

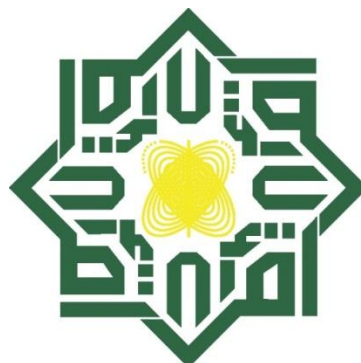


UIN SUSKA RIAU

No. 5961/BKI-S/SD-S1/2023

**UPAYA KONSELOR DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI
KERJA KARYAWAN MELALUI KONSELING KARIR
DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU**

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Strata (S1) Sarjana Sosial (S.Sos)

Oleh :

RASTIKA FEBRI DIANA

NIM : 11940221832

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN KONSELING ISLAM
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2023**

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



- 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.

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Setelah melakukan bimbingan, arahan, koreksi dan perbaikan sebagaimana mestinya terhadap penulis skripsi saudara:

Nama : RASTIKA FEBRI DIANA
 NIM : 11940221832
 Judul Skripsi : Upaya Konselor dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan

Melalui Konseling Karir di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan untuk dimunaqasahkan guna melengkapi tugas dan memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Sosial (S.Sos.).

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang ujian munaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian persetujuan ini kami sampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Mengetahui
 Ketua Program Studi
 Bimbingan Konseling Islam

Zulamri, S.Ag., M.A
 NIP.197407022008011009

Pekanbaru, 29 Mei 2023
 Pembimbing,

Dr. Yasril Yazid, M.I.S
 NIP. 1972042920050110004



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

لِذِكْرِ الدِّعْوَةِ وَالنَّصْرِ

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION SCIENCE

Jl.H.R.Soebrantas KM.15 No. 155 Tuah Madani Tampan – Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051 Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail:iain-sq@pekanbaru-Indo.net.id

PENGESAHAN UJIAN MUNAQSAH

Yang bertandatangan dibawah ini adalah Penguji pada Ujian Munaqasyah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini :

Nama : Rastika Febri Diana
NIM : 11940221832
Judul : Upaya Konselor Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Melalui Konseling Karir di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Telah dimunaqasyahkan pada Sidang Ujian Sarjana Fakultas Dakwah Dan Komunikasi pada :

Hari : Jum'at
Tanggal : 23 Juni 2023

Dapat diterima dan disetujui sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Bimbingan Konseling Islam di Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 3 Juli 2023

Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi



Dr. Imren Rosidi, S.Pd., MA
NIP. 19710118 200901 1 006

Tim Penguji

Ketua/ Penguji I

Dr. Azni, M.Ag
NIP. 19701010 200701 1 051

Sekretaris/Penguji II

Rosmita, M.Ag
NIP. 19741113 200501 2 005

Penguji III

Dr. Miftahudin, S.Ag, M.Ag
NIP. 19750511 200312 1 003

Penguji IV

Dr. Kodarni, S. ST, M.Pd
NIP. 130 311 014

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Penguitan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Penguitan 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.
- 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.



KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
 كلية الدعوة و الاتصال
 FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION
 Jl. H.R. Soebrantas KM.15 No. 155 Tuah Madani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051
 Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@Pekanbaru-Indo.net.id

PENGESAHAN SEMINAR PROPOSAL

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Dosen Penguji Pada Seminar Proposal Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini :

Nama : RASTIKA FEBRI DIANA
 NIM : 11940221832
 Judul : Upaya Konselor dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Melalui Bimbingan Karir di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Telah Diseminarkan Pada :

Hari : Kamis
 Tanggal : 15 Desember 2022

Dapat diterima untuk dilanjutkan Menjadi skripsi sebagai salah satu syarat mencapai gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Bimbingan Konseling Islam di Fakultas Dakwah dan komunikasi UIN Sultan Syarif kasim Riau.

Pekanbaru,

Penguji Seminar Proposal

Penguji I,

Rosmita, M.Ag
 NIP. 19741113 200501 2 005

Penguji II,

Dr. Kodarni, M.Pd
 NIP. 130 311 014



2. Dilarang mengemukakan dan memperbahayak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Lampiran Surat:
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : RASTIKA FEBRI DIANA
 NIM : 11940221832
 Tempat/ Tgl. Lahir : Selatpanjang, 19 Februari 2002
 Fakultas/Pascasarjana : Fakultas Dakwah Dan Komunikasi/S1
 Prodi : S1 Bimbingan Konseling Islam

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* : **UPAYA KONSELOR DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN MELALUI KONSELING KARIR DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU**

Menyatakan dengan sebenar-benarnya:

- Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana disebutkan diatas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
- Semua kutipan pada karya tulis saya ini disebutkan sumbernya.
- Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya sampaikan bebas dari plagiat.
- Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya*) saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 13 Juli 2023
 Yang membuat pernyataan



RASTIKA FEBRI DIANA
NIM. 11940221832

**pilih salah satu sesuai jenis karya tulis*



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- 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.

Nomor : Nota Dinas
 Lampiran : 4 (eksemplar)
 Hal : Pengajuan Ujian Skripsi an. **Rastika Febri Diana**

Kepada Yth.
 Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
 UIN Suska Riau
 Pekanbaru

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah mengadakan pemeriksaan atau perubahan seperlunya guna kesempurnaan skripsi ini, maka kami sebagai pembimbing skripsi saudara **RASTIKA FEBRI DIANA NIM.(11940221832)** dengan judul “Upaya Konselor dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Melalui Konseling Karir di PT. Perkebunan Nusantara V” telah dapat diajukan untuk mengikuti ujian munaqasyah guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam bidang Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang ujian munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian Surat Pengajuan ini kami buat, atas perhatian dan kesediaan Bapak diucapkan terima kasih,

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pembimbing

Dr. Yasril Yazid, MIS
 NIP. 1972042920050110004

ABSTRAK

Rastika Febri Diana (2023) : Upaya Konselor dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Melalui Konseling Karir di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Permasalahan yang menyebabkan menurunnya motivasi kerja atau performa karyawan yaitu karena bobot kerja yang diminta oleh perusahaan sangat tinggi, sehingga beban kerjanya meningkat dan berpengaruh terhadap pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan. Pada sebuah perusahaan, konseling digunakan sebagai metode untuk meningkatkan motivasi/performa karyawan. Tujuan penelitian ini: (1) untuk mengetahui upaya konselor dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui konseling karir, (2) untuk mengetahui faktor penghambat konselor dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui konseling karir di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini yaitu, penelitian yang bersifat analisis deskriptif kualitatif atau penelitian lapangan (*Field Riset*) dimana data yang telah terkumpul disusun dan diklarifikasi sehingga dapat menjawab rumusan masalah. Pengumpulan data ini dengan observasi, wawancara, serta dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, upaya konselor dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan menggunakan konseling karir *Client-Centered*, dimana konselor memposisikan *the self* (diri sendiri) sebagai kekuatan motivasi utama terhadap aktualisasi potensi-potensi diri. Pendekatan yang digunakan *cooperative konseling*, konselor menawarkan pengetahuan dan *insight* yang dipunyainya, dan memberikan pandangan yang berbeda dengan karyawan sebagai perbandingan. Karyawan memperoleh *insight*nya sendiri tentang masalahnya dan mengembangkan alternatif pemecahan masalah. Faktor yang menghambat konselor dalam melaksanakan konseling karir yaitu pengaturan jadwal konseling karyawan, dikarenakan karyawan yang memiliki masalah banyak berasal dari Kebun sehingga pelaksanaan konseling harus tertunda atau tidak tepat waktu.

Kata Kunci : Upaya Konselor, Motivasi Kerja, Konseling Karir

1. **Hak cipta Dilindungi Undang-undang**
 - 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.

ABSTRACT

Ratika Febri Diana (2023) : Efforts of Counselors in Enhancing Employee Work Motivation through Career Counseling at PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

The problem that causes a decrease in work motivation or employee performance is because the work load demanded by the company is very high, so that the workload increases and affects the work that is owned by employees. In a company, counseling is used as a method to increase employee motivation/performance. The purpose of this study: (1) to determine the efforts of counselors in increasing employee motivation through career counseling, (2) to determine the inhibiting factors of counselors in increasing employee motivation through career counseling at PT. Nusantara Plantation V Pekanbaru. The type of research used in writing this thesis is research that is qualitative descriptive analysis or field research (Field Research) where the collected data is compiled and clarified so that it can answer the problem formulation. This data collection by observation, interviews, and documentation. The results of the study show that the counselor's efforts to increase employee motivation use Client-Centered career counseling, where the counselor positions the self as the main motivating force for actualizing self-potentials. The approach used is cooperative counseling, the counselor offers the knowledge and insight he has, and gives a different view of the employee as a comparison. Employees gain their own insights about the problem and develop alternative solutions to problems. Factors that hinder counselors in carrying out career counseling are setting employee counseling schedules, because many employees who have problems come from plantations so counseling must be delayed or not on time.

Keywords: *Counselor's Efforts, Work Motivation, Career Counseling*

KATA PENGANTAR



Bismillahirrahmanirrahim 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Pyyayang, Peneliti ucapkan puja dan puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang kasih dan sayang-Nya sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Upaya Konselor dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Melalui Konseling Karir di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru”**. Semoga dapat memberikan manfaat sesuai dengan apa yang diharapkan peneliti, walaupun dengan segala kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki. Tujuan dari pembuatan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata Satu (S.Sos). Sholawat dan salam tidak lupa pula selalu peneliti panjatkan kepada baginda Rasulullah SAW yang telah berjuang dalam menegakkan ajaran tauhid sehingga terasa berkahnya dari dunia lama sampai dunia baru. Sehingga, umat islam di segala penjuru dunia mendapatkan petunjuk arah jalan yang benar dan diberkahi oleh Allah SWT di dunia maupun di akhirat kelak.

Dalam masa penyelesaian penyusunan skripsi ini peneliti telah banyak menerima bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Karena itu, dengan segala kerendahan hati peneliti ingin menyampaikan rasa hormat yang mendalam serta ucapkan terimakasih dari lubuk hati paling dalam yang tidak akan bisa dibandingkan dengan segala gelar dan pencapaian yang peneliti terima sejauh ini. Bahkan dengan segala kerendahan kata “terimakasih” yang ada di seluruh dunia, tidak akan cukup untuk mewakili rasa terimakasih penelitik kepada dua orang sosok yang menjadikan peneliti sebagai sosok seperti sekarang. Sehingga, dengan rasa bangga peneliti bisa menyelesaikan studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Fakultas Dakwah dan Komunikasi dengan Program Studi Bimbingan Konseling Islam. Semoga pencapaian dan ilmu yang peneliti dapatkan menjadi amal jariyah bagi Bapak dan Mamak dengan pahala yang setimpal dari Allah *Subhanallahu wa Ta'ala*.

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber dan menyalinnya.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidaklah terlepas dari dukungan, bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini dengan kerendahan hati dan penuh dengan rasa hormat penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M. Ag. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta Prof. Dr. Hj. Helmiati, M.Ag Selaku Wakil Rektor I, Dr. H. Mas'ud Zein, M.Pd Selaku Wakil Rektor II, dan Prof. Edi Irwan, S.Pt., M.Sc Ph.D Selaku Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Dr. Imron Rosidi, S. Ag.,MA, Ph.D. Selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, beserta Dr. Masduki, M.Ag Selaku Wakil Dekan I, Dr. Toni Hartono, M.Si Selaku Wakil Dekan 2 dan Dr. H. Arwan, M.Ag Selaku Wakil Dekan 3 Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Zulamri, M. A. Selaku Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam, dan Ibu Rosmita, M. Ag. Selaku Sekretaris Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Yasril Yazid, MIS. Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga, kesempatan dan memberikan ilmu serta nasehat kepada penulis demi kesempurnaan skripsi ini.
5. Bapak Suhaimi, Drs H. M, Ag. Selaku dosen Pembimbing Akademik atau orang tua penulis di kampus yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga, ilmu, dan perhatiannya terhadap perkembangan nilai dari setiap semesternya serta membimbing penulis dalam menyetorkan hafalan untuk persyaratan munaqosah.
6. Seluruh Dosen Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan banyak pembelajaran dan ilmu kepada penulis, serta seluruh civitas akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang tidak bisa sebutkan satu persatu.



- 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.

7. Ucapan terimakasih dan sedalam sebesar-besarnya pada keluarga tercinta yaitu orang tua Bapak Mardius dan Amak Rosmala yang telah memberikan nasihat, semangat, dan kasih sayangnya untuk penulis agar terus belajar menggapai cita-cita, serta telah berjuang melalui doa untuk mendoakan yang terbaik pada penulis.
8. Ucapan terimakasih pada Pihak PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru terkhususnya Bidang Sumber Daya Manusia yaitu kepada Ibu Sri Rahmadhani, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog dan Ibu Mardiana, S.Psi sebagai konselor yang telah memberikan informasi penelitian, serta para karyawan di Bidang Sumber Daya Manusia sebagai informan pendukung yang telah membantu memberikan informasi, perhatiannya, mensukarela dan terbuka tangan menerima penulis dari waktu magang hingga penelitian ini selesai.
9. Ucapan terimakasih juga kepada Kak Resvi Elvina, S.Sos dan Kak Kiki Pratiwi, S.Sos alumni Bimbingan Konseling Islam Angkatan 2018 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
10. Teman-teman Program Studi Bimbingan Konseling Islam Angkatan 2019, terkhususnya kelas BKI-D yang telah berjuang bersama kurang lebih 4 tahun dengan penulis menghadapi senang dukanya selama di dunia perkuliahan.
11. Abang penulis yaitu Bang Amirudin yang telah membantu penulis dalam memberikan masukan, support, motivasi dan membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
12. Teman-teman kontrakan seperjuangan yaitu Elsa Putri, Mawaddah Fujarah, Siti Fonah, Wilda Tut Taharah, dan Wiwin yang telah mendengarkan keluh kesah penulis selama proses dan memberikan masukan serta saran mengenai penelitian ini.
13. Untuk semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih penulis ucapkan atas segala dukungan serta bantuannya. Penulis ucapkan terimakasih untuk do'a, waktu, dukungan, motivasi serta semangat yang telah diberikan kepada penulis sehingga membuat penulis lebih



UIN SUSKA RIAU

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

©Hak cipta milik UIN Suska Riau

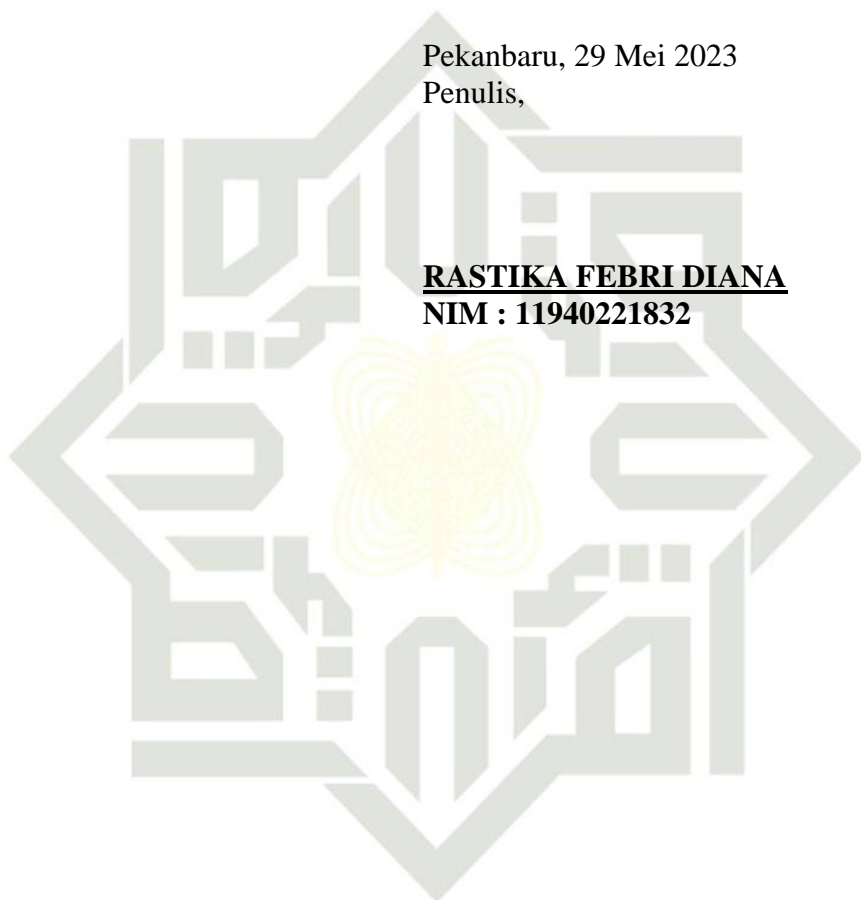
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

bersemangat dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis do'a kan semoga Allah SWT membalas semuanya dengan pahala yang berlipat serta menjadi amal yang baik. Peneliti mohon maaf apabila ada kesalahan dan kekurangan baik dalam penulisan maupun dalam susunan kata. Mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan semua orang, Amiin. Terimakasih.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Pekanbaru, 29 Mei 2023
Penulis,

RASTIKA FEBRI DIANA
NIM : 11940221832



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Penegasan Istilah	3
1.3 Alasan Memilih Judul	5
1.4 Batasan Masalah	5
1.5 Rumusan Masalah	5
1.6 Tujuan Penelitian	6
1.7 Manfaat Penelitian	6
1.8 Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Terdahulu	9
2.2 Landasan Teori	12
2.3 Konsep Operasional	41
2.4 Kerangka Pemikiran	42
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	43
3.1 Desain Penelitian	43
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	43
3.3 Sumber Data Penelitian	44
3.4 Informan Penelitian	46
3.5 Teknik Pengumpulan Data	47
3.6 Teknik Validitas Data	48
3.7 Teknik Analisis Data	49



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

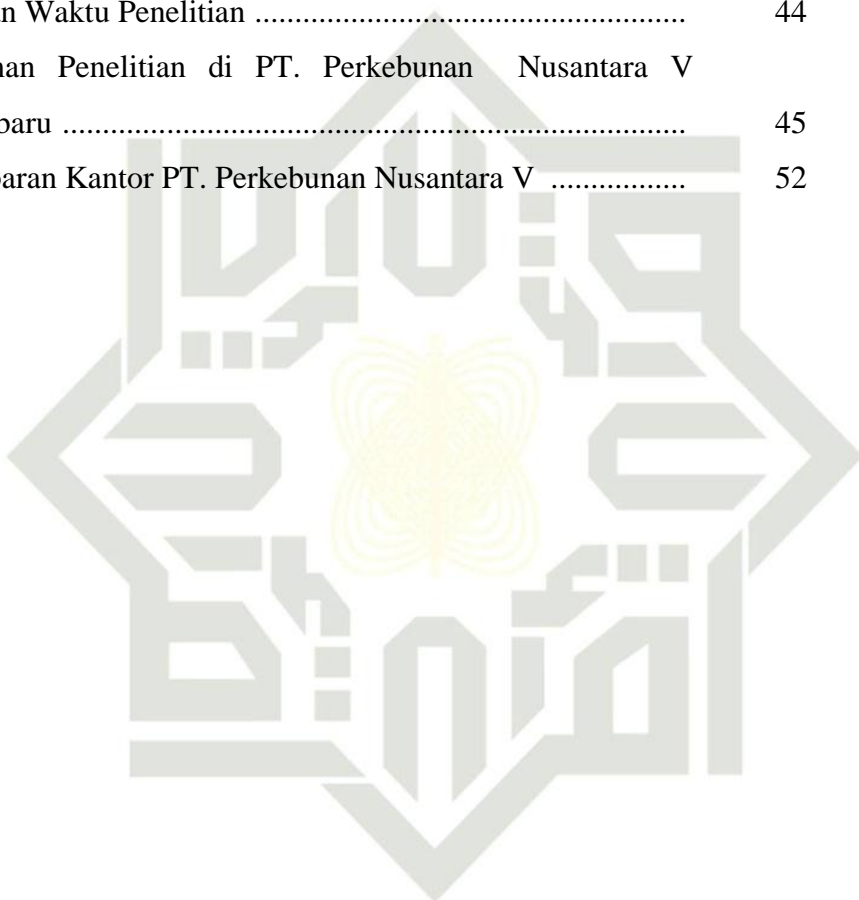
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	50
4.1 Sejarah Umum PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru	50
4.2 Keadaan Umum Lokasi Penelitian	52
4.3 Visi, Misi, Falsafah, dan Tata Nilai serta <i>Tagline</i> PT. Perkebunan Nusantara V	53
4.4 Logo Warna dan Bentuk	54
4.5 Bidang Usaha PT. Perkebunan Nusantara V	56
4.6 Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara V	57
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	60
5.1 Hasil Penelitian	60
5.2 Pembahasan	63
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	72
6.1 Kesimpulan	72
6.2 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

- 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.

DAFTAR TABEL

Jumlah Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Tahun 2019-2023	1
Jumlah Demosi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Tahun 2022-2023	2
Rincian Waktu Penelitian	44
Informan Penelitian di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru	45
Persebaran Kantor PT. Perkebunan Nusantara V	52



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.

DAFTAR GAMBAR

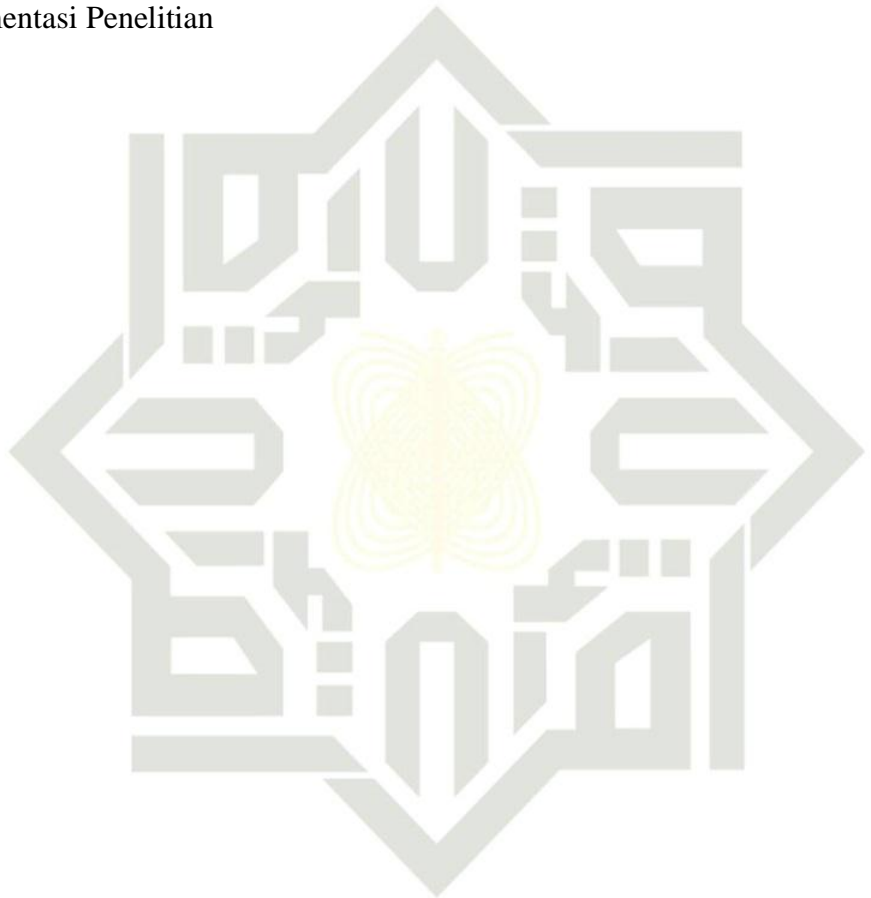
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	42
Gambar 4.1	Kantor PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru	50
Gambar 4.2	Logo PT. Perkebunan Nusantara V	55
Gambar 4.3	Struktur Organisasi Bagian	58



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Instrumen Penelitian
- Lampiran 2 Instrumen Wawancara
- Lampiran 3 Pedoman dan Informan Wawancara
- Lampiran 4 Pedoman Observasi
- Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB I PENDAHULUAN

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.1 Latar Belakang Masalah

Adanya fenomena penyusutan karyawan yang terjadi di PT. Perkebunan Nusantara V (data penelitian tahun 2019) yang disebabkan adanya karyawan yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia, atau dikeluarkan dari perusahaan karena telah melakukan pelanggaran tata tertib disiplin yang ditetapkan ataupun karyawan tidak menyelesaikan tugas tepat waktu. Oleh karena itu, diperlukan posisi karyawan untuk menggantikannya. Dalam meningkatkan keefektivitasan perusahaan, maka perlu melakukan peningkatan semangat tenaga kerja yang sudah ada, menjaga kesetiaan, memberi motivasi kerja pada karyawan dan memberi penghargaan atas prestasi karyawan.¹

Dari jumlah karyawan yang bisa diunduh pada data tahun 2019 terakhir terbagi menjadi jajaran direksi, manajer, kepala bagian, staf-staf, serta bagian kebersihan. Dapat diperoleh jumlah karyawan dari tempat penelitian di PT. Perkebunan Nusantara V melalui tabel berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V
Tahun 2019-2023

No.	Tahun	Jumlah Karyawan (orang)
1.	2019	514
2.	2020	519
3.	2022	493
4.	2023	465

Sumber : Dokumen PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru adalah perusahaan yang cukup besar di Indonesia yang berlokasi di Jl. Rambutan No.43, Sidomulyo timur Kecamatan Marpoyan damai. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan BUMN yang cukup besar yang sangat berpengaruh di Indonesia dan mempunyai banyak karyawan di berbagai daerah penghasil sawit, serta

¹Fitri Yani “Penerapan Tahapan Konseling Industri dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru”, (Jurusan Bimbingan Konseling Islam, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2019), hlm. 6



mempunyai seorang konselor dimana tugas mereka banyak menangani masalah karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

Kondisi ideal umumnya pada sebuah perusahaan dengan memiliki banyak karyawan di kantor dan di cabang lainnya (kebun), pasti memiliki penunjang ataupun pendorong untuk memotivasi karyawannya agar dapat bekerja dengan baik seperti: pemberian gaji yang sesuai, promosi, kondisi kerja yang nyaman-aman, fasilitas, penghargaan/pengakuan, pekerjaan sesuai *job description* dan keterampilan, tanggung jawab, serta pengembangan diri.

Namun, berdasarkan data penelitian terdahulu (data penelitian tahun 2022) yang pernah meneliti di PT. Perkebunan Nusantara V mengatakan banyaknya karyawan yang mempunyai masalah seperti menurunnya *performa* motivasi kerja, serta kedisiplinan dalam bekerja, disebabkan karena bobot kerja yang tinggi di perusahaan, sistem kerja yang kaku, kurangnya kepedulian dan sikap adil dalam memperlakukan karyawan, kurangnya penghargaan terhadap kreativitas, kurangnya komunikasi antara karyawan dan bawahan, tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline, serta kurangnya disiplin karyawan pada perusahaan. Tidak jarang pula, para karyawan pasti akan mengalami masalah tersebut di perusahaan baik masalah secara internal maupun eksternal dan akan berdampak pada *performa* karyawan menurun dan karyawan pun tidak kompetitif dan berkualitas baik.²

Tabel 1.2
Jumlah Demosi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V
Tahun 2022-2023

No.	Tahun	Jumlah Karyawan (orang)
1.	2021	45
2.	2022	32
3.	2023 (Mei)	15

Sumber: Dokumen PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

²Kiki Pratiwi “Pendekatan Rational Emotive Behavior Therapy Dalam Mengatasi Stres Kerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru”, (Jurusan Bimbingan Konseling Islam, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2022), hlm. 5



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- ©Hak Cipta milik UIN Suska Riau
- Satya Islamic University of Sultan Saifuddin Syarif Kasim Riau
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.

Dari data diatas, dapat dilihat bahwa permasalahan yang dimiliki oleh karyawan banyak yang tidak bisa menyelesaikan masalah tersebut dengan sendirinya dan harus diselesaikan dengan bantuan seorang konselor. Layanan konseling di PT. Perkebunan Nusantara V akan dilakukan apabila ada karyawan yang mempunyai masalah dan dipanggil oleh pihak personalia/unit untuk dilakukan proses konseling.

Konseling merupakan bantuan yang berfokus pada pertumbuhan dan penyesuaian pribadi, dan memenuhi kebutuhan akan penyelesaian masalah pribadi, serta permasalahan pengambilan keputusan. Pada sebuah perusahaan, konseling digunakan sebagai metode untuk meningkatkan motivasi karyawan, yang dimana karyawan secara resmi dipanggil untuk menghadap ke personalia di ruangan konseling secara individual (*face to face*). Diharapkan pula pemberian konseling karir ini, dapat memulihkan kondisi karyawan serta tercapainya prestasi kerja dan meningkatnya *performa* kerja karyawan yang berdampak positif pada perkembangan karirnya dan kualitas perusahaan dapat meningkat dengan baik.

Tetapi, layanan konseling yang dilaksanakan pada perusahaan hanya diadakan atau diberikan ketika akan menangani karyawan sedang memiliki masalah. Hal ini, terlihat bahwa kurangnya perhatian pimpinan dalam memberikan rasa kepeduliannya terhadap karyawan sehingga masalah yang sama sering terjadi berasal dari unit (kebun) yang berbeda pada perusahaan. Oleh karena itu, peneliti pun merasa tertarik untuk meneliti dan mengambil judul penelitian mengenai **“Upaya Konselor Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Kayawan Melalui Konseling Karir di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru”**.

1.2 Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalahan dalam memahami judul penelitian, maka perlu adanya penegasan istilah yaitu :

1. Upaya

Menurut Poerwadarminta, “Upaya adalah usaha untuk menyampaikan maksud, akal dan ikhtisar. Upaya merupakan segala

sesuatu yang bersifat mengusahakan terhadap suatu hal supaya dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan maksud, tujuan dan fungsi serta manfaat suatu hal tersebut dilaksanakan”.³

2. Konselor

Menurut Dr. Namora Lumongga Lubis, M.Sc, “Konselor merupakan orang yang membantu klien dalam proses konseling, sebagai orang yang memahami dasar dan teknik konseling secara luas. Konselor dalam menjalankan perannya bertindak sebagai fasilitator bagi klien.”⁴

3. Motivasi

Menurut Alex sobur, *motif* merupakan dorongan, hasrat, keinginan dan tenaga penggerak lainnya yang berasal dari dalam dirinya, untuk melakukan sesuatu. Motif itu memberi tujuan dan arah kepada tingkah laku kita dan berbagai kegiatan yang biasanya kita lakukan sehari-hari mempunyai motif tersendiri.⁵

4. Konseling Karir

Menurut Lynne Bezanson dan Arthur Monsebraten (dalam Sukardi), Konseling karir merupakan suatu proses interaksi antara konselor dan klien yang dititik beratkan dalam pembahasan lingkup pekerjaan, jabatan atau karir klien, menetapkan tujuan pekerjaan secara realistis, mengenal cara pemecahan masalah dan tindakan-tindakan korektif yang diperlukan untuk mencapai tujuan-tujuan terkait dengan karirnya.⁶

5. Karyawan

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan tenaganya (fisik dan pikiran) untuk suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian, dan juga merupakan aset utama perusahaan yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dari setiap

- 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.

Poerwadarminta, W.J.S. (1991). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: PN Balai Pustaka.

Namora Lumongga Lubis, *Memahami Dasar-dasar Konseling dalam Teori dan Praktik*, (Jakarta: Kencana, 2011), 21-22

Alex Sobur, *Psikologi Umum* (Bandung: Pustaka Setia, 2003), 267

Sukardi, *Tes dalam Konseling Karir*, hlm.8

organisasi atau perusahaan tersebut. Menurut Frederic W. Taylor (dalam Malayu hasibuan) karyawan merupakan komunitas ekonomis yang termotivasi untuk bekerja berdasarkan kebutuhan keuangan mereka.⁷

3. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan yang melatarbelakangi peneliti memilih judul ini yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan sesuai dengan keahlian penulis dan sesuai dengan program studi bimbingan konseling islam (konsentrasi konseling industri dan organisasi) untuk menunjang kemahiran konselor dalam mengetahui permasalahan di dunia kerja pada suatu perusahaan.
2. Peneliti memilih judul ini karena ingin mengetahui bagaimana upaya konselor dalam memberikan konseling karir untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
3. Peneliti merasa tertarik untuk mengetahui apasaja hambatan dalam pelaksanaan konseling karir dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

4. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah yang akan dibahas yaitu “ Bagaimana Upaya Konselor dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Melalui Konseling Karir di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru”.

5. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan diatas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana upaya konselor dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui konseling karir di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru?
2. Apasaja faktor yang menghambat upaya konselor dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru?

Malayu S.p Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009) Cetak-13.hal.27



1.6 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah diatas sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui upaya konselor dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui konseling karir di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui apasaja faktor yang menghambat upaya konselor dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

1.7 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini terdiri dari manfaat teoritis, dan praktis yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan terhadap upaya konselor dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui konseling karir di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru agar lebih optimal sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan kualitas perusahaan.
 - Memberikan sumbangan ilmiah dalam pemberian konseling karir untuk menciptakan metode konseling modern berbasis keislaman untuk menambah wawasan konselor.
 - Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan upaya konselor dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui konseling karir dan menjadi bahan kajian lebih lanjut.
2. Manfaat Praktis
 - Menambah pengalaman dan wawasan kepada peneliti tentang upaya konselor dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui konseling karir.
 - Menambah pengetahuan tentang bagaimana upaya konselor dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui konseling karir.



- 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. Memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk mendapatkan pengalaman langsung tentang cara konselor dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui konseling karir.

Sebagai bahan referensi bagi para pembaca dalam memberikan sumbangan yang positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang konseling industri (karir).

8. Sistematika Penulisan

Penelitian ini dibagi menjadi 6 bagian dengan sistematika penelitian sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang: latar belakang masalah, penegasan istilah, permasalahan, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang: kajian terdahulu, landasan teori, kerangka pemikiran.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang: desain penelitian, lokasi dan waktu penelitian, sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, validitas data, dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM SUBJEK PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang gambaran lokasi penelitian PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang hasil penelitian dari pembahasan upaya konselor dalam meningkatkan motivasi karyawan melalui konseling karir di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Bab ini akan menyajikan secara singkat kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan dan juga memuat saran-saran bagi pihak yang berkepentingan untuk penelitian.

BAB VI : PENUTUP

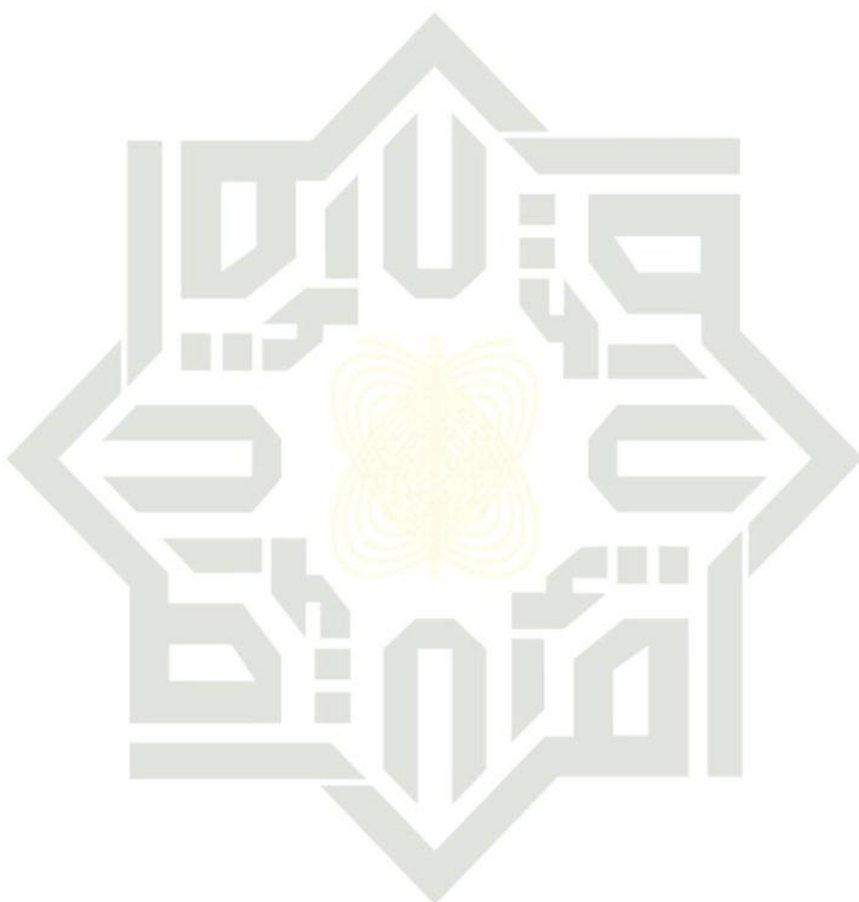
DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kajian Terdahulu

Kajian terdahulu adalah suatu tindakan peneliti untuk menghindari kesamaan dalam mengarang karya ilmiah dan mencari perbedaan satu dengan yang lainnya. Dari kajian terdahulu tersebut peneliti mengambil 5 skripsi terdahulu, antara lain:

1. Skripsi yang ditulis oleh Kiki Pratiwi Jurusan Bimbingan Konseling Islam, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Tahun 2022 dengan Judul “*Pendekatan Rational Emotive Behavior Therapy Dalam Mengatasi Stress Kerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru*”. Dalam skripsinya ini berfokus pada pendekatan *Rational Emotive Behavior Therapy* (REBT) dalam mengatasi stres kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V.

Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa Pendekatan *rational emotive behavior therapy* menekankan pada cara berpikir mempengaruhi perasaan. Dalam proses konseling, konselor melakukan pendekatan *rational emotive behavior therapy* dengan menggunakan teknik kognitif, emotif dan behavioral yang dapat mengubah pikiran konseli yang irasional menjadi rasional. Konselor mengarahkan konseli bagaimana selalu berpikir yang menyenangkan perasaan. Karena memang siklusnya selalu berhubungan, pikiran mempengaruhi perasaan, perasaan mempengaruhi tindakan atau perilaku.⁸

2. Skripsi yang ditulis oleh Reswi Dinny Jurusan Bimbingan Konseling Islam, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Tahun 2020 dengan Judul “*Konseling Karir Pada Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru*”. Dalam

⁸Kiki Pratiwi “*Pendekatan Rational Emotive Behavior Therapy Dalam Mengatasi Stress Kerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru*”, (Jurusan Bimbingan Konseling Islam, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2022), hlm. 68



- 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.

skripsinya ini berfokus pada tahapan proses konseling karir di PT. Perkebunan Nusantara V.

Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa Konseling karir pada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dilakukan secara konseling individu, masalah klien yang sering diatasi konselor adalah menurunnya kinerja dan kurangnya motivasi pada karyawan. Sebelum melakukan proses konseling, pimpinan/unit mengirimkan surat resmi untuk panggilan konseling, dan baru proses konseling akan dilakukan pada perusahaan direksi. Apabila konseling sebelumnya tidak ada perubahan, maka akan ada sesi konseling selanjutnya.⁹

3. Skripsi yang ditulis oleh Muhammad Zein Azra, Jurusan Bimbingan Konseling Islam, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Tahun 2020 dengan Judul “*Pendekatan Konseling Industri dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Arara Abadi Distrik Nilo Kabupaten Pelalawan*”. Dalam skripsinya ini berfokus pada pendekatan konseling industri dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa penerapan tahapan konseling industri oleh dua orang konselor dengan menerapkan tahapan-tahapan yaitu menyapa, menggambar, diagnosis, treatment, rekomendasi, evaluasi dan mengakhiri konseling. Bentuk pendekatan konseling industri dalam meningkatkan kinerja karyawan yang digunakan ada 3 pendekatan yaitu: *Directive Counseling*, *Non-directive Counseling*, dan *Cooperative Counseling* agar bisa menyelesaikan masalahnya sehingga bisa terus meningkatkan kinerjanya meskipun terkadang ada hambatan yang dilalui karyawan.¹⁰

⁹Reswi Dinny “*Konseling Karir pada Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru*”, (Jurusan Bimbingan Konseling Islam, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2020). hlm. 50

¹⁰Muhammad Zein Azra “*Pendekatan Konseling Industri dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Arara Abadi Distrik Nilo Kabupaten Pelalawan*”, ”, (Jurusan Bimbingan Konseling Islam, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2020), hlm. 63



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Jurnal yang ditulis oleh Febriana Agus Cahyati, Program Studi Bimbingan Konseling, Universitas 17 Agustus Surabaya Tahun 2020 dengan judul *“Pemilihan Media Konseling yang Tepat untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan.”*

Jurnal ini menjelaskan aspek terpenting dari seorang karyawan adalah motivasi, jika motivasi karyawan baik maka organisasi tersebut dapat berkembang dengan optimal. Namun, sebaliknya apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang buruk atau menurun maka perkembangan organisasi tersebut akan terhambat. Oleh karena itu, konseling digunakan sebagai metode untuk meningkatkan dan menjaga motivasi karyawan. Konseling dapat berperan positif dalam meningkatkan performa/kinerja karyawan, dikarenakan dengan konseling dapat diketahui permasalahan-permasalahan karyawan yang terjadi dan mendiskusikan jalan keluarnya.¹¹

5. Skripsi yang ditulis oleh Fitriani Jurusan Bimbingan Konseling Islam, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Tahun 2019 dengan Judul *“Penerapan Tahapan Konseling Industri dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru”*. Dalam skripsinya ini berfokus pada penerapan tahapan proses konseling industri di PT. Perkebunan Nusantara

Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa penerapan tahapan konseling industri oleh dua orang konselor dengan menerapkan tahapan-tahapan yaitu menyapa, menggambar, diagnosis, treatment, rekomendasi, evaluasi dan mengakhiri konseling. Dari hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan dengan adanya tujuh tahap, konselor telah menangani masalah yang dihadapi karyawan dan konselor dapat menjalin hubungan yang baik dengan karyawan, konselor memberikan bimbingan, nasihat serta memotivasi karyawan agar bisa menyelesaikan masalahnya

¹¹ Cahyanti, *“Pemilihan Media Konseling Yang Tepat Untuk Meningkatkan Motivasi Karyawan”*, Prosiding Seminar & Lokakarya Nasional Bimbingan dan Konseling, Universitas 17 Agustus Surabaya, (2020), hlm. 275.



- 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.

sehingga bisa terus meningkatkan kinerjanya meskipun terkadang ada hambatan yang dilalui karyawan yang berasal dari karyawan itu sendiri.¹²

Dari kelima penelitian terdahulu yang dicantumkan diatas, sama-sama membahas seputar bimbingan dan konseling karir. Dimana dalam proses konseling dilakukan oleh seorang konselor, dan bimbingan karir dilakukan oleh instruktur/pimpinan organisasi ataupun perusahaan. Namun, pada penelitian ini penulis hanya memfokuskan pada konselor terhadap upaya yang digunakannya dalam meningkatkan kembali motivasi kerja karyawan. Pada PT. Perkebunan Nusantara V, konselor hanya memfasilitasi karyawan untuk melakukan konseling ketika karyawan sedang memiliki masalah dan juga sebagai wadah aspirasi karyawan, dimana konselor berperan sebagai pemberi nasihat dan menjadi pihak eksternal yang dapat mempengaruhi karyawan secara positif dalam meningkatkan motivasi kerjanya. Kemudian, konseling karir yang dibahas dalam skripsi ini digunakan sebagai metode pemecahan masalah sehingga dapat menjadi jalan keluar dan arahan dalam menyelesaikan masalah karyawan.

2. Landasan Teori

2.1 Konselor

Dalam pandangan Rogers, konselor lebih banyak berperan sebagai partner klien dalam memecahkan masalahnya. Dalam hubungan konseling, konselor ini lebih banyak memberikan kesempatan pada klien untuk mengungkapkan segala permasalahan, perasaan, dan persepsinya, dan konselor merefleksikan segala yang diungkapkan oleh klien.¹³

¹² Fitri Yani “*Penerapan Tahapan Konseling Industri dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru*”, (Jurusan Bimbingan Konseling Islam, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2019), hal. 59

¹³ Namora Lumongga Lubis, *Memahami Dasar-dasar Konseling*, (Jakarta: Kencana, 2011), hal. 72



a. Pengertian Konselor

Menurut Hartono dan Boy Seodermadji, konselor merupakan tenaga profesional yang memberikan pelayanan dalam bidang konseling. Dimana konseling diartikan sebagai sebuah proses pemberian bantuan yang dilakukan melalui diskusi antara konselor dengan seorang klien yang tengah menghadapi suatu masalah.¹⁴

Dengan kata lain, konselor merupakan orang yang memiliki kemampuan untuk melakukan analisis dan memberikan saran kepada klien yang sedang mengalami suatu masalah. Yang dimana konselor dan konseli akan terlibat dalam berbagai metode layanan, pendekatan, asas, serta percakapan untuk memahami dan memberi masukan untuk memecahkan masalah tersebut. Dari penggunaan pendekatan konseling yang digunakan atau yang diberikan oleh konselor, menurut Robert diharapkan muncul perubahan yang sukses/berhasil, diantaranya¹⁵ :

1. Klien bisa melihat dirinya dengan cara yang berbeda dari sebelumnya.
2. Klien dapat menerima diri dan perasaannya lebih utuh.
3. Klien menjadi lebih percaya diri (*self confident*) dan sanggup mengarahkan diri (*self directing*).
4. Klien sanggup menjadi pribadi yang diinginkan.
5. Klien menjadi lebih fleksibel dalam persepsinya dan tidak lagi keras ke diri sendiri.
6. Klien sanggup mengadopsi tujuan-tujuan yang lebih realistik.
7. Klien mampu bersikap lebih dewasa.
8. Klien sanggup mengubah perilaku ketidakmampuan menyesuaikan dirinya.
9. Klien jadi lebih sanggup menerima keberadaan orang lain apa adanya.
10. Klien jadi lebih terbuka baik di luar atau di dalam dirinya.

¹⁴ Hartono & Soedarmadji, *Psikologi Konseling*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013)

¹⁵ Robert L. Gibson, Marianne H. Mitchell, *Bimbingan dan Konseling*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), hal. 215



- 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.

11. Klien berubah dalam karakteristik kepribadian dasarnya dengan cara-cara yang konstruktif.

Tugas dan Tanggung Jawab Konselor

Adapun tugas dan tanggung jawab seorang konselor dalam melaksanakan kegiatan konseling diantaranya :

1. Memberikan konseling secara tatap muka (*face to face*) maupun online
2. Mendengarkan permasalahan klien, berempati, dan membantu klien untuk melihat masalah dengan cara berbeda
3. Melakukan diagnosis atau identifikasi terkait permasalahan yang dihadapi klien
4. Mencari tahu lebih dalam tentang klien untuk memberi pandangan atau perspektif tentang hal-hal yang bisa dicoba untuk menyelesaikan masalah
5. Bekerja sama dengan keluarga dan rekan klien lainnya untuk lebih maksimal dalam membantu permasalahan klien
6. Menjaga kerahasiaan klien dan permasalahannya
7. Membantu klien untuk mencari bantuan lebih lanjut jika permasalahan yang dihadapi sangat rumit
8. Membangun hubungan dengan rasa saling percaya dan menghargai satu sama lain
9. Mengevaluasi keefektifan konseling yang dilakukan
10. Mendorong untuk mengembangkan potensi klien, agar dia mampu bekerja efektif, produktif, dan menjadi manusia yang mandiri.

Adapun upaya yang bisa dilakukan konselor dengan berperan sebagai berikut :

Peran sebagai Motivator

Konselor sebagai motivator bertugas memberikan dorongan kepada klien dalam upaya memecahkan masalahnya secara efektif dan efisien.

Konselor harus memahami motivasi karena beberapa alasan:

1. Konselor harus mendorong residen untuk bekerjasama dalam konseling dan senantiasa berada dalam situasi itu.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Konselor harus mendorong untuk berbuat dan berusaha sesuai tuntutan.¹⁶

Peran sebagai sahabat

Konselor harus bisa menjadi sahabat bagi residen yaitu mengarkan cerita atau keluh kesah residen.

1. Konselor menunjukkan sikap kepedulian
2. Konselor membimbing residen untuk beraksi dalam bimbingan
3. Konselor harus memberikan gagasan-gagasan baru¹⁷

Konselor sebagai pembimbing

Konselor sebagai pembimbing harus dapat mengarahkan dan membantu klien dalam menetapkan tujuan. Yaitu proses pemberian bantuan yang dilakukan oleh seseorang yang ahli kepada seseorang atau beberapa orang individu, baik anak-anak, remaja, maupun dewasa, agar orang yang dibimbing dapat mengembangkan kemampuan dirinya sendiri dan mandiri, dengan memanfaatkan kekuatan individu dan sarana yang ada dan dapat dikembangkan berdasarkan norma-norma yang berlaku.¹⁸

Adapun peran konselor dalam proses pemulihan kondisi karyawan dalam masalah pekerjaannya yaitu :

Melakukan *Asessment*

Asessment yaitu menilai masalah dengan mengumpulkan informasi untuk menetapkan diagnosis dan modalitas terapi yang paling sesuai baginya. *Asessment* berarti meramalkan gaya hidup, pandangan, kesehatan mental klien dan sebagainya. *Asessment* berguna untuk mengidentifikasi alternatif dan mengembangkan alternatif itu secara realistis, merencanakan tindakan dan membantu klien meningkatkan potensinya. *Asessment* sebaiknya diperoleh dengan

106. Muhammad Surya. *Psikologi Konseling*. (Bandung: Pustaka Bani Kuraisi, 2003). Hlm.

Farid Mashudi. *Psikologi Konseling*. (Yogyakarta: Ircisod, 2012). Hlm 87.

Prayitno dan Erman Amti. *Dasar-dasar Bimbingan dan Konseling*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2008). Hlm. 99.

metode yang komprehensif, sistematis, dan memperhitungkan fleksibel. *Asessment* dapat dilakukan dengan tes terstandar, pelapor diri, observasi dan sebagainya, tergantung pada situasi dan kebutuhannya.¹⁹

Melakukan Konseling

Konseling merupakan aktivitas yang dilakukan dalam rangka memberikan berbagai alternatif pemecahan masalah. Hubungan ini biasanya bersifat individual meskipun terkadang melibatkan lebih dari dua orang dan dirancang untuk membantu korban memahami dan memperjelas masalah yang dihadapinya. Sehingga klien dapat membuat pilihan yang bermakna sebagai pemecahan masalah yang dihadapinya.²⁰

3. Melakukan Monitoring

Monitoring adalah pemantauan yang dapat dijelaskan sebagai kesadaran (*awareness*) tentang apa yang ingin diketahui, pemantauan berkadar tingkat tinggi dilakukan agar dapat membuat pengukuran melalui waktu yang menunjukkan pergerakan ke arah tujuan atau menjauh dari itu. Monitoring akan memberikan informasi tentang status dan kecenderungan bahwa pengukuran dan evaluasi yang diselesaikan berulang dari waktu ke waktu, pemantuan umumnya dilakukan untuk tujuan tertentu, untuk memeriksa terhadap proses berikut objek atau untuk mengevaluasi kondisi atau kemajuan menuju tujuan hasil manajemen atas efek tindakan dari beberapa jenis antara lain tindakan untuk mempertahankan manajemen yang sedang berjalan.²¹

c. Pendekatan yang dilakukan Konselor

Pendekatan Psikoanalisis

¹⁹Zulkarnain Nasution, *Menyelamatkan Keluarga Indonesia Dari Bahaya Narkoba*, (bandung: Citapustaka Media, 2004) h.78

²⁰Ibdi h. 80

²¹“Monitoring” (On-Line), tersedia di <http://id.wikipedia.org> (23 November 2022)





- 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.

Peran utama konselor dalam konseling ini adalah membantu klien dalam mencapai kesadaran diri, ketulusan hati, dan hubungan pribadi yang lebih efektif dalam menghadapi kecemasan melalui cara-cara yang realistis. Pendekatan ini meliputi :

- a. Membuat hal-hal yang tidak disadari menjadi disadari
- b. Merekonstruksi kepribadian dasar
- c. Membantu klien menghidupkan kembali pengalaman-pengalaman masa kanak-kanak dengan menembus konflik yang direpresi

Pendekatan *Client-Centered Therapy*

Person-centered memandang manusia secara positif bahwa manusia memiliki suatu kecenderungan kearah berfungsi penuh. Dalam konteks hubungan konseling, klien mengalami perasaan-perasaan yang sebelumnya diingkari. Tujuan konseling ini meliputi :

- a. Menyadarkan penghambat pertumbuhan dan aspek pengalaman pribadi diri yang sebelumnya diingkari atau didistorsi.
- b. Membantu klien agar mampu bergerak ke arah keterbukan terhadap pengalaman serta meningkatkan spontanitas dan perasaan hidup

Pendekatan Gestal

Fokus pendekatan konseling Gestalt adalah terletak pada bagaimana keadaan konseli sekarang serta hambatan-hambatan apa yang muncul dalam kesadarannya. Oleh karena itu, tugas konselor adalah mendorong konseli untuk dapat melihat kenyataan yang ada pada dirinya serta mau mencoba menghadapinya. Tujuan konseling meliputi:

- a. Membantu klien memperoleh kesadaran atas pengalaman dari waktu ke waktu
- b. Menantang klien agar menerima tanggung jawab

Pendekatan Behavioral

Peran konselor dalam pendekatan behavioristik adalah aktif dan direktif, aktif untuk melakukan intervensi dan membawa



konseli dalam perubahan perilaku yang diharapkan, sedangkan direktif dimaknai sebagai upaya konselor untuk memberikan arahan secara langsung kepada konseli. Tujuan konseling meliputi:

- a. Membantu klien membuas respon-respon yang lama yang merusak diri dan mempelajari respon-respon yang baru yang lebih sehat .
- b. Fokusnya pada perilaku yang tampak dan spesifik
- c. Kecermatan dan penguraian tujuan-tujuan treatment (perilaku)
- d. Penilaian objektif mengenai hasil konseling.

2.2 Konseling Karir

a. Pengertian Konseling Karir

Konseling karir sebagai sebuah proses yang memungkinkan untuk mengakui dan memanfaatkan sumber dayanya untuk mengambil keputusan-keputusan terkait karir dan mengambil masalah-masalah terkait karir individu. Meskipun memfokuskan pada lingkup pekerjaan, konseling karir juga memperhitungkan interdependensi antara karir dan non-karir. Konseling karir merupakan teknik bimbingan karir melalui pendekatan individual dalam serangkaian wawancara penyuluhan (*counseling interview*). Konseling karir merupakan konseling yang berpusat dalam pengambilan keputusan, konselor membantu konseli untuk berpikir secara terarah mengenai suatu karir dengan pembicaraan antara konselor dan konseli mengikuti urutan proses konseling.²²

Menurut Lynne Bezanson dan Arthur Monsebraten (dalam Sukardi) Konseling karir merupakan suatu proses pemberian bantuan/layanan dan pendekatan tatap muka antara konselor dengan konseli yang bertujuan membantu konseli memecahkan masalah-masalah terkait dengan karir.²³

b. Tujuan Konseling Karir

Secara umum tujuan konseling adalah agar konseli dapat mengubah perilakunya ke arah yang lebih maju (*progressive behavior*

²² Robert Nathan & Linda Hill, *Konseling Karir*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2012),

²³ Sukardi, *Tes dalam Konseling Karir*, hlm.8

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

changed), melalui terlaksananya tugas-tugas perkembangan secara optimal, kemandirian, dan kebahagiaan hidup.²⁴ Hubungan konseling dengan perjalanan karir, memiliki dua peran utama yaitu dalam arti luas dan tujuan yang spesifik. Kegiatan konseling berfungsi membantu seseorang untuk mengatasi masalah-masalah yang dapat mengganjal seseorang mencapai performansi prima. Performansi prima ini akan memuluskan perjalanan karir seseorang.

Peran konseling dalam arti luas akan menjadi fasilitator bagi perkembangan seseorang. Kemudian, dalam arti spesifik konseling karir bertujuan untuk membantu seseorang mengambil keputusan berkaitan dengan pilihan-pilihan karir (Zeni dalam jurnalnya).²⁵ Adapun beberapa tujuan Konseling (karir), diantaranya :

1. Tujuan Perkembangan

Klien dibantu untuk memenuhi atau meningkatkan potensinya pengantisipasi pertumbuhan dan perkembangan dirinya (secara sosial, personal, emosi, kognitif, kesejahteraan fisik, dan sebagainya).

2. Tujuan Preventif

Konselor membantu klien menghindari sejumlah hasil yang tidak diinginkan.²⁶ Tujuan konseling adalah konselor ingin membantu klien untuk menyesuaikan diri dengan baik terhadap kondisi kehidupannya dan mencapai tujuan pribadi dan profesionalnya.

Jadi, fokusnya adalah mengubah atau menghapuskan tingkah laku maladaptif yang ditunjukkan oleh klien dan mengubah *insight* klien menjadi lebih rasional menanggapi sebuah permasalahan serta membantu mendapatkan cara bertindak yang produktif. Langkah besar dalam pendekatan yang digunakan adalah konselor dan klien berusaha mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

²⁴Dr. Hartono, Psikologi Konseling, (Jakarta : 2012), hlm.47

²⁵Zeni, Sisra. "Bimbingan Konseling Karir dalam Pendekatan Spiritual" dalam Jurnal Ta'dib, Vol. XVI, hlm.182

²⁶Gibson & Marianne, *Bimbingan Dan Konseling*, (Yogyakarta: 2011), hlm. 236



- 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. Manfaat Konseling Karir

Konseling karir memiliki banyak manfaat untuk seseorang yang baru akan memulai karirnya atau ditengah pergantian pekerjaan. Berikut manfaat konseling karir, diantaranya :

1. Membantu seseorang dalam mengenali minat, keterampilan dan kemampuan melalui Tes Potensi Karir.
2. Memperluas wawasan seseorang dengan mengetahui pilhan-pilihan karir yang beragam.
3. Memberi pengetahuan tentang berbagi bidang karir, disiplin, kursus untuk dipelajari dalam berbagai tingkatan.
4. Memberikan informasi mengenai gaji, deskripsi pekerjaan dan hal-hal yang berkaitan dengan professional di berbagai bidang karir.
5. Mengidentivikasi keterampilan dasar dan karakteristik kepribadian yang diperlukan dan pekerjaan.

d. Prinsip Layanan Konseling Karir

Dalam pelayanan konseling, prinsip merupakan kaidah atau ketentuan-ketentuan yang harus diperhatikan oleh konselor dalam memberikan pelayanan konseling kepada konseli. Adapun kaidah atau prinsip dalam pelayanan konseling sebagai berikut :

- Prinsip-prinsip pelayanan konseling yang berkenaan dengan saran pelayanan:
- a. Konseling di berikan kepada semua individu tanpa memandang umur, jenis kelamin, suku, agama, dan status sosial ekonomi.
 - b. Konseling berusaha dengan pribadi dan tingkah laku konseli yang unik dan dinamis.
 - c. Konseling memperhatikan sepenuhnya tahap dan berbagai aspek perkembangan konseli.
 - d. Konseling memberikan perhatian utama kepada perbedaan konseli yang menjadi orientasi pokok pelayanannya.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Prinsip-prinsip pelayanan konseling yang berkenaan dengan permasalahan konseli :

- a. Konseling berusaha dengan hal-hal yang menyangkut pengaruh kondisi mental/fisik konseli terhadap penyesuaian dirinya di rumah, di sekolah, serta dalam kaitannya dengan kontak sosial dan pekerjaan, dan sebaliknya pengaruh lingkungan terhadap kondisi mental dan fisik konseli.
- b. Kesenjangan sosial, ekonomi, dan kebudayaan merupakan faktor timbulnya masalah konseli yang kesemuanya menjadi perhatian utama pelayanan konseling.

Prinsip-prinsip pelayanan konseling yang berkenaan dengan program pelayanan :

- a. Konseling merupakan bagian integral dari upaya pendidikan dan pengembangan konseli, oleh Karena itu program konseling harus selaras dan dipadukan dengan program pendidikan serta pengembangan peserta didik.
- b. Program konseling harus fleksibel, disesuaikan dengan kebutuhan konseli, masyarakat, dan kondisi lembaga.
- c. Tahap isi program konseling perlu diadakan penilaian yang teratur dan terarah.

Prinsip-prinsip pelayanan konseling yang berkenaan dengan tujuan dan pelaksanaan pelayanan :

- a. Konseling harus di arahkan untuk pengembangan konseli yang akhirnya mampu membimbing dirinya sendiri dalam menghadapi permasalahan.
- b. Dalam proses konseling, keputusan yang akan diambil dan akan dilakukan oleh konseli hendaknya atas kemauan konseli itu sendiri, bukan karena kemauan atau desakan dari konselor atau pihak lain.
- c. Permasalahan konseli harus ditangani oleh tenaga ahli dalam bidang relevan dengan permasalahan yang dihadapi.

- d. Pengembangan program pelayanan konsling ditempuh melalui pemanfaatan yang maksimal dari hasil pengukuran dan penilaian terhadap konseli yang terlibat dalam proses pelayanan dan program konseling itu sendiri.

e. Aspek-aspek Konseling Karir

Konseling adalah suatu proses perkembangan (*developmental process*) yang menekankan pada upaya membantu semua karyawan dalam semua fase perkembangannya, hal tersebut meyangkut aspek-aspek vokasional karyawan. Sukardi (dalam buku Achmad Jumeri) menyebutkan aspek-aspek konseling diantaranya²⁷ :

1. Perhatian yang kuat dan mendalam. Individu yang senang atau menyukai sesuatu hal akan memikirkan perhatian dan keterampilan yang lebih besar terhadap suatu hal dibanding individu yang tidak menyenangi.
2. Perasaan senang individu akan melakukan kegiatan tertentu bukan karena terpaksa dan dilakukan dengan sukarela.
3. Frekuensi individu memiliki kemampuan didalam diri untuk melakukan sesuatu hal.
4. Kesadaran manfaat dan keuntungan yang akan di dapat individu dari perbuatannya.

Dapat disimpulkan bahwa, konseling di pengaruhi dari beberapa aspek. Aspek tersebut diantaranya: perhatian yang kuat dan mendalam, perasaan senang, frekuensi, kemauan, dan kesadaran manfaat.

f. Asas-asas Pelayanan Konseling

Pelayanan konseling adalah pekerjaan professional yang diberikan oleh konselor kepada konseli dengan berdasarkan pada prinsip-prinsip dan asas-asas pelayanan konseling. Asas-asas pelayanan konseling merupakan suatu kebenaran yang menjadi pokok dasar dalam menjalankan pelayanan





- 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.

konseling. Asas-asas ini mengacu pada asas-asas bimbingan dan konseling yaitu²⁸ :

Asas Kerahasiaan

Asas kerahasiaan atau di sebut *confidential* merupakan perilaku konselor untuk menjaga rahasia segala data atau informasi tentang diri konseli dan lingkungan konseling berkenaan dengan pelayanan konseling.

Asas Kesukarelaan

Kesukarelaan artinya tidak ada paksaan. Dalam pelayanan konseli secara suka rela tanpa ragu-ragu meminta konseling kepada konselor.

Asas Keterbukaan

Dalam proses konseling diperlukan berbagai data atau informasi dari pihak konseli, dan informasi ini hanya bisa digali bila konseli dengan terbuka mau menyampaikannya kepada konselor.

Asas Kemandirian

Pelayanan konseling bertujuan menjadikan konseli memiliki kemampuan untuk menghadapi dan memecahkan masalahnya sendiri, sehingga ia dapat mandiri, tidak tergantung pada orang lain atau konselor.

Bentuk Layanan Konseling

Pelaksanaan layanan konseling dilakukan dalam dua bentuk kegiatan konseling yaitu: konseling individu dan konseling kelompok.

Konseling Individual

Konseling individual menurut Tohirin adalah pemberian bantuan yang dilakukan melalui hubungan yang *bersifat face to face relationship* (hubungan empat mata), yang dilaksanakan antara konselor dengan klien. Sementara itu, menurut Willis konseling individual adalah pertemuan konselor dengan klien secara individual,

²⁸ Dr. Hartono, *Psikologi Konseling*, (Jakarta: 2012), hlm.57

dimana terjadi hubungan konseling yang bernuansa *rapport*, dan konselor berupaya memberikan bantuan untuk pengembangan pribadi klien serta klien dapat mengantisipasi masalah-masalah yang dihadapinya.

Tujuan konseling menurut Willis adalah untuk memudahkan perkembangan individu. Sementara itu, Menurut Byrne dalam tujuan konseling individual terdapat tiga kategori, yaitu :

- a. Tujuan *ultimate*, tujuan konseling yang sesuai dengan nilai-nilai kemanusiaan yang universal dan hakikat kehidupan. Hal ini merupakan tujuan filosofis konseling.
- b. Tujuan *intermediate*, tujuan konseling yang berhubungan dengan tujuan utama individu datang melakukan konseling. Dalam hal ini, proses konseling harus sesuai dengan tujuan konseli melakukan konseling. Seperti, membantu konseli agar berkembang menjadi individu yang konstruktif, dan sehat mentalnya, serta konseli dapat memahami dan mengembangkan potensi dirinya.
- c. Tujuan *immediate*, adalah tujuan dari setiap sesi atau peristiwa dalam konseling.

Konseling Kelompok

Konseling kelompok merupakan salah satu layanan bimbingan. Menurut Gadza, dkk dalam Adiputra menyatakan bahwa konseling kelompok adalah suatu proses antara pribadi yang dinamis, terpusat pada pemikiran dan perilaku yang sadar dan melibatkan fungsi-fungsi seperti berorientasi pada kenyataan, saling mempercayai, saling pengertian, saling menerima, dan saling mendukung²⁹.

Prayitno menjelaskan bahwa konseling kelompok adalah usaha pemberian bantuan yang diberikan oleh seorang konselor kepada



- 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.

²⁹ Adhiputra, A.A.N. "Landasan-landasan Konseling Kelompok". Denpasar: Fakultas Ilmu Pendidikan IKIP.PGRI Bali. 2006.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Hassan Riau

orang-orang yang membutuhkan untuk mengentaskan masalah yang sedang dihadapinya dalam suasana kelompok.

Adapun tujuan konseling kelompok menurut Depdikbud adalah³⁰:

1. Membantu individu mencapai perkembangan yang optimal.
2. Berperan mendorong munculnya motivasi kepada klien untuk merubah perilakunya dengan memanfaatkan potensi yang dimilikinya.
3. Klien dapat mengatasi masalahnya lebih cepat dan tidak menimbulkan gangguan emosi.
4. Menciptakan dinamika sosial yang berkembang intensif.
5. Mengembangkan keterampilan komunikasi dan interaksi sosial yang baik dan sehat.

Sedangkan menurut Prayitno menjelaskan, secara umum tujuan konseling kelompok adalah berkembangnya kemampuan sosialisasi seseorang, khususnya kemampuan berkomunikasi. Melalui konseling kelompok, hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu sosialisasi dan komunikasi diungkap dan didinamikan melalui berbagai teknik, sehingga kemampuan sosialisasi dan komunikasi seseorang berkembang secara optimal.³¹

2.2.3 Motivasi Kerja

- a. Pengertian motivasi kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi sering diartikan sebagai daya penggerak yang berasal dari dalam diri seseorang. Karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang.³²

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, mendefinisikan motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan

³⁰ Depdikbud. "*Petunjuk Pelaksanaan bimbingan dan Konseling*". Jakarta: Kurikulum SMU. Ditjen Dikdasmen. 1994

³¹ Prayitno. "*Layanan Bimbingan dan Konseling Kelompok (Dasar dan Profil)*". Jakarta: Ghalia Indonesia. 1995

³² Abdul Rahman Shaleh, Yunita Faella Nisa, "*Psikologi Industri & Organisasi*", (Jakarta: UIN Jakarta Press, 2006), hlm. 4.



- 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.

intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya.³³ Sedangkan, menurut Anwar Prabu Mangkunegara (dalam bukunya psikologi perusahaan) dalam hubungannya dengan lingkungan kerja mengemukakan bahwa Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi, membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.³⁴

Dari pengertian diatas dapat peneliti simpulkan pengertian mengenai motivasi adalah pemberian atau penimbunan motif atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja seseorang, kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang karyawan ikut mempengaruhi dalam menentukan besar kecilnya prestasi kerja.

Seorang ahli dalam behaviorisme, yaitu B.F Skinner memberi contoh pengertian motivasi sebagai berikut :

*“If you want people to be productive and active in various ways, the important thing is to analyze the contingencies of reinforcement, not the need to be satisfied.”*³⁵ Artinya : “jika anda ingin menjadi produktif dan aktif dalam berbagai cara yang penting adalah menganalisis kemungkinan penguatan, bukan kebutuhan untuk dipuaskan.”

Maksud pengertian diatas adalah dalam memotivasi karyawan konselor harus memperhatikan dan mempertimbangkan secara kualitatif kemampuan dan potensi psikis karyawan agar dapat disumbangkan semaksimal mungkin untuk keberhasilan organisasi, juga perlu untuk memperhatikan dan mempertimbangkan apa yang menjadi kebutuhan-kebutuhan para karyawan.

³³ Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*, Edisi ke 12 buku 1. (Jakarta: Salemba empat, 2008), hlm. 222

³⁴ Anwar, Prabu Mangkunegara. *Psikologi Perusahaan*. (Bandung: Trigenda Karya, 1993), hlm. 47

³⁵ Sutarto, Wijono. *Psikologi Industry dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana Prenatal Media Group, 2010), hlm.20



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.

b. Ciri-ciri Motivasi Kerja

Menurut Anoraga terdapat empat ciri motivasi yaitu³⁶ :

Motif adalah Majemuk

Dalam suatu perbuatan sebenarnya tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama.

Motif dapat Berubah-ubah

Motif bagi seseorang sering kali mengalami perubahan, hal ini disebabkan keinginan manusia yang selalu berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan atau kepentingannya.

Motif dapat berbeda-beda bagi individu

Dua orang yang memiliki pekerjaan sama memiliki motif yang berbeda-beda.

4. Beberapa motif tidak disadari oleh individu

Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya, sehingga beberapa dorongan yang muncul karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan, lalu ditekan di bawah sadarnya. Dengan demikian kalau ada dorongan dari dalam yang kuat menjadikan individu yang bersangkutan tidak bisa memahami motifnya sendiri.

Dari semua motif tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap orang dapat memiliki motif yang berbeda-beda dan terkadang motif yang timbul tidak disadari oleh individu tersebut. Selain itu, motif mereka juga bisa berubah-ubah dan tidak hanya ada satu motif namun terdapat beberapa motif yang berlangsung bersamaan.

c. Tujuan Motivasi

Menurut hasibuan dalam bukunya mengtaakan, tujuan motivasi antara lain³⁷:

Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

Meningktakan produktifitas kerja karyawan

³⁶ Ibid, hlm. 37

³⁷ Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara,



- 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.

3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Ach. Mohyi dalam bukunya, juga membagi tujuan motivasi kerja sebagai berikut :³⁸

1. Untuk meningkatkan semangat, gairah, dan kedisiplinan kerja karyawan (meningkatkan moral kerja)
2. Memupuk rasa memiliki (*sense of belonging*), loyalitas dan partisipasi karyawan
3. Meningkatkan kreativitas dan kemampuan karyawan untuk berkembang
4. Meningkatkan produktivitas (prestasi) kerja karyawan
5. Meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

Dari semua tujuan motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi diberikan untuk pencapaian dari tujuan sebuah organisasi dengan memaksimalkan semua sarana dan prasarana yang ada, termasuk didalamnya adalah memaksimalkan kemampuan karyawan.

d. Asas-asas Motivasi

Menurut Hasibuan, asas motivasi kerja terdiri dari asas mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang didelegasikan dan perhatian timbal balik. Adapun penjelasan asas-asal motivasi kerja adalah sebagai berikut :³⁹

Ach. Mohyi. *Teori Dan Perilaku Organisasi*.(Surabaya: UMM Press, 1999), hlm. 162
 Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2013)



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

a. Asas Mengikutsertakan

Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak karyawan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, karyawan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.

Asas Komunikasi

Asas ini maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin di capai, cara mengerjakan, dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi karyawan akan meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap sesuatu.

c. Asas Pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada karyawan atas prestasi kerja yang dicapainya. Karyawan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya.

Asas Wewenang yang didelegasikan

Asas ini adalah mendelegasikan sebagai wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkeaktifitas dan melaksanakan tugas. Dalam mendelegasikan ini, manager harus bisa meyakinkan karyawan bahwa karyawan mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan baik.

Asas perhatian timbal balik

Asas perhatian timbal balik adalah memotivasi karyawan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.



- 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.

Dari semua asas tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan tujuan yang ingin dicapai maka perlu memperhatikan sarana dan prasarana yang menunjang seperti mengikut sertakan karyawan dalam berbagai kesempatan, menginformasikan tujuan bersama secara jelas, memberikan penghargaan atas prestasi dan memberikan kepercayaan kepada anggota dalam menyelesaikan tugas serta berusaha saling mengerti tujuan bersama antara perusahaan dengan karyawan.

Teori Konseling Karir

Teori dalam konseling merupakan *guideline* (pedoman) dalam proses konseling. Jika praktik tanpa ada dasar teori maka praktik tersebut tidak dapat dikatakan praktik yang ilmiah. Jika teori tidak dapat dipraktikkan maka teori tersebut tidak baik. Teori merupakan hal yang diperlukan untuk mengorganisasikan kejadian yang terpisah-pisah dan dihadapi oleh konselor. Membantu perilaku dalam praktik merupakan hal yang tidak dapat melepaskan diri dari keadaan yang jalin-menjalin (*inextricably intertwined*) dengan teori. Membantu perilaku dalam praktik begitu krusial untuk sukses atau gagal dengan klien sehingga konselor mempunyai kewajiban untuk mengembangkan teori yang sistematis dan rasional untuk pekerjaannya.

Teori dalam konseling merupakan jalan yang sistematis untuk melihat proses pemberian bantuan. Perilaku konselor akan dipengaruhi oleh *frame of reference*-nya dalam memberikan konseling. Teori merupakan alat untuk mengadakan abstraksi yang dilakukan oleh konselor yang memberikan arah apabila konselor mengadakan eksplorasi mengenai keruwetan dari klien. Teori mempunyai tujuan tunggal, yaitu membuat organisasi mengenai informasi dan data yang akan lebih berguna, lebih komunikatif, dan lebih praktis. Esensi dari teori adalah eksplanasi hipotesis untuk mengobservasi kejadian. Teori merupakan keadaan hipotesis yang memungkinkan dapat di cek dalam dunia nyata.⁴⁰

Pendekatan *Client-Centered*

Konseling client-centered merupakan teori yang berpusat pada konseli. Konseling client-centered menitikberatkan kesanggupan konseli dalam menentukan dan memecahkan masalah dirasa penting baginya. Konsep tentang teori kepribadian, aktualisasi diri, serta hakikat kecemasan merupakan konsep pokok yang mendasar. Konseling pendekatan client-centered diartikan sebagai penunjang pertumbuhan pribadi individu dengan jalan membantu individu untuk mengaktualkan potensi dan bergerak kearah meningkatkan kesadaran, spontanitas, dan keyakinan diri.⁴¹

Pendekatan konseling *client-centered* berfokus pada kesanggupan dan tanggung jawab konseli untuk menemukan cara dalam menghadapi kenyataan dengan lebih yakin. Konseli sebagai orang yang paling mengenal dirinya sendiri, dan orang yang harus menemukan perilaku yang lebih cocok untuk dirinya sendiri. Setiap individu kemampuan untuk menjadi sadar atas setiap masalah dan cara mengatasinya, serta kepercayaan dan keyakinan diletakkan pada kesanggupan individu untuk mengarahkan dirinya sendiri.

Dalam memecahkan masalahnya, konseli harus mampu dan aktif untuk mencari solusi, dengan diberikannya kesempatan menyelesaikan masalah sendiri tanpa tergantung pada oranglain. Sehingga dalam proses konseling nanti, konselor hanyalah menjadi fasilitator dengan mengarahkan konseli agar dapat mengambil keputusan secara mandiri.

a. Ciri-ciri Konseling *Client-centered*

Roger mengungkapkan bahwa konseling *client-centered* memiliki sebagai berikut :

1. Fokus pada tanggung jawab kesanggupan konseli agar menemukan cara dalam menghadapi kenyataan pada dirinya dan juga yang paling mengetahui keadaannya sehingga ia bertingkah laku secara lebih pantas untuk dirinya sendiri.

Corey, G. *Teori dan Praktek Konseling & Psikoterapi*. PT Refika Aditama. 2013





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Menitikberatkan pada dunia fenomenal konseli melalui empati dan usaha dalam memahami konseli, serta menerima konseli tanpa syarat.
3. Mejembatani antara konselor maupun konseli dengan dari sisi manusiawi dan berpartisipasi pada pengalaman perkembangan.

Adapun uraian ciri-ciri pendekatan client-centered dari Rogers dalam Willis⁴² :

1. Ditujukan pada kesanggupan konseli dalam memecahkan masalah.
 2. Aspek emosi dan perasaan (*feeling*) merupakan sasaran konseling.
 3. Keadaan individu dengan kondisi sosial psikologis yang sekarang (*here and now*) merupakan titik tolak konseling.
 4. Menyesuaikan antara ideal-self dengan actual-self merupakan tujuan proses konseling.
 5. Peran aktif saat konseling dipegang oleh konseli, sedangkan konselor hanyalah pasif-reflektif dan berusaha membantu konseli untuk aktif dalam memecahkan masalah.
- b. Tujuan Konseling *Client-centered*

Sukardi dalam bukunya, tujuan dasar dari konseling *client-centered* yaitu⁴³ :

1. Membebaskan konseli dari konflik psikologis.
2. Menumbuhkan kepercayaan pada diri konseli, bahwasannya konseli memiliki kemampuan untuk mengambil suatu keputusan tanpa merugikan orang lain.
3. Memberikan kesempatan yang lebih luas kepada konseli untuk belajar percaya terhadap oranglain, menerima kisah hidup orang lain dengan terbuka, dan menerima pengalaman oranglain yang dirasa bermanfaat untuk dirinya.

⁴² Sofyan S. Willis. "Konseling Individual Teori dan Praktek". Bandung: Alfabeta. 2013
⁴³ Sukardi, Dewa Ketut. "Pengantar Pelaksanaan Program Bimbingan dan Konseling di Sekolah". Jakarta: Rineka Cipta. 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.

4. Membuat konseli sadar kalau dirinya masih tetap memiliki keunikan sendiri diantara suatu lingkup sosial budaya yang luas, dan
 5. Menumbuhkan rasa yaking pada konseli bahwasannya ia akan terus-menerus tumbuh dan berkembang.
- c. Fungsi Konselor Dalam Konseling *Client-centered*

Dalam membantu konseli merubah dan membentuk tingkah laku yang diinginkan, pada konseling *client-centered* konselor berperan aktif dalam hal tersebut. Menurut sukardi, peranan konselor pada konseling client centered sebagai berikut :

1. Menciptakan hubungan bersifat permisif

Hubungan yang tercipta seperti yang diharapkan secara langsung dapat melupakan suatu ketegangan pada perasaan diri konsel yaitu dengan menciptakan hubungan permisif secara verbal dan juga non-verbal, penuh penerimaan, kehangatan, serta pengertian tanpa memberikan penilaian.

2. Mendorong pertumbuhan pribadi

Konselor bukan sekedar membantu konseli melepaskan diri dari masalahnya tetapi juga menumbuhkan perubahan terutama perubahan sikap.

3. Mendorong kemampuan memecahkan masalah

Konselor berusaha membantu konseli agar dirinya dapat mengembangka kemampuan dalam memecahkan permasalahan.

Hubungan antara konselor dan klien pada konseling client-centered ini sangat diharapkan mencapai hubungan yang benar-benar membuat konseli nyaman, Rogers mengemukakan seperti yang dikutip oleh Palmer ada tiga kondisi inti yang harus ada dalam diri konselor, yaitu :



- 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. *Congruence*

Kongruensi, mencakup kesadaran dan keterbukaan konselor dan memiliki dua dimensi, yaitu konselor harus menjadi diri mereka sendiri dalam hubungan terapeutik dan kehadiran nyata harus menyentuh konseli.

2. *Unconditioning Positive Regard*

Penerimaan positif tanpa syarat, ini harus ada ketika menerima konseli untuk membuat terapeutik berhasil dan konselor harus dapat memiliki beberapa bentuk menyukai atau menghormati konseli. Konselor tidak boleh menghakimi penampilan, pikiran, tindakan, dan perasaan klien.

3. *Empathy*

Empati yaitu mendengarkan mengenai dunia internal oranglain meliputi pemahaman kognitif, reaksi fisik, emosi, dan intuisi. Hal terpenting empati adalah menyadari keadaan batin orang yang seolah-olah konselor adalah konseli, tetapi tidak pernah kehilangan pengetahuan batin konselor itu sendiri.

d. Karakteristik Konseling *Client-centered*

Uraian ciri-ciri pendekatan *client-centered* dari Roger dalam Setiawan, yaitu :

1. Memfokuskan pada tanggung jawab dan kesediaan konseli sebagai orang yang paling mengerti dirinya sendiri untuk menemukan dan menentukan cara yang akan dipilih dalam menghadapi kehidupannya.
2. Menitikberatkan pada dunia fenomenal konseli melalui empati dan usaha dalam memahami konseli, konselor lebih fokus pada persepsi diri konseli terhadap dunia.
3. Prinsip psiko-konseling yang sama diterapkan pada semua orang berdasarkan bahwa hasrat kematangan psikologis manusia itu berakar pada manusia itu sendiri. Prinsip konseling

ini diterapkan pada individu yang fungsi psikologisnya berada pada taraf yang relatif normal.

4. Efektivitas terapeutik didasarkan pada sifat yang tulus, hangat, empati, dan penerimaan non-posesif.
 5. Menjembatani antara konselor maupun konseli dengan dari sisi manusiawi dan berpartisipasi pada pengalaman perkembangan serta konseli mampu bertanggung jawab memiliki kesanggupan untuk memecahkan masalah.
- e. Tahapan Konseling *Client-Centered*

Pada tahapan konseling ini, Roger dalam Ngalimun menggambarkan 12 langkah dalam proses konseling dan menekankan bahwa langkah ini adalah tidak benar-benar terpisahkan, peristiwa sekuensial, melainkan kecenderungan umum yang terdiri dari jalinan yang berlangsung.⁴⁴

1. Konseli datang meminta bantuan
2. Situasi membantu biasanta didefinisikan sebagai kesempatan bagi pertumbuhan diri, bukan jawaban..
3. Konselor mendorong ekspresi bebas dari perasaan sehubungan dengan permasalahan.
4. Konselor menerima, mengakui, dan menjalankan beberapa perasaan negatif.
5. Apabila perasaan negatif konseli telah cukup penuh dinyatakan, mereka diikuti oleh ekspresi samar.
6. Konselor menerima dan mengakui perasaan positif yang dinyatakan dengan cara yang sama dimana ia telah menerima dan mengakui perasaan negatif.
7. Wawasan, pemahaman tentang diri dan penerimaan diri.
8. Klarifikasi
9. Inisiasi

Rogers, Carl. "A theory of therapy, personality and interpersonal relationships as developed in the client-centered framework." in (Ed.) S. Koch. Psychology: A study of a science. Vol. 3: Formulations of the person and the social context. New York: McGraw Hill. 1959





- 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.

10. Terdapat wawasan lebih lanjut
 11. Terdapat tindakan yang positif dari konseli serta lebih percaya diri dalam aksi *self-directed*, dan
 12. Ada perasaan penurunan membutuhkan bantuan dan pengakuan pada bagian dari konseli bahwa hubungan harus berakhir.
- f. Teknik Konseling *Client-Centered*

Dalam kerangka konseling *client centered*, pelaksanaan teknik konseling pada umumnya menggunakan teknik dasar mencakup sebagai berikut :

1. *Acceptance* artinya konselor menerima konseli sebagaimana adanya dengan segala masalahnya. Jadi sikap konselor adalah menerima secara netral.
2. *Congruence* artinya karakteristik konselor adalah perkataan serta perbuatannya konsisten.
3. *Understanding* artinya konselor harus mampu memahami dunia batin konseli secara akurat, dan
4. *Nonjudgemental* artinya tidak memberi penilaian terhadap konseli, akan tetapi konseli selalu objektif.

Berdasarkan uraian diatas, terdapat 12 tahapan proses konseling dalam pendekatan *Client-Centered* dan bila dirangkum proses konseling secara umumnya terbagi menjadi 3 tahap yaitu : Tahap awal (mendefinisikan masalah), Tahap inti (tahap kerja), dan Tahap akhir (tahap perubahan dan tindakan).

Dalam pelaksanaan konseling di lingkup industri, tipe-tipe yang dipakai dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh karyawan terdapat beberapa tipe, yaitu:

Directive Counseling

Directive Counseling adalah proses mendengarkan masalah emosional individu membuat keputusan bersama tentang apa yang harus dia lakukan, dan memberitahu serta memotivasinya untuk melakukan hal tersebut. *Directive Counseling* sebagian besar

menggunakan fungsi konseling *advice* (nasihat) juga *reassurance*, *communication*, memberikan *emotional release* dan sedikit *clarified thinking*. *Reorientation* jarang digunakan dalam *directive counseling*. Konselor *directive counseling* harus menjadi pendengar yang baik jika ingin memahami masalah karyawan sehingga karyawan mengalami *emotional release*. Setelah mengalami *emotional release* disertai beberapa ide dari konselor, karyawan diharapkan dapat menjernihkan pikirannya.

Non-directive Counseling

Non-directive counseling atau *client-centered counseling* adalah proses mendengarkan karyawan sepenuhnya dan mendorongnya untuk menjelaskan masalah emosionalnya, memahami masalah tersebut dan menentukan tindakan-tindakan yang akan diberikan. Tipe konseling ini memfokuskan perhatian pada karyawan, konselor tidak bertindak sebagai penilai atau penasihat makanya disebut *client-centered*. Konselor *non-directive counseling* tidak menggunakan *advice* dan *reassurance*, tetapi menggunakan empat fungsi konseling lainnya. *Emotional release* lebih efektif digunakan dalam *non-directive counseling* begitu juga *clarified thinking*. Keuntungan khas dari *non-directive counseling* adalah kemampuannya untuk mengarahkan karyawan melakukan *reorientation* yang menekankan pada perubahan dirinya.

Dalam tipe konseling ini konselor membangun suatu hubungan permisif yang mengarahkan klien untuk berbicara dengan bebas. Hal utama yang dilakukan oleh konselor *non-directive* adalah menetapkan hubungan konseling dengan menjelaskan bahwa konselor tidak memberikan penyelesaian masalah karyawan tetapi dapat membantu karyawan untuk menjelaskan perasaannya. Kemudian, konselor mendorong karyawan untuk mengekspresikan perasaannya, menunjukkan ketertarikan terhadap apa yang dikemukakan dan menerimanya tanpa menyalahkan atau memujinya. Sehingga karyawan



- 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.

dapat mencurahkan perasaan negatif, dan diberikan kesempatan untuk mengekspresikan perasaan positifnya, hal ini merupakan tanda dimulainya perkembangan emosional pada karyawan. Setelah semuanya berjalan dengan baik, karyawan seharusnya sudah memperoleh *insight* tentang masalahnya dan mengembangkan alternatif pemecahan masalah. Selanjutnya karyawan dapat memilih beberapa langkah positif dan dapat menemukan cara untuk mencoba langkah tersebut. Kemudian karyawan merasa kebutuhan akan pertolongan konselor berkurang dan menyadari hubungan konseling harus berakhir.

Cooperative Counseling

Ada semacam penggabungan kedua tipe konseling tersebut yang dinamakan *cooperative counseling*. Cooperative counseling tidak seluruhnya *client-centered counseling* atau *counselorcentered*, tetapi merupakan kerjasama saling menguntungkan antara konselor dan karyawan untuk menerapkan perbedaan pandangan pengetahuan dan nilai terhadap masalah. Hal ini ditetapkan sebagai diskusi yang saling menguntungkan tentang masalah emosional karyawan dan usaha kerja sama untuk membangun kondisi yang akan memulihkan karyawan. *Cooperative counseling* dimulai dengan menggunakan teknik mendengarkan *non-directive counseling*, tetapi ketika interview berkembang, konselor memainkan peran yang lebih positif daripada memainkan peran konselor *non-directive*.

Konselor menawarkan pengetahuan dan *insight* yang dipunyainya, mendiskusikan situasi dari pandangan yang luas dari organisasi kemudian memberikan pandangan yang berbeda dengan karyawan sebagai perbandingan. Secara umum, konselor *cooperative* menerapkan empat fungsi konseling yaitu *reassurance*, *communications*, *emotional release* dan *clarify thinking*. Dalam konseling, karyawan lebih banyak berbicara sedangkan konselor lebih



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© H a k c i p t a m i l i k U I N S u s k a R i a u

S t a t e I s l a m i c U n i v e r s i t y o f S u l t a n S y a r i f M u s l i m R i a u

banyak mendengarkan. Konselor lebih berperan sebagai alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan.⁴⁵

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Konseling

Keberhasilan dan penghambat proses konseling ditentukan oleh banyak faktor. Menurut Gladding (Numanggora dalam bukunya) ada lima faktor yang mempengaruhi proses konseling, yaitu⁴⁶ :

Struktur

Struktur merupakan susunan proses konseling yang dilakukan konselor secara sistematis mengenai karakteristik, kondisi, prosedur, dan parameter bimbingan konseling yang disepakati antar konselor dan konseli, melindungi hak masing-masing, menunjukkan arah, dan sebagai jaminan hasil konseling. Adapun hal-hal yang berkaitan dengan struktur telah disusun, yaitu:

- a. *Time limits* (lamanya waktu konseling)
- b. *Action limits* (batasan perilaku dalam proses konseling)
- c. *Role limits* (peran masing-masing masing pihak dalam proses konseling)
- d. *Procedural limits* (batasan prosedur konseling).

Inisiatif

Inisiatif dipandang sebagai motivasi untuk berubah. Konseli yang memiliki inisiatif tinggi akan memudahkan konselor dalam menangani permasalahan yang dihadapinya. Inisiatif biasanya lahir dari konseli yang menyadari bahwa ia harus keluar dari masalahnya dan memiliki keyakinan yang kuat bahwa proses konseling akan berhasil.

⁴⁵ R Misrah Ariyani, *Peran Konselor Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan*, Vol 1 No.3 Mei Agustus 2013
⁴⁶ Lubis, N.L. *Memahami Dasar-dasar Konseling dalam Teori dan Praktik*. Jakarta: Prenada Media Group. 2011.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Tatanan Fisik

Tatanan fisik turut membantu terciptanya suasana proses konseling yang kondusif. Hal yang perlu dilakukan konselor adalah bagaimana membuat ruangan konseling nyaman dan memberi ketenangan pada konseli. Konselor yang profesional diharapkan memiliki keterampilan menyiapkan ruangan yang memungkinkan konseli merasa aman, tenang, rileks, dan nyaman mulai dari dekorasi ruangan, pengaturan tempat duduk, jarak tempat duduk antara konseli dan konselor, dan sebagainya.

Kualitas Konseli

Kualitas konseli merupakan karakteristik konseli dan kesiapannya dalam menghadapi proses konseling. Aspek-aspek kepribadian konseli yang terdiri dari sikap, emosi, motivasi, harapan, dan kecemasan akan terungkap saat konseli menjalani proses konseling.

5. Kualitas Konselor

Konselor merupakan pihak yang paling memahami akan dibawa kemana arah konseling dan mengetahui sejauh mana tingkat keberhasilan konseling. Untuk itu, seorang konselor harus memenuhi karakteristik khusus yang harus dipenuhi untuk menangani konseli agar proses konseling berjalan dengan baik dan sesuai dengan *action limits* yang telah terstruktur.

UIN SUSKA RIAU



2.3 Konsep Operasional

Konsep operasional merupakan batasan dalam menulis agar penelitian terarah dan juga jelas. Dalam hal ini peneliti memberikan definisi secara konseptual terhadap variabel yang berhubungan dengan kerangka berpikir agar memudahkan pandangan dan juga memudahkan dalam menganalisa agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam menggunakan konsep serta istilah yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut Widjono Hs dalam bukunya, operasional merupakan batasan pengertian yang dijadikan sebagai pedoman untuk melakukan suatu kegiatan ataupun pekerjaan.⁴⁷

Pada sebuah perusahaan, konseling digunakan sebagai metode untuk meningkatkan motivasi karyawan yang dilakukan oleh seorang konselor. Melalui konseling, dapat lebih menggali keinginan karyawan, tekanan perasaan dan motifnya dalam bekerja. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori konseling *Client Centered* atau teori yang berpusat pada klien. Konseli sebagai orang yang paling mengenal dirinya sendiri, dan orang yang harus menemukan perilaku yang lebih cocok untuk dirinya sendiri. Konselor hanyalah menjadi fasilitator dengan mengarahkan konseli agar dapat mengambil keputusan secara mandiri. Konselor menawarkan pengetahuan dan *insight* yang dipunyainya, mendiskusikan situasi dari pandangan yang luas dari organisasi kemudian memberikan pandangan yang berbeda dengan karyawan sebagai perbandingan. Karyawan dapat memperoleh *insight* tentang masalahnya dan mengembangkan alternatif pemecahan masalah.

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
- © H i i J I N S u s k a R i a u
- ate Isymic University of Sultan Syarif Kasim Riau
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.

Widjono Hs. *Bahasa Indonesia: Mata kuliah Pengembangan Kepribadian di Perguruan Tinggi*. Edisi Revisi. Jakarta : Grasindo. 2008



UIN SUSKA RIAU

2.4 Kerangka Pemikiran

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

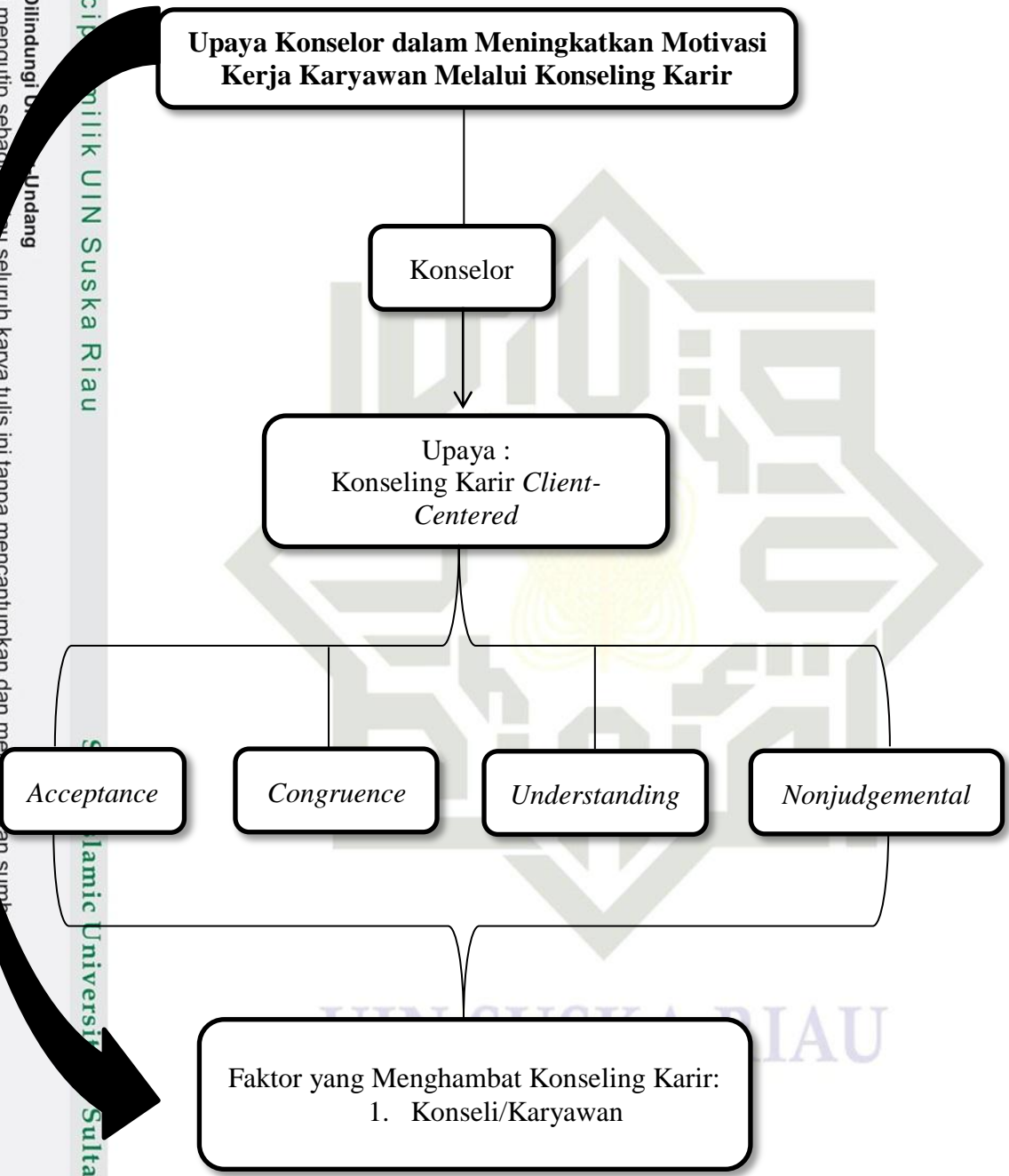
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

Hak cipta dilindungi Undang-Undang © Hak cipta dilindungi Undang-Undang UIN Suska Riau Islamic University Sultan Syarif Kasim Riau

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Sumber Data: Oleh Peneliti

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif kualitatif, penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek peneliti dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah⁴⁸. Alasan memilih metode penelitian deskriptif kualitatif adalah karena ingin memastikan hasil penelitian berdasarkan keadaan sesungguhnya yang ada di lapangan. Dengan metode ini, juga lebih tepat digunakan pada fokus yang ingin di teliti karena memberikan hasil yang deskriptif yang membuat hasil penelitian lebih lengkap, mendalam, dan bermakna berdasarkan pengamatan langsung.

Subjek penelitian adalah upaya konselor dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui konseling karir dimana peneliti dapat melakukan analisis atau mendeskripsikan hal tersebut dengan melihat bagaimana usaha konselor terhadap motivasi karyawan melalui konseling di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Didalam sebuah penelitian ilmiah, lokasi dan waktu penelitian menjadi modal utama bagi peneliti dalam menentukan sasaran bahan kajian. Sehingga, peneliti dapat membuat batasan terhadap permasalahan yang akan diteliti dan untuk mengakuratkan fakta yang ada sesuai di lapangan.

Adapun lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor direksi PT. Perkebunan Nusantara V yang terletak di Jl. Rambutan No. 43, Sidomulyo Timur, Kecamatan Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru dengan Kode Pos 28229. Kemudian, waktu penelitian ini dilaksanakan yaitu selama waktu yang

⁴⁸Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hal 6



diperlukan bila data yang dibutuhkan sekiranya sudah cukup untuk dikumpulkan dan diolah data sesuai judul penelitian yang terkait.

Pelaksanaan penelitian pada tahun 2022-2023

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

	Uraian Kegiatan	Des' 2022	Jan' 2023	Feb' 2023	Mar' 2023	Aprl' 2023	Mei 2023	Juni 2023
1.	Seminar proposal							
2.	Pra riset							
3.	Penyusunan wawancara							
4.	Pengumpulan data							
5.	Penyusunan bab iv, v, dan vi							
6.	Presentasi hasil							

2.2 Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah konselor, sedangkan Objek penelitiannya adalah motivasi kerja karyawan. Subjek penelitian merupakan sumber tempat atau orang yang bisa diperoleh keterangan, dan objek penelitian hal yang akan diteliti dalam penelitian.

3.3 Sumber Data Penelitian

3.3.1 Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari hasil informasi tertentu mengenai suatu data dari seseorang tentang masalah yang akan diteliti oleh peneliti (sumber informan).⁴⁹ Kata-kata dan tindakan merupakan sumber data yang diperoleh dari lapangan dengan mengamati atau mewawancarai. Peneliti menggunakan data ini untuk mendapatkan informasi langsung tentang upaya konselor dalam meningkatkan motivasi kerja melalui

⁴⁹Dewi Sadiyah, *Metode Penelitian Dakwah Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015), hlm. 87

konseling karir di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Data primer diperoleh dari hasil wawancara dan observasi terhadap informan yaitu Ibu Sri Rahmadhani, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog dan Ibu Mardiana, S.Psi selaku konselor di bidang industri dan 2 orang karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Tabel 3.2
Informan Penelitian di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

No.	Informan Penelitian	Usia	Jabatan	Sudah bekerja berapa lama
1.	Mardiana, S.Psi,	25 th	Tenaga profesi untuk konseling, <i>Assessment center</i> , dan <i>Talent management</i>	1 Tahun
2.	Sri Rahmadhani, S.Psi, M.Psi, Psikolog	30 th	Konsultan PSDM Bagian Psikolog (Konseling dan <i>Assessment</i> promosi Jabatan S3)	3 Tahun
3.	S.U	46 th	Karyawan Pelaksana Krani Urusan Personalia Karyawan dan HI	20 Tahun
4.	D.A	52 th	Karyawan Pelaksana Krani Urusan Pensiunan dan Pengggajian	25 Tahun

Sumber Data: Observasi

3.2 Data Sekunder

1. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil survei orang lain. Data sekunder adalah skripsi pelaksanaan konseling karir pada tahun 2022, dapat diakses di internet, disertasi oleh Kiki Pratiwi, Jurusan Bimbingan Konseling Islam, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dengan Judul “*Pendekatan Rational Emotive Behavior Therapy Dalam Mengatasi Stress Kerja Karywan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru*”. Dalam skripsinya ini berfokus pada pendekatan *Rational Emotive Behavior Therapy* (REBT) dalam mengatasi stres kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V.

Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa dalam proses konseling, konselor melakukan pendekatan *rational emotive behavior therapy* dengan menggunakan teknik kognitif, emotif dan behavioral yang dapat mengubah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin 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.

pikiran konseli yang irasional menjadi rasional. Konselor mengarahkan konseli bagaimana selalu berpikir yang menyenangkan perasaan. Data juga dapat diperoleh dari sumber sekunder, misalnya catatan perusahaan atau arsip, situs web, internet, dan sebagainya.

4. Informan Penelitian

Informan Penelitian adalah subjek yang memahami informasi tentang penelitian sebagai pelaku atau orang lain yang memahami objek penelitian.⁵⁰ Dalam penelitian ini terdapat dua jenis informan diantaranya :

1. Informan kunci/*key informant*, yaitu orang yang memiliki banyak informasi tentang permasalahan dalam penelitian yang diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti memilih Ibu Sri Rahmadhani, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog dan Ibu Mardiana, S.Psi sebagai *key informant* karena beliau sekarang dipercaya oleh perusahaan untuk menjabat sebagai psikolog industri dan konselor yang ada di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Diantara fungsi tugasnya yaitu untuk membantu dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan mengatasi masalah karyawan. Maka peneliti beranggapan bahwa Ibu Sri Rahmadhani, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog dan Ibu Mardiana, S.Psi adalah orang yang cocok untuk menjadi *key informant* penelitian.
2. Informan pendukung/*second informant*, yaitu orang yang memberikan informasi tambahan sebagai pelengkap analisis. Informan pendukung dalam penelitian ini adalah Bapak S.U Krani Urusan Personalia Karyawan dan HI serta Ibu D.A Krani Urusan Penggajian dan Pensiunan di PT. Perkebunan Nusantara V. Peneliti memilih memilih informan pendukung ini dikarenakan kedua karyawan tersebut telah lama bekerja di Bagian Sumber Daya Manusia (SDM), yang dimana tidak jarang kesadaran akan tanggung jawab, gaji, beban kerja yang banyak dan penilaian antara karyawan dan perusahaan menjadi faktor yang mempengaruhi dalam motivasi kerja seseorang serta tekanan dalam pekerjaan membuat stres.

Jadi, peneliti beranggapan bahwa informan pendukung ini sangat cocok untuk melengkapi data dalam penelitian.

5. Teknik Pengumpulan Data

Dilihat dari jenisnya, penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*Field Research*), karena dilihat dari tujuan yang dilakukan peneliti untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi lingkungan suatu unit sosial individu, kelompok, lembaga atau masyarakat.⁵¹ Pengumpulan data pada melakukan penelitian ini berusaha memakai teknik-teknik yang sinkron menggunakan panduan akademis pada mengumpulkan data-data, diantaranya:

5.1 Observasi

Menurut Joko Subagyo, teknik observasi digunakan untuk melihat atau mengamati perubahan sosial yang tumbuh dan berkembang dan kemudian dapat dilakukan penelitian atas perubahan tersebut.⁵² Yang di observasi adalah interaksi (perilaku) dan percakapan yang terjadi diantara subjek yang di teliti. Sehingga keunggulan metode ini yaitu data yang dikumpulkan dalam dua bentuk yaitu: interaksi dan percakapan (*conversation*). Observasi ini dilakukan untuk melihat dan mengidentifikasi hal-hal yang berkaitan dengan masalah yang diteliti seperti: upaya konselor dan faktor penghambat dalam konseling karir pada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

5.2 Wawancara

Wawancara adalah pertemuan dua orang yang dapat berbagi informasi dan ide melalui tanya jawab dan membangun makna dalam suatu topik.⁵³ Adapun teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian adalah wawancara mendalam (*depth-interview*) yaitu teknik mengumpulkan data atau informasi secara langsung bertatap muka dengan informan agar mendapatkan data yang lengkap dan mendalam.

Sumandi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 81

P. Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011) hlm. 63

Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), cetakan ke-2, hlm. 212



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 © Hak Cipta dimiliki UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Dalam wawancara ini, peneliti akan memberikan pertanyaan kepada seseorang yang memiliki hak untuk membuat strategi ataupun seseorang yang memahami informasi mengenai objek penelitian, yaitu konselor dan karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V.

5.3 Dokumentasi

Dokumentasi adalah informasi dari dokumen, yaitu peninggalan tertulis, arsip, piagam, ijazah, sertifikat, peraturan perundang-undangan, buku harian, surat pribadi, catatan biografi, dan informasi lain yang berkaitan dengan masalah yang diselidiki. Metode dokumentasi yang peneliti lakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara mengumpulkan buku, jurnal, dokumen-dokumen dan melalui dokumentasi foto saat kegiatan berlangsung yang menunjang penelitian tentang motivasi kerja karyawan.

5.6 Teknik Validitas Data

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesohihan suatu instrument. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.⁵⁴ Dengan adanya pengecekan dan perbandingan data, peneliti tidak hanya menggunakan satu sumber saja, atau menggunakan pemahaman pribadi peneliti saja, tanpa melakukan pengecekan kembali dengan penelitian lain.

Penelitian ini menggunakan teknik validitas data triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan hal tersebut.⁵⁵ Pada dasarnya triangulasi merupakan teknik yang didasari pola pikir fenomenologi yang bersifat multi perspektif, yang artinya untuk menarik suatu kesimpulan yang mantap diperlukan berbagai sudut pandang yang berbeda.

⁵⁴ *Ibid*, hlm. 222

⁵⁵ Sutopo, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 92

Teknik validitas data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber, yang membandingkan hasil data penelitian dari narasumber satu ke narasumber lainnya.

7. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif digunakan dalam menganalisa data yang diperoleh dari narasumber, data tersebut berupa uraian informasi dari permasalahan sehingga data-data tersebut akan dikaitkan untuk mendapatkan kejelasan. Setelah data didapatkan dan dikumpulkan, langkah selanjutnya adalah menganalisis sesuai dengan langkah-langkah berikut :

7.1 Reduksi Data

Reduksi data diawali dengan menerangkan, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting terhadap isi dari suatu data yang berasal dari lapangan, sehingga data yang telah direduksi dapat memberikan gambaran yang lebih tajam tentang hasil pengamatan.

7.2 Display Data/Penyajian Data

Proses menampilkan data secara sederhana dalam bentuk kata-kata, kalimat naratif, tabel, matrik, dan grafik dengan tujuan agar data yang telah diperoleh dikuasai oleh peneliti sebagai dasar untuk mengambil kesimpulan yang tepat.

7.3 Verifikasi dan Simpulan

Sejak awal pengumpulan data, penulis harus membuat simpulan-simpulan sementara. Dalam tahap akhir, simpulan-simpulan tersebut harus dicek kembali (diverifikasi) pada catatan yang telah dibuat oleh peneliti dan selanjutnya kearah simpulan yang mantap. Penarikan simpulan bisa jadi diawali dengan simpulan tentatif yang masih perlu disempurnakan.



BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.1 Sejarah Umum PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru



Gambar 4.1

Kantor PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

PT Perkebunan Nusantara V (Persero), yang selanjutnya disebut “Perusahaan”, pada awalnya merupakan Badan Usaha Milik Negara yang didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PP) No. 10 tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996 tentang Penyetoran Modal Negara Republik Indonesia untuk pendirian Perusahaan. Pada awalnya merupakan konsolidasi proyek-proyek pengembangan kebun eks PT Perkebunan (PTP) II, PTP IV dan PTP V di Provinsi Riau.

Anggaran Dasar Perusahaan diaktakan oleh Harun Kamil SH., Notaris di Jakarta dengan Akta No. 38 tanggal 11 Maret 1996 dan telah mendapat persetujuan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia No. C2-8335/HT.01.01.TH.96 tanggal 8 Agustus 1996 dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 80 tanggal 4 Oktober 1996 serta Tambahan Berita Negara Republik Indonesia No. 8565/1996.

Anggaran Dasar Perusahaan telah mengalami beberapa kali perubahan. Perubahan terakhir sejalan dengan terbitnya Peraturan Pemerintah No. 72 tahun 2014 tentang Penambahan Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia



ke dalam Modal Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara III yang mengalihkan 90% saham PTPN V dari milik Negara menjadi milik PTPN III. Perubahan struktur saham ini merubah status Perusahaan dari BUMN menjadi Anak Perusahaan *Holding* BUMN Perkebunan dengan PTPN III sebagai *Champion* .

Perubahan tersebut diatas dituangkan dengan Akta No. 26 tanggal 23 Oktober 2014 dibuat dihadapan Nanda Fauz Iwan, SH. M.Kn. Notaris di Jakarta Selatan. Dan telah mendapat pengesahan dari Menkumham RI melalui Surat Nomor: AHU-10531.40.20.2014 tanggal 04 November 2014. Perusahaan per Desember 2014 memiliki kebun inti sawit dengan total luas areal tanaman seluas 78.340,09 Ha dengan komposisi TM seluas 57.419,60 Ha, TBM seluas 17.540,09 Ha, TB/TU/TK seluas 2.736, areal bibitan seluas 127,40 Ha dan areal non produktif seluas 517 Ha. Perusahaan juga memiliki kebun inti karet dengan total luas areal 8.184 Ha dengan komposisi TM seluas 5.215 Ha, TBM seluas 2.898 Ha, TB/TU/TK seluas 68 Ha dan bibitan seluas 3 Ha.

Untuk mengolah komoditi kelapa sawit, Perusahaan memiliki 12 unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) dengan total kapasitas olah terpasang sebesar 570 ton TBS per jam dengan hasil olahan berupa minyak sawit dan inti sawit. Kemudian untuk mengolah lanjut komoditi inti sawit, Perusahaan memiliki 1 unit Pabrik Palm Kernel Oil dengan kapasitas terpasang sebesar 400 ton inti sawit/hari dengan hasil olahan berupa *Palm Kernel Oil* (PKO) dan *Palm Kernel Meal* (PKM).

Pengelolaan areal tanaman saat ini memasuki peralihan dari siklus tanaman pertama (Gen-1) menuju siklus tanaman kedua (Gen-2). Siklus pertama dimulai pada era tahun 1980-an melalui proyek-proyek pengembangan kebun eks PT Perkebunan (PTP) II, IV dan V di Provinsi Riau. Peralihan dari Gen-1 menuju Gen-2 telah dimulai sejak tahun 2003 yang ditandai dengan replanting areal-areal tanaman usia tua/tua renta yang sudah menurun nilai ekonomis produksinya. Fase peralihan Gen-1 ke Gen-2 ini diperkirakan tuntas pada tahun 2017. Pada saat itulah, seluruh tanaman Perusahaan merupakan tanaman Gen-2 yang diharapkan produktif

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.



dibandingkan Gen-1, sebagai buah dari inovasi berlanjut di bidang budidaya tanaman.

Kantor PT. Perkebunan Nusantara V ini tersebar di beberapa kabupaten dan kota, untuk kantor pusat sendiri berada di kota Pekanbaru. Sedangkan, di kota-kota lain kantor diletakkan berdasarkan letak kebun-kebun yang ada seperti Tabel 5 dibawah ini :

Tabel 4.1
Persebaran Kantor PT. Perkebunan Nusantara V

Kabupaten/Kota	Kantor	
Pekanbaru	Kantor Pusat PTPNV	
	Kantor Kebun Sei Galuh	
Kampar	Kantor Kebun sei Garo	
	Kantor Kebun Terantam	
	Kantor Kebun Tamora	
	Kantor Kebun Tandun	
	Kantor Kebun Sei Lindai	
	Kantor Kebun Sei Kencana	
	Kantor Kebun Sei Berlian	
	Kantor Kebun Sei Pagar	
	Hulu Rokan	Kantor Kebun Sei Batu Langkah
		Kantor Kebun Sei Tapung
Kantor Kebun Sei Siasam		
Kantor Kebun Sei Rokan		
Rokan Hilir	Kantor Kebun Sei Intan	
	Kantor Kebun Tanjung Medan	
Siak	Kantor Kebun Tanah Putih	
	Kantor Kebun Sei Buatan	
Indragiri Hulu & Kuansing	Kantor Kebun Lubuk Dalam	
	Kantor Kebun Air Molek I	
	Kantor Kebun Air Molek II	

4.2 Keadaan Umum Lokasi Penelitian

Kantor direksi PT. Perkebunan Nusantara V terletak di Jl. Rambutan No. 43, Sidomulyo Timur, Kecamatan Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru dengan Kode Pos 282894. Telp (62-761) 66565, Fax. (62-761) 66558, E-mail: ptpn5@ptpn5.co.id.⁵⁶

Visi, Misi, Keadaan Umum PT. Perkebunan Nusantara V, diambil pada 22 Mei 2023 Pukul 17:00 WIB www.ptpn5.com

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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



4.3 Visi, Misi, Falsafah, dan Tata Nilai serta *Tagline* PT. Perkebunan Nusantara V

4.3.1 Visi PT. Perkebunan Nusantara V

“Menjadi Perusahaan Agribisnis Terintegrasi yang Berkelanjutan dan Berwawasan Lingkungan”.

4.3.2 Misi PT. Perkebunan Nusantara V

- a. Mengelola agro industry kelapa sawit dan karet secara efisien bersama mitra untuk kepentingan *stakeholder*.
- b. Penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance*, kriteria minyak sawit berkelanjutan, penerapan standar industri dan pelestarian lingkungan guna menghasilkan produk yang dapat diterima oleh pelanggan.
- c. Menciptakan keunggulan kompetitif di bidang sumber daya manusia melalui pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan praktek- praktek terbaik dan sistem manajemen sumber daya manusia terkini guna meningkatkan kompetensi inti perusahaan.

4.3.3 Sistem Tata Nilai PT. Perkebunan Nusantara

PT. Perkebunan Nusantara V memiliki sebuah gagasan yaitu “Setiap insan PT Perkebunan Nusantara V (Persero) meyakini bahwa kerja keras, kerja cerdas, kerja ikhlas akan bermakna bagi perusahaan, mitra kerja, masyarakat, dan lingkungan, untuk mencapai kinerja unggul”.

Tata Nilai merupakan nilai-nilai yang telah ada dalam setiap Insan, Tata nilai ini merupakan perwujudan dari sikap dan perilaku seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara V yang dilaksanakan untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara baik dan benar. Tata nilai yang diterapkan ialah :

1. Sinergi

Setiap insan perusahaan selalu bekerja sama secara harmonis, antusias, saling percaya, membangun komunikasi yang efektif, dan membudayakan umpan balik yang positif untuk menciptakan ke saling tergantungan (*interdependensi*).



2. Integritas

Setiap insan perusahaan dalam mengelola perusahaan selalu menjunjung prinsip kebenaran, jujur, bertanggung jawab, konsisten, dan selaras antara ucapan dengan tindakan.

3. Profesional

Setiap insan perusahaan selalu menghasilkan kinerja yang terbaik dan meningkatkan kompetensi sesuai perubahan lingkungan bisnis.

4.4 Tagline PT. Perkebunan Nusantara V

Adapun *tagline* yang digunakan oleh PT. Perkebunan Nusantara V, yaitu :

“KITA PEKEBUN HEBAT”

Dari kalimat diatas dapat diketahui bahwa tiap kata memiliki makna tersendiri, berikut penjelasan dari tiap kata tersebut :

1. Kata KITA mencerminkan insan Perseroan yang memiliki satu rumah yang sama, PT. Perkebunan Nusantara V.
2. Kata PEKEBUN selain menunjukkan status insan Perseroan (baik yang di unit hingga di kantor direksi), juga sebagai reminder bagi insan Perseroan untuk SADAR bahwa kita adalah orang yang bekerja didunia perkebunan yang harus mampu mengharmonisasi diri dengan tanaman, lingkungan alam, dan sosial.
3. Kata HEBAT mewakili target lebih tinggi yang ingin dicapai perusahaan tiap tahunnya. Perseroan percaya, pencapaian yang telah diraih di tahun lalu bisa lebih ditingkatkan lagi sehingga apa yang diharapkan pemegang saham pada tahun berjalan, dapat diwujudkan secara optimal.

4.4 Logo Warna dan Bentuk

PT. Perkebunan Nusantara V memiliki logo seperti pada gambar dibawah ini, dimana tiap bentuk dan warnanya memiliki makna tersendiri diantaranya :

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.



Gambar 4.2
Logo PT. Perkebunan Nusantara V

Sumber: www.ptpn5.com

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. Warna

Kuning *Orange* menggambarkan : merepresentasi warna identitas Provinsi Riau, Personifikasi dari *Core Business* yaitu CPO, Menggambarkan etos dan semangat kerja insan PTPN V, Berada di tengah Logomark sebagai simbolisasi SDM PTPN V yang mengoperasikan perusahaan.

b. Hijau menggambarkan : Merepresentasi warna dominan *Core Production* yaitu Perkebunan, Menggambarkan perusahaan yang ramah lingkungan, Berada di antara warna kuning dan biru sebagai personifikasi kondisi perkebunan dalam naungan perusahaan, dan dioperasikan oleh SDM yang berkualitas.

c. Biru menggambarkan : Simbolisasi dari warna global dan universal, Warna umum untuk korporasi, Menggambarkan perusahaan yang siap bersaing secara global, Menjadi warna dominan logo, personifikasi dari sikap PTPN V dalam mewadahi seluruh elemen perusahaan.

2. Bentuk

Kelapa Sawit sebagai simbolisasi *Core Business* Perusahaan.

Profil Tanaman Visi Perusahaan yang terus tumbuh dan berkembang.

Bentuk Daun Keselarasan dan konsistensi produksi, serta keseimbangan dan fleksibilitas perusahaan dalam menghadapi tantangan global.

Posisi Simetris Logomark menghubungkan logo *type* yang ditempatkan secara simetris di tengah, dan tepat di atas huruf “P” kedua logo *type* singkatan dari “Perkebunan” melambangkan Pohon Kelapa Sawit yang berakar dari Perkebunan PTPN V.



4.5 Bidang Usaha PT. Perkebunan Nusantara V

Sebagai salah satu perseroan perkebunan milik negara yang telah cukup lama bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan karet, sampai saat ini Perseroan tetap fokus pada kedua bidang usaha andalan tersebut. Untuk meningkatkan kinerjanya, perseroan melakukan berbagai usaha antara lain meningkatkan volume dan kualitas produksi hasil olah minyak sawit (CPO), inti sawit, Palm Kernel Oil (PKO), Palm Kernel Meal (PKM), Ribbed Smoked Shett (RSS), Standard Indonesia Rubber 10/20 (SIR 10/20) dan produk lainnya

Dengan mutu hasil produksi sesuai standar nasional dan internasional diharapkan komoditi-komoditi tersebut dijual dan dipasarkan dengan hasil yang optimal. Selain itu, perseroan melakukan efisiensi dan efektivitas di semua lini produksi termasuk di dalamnya kegiatan pembukaan lahan, penanaman uang, pengolahan lahan, pembibitan, penanaman, pemeliharaan dan kegiatan lainnya seperti pengembangan kebun plasma.

1. Minyak Sawit dan Inti Sawit

Perseroan mengelola kebun inti dan kebun plasma. Pabrik Kelapa Sawit (PKS), Pabrik PKO, dan PKM menjadi tulang punggung operasional perseroan yang menghasilkan minyak kelapa sawit dan inti sawit. Produk yang dihasilkan harus memenuhi kriteria baku mutu standar nasional maupun internasional agar dapat diterima dipasar. Untuk itu, perseroan berupaya menjaga kualitas produk dengan penanganan seluruh rangkaian proses produksi dengan baik dan benar sesuai standar. Sekitar 98% CPO dipasarkan didalam negeri dan sisanya diperuntukkan pasar luar negeri. Sedangkan, seluruh potensi inti sawit diolah kembali menjadi PKO dan PKM yang dipasarkan didalam negeri dan luar negeri.

2. Karet

Hasil produksi kebun karet perseroan diolah dipabrik karet Remeh menjadi SIR 20. Seperti halnya produk minyak sawit, mutu produk yang dihasilkan harus sesuai dengan standar nasional maupun internasional agar dapat diterima pasar dalam negeri dan luar negeri.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

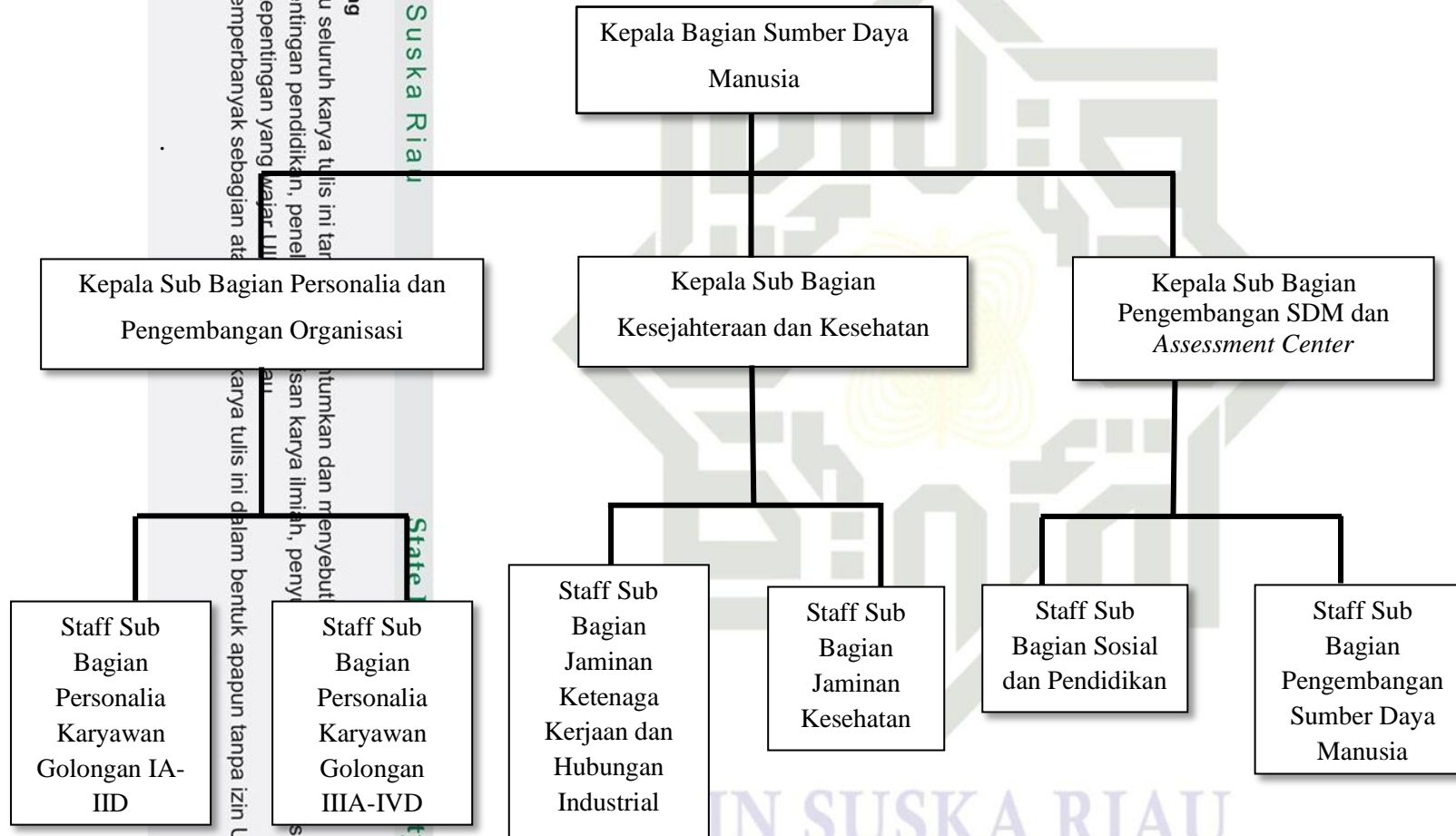
4.6 Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara V

Struktur organisasi merupakan suatu alat manajemen dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan baik. Dengan adanya struktur organisasi yang baik dalam perusahaan, maka pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai didalam perusahaan tersebut dapat diketahui secara jelas menurut susunannya. Struktur organisasi di bidang Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki 3 bagian, yang dimana tiap bagian tersebut memiliki pembagian tugasnya masing-masing dapat dilihat dari gambar:



- 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.

**Gambar 4.3 Struktur Organisasi
Bagian Sumber Daya Manusia**





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.6.1 Gambaran Kerja (Job Description) Bagian Sumber Daya Manusia PT. Perkebunan Nusantara V

Adapun tugas dari struktur organisasi tersebut adalah :

1. Bagian Sumber Daya Manusia

Tugas pokok SDM adalah sebagai berikut :

RKAP/RKO Bagian SDM secara berkala dengan memantau realisasi pemakaian anggaran guna mendapatkan gambaran yang riil tentang pemakaian biaya di bagian SDM.

Mengevaluasi pelaksanaan proses assessment untuk tujuan rekrutmen, pemetaan dan promosi dengan menyusun program dan metode assessment sesuai kebutuhan agar menghasilkan data yang akurat untuk bahan pengambilan keputusan bagi manajemen.

c. Mengkoordinir dan memantau pelaksanaan pengukuran *Competency Level Index* dengan menggunakan CBHRM online guna mengetahui kesesuaian antara kompetensi individu dengan kompetensi yang dipersyaratkan oleh jabatan untuk keperluan penyusunan sistem pengembangan dan remunerasi.

d. Mengkoordinir dan memantau penyusunan program pelatihan yang disusun berdasarkan kebutuhan pelatihan bagi seluruh karyawan melalui analisa hasil individual *development plan* dan mengevaluasi pelaksanaannya.

Mengkoordinir dan memantau pengelolaan *knowledge sharing* yang efektif antar karyawan untuk mendukung terjadinya pemerataan *knowledge* karyawan bekerjasama dengan bagian terkait.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari hasil wawancara dan observasi selama penelitian mengenai Upaya Konselor dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Konseling digunakan sebagai metode untuk meningkatkan motivasi karyawan, dengan upayanya konselor menggunakan teknik konseling karir *client centered* untuk membantu karyawan dalam menghadapi permasalahan tersebut. Kemudian, menggunakan pendekatan *cooperative counselling* konselor menawarkan pengetahuan dan *insight* yang dipunyainya, mendiskusikan situasi dari pandangan yang luas dari organisasi kemudian memberikan pandangan yang berbeda dengan karyawan sebagai perbandingan. Karyawan memperoleh *insight* tentang masalahnya dan mengembangkan alternatif pemecahan masalah..Hal ini dipandang sebagai cara diskusi yang saling menguntungkan tentang masalah emosional karyawan dan usaha kerja sama untuk membangun kondisi yang akan memulihkan karyawan.
2. Faktor penghambat dalam proses konseling (karir) yaitu berasal dari diri klien atau karyawan terkait dengan pengaturan jadwal konseling. Karyawan yang dikonseling banyak yang berasal dari kebun untuk dipanggil ke kantor direksi melaksanakan konseling. Maka dari itu, konselor hanya bisa menyesuaikan jadwal dengan waktu luang yang dimiliki oleh karyawan untuk datang ke kantor direksi memenuhi panggilan melaksanakan konseling.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan beberapa saran untuk dijadikan pertimbangan yang terlibat



dalam urgensi proses konseling di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru di antaranya:

1. Diharapkan kepada konselor PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, agar lebih mampu memenuhi dan memperhatikan karyawan yang benar-benar membutuhkan penanganan konseling, terutama karyawan yang semangat kerjanya menurun disebabkan oleh beban kerja ataupun permasalahan lainnya.
2. Diharapkan kepada atasan atau manager PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, agar lebih dekat dengan bawahan dan memberikan perhatian secara adil serta tidak memberikan beban pekerjaan yang terlalu berlebihan dan membuat karyawan merasa kurang diapresiasi dalam bekerja yang bisa berpengaruh terhadap motivasi kerjanya.
3. Diharapkan kepada karyawan yang mengalami masalah di dalam pekerjaannya dapat bekerja sama dengan konselor dan memberikan informasi serta menceritakan masalah yang sedang dihadapi dengan jujur dan terbuka.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman Shaleh, Yunita Faela Nisa, *Psikologi Industri & Organisasi*, Jakarta : UIN
- Ac. Mohyi. *Teori Dan Perilaku Organisasi*. Surabaya : UMM Press, 1999.
- Afandi, P. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing, 2018.
- Ahmad Juntika Nurihsan, *Bimbingan dan konseling dalam berbagai latar belakang*, Bandung : PT Rafika Aditama, 2006.
- Alex Sobur, *Psikologi Umum*, Bandung: Pustaka Setia, 2003.
- Anas Salahhudin, *Bimbingan & Konseling*, Bandung : CV Pustaka Setia, 2010.
- Andriani, Maya dan Widyawati, Kristiana, “Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri”, *Jurnal Administrasi Kantor*, Vol.5, No.1, (2017), 83– 98.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. *Psikologi Perusahaan*. Bandung : Trigenda Karya, 1993.
- Buchari, Zainun. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta : Balai aksara, 1989.
- Cahyanti, Febriana. *Pemilihan Media Konseling Yang Tepat Untuk Meningkatkan Motivasi Karyawan*. Prosiding Seminar & Lokakarya Nasional Bimbingan dan Konseling, Universitas 17 Agustus : Surabaya, 2020.
- Daff, Richard.L. *The Leadership Experience*.Canada : Thomson. 2005.
- Guad, Muskinul. “Kualitas Pribadi Konselor:Urgensi dan Pengembangannya”, *Jurnal Dakwah dan Komunikasi STAIN Purwokerto*, Vol. 3 No. 2, 2009.
- Fitri Yanti “Penerapan Tahapan Konseling Industri dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru”, *Jurusan Bimbingan Konseling Islam, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*, 2019.
- Gusti Yuli Asih, dkk, *Stres Kerja*, Semarang: Semarang University Press, 2018.
- Hani T Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE, 2000.
- Hartono, *Bimbingan Karir*, Jakarta : Prenadamedia Group, 2016.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak atau seluruhnya atau sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau.

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.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta dilindungi undang-undang

© UIN Suska Riau



Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi Kedua, Jakarta : PT Toko Gunung Agung, 1996.

Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013.

Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara, 2005.

Kiliani Pratiwi “*Pendekatan Rational Emotive Behavior Therapy Dalam Mengatasi Stres Kerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru*”, Jurusan Bimbingan Konseling Islam, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2022.

Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2013.

Lubis, M.L. *Memahami Dasar-dasar Konseling dalam Teori dan Praktik*. Jakarta : Prenada Media Group. 2011.

Luthans, Fred. *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Andi, 2011.

Malayu S.p Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, Cet.ke-13, 2009.

Minto Waluyo, *Psikologi Teknik Industri*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.

Muhammad Zein Azra “*Pendekatan Konseling Industri dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Arara Abadi Distrik Nilo Kabupaten Pelalawan*”, Jurusan Bimbingan Konseling Islam, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2020.

Musnandar dan Thohari, *Dasar-Dasar Konseptual Bimbingan Dan Konseling Islam*, Yogyakarta : UII Press, 1992.

Namora Lumongga Lubis, *Memahami Dasar-dasar Konseling dalam Teori dan Praktik*, Jakarta : Kencana, 2011.

Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta. 1998.

Pandji, Anoraga. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta, 1992.

P. Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2011.



Poerwadarminta, W.J.S. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta : PN Balai Pustaka, 1991.

Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*, Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, cetakan ke-2, 2012.

Rewi Dinny “*Konseling Karir pada Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru*”, Jurusan Bimbingan Konseling Islam, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2020.

Robert L Gibson, Marianne H. Mitchell, *Bimbingan dan Konseling*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2011.

Ruslan A. Gani, *Bimbingan Karir*, Bandung: Angkasa, 1992.

Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*, Edisi ke 12 buku 1. Jakarta : Salemba empat, 2008.

Suryabrata, Sumandi. *Metodologi Penelitian*, Jakarta : Rajawali Pers, 2010.

Tutarto, Wijono. *Psikologi Industry dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenatal Media Group, 2010.

Tofyan S. Willis, *Konseling Individual Teori dan Praktek*, Bandung: Alfabeta, 2014.

Tutopo, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung : Alfabeta, 2009.

Walgito, Bimo. *Bimbingan & Konseling (Studi & Karir)*. Yogyakarta : Andi Offset. 2010.

Wawancara Konselor PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru (2023)

Wawancara Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru (2023)

www.ptpn5.com

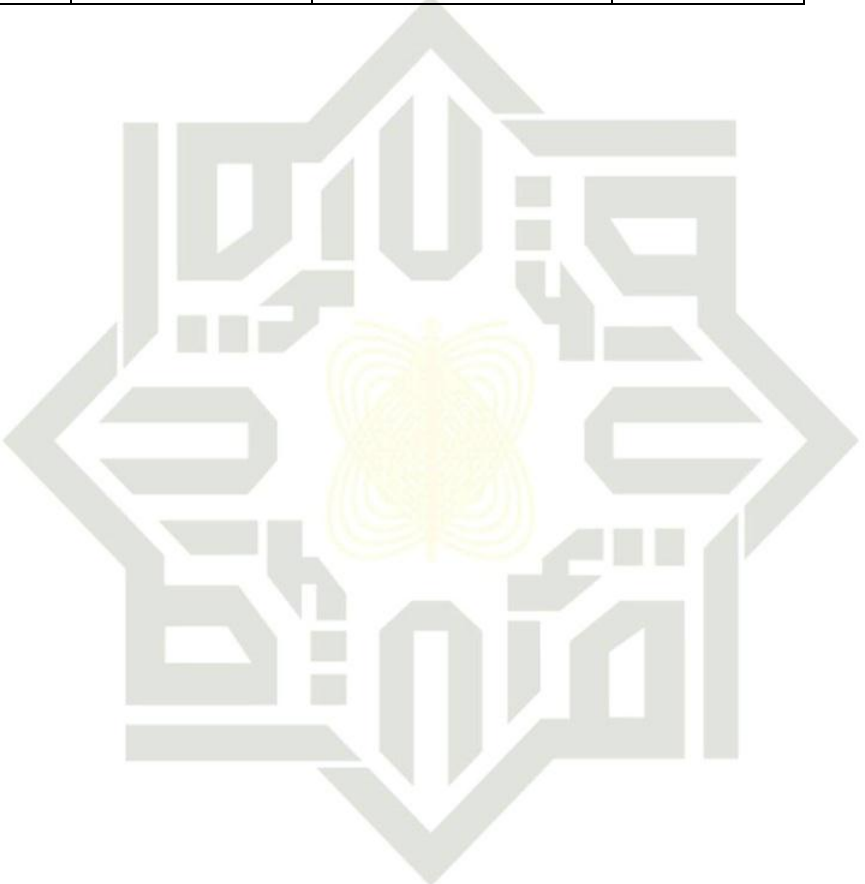
Widjono Hs. *Bahasa Indonesia: Mata kuliah Pengembangan Kepribadian di Perguruan Tinggi*. Edisi Revisi. Jakarta : Grasindo, 2008.

Lampiran I : Instrumen Penelitian

1. Diarangkan dan ditulis oleh penulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Judul	Variabel	Indikator	Uraian	Teknik Pengumpulan Data
<p>Upaya Konselor dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan Melalui Konseling Karir di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru</p>	Upaya Konselor	Konseling Karir <i>Client-Centered</i>	<ol style="list-style-type: none"> Karyawan datang menyampaikan permasalahan yang dialaminya kepada konselor. Konselor memberikan pengarahan dan bimbingan pada karyawan. Konselor memberikan layanan konseling individual dengan pendekatan <i>Client-centered</i>. Konselor melakukan analisis evaluasi terhadap karyawan. Efek dari pemberian konseling (bertindak positif). Konselor dan Kabag melaksanakan evaluasi pendek dari hasil konseling. 	Observasi, wawancara dan dokumentasi
	Motivasi Kerja	1. Faktor Intrinsik	<ol style="list-style-type: none"> Tekanan fisik atau desakan waktu Beban kerja yang berlebihan 	Observasi, wawancara dan dokumentasi
		2. Faktor Eksternal	<ol style="list-style-type: none"> Kemenduaan peran Kepastian pekerjaan Konflik antar 	Observasi, wawancara dan dokumentasi

		<p>pribadi</p> <p>d. Konflik antar kelompok/divisi</p> <p>e. Kondisi lingkungan kerja yg tidak nyaman</p> <p>f. Manajemen yang tidak sehat</p> <p>g. Gaya kepemimpinan</p>	<p>Observasi, wawancara dan dokumentasi</p>
--	--	--	---



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran II : Instrumen Wawancara

“Upaya Konselor dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Melalui Konseling Karir di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru”

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

No	Ditujukan	Pertanyaan Wawancara	Aspek Yang di Teliti	Indikator	Teknik
1.	Ditujukan Struktur Konseling Karir ipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	Bagaimana cara pemberian konseling oleh konselor secara tatap muka?	Upaya konselor melalui konseling karir	Tugas dan tanggung jawab konselor	Wawancara dan Observasi
2.		Bagaimana upaya konselor mendengarkan permasalahan, dan membantu karyawan untuk melihat masalah dengan cara yang berbeda?	Upaya konselor melalui konseling karir	Tugas dan tanggung jawab konselor	Wawancara dan Observasi
3.		Bagaimana konselor melakukan diagnosis atau identifikasi masalah terhadap motivasi kerja karyawan?	Upaya konselor melalui konseling karir	Tugas dan tanggung jawab konselor	Wawancara dan Observasi
4.		Bagaimana cara konselor mencari tahu lebih dalam tentang pandangan karyawan untuk menyelesaikan permasalahannya?	Upaya konselor melalui konseling karir	Tugas dan tanggung jawab konselor	Wawancara dan Observasi
5.		Pendekatan apa yang digunakan dalam bekerja sama dengan rekan kerja karyawan untuk membantu permasalahannya?	Upaya konselor melalui konseling karir	Faktor keberhasilan proses konseling	Wawancara dan Observasi
6.		Bagaimana cara konselor menjaga kerahasiaan karyawan dan permasalahannya?	Upaya konselor melalui konseling karir	Tugas dan tanggung jawab konselor	Wawancara dan Observasi
7.		Bagaimana konselor membantu klien untuk mencari bantuan lebih lanjut jika permasalahan yang dihadapi sangat rumit?	Upaya konselor melalui konseling karir	Tugas dan tanggung jawab konselor	Wawancara dan Observasi
8.		Bagaimana cara konselor membangun	Upaya konselor melalui konseling	Tugas dan tanggung jawab	Wawancara dan



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta mi UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengacukan dan menyebutkan sumber.
 2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Instruktur Konseling Karir
- 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.

hubungan dengan rasa saling percaya dan menghargai satu sama lain pada karyawan?	karir	konselor	Observasi
Bagaimana cara konselor mengevaluasi keefektifan konseling karir yang dilakukan?	Upaya konselor melalui konseling karir	Faktor keberhasilan proses konseling	Wawancara dan Observasi
Bagaimana cara konselor mendorong karyawan untuk mengembangkan potensinya?	Upaya konselor melalui konseling karir	Tugas dan tanggung jawab konselor	Wawancara dan Observasi
Materi dan metode seperti apa yang digunakan dalam pelaksanaan konseling karir pada karyawan di PTPN V?	Upaya konselor melalui konseling karir	Faktor keberhasilan proses konseling	Wawancara dan Observasi
Apasaja masalah yang sering terjadi dalam perusahaan terkait motivasi karyawan?	Upaya konselor melalui konseling karir	Penyebab menurunnya motivasi/performance kerja karyawan	Wawancara dan Observasi
Berapa kali pemberian konseling karir pada karyawan yang bermasalah?	Upaya konselor melalui konseling karir	Waktu yang diperlukan dalam proses konseling karir	Wawancara dan Observasi
Berapa lama jangka waktu metode/teknik tersebut digunakan?	Upaya konselor melalui konseling karir	Waktu yang diperlukan dalam proses konseling karir	Wawancara dan Observasi
Bagaimana perubahan yang ditunjukan oleh karyawan setelah pemberian motivasi tersebut?	Upaya konselor melalui konseling karir	Keberhasilan konseling karir	Wawancara dan Observasi
Bagaimana upaya dalam pemberian motivasi internal dan eksternal, agar semangat kerja karyawan tumbuh dalam melakukan pekerjaannya?	Upaya konselor melalui konseling karir	Faktor keberhasilan konseling karir	Wawancara dan Observasi
Apasaja hambatan dalam pelaksanaan konseling karir dalam perusahaan?	Upaya konselor melalui konseling karir	Hambatan dalam konseling	Wawancara dan Observasi
Bagaimana cara	Upaya konselor	Hambatan dalam	Wawancara

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - 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.

<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p> <p>State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p>	<p>Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V</p> <p>Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V</p>	konselor mengatasi kendala tersebut?	melalui konseling karir	konseling	dan Observasi
		Tindakan apa yang diberikan kepada karyawan pada saat mereka kurang memperhatikan arahan konseling yang diberikan?	Upaya konselor melalui konseling karir	Peraturan	Wawancara dan Observasi
		Apakah Bapak/Ibu pernah tidak semangat di tempat kerja?	Motivasi kerja	Yang menyebabkan menurunnya motivasi/performa	Wawancara dan Observasi
		Mengapa Bapak/Ibu tidak semangat di tempat kerja?	Motivasi kerja	Yang menyebabkan menurunnya motivasi/performa	Wawancara dan Observasi
		Bagaimana motivasi Bapak/Ibu dalam bekerja?	Motivasi kerja	Yang menyebabkan menurunnya motivasi/performa	Wawancara dan Observasi
		Bagaimana pendapat Bapak/Ibu mengenai dorongan motivasi internal dan eksternal oleh konselor untuk meningkatkan motivasi kerja?	Motivasi kerja	Motivasi <i>internal</i> dan motivasi <i>eksternal</i>	Wawancara dan Observasi
		Bagaimana usaha yang dapat Bapak/Ibu lakukan untuk meningkatkan motivasi kerjanya?	Motivasi kerja	Pengambilan keputusan melalui konseling	Wawancara dan Observasi
		Bagaimana pendapat Bapak/Ibu adanya layanan konseling di perusahaan?	Persepsi karyawan mengenai konseling	Konseling karir	Wawancara dan Observasi
		Bagaimana harapan Bapak/Ibu setelah mendapatkan layanan konseling di perusahaan?	Harapan karyawan melalui konseling	Konseling karir	Wawancara dan Observasi
		Bagaimana penilaian Bapak/Ibu mengenai konseling yang dilakukan oleh konselor dalam perusahaan?	Penilaian karyawan mengenai konseling	Konseling karir	Wawancara dan Observasi



Lampiran III : Pedoman dan Informan Wawancara

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

1. Identitas Informan Instruktur Konseling Karir (Key Informant)

Konselor I :

Nama : Mardiana, S.Psi
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Lulusan : S1 Psikologi, Universitas Gajah Mada (UGM)
 Lama Bekerja : 1 tahun
 Jabatan : Tenaga profesi untuk konseling, *Assessment center*, dan *Talent management*
 Tanggal Wawancara : 17 April 2023
 Tempat Wawancara : Ruang Bagian Sumber Daya Manusia (SDM).

Konselor II :

Nama : Sri Rahmadhani, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Lulusan : S2 Mapro klinis, Universitas Gajah Mada (UGM)
 Lama Bekerja : 3 tahun
 Jabatan : Konsultan PSDM Bagian Psikolog (Konseling Dan *Assessment Promosi Jabatan S3*)
 Tanggal Wawancara : 19 April 2023
 Tempat Wawancara : Melalui telepon via whatsapp

UIN SUSKA RIAU
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

PERTANYAAN WAWANCARA DENGAN KONSELOR

DI PT. PERBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU

- © Hak cipta dilindungi Undang-Undang
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau 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. Bagaimana cara pemberian konseling oleh konselor secara tatap muka maupun online pada karyawan?

2. Bagaimana upaya konselor mendengarkan permasalahan, dan membantu karyawan untuk melihat masalah dengan cara yang berbeda?

3. Bagaimana konselor melakukan diagnosis atau identifikasi masalah terhadap motivasi kerja karyawan?

4. Bagaimana cara konselor mencari tahu lebih dalam tentang pandangan karyawan untuk menyelesaikan permasalahannya?

5. Pendekatan apa yang digunakan dalam bekerja sama dengan rekan kerja karyawan untuk membantu permasalahannya?

6. Bagaimana cara konselor menjaga kerahasiaan karyawan dan permasalahannya?

7. Bagaimana konselor membantu klien untuk mencari bantuan lebih lanjut jika permasalahan yang dihadapi sangat rumit?

8. Bagaimana cara konselor membangun hubungan dengan rasa saling percaya dan menghargai satu sama lain pada karyawan?

9. Bagaimana cara konselor mengevaluasi keefektifan konseling karir yang dilakukan?

10. Bagaimana cara konselor mendorong karyawan untuk mengembangkan potensinya?

11. Materi dan metode seperti apa yang digunakan dalam pelaksanaan konseling karir pada karyawan di PTPN V?

12. Apa saja masalah yang sering terjadi dalam perusahaan terkait motivasi kerja karyawan?

13. Berapa kali pemberian konseling karir pada karyawan yang bermasalah?

14. Berapa lama jangka waktu metode/teknik tersebut digunakan?

15. Bagaimana perubahan yang ditunjukkan oleh karyawan setelah pemberian motivasi tersebut?



16. Bagaimana upaya dalam pemberian motivasi internal dan eksternal, agar semangat kerja karyawan tumbuh dalam melakukan pekerjaannya?
17. Apakah hambatan dalam pelaksanaan konseling karir dalam perusahaan?
18. Bagaimana cara konselor mengatasi kendala tersebut?
19. Tindakan apa yang diberikan kepada karyawan pada saat mereka kurang memperhatikan arahan/konseling yang diberikan?

2. Identitas Informan Pendukung (*Second Informant*)

Informan Pendukung I :

Nama : S.U
 Jenis Kelamin : Laki-laki
 Umur Bekerja : 20 tahun
 Jabatan : Karyawan Pelaksana Krani Urusan Personalia
 Karyawan dan HI
 Usia : 46 Tahun
 Tanggal Wawancara : 2 Mei 2023
 Tempat Wawancara : Ruang Bagian Sumber Daya Manusia (SDM).

Informan Pendukung II :

Nama : D.A
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Usia : 52 tahun
 Jabatan : Karyawan Pelaksana Krani Urusan Pensiunan dan
 Penggajian
 Umur Bekerja : 25 tahun
 Tanggal Wawancara : 17 April 2023
 Tempat Wawancara : Ruang Bagian Sumber Daya Manusia (SDM)

1. Dilengkapi dengan nomor halaman dan nomor urut setiap bagian 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.

PERTANYAAN WAWANCARA DENGAN KARYAWAN

DI PT. PERBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU

Apakah Bapak/Ibu pernah tidak semangat di tempat kerja?

Mengapa Bapak/Ibu tidak semangat di tempat kerja?

Bagaimana motivasi Bapak/Ibu dalam bekerja?

Bagaimana pendapat Bapak/Ibu mengenai dorongan motivasi internal dan eksternal oleh konselor untuk meningkatkan motivasi kerja?

Bagaimana usaha yang dapat Bapak/Ibu lakukan untuk meningkatkan motivasi kerjanya?

Bagaimana pendapat Bapak/Ibu adanya layanan konseling di perusahaan?

Bagaimana harapan Bapak/Ibu dengan setelah mendapatkan layanan konseling di perusahaan?

Bagaimana penilaian Bapak/Ibu mengenai konseling yang dilakukan oleh konselor dalam perusahaan?

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.

**UPAYA KONSELOR DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI
KERJA KARYAWAN MELALUI KONSELING KARIR
DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU**

Nama Subjek : Mardiana, S.Psi

Hari, Tanggal : Senin, 17 April 2023

Waktu Observasi : 13.00-15.00

Lokasi : PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Rumusan Masalah	Indikator	Sub Indikator	Item Pengamatan	Dilaksanakan	
				Ya	Tidak
Upaya Konselor dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Melalui Konseling Karir	<i>Acceptance</i>	a. Konseli (karyawan) datang meminta bantuan Konselor memberikan pada konselor	Memulai pembicaraan yang baik kepada karyawan pada saat memberikan konseling	✓	
		b. Konselor memberikan pengarahan dan bimbingan pada karyawan.	Meyakinkan kepada karyawan untuk mengubah pandangannya	✓	
	<i>Congruence</i>	c. Konselor mendorong ekspresi bebas dari karyawan	Mengubah cara berpikir karyawan yang irasional menjadi lebih rasional	✓	
		d. Konselor memberikan layanan konseling individual dengan pendekatan <i>Client-centered</i> .	Ada pemberian tugas kepada karyawan untuk melakukan tindakan tertentu	✓	
	<i>Understanding</i>	e. Karyawan	Memberikan	✓	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa menyebutkan sumber.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

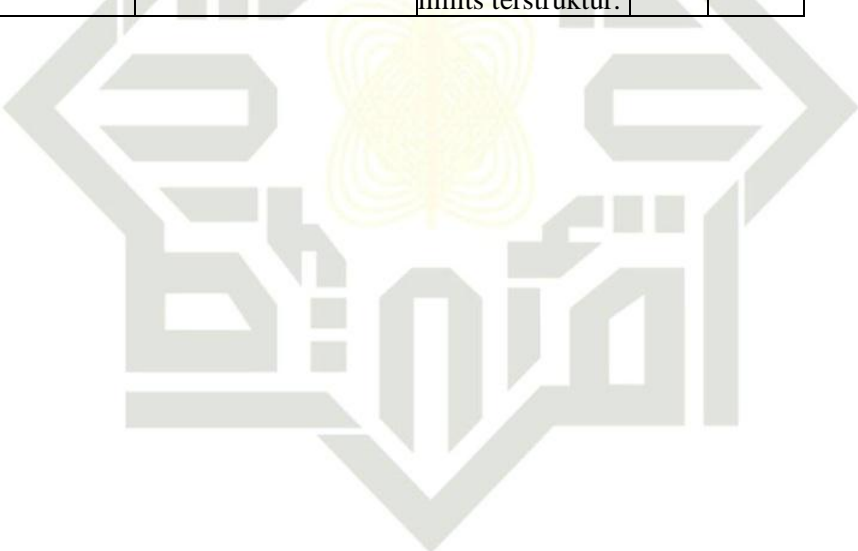
		menerima , mengakui permasalahan yang dihadapi dan menerima perasaan positif yang dinyatakan	peluang kepada karyawan untuk mengekspresikan berbagai perasaan yang menekan terhadap dirinya		
		f. Wawasan, pemahaman tentang diri, dan penerimaan diri	Membentuk perilaku-perilaku baru terhadap karyawan	✓	
	<i>Nonjudgemental</i>	g. Klarifikasi dan inisiasi	Mendorong karyawan ke arah tingkah laku yang lebih rasional dan logis	✓	
		h. Terdapat tindakan yang positif dari karyawan dalam aksi <i>self-directed</i>			
		i. Perasaan penurunan dan pengakuan dari konseli bahwa hubungan konseli sudah berakhir.	Membentuk perilaku dan pemikiran baru terhadap karyawan	✓	
Faktor penghambat konselor dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan	1.Struktur	a. <i>Time limits</i> (lamanya waktu konseling) b. <i>action limits</i> (batasan perilaku) c. <i>Role limits</i> (peran masing-masing pihak) d. <i>Procedural limits</i> (batasan prosedur konseling)	Konseling di perusahaan sudah dilaksanakan sesuai kaidah dan keberhasilan untuk proses konseling itu sendiri	✓	
	2.Inisiatif	Motivasi untuk berubah	Karyawan menyadari bahwa ia harus keluar dari permasalahannya,	✓	

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

			meskipun terhambat pada jarak yang jauh ke kantor direksi.		
	3.Tatanan Fisik	Ruangan konseling kondusif	Terciptanya suasana konseling yang kondusif, nyaman, tenang, dan <i>homey</i> .	✓	
	4.Kualitas Konseli	Karakteristik Konseli	Kepribadian konseli dan kesiapannya dalam melaksanakan konseling	✓	
	5.Kualitas Konselor	Pihak yang memahami arah dan tujuan konseling	Konseling berjalan dengan baik sesuai dengan action limits terstruktur.	✓	



DOKUMENTASI PENELITIAN



Kantor direksi PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) yang terletak di Jl. Rambutan No. 43, Sidomulyo Timur, Kecamatan Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau, Kode Pos 28289, Indonesia.



Momen peresmian dan kerjasama PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dengan beberapa kebun.

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.



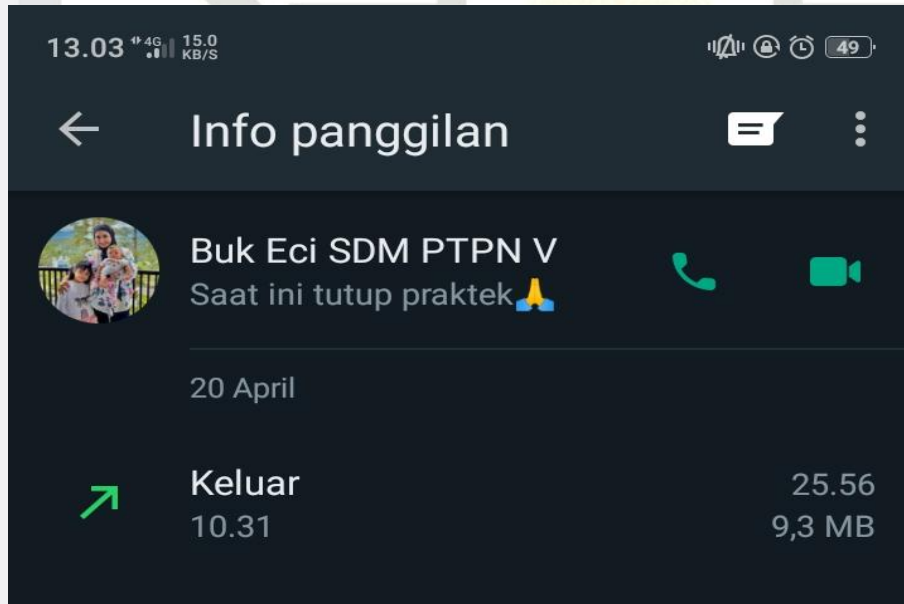
Ruang konseling di bagian Sumber Daya Manusia (SDM) yang biasanya digunakan untuk membantu karyawan menyelesaikan permasalahan yang dihadapi terkait dengan pekerjaannya mengikuti serangkaian aturan dan proses dalam melaksanakan konseling di perusahaan.





- 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.

Wawancara dengan Ibu Mardiana, S.Psi (*key informant*) membahas tentang upaya konselor meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Wawancara ini dilaksanakan Pada hari Senin tanggal 17 April 2023 di Ruang Konseling Bagian Sumber Daya Manusia (SDM).



Wawancara dengan Ibu Sri Ramadhani, S.Psi, M.Psi, Psikolog (*key informant*) membahas tentang upaya konselor meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Wawancara ini dilaksanakan Pada hari Kamis tanggal 20 April 2023 melalui telepon vis whatsapp dikarenakan beliau sedang cuti melahirkan.

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.



Wawancara dengan Ibu D.A sebagai informan pendukung II di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru membahas mengenai motivasi kerjanya. Pada hari Senin tanggal 17 April 2023 di ruang kerja Bagian Sumber Daya Manusia (SDM).

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.



Wawancara dengan Bapak S.U sebagai informan pendukung II di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru membahas mengenai motivasi kerjanya. Pada hari Selasa tanggal 2 Mei 2023 di ruang konseling bagian Sumber Daya Manusia (SDM).



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jln. H.R. Soebrantas KM. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tuah Madani - Pekanbaru 28298 PO Box. 1004
Telepon (0761) 562051 ; Faksimili (0761) 562052
Web : <https://fdk.uin-suska.ac.id>, E-mail: fdk@uin-suska.ac.id

Pekanbaru, 17 Januari 2023

Nomor : B-151/Un.04/F.IV/PP.00.9/01/2023
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 (satu) Exp
Hal : Mengadakan Penelitian.

Kepada Yth,
**Kepala Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Provinsi Riau**
Di
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat,

Kami sampaikan bahwa datang menghadap bapak, mahasiswa kami:

N a m a	: RASTIKA FEBRI DIANA
N I M	: 11940221832
Semester	: VII (Tujuh)
Jurusan	: Bimbingan Konseling Islam
Pekerjaan	: Mahasiswa Fak. Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau

Akan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi tingkat Sarjana (S1) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul:

"Upaya Konselor Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Melalui Bimbingan Karir Di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru."

Adapun sumber data penelitian adalah :

"PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru "

Untuk maksud tersebut kami mohon Bapak berkenan memberikan petunjuk-petunjuk dan rekomendasi terhadap pelaksanaan penelitian tersebut.

Demikianlah kami sampaikan dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalam
Kuasa Dekan

Dr. Masduki, M.Ag
NIP. 19710612 199803 1 003

Tembusan:

1. Mahasiswa yang bersangkutan

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- 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 memperbahayak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**
 Email : dpmptsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/53016
 TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau, Nomor : B-151/Un.04/F.IV/PP.00.9/01/2023 Tanggal 17 Januari 2023**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

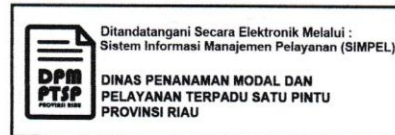
- | | |
|----------------------|---|
| 1. Nama | : RASTIKA FEBRI DIANA |
| 2. NIM / KTP | : 11940221832 |
| 3. Program Studi | : BIMBINGAN KONSELING ISLAM |
| 4. Jenjang | : S1 |
| 5. Alamat | : PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : UPAYA KONSELOR DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU |
| 7. Lokasi Penelitian | : PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

- Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
- Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
- Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 24 Januari 2023



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

- Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
- Direktur PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru di Tempat
- Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau di Pekanbaru
- Yang Bersangkutan

BIOGRAFI PENULIS



Penulis bernama Rastika Febri Diana, dilahirkan di Selatpanjang, Kabupaten Kepulauan Meranti pada tanggal 19 Februari 2002, yang merupakan anak satu-satunya dari Bapak Mardius dan Ibu Rosmala. Penulis menempuh pendidikan di SDN 003 Tebing Tinggi dan tamat pada Tahun 2012. Setelah lulus dari Sekolah Dasar (SD), penulis melanjutkan pendidikan ke tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMPN 2 Tebing Tinggi dan tamat pada Tahun 2016. Kemudian, penulis melanjutkan pendidikan ke tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMAN 1 Tebing Tinggi dan tamat pada Tahun 2019. Setelah lulus dari pendidikan SMA, penulis melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi dan menjadi salah satu Mahasiswa di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi dengan Program Studi Bimbingan Konseling Islam. Selama menempuh pendidikan, pada Tahun 2022 penulis melakukan kegiatan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di PT. Perkebunan Nusantara V, Kelurahan Sidomulyo Timur, Kecamatan Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru.

Penulis berhasil menyelesaikan perkuliahan Strata Satu dengan gelar Sarjana Sosial (S.Sos) melalui Sidang Munaqosah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tanggal 23 Juni 2023. Selain menjalani aktivitas perkuliahan pada program studi, penulis juga turut aktif dalam mengikuti kegiatan di dalam kampus yaitu bergabung dalam Himpunan Mahasiswa Program Studi Bimbingan Konseling Islam (HMPS BKI).

1. He idag atau seluruhnya tulisi ini dan menuliskan 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.