



UIN SUSKA RIAU

7149/Bki-D/Sd-S1/2025

**PENGARUH BIMBINGAN KELOMPOK TERHADAP SEMANGAT  
KERJA KARYAWAN DI PT. TESO INDAH ESTATE  
RANTAU BAKUNG INDRAGIRI HULU**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau  
Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Satu (1) Sosial (S.Sos)

**Oleh**

**HASHFI IBNURRAUS**

**NIM. 11840214004**

**UIN SUSKA RIAU**

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN KONSELING ISLAM  
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU  
1445 H/2025 M**

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.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

## © 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.

Pekanbaru, 20 Januari 2025

No : Nota Dinas  
Hal : Pengajuan Ujian Skripsi  
Kepada Yth  
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Di \_\_\_\_\_  
Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*  
Dengan Hormat,

Setelah membaca, meneliti dan memberi petunjuk serta melakukan perubahan seperlunya, maka kami selaku Dosen Pembimbing menyetujui bahwa skripsi saudara **HASHFI IBNURRAUS NIM. 11820214004** dengan judul **“PENGARUH BIMBINGAN KELOMPOK TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI PT.TESO INDAH ESTATE RANTAU BAKUNG INDRAGIRI HULU”** Telah dapat diajukan untuk mengikuti **Ujian Skripsi/Munaqasah** guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam bidang Pengembangan Masyarakat 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 munaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian Surat Pengajuan Ini kami buat atas perhatiannya kami ucapan terimakasih.

*Wasalamu'alaikum Wr Wb*

Mengetahui,  
Ketua Program Studi  
Bimbingan Konseling Islam

  
**Zulamri, S.Ag, M.A**  
NIP.19740702 200801 1 009

Dosen Pembimbing

  
**Zulamri, S.Ag, M.A**  
NIP.19740702 200801 1 009



UIN SUSKA RIAU



© Hak cipta milik 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.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



#### PENGESAHAN UJIAN MUNAQASYAH

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

Nama : HASHFI IBNURRAUS  
NIM : 11840214004  
Judul : PENGARUH BIMBINGAN KELOMPOK TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI PT. TESO INDAH ESTATE RANTAU BAKUNG INDRAGIRI HULU

Telah dimunaqasyahkan Pada Sidang Ujian Sarjana Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau pada:

Hari : Kamis  
Tanggal : 23 Januari 2025

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



Tim Penguji

Ketua/ Penguji I,

Zulamri, S.Ag, M.A  
NIP. 19740702 200801 1 009

Penguji III,  
Dr. Kbdarni, S.ST, M.Pd, CIQQA  
NIP. 19750927 2023211 005

Sekretaris/ Penguji II,

Yulia Annisa, S.Sos., M.Sos  
NIP. 19950917 202203 2 002

Penguji IV,  
Rosmita, S.Ag., M.Ag  
NIP. 19741113 200501 2 005



UN SUSKA RIAU

## © 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.

### LEMBAR PERNYATAAN ORISIONALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hashfi Ibunurraus

Nim : 11840214004

Tempat/Tanggal Lahir : Rengat, 29 Juni 1998

Jurusan : Pengembangan Masyarakat Islam

Judul Skripsi : Pengaruh Bimbingan Kelompok Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Teso Indah Estate Rantau Bakung Indragiri Hulu

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya sendiri. Baik untuk naskah laporan maupun kegiatan yang tercantum bagian dari skripsi ini, jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, apabila ditemukan penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik yang telah disesuaikan dengan peraturan yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim serta UUD yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 30 Januari 2025  
Yang membuat pernyataan



Hashfi Ibunurraus  
NIM. 11840214004

UIN SUSKA 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.

## KATA PENGANTAR

### Bismillahirahmanirahim

Alhamdulillahirobbil 'alamin, sedalam syukur dan setinggi puji peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul *"Pengaruh Bimbingan Kelompok Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Teso Indah Estate Rantau Bakung Indragiri Hulu"*. Skripsi ini hasil karya ilmiah yang ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Jurusan Bimbingan Konseling Islam, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan penulisan skripsi ini berkat bantuan banyak pihak baik yang terlibat secara langsung ataupun yang tidak terlibat secara langsung. Terutama dan teristimewa dipersembahkan kepada kedua orang tua. Kepada Almarhum ayah Rausnivanson dan ummi Sri Suhartini tercinta yang senantiasa memberikan rasa sayang, didikan, materi, serta doa yang selalu di panjatkan pada Allah kepada penulis. Tak lupa pula kepada kakak Mar'atul Husna dan Adek Zahra Farisa yang tiada henti mengirimkan doa serta dukungan moril. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang penuh hormat sebesar-besarnya atas arahan, bimbingan, dan saran yang diberikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Khairunnas Rajab, M.Ag., Selaku Rektor Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau beserta Wakil Rektor I ibu Prof. Dr. Hj. Helmiati, M.Ag., Wakil Rektor II Bapak Prof. Dr. H. Mas'ud Zein, M.Pd., dan Wakil Rektor III Bapak Prof. Edi Erwan. S.Pt., M.Sc., Ph.D.
2. Bapak Prof. Dr. Imron Rosidi, S.Pd., M.A Ph.D selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta Wakil Dekan I Bapak Prof. Dr. Masduki, M.Ag., Wakil Dekan II Firdaus El Hadi, S.Sos., M.Sos. Sc., dan Wakil Dekan III Bapak Dr. H. Arwan, M.Ag beserta staff.
3. Bapak Zul Amri, S.Ag., M.A.Psi., selaku Ketua Program Studi Bimbingan Konseling Islam dan Ibu Rosmita, M. Ag selaku sekretaris program studi Bimbingan dan Konseling Islam.
4. Seluruh dosen Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis yang semoga ilmu yang diberikan bermanfaat baik di dunia maupun di akhirat serta seluruh admin akademik Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi yang telah mempermudah dalam urusan surat menyurat.

5. Ibu Dra. Susilawati, M.Pd., sebagai Pembimbing Akademik yang telah membimbing penulis.
6. Kepala pustaka Jami'ah besserta staf yang telah memberi izin kepada penulis untuk mencari buku-buku yang dibutuhkan demi selesainya penelitian ini.
7. Sahabat Penulis Mahfuz, Laily Rizky Aulia, M. Yusuf Sirait, dan teman-teman terbaik penulis yang senantiasa mendengarkan keluh kesah ketika penuh tekanan dan memberi dukungan.

#### 5. Hak Cipta milik 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.



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.

## ABSTRAK

### Hashfi IbnuRraus, (2024): Pengaruh Bimbingan Kelompok Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Teso Indah Estate Rantau Bakung Indragiri Hulu

Meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan merupakan langkah strategis untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Salah satu upaya yang efektif adalah melalui program bimbingan kelompok bagi para karyawan. Program ini sangat relevan terutama di lingkungan kerja yang memiliki karyawan dengan latar belakang pendidikan rendah, seperti tamatan SMA, SMP, SD, bahkan beberapa yang tidak pernah mengenyam pendidikan formal. Kondisi ini sering diperparah dengan kurangnya perhatian karyawan terhadap pengembangan jenjang karir mereka. Oleh karena itu, bimbingan kelompok menjadi sarana penting untuk memotivasi, meningkatkan semangat kerja, dan membantu karyawan dalam mengembangkan kemampuan serta potensi karir mereka. Penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional dengan metode deskriptif kuantitatif dan dilakukan di PT. Teso Indah Estate. Data dikumpulkan melalui metode angket dan dokumentasi. Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh bimbingan kelompok terhadap semangat kerja karyawan di PT. Teso Indah Estate, Rantau Bakun, Indragiri Hulu. Hasil penelitian menunjukkan, melalui uji-t, bahwa nilai signifikansi adalah 0,003, lebih kecil dari 0,05, sehingga Ha diterima dan Ho ditolak. Uji korelasi menunjukkan nilai rhitung sebesar 0,722, sementara rtabel dengan sampel  $N = 25$  pada taraf signifikansi 5% adalah 0,396. Karena rhitung > rtabel ( $0,722 > 0,396$ ) dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , hubungan antara bimbingan kelompok dan semangat kerja masuk kategori "berpengaruh signifikan". Hasil penelitian ini menggarisbawahi bahwa bimbingan kelompok berkontribusi positif dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan semangat kerja yang lebih baik, karyawan tidak hanya lebih produktif, tetapi juga lebih termotivasi untuk meraih jenjang karir yang lebih tinggi. Program seperti ini perlu terus dikembangkan untuk meningkatkan kualitas SDM di perusahaan.

**Kata Kunci:** Bimbingan Kelompok, Semangat Kerja, Karyawan



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 ISI

<b>KATA PENGANTAR</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b>	<b>iv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Penegasan Istilah .....	4
C. Alasan Memilih Judul.....	4
D. Permasalahan .....	5
1. Identifikasi Masalah .....	5
2. Batasan Masalah.....	5
3. Rumusan Masalah .....	5
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
1. Tujuan Penelitian .....	6
2. Manfaat Penelitian .....	6
F. Sistematika Pembahasan .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	<b>8</b>
A. Landasan Teori.....	8
1. Bimbingan Kelompok .....	8
2. Semangat Kerja .....	16
3. Karyawan .....	18
B. Kajian Terdahulu.....	23
C. Definisi Konsepsional dan Operasional Variabel .....	24
1. Definisi Konsepsional .....	24
2. Operasional Variabel .....	25
3. Hipotesis .....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	<b>28</b>
A. Desain Penelitian.....	28
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	29



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	
1. Lokasi Penelitian .....	29
2. Waktu Penelitian .....	29
C. Populasi dan Sampel.....	29
1. Populasi.....	29
2. Sampel .....	30
D. Teknik Pengumpulan Data .....	30
1. Kuesioner (Angket) .....	30
2. Dokumentasi .....	31
E. Uji Validitas Data dan Uji Reliabilitas.....	32
1. Uji Validitas Data.....	32
2. Uji Reliabilitas .....	33
F. Teknik Analisis Data.....	33
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>51</b>
A. Hasil Penelitian .....	51
B. Pembahasan .....	57
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>62</b>
A. Kesimpulan .....	62
B. Saran.....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>63</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>64</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Konsep operasional variabel penelitian .....	25
Tabel 2. Uraian waktu penelitian.....	30
Tabel 3. Tabel interverensi nilai korelasi variabel penelitian.....	35
Table 4. Validitas Kuesioner .....	53
Table 5. Hasil Analisis Uji Coefficien Corellation.....	55
Tabel 6. Hasil Uji-t Kuesioner Bimbingan Kelompok terhadap Semangat Kerja.....	55
Tabel 7. Hasil Analisis Deskriptif Kuesioner .....	58

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Bimbingan adalah proses pemberian bantuan yang dilakukan oleh orang ahli kepada seseorang atau beberapa individu, baik anak-anak, remaja, maupun dewasa. agar orang yang dibimbingan dapat mengembangkan kemampuan dirinya sendiri dan mandiri, dengan memanfaatkan kekuatan individu dan sarana yang ada dan dikembangkan berdasarkan norma-norma yang berlaku, dalam menghadapi zaman pandemi covid perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Produksi yang turun naik menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan produksi dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau sumber daya manusia untuk menjalankan di perkebunan kelapa sawit. perusahaan serta bergerak sesuai dengan fungsinya demi mencapai tujuan bersama. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Manusia tidak lagi dianggap sebagai faktor produksi tetapi lebih dianggap sebagai aset organisasi yang penting. Keefektifan dan keunggulan organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Secara teoritis, kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi. Adanya kumpulan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan, akan menjadi sebuah tim yang solid dan mampu mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sejak awal, apabila terdapat seseorang yang mampu memimpin atau mengkoordinasi sekumpulan orang-orang ini, umumnya diberi sebutan pemimpin dan diakui oleh seluruh anggota-anggotanya. Kepemimpinan yang berlaku secara universal menghasilkan tingkat kinerja dan kepuasan karyawan yang tinggi. Objek analisis yang teliti adalah Perusahaan perkebunan kelapa sawit. Ilham



## 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.

© syahputra utama di kenal panggilan ilham.apt teso indah estate adalah salah satu perusahaan swasta yang tentunya bergerak dibidang perkebunan yang dipimpin oleh bapak Ilham Syahputra lokasinya di desa rantau bakung, Kecamatan Rengat Barat, Kabupaten Indragiri Hulu, Provinsi Riau.

Bapak Ilham Syahputra Utama menyadari sepenuhnya bahwa komitmen dan profesionalisme sangat diperlukan. Maka gaya kepemimpinan bapak ilham syahputra utama sangat diperhatikan demi kepuasan kerja karyawan yang tentu akan memajukan perusahaan dan pegelolahan sumber daya manusia nya sangat di perhatikan, Dengan semakin majunya teknologi dalam bidang perkebunan kelapa sawit, maka kualitas produksi harus di perhatikan.

Bernegara atau juga berorganisasi. Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan sangat penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dantujuan suatu organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan. Hal ini akan dapat tercipta dalam suatu lingkungan kerja yang kondusif, yang antara lain dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang tepat. Begitu pentingnya peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi menjadi fokus yang menarik perhatian para di bidang perilaku keorganisasian. Menurut Siagian (2010: 21), yaitu “kepemimpinan merupakan faktor penentu yang paling dominan dalam usaha organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya”. Seiring dengan perkembangan teknologi informasi yang semakin cepat dan perekonomian Indonesia yang kurang stabil, apa lagi di jaman pandemi ini menjadi sumber kendala organisasi namun bisa juga menjadi sumber keuntungan bagi pelaku organisasi di bidang nya.

Kepemimpinan yang efektif bisa membantu organisasi untuk bisa bertahan dalam situasi ketidakpastian di masa yang akan datang dan sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi. Hal

## © Hak cipta milik UIN Suska Riau

## State Islamic 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.

ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian dengan sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan produktivitas yang berorientasi pada tujuan organisasi. Seorang pemimpin tak pernah lepas dari yang dinamakan kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Untuk memperjelas fenomena masalah yang ada di perusahaan peneliti melakukan studi pendahuluan di PT.Teso Indah Estate Rantau Bakung dengan mewawancari karyawan yang bernama bapak Ilham Syahputra Beliau Salah Satu Karyawan di PT Tersebut, dimana beliau mengatakan bahwa di tempatnya bekerja kerap diadakan pelatihan seperti pemberian bimbingan kelompok yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahan, contohnya seperti pemberian bimbingan di mading kerja, perkumpulan antara bawahan dan atasan membahas tentang karir, lantaran notabene karyawan disitu adalah orang-orang yang kurang pendidikan, ada yang tamatan SD, SMP dan SMA dimana dia tidak mendapatkan ilmu atau pun. Bimbingan kelompok tentang pekerjaan ataupun karirnya, mereka hanya fokus untuk bekerja yaitu menekuni pekerjaannya tanpa berpikir karirnya kedepan nanti. Oleh karenanya perusahaan kerap memberikan bimbingan kelompok terkait karir yang ada di perusahaan tersebut.

Dari latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti dan memilih judul “Pengaruh Bimbingan Kelompok Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan di PT.Teso Indah Estate Rantau Bakung”



## B. Penegasan Istilah

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

1. Bimbingan kelompok adalah bimbingan yang diberikan dalam suasana kelompok. Gazda mengemukakan bimbingan kelompok disuatu pekerjaan adalah suatu informas pada sekolompok karyawan untuk membantu mereka menyusun rencana dan keputusan yang tepat. (Rosmalia, 2016, p. 11)
2. Semangat kerja, menurut Alex S. Nitisemito (Afrina, 2020, p. 72) adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik serta adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.
3. Karyawan adalah suatu aset dari sebuah perusahaan yang diseleksi secara ketat untuk menempati posisinya di sebuah perusahaan. Karyawan juga harus dipilih dengan tepat sesuai dengan latar belakang dan pengalaman.(Dewi & Putra, 2020, p. 155)

## C. Alasan Memilih Judul

Adapun yang menjadi alasan penulis dalam menetapkan judul tersebut untuk di teliti adalah sebagai berikut:

- 1) Alasan Objektif
  - a. Dalam kehidupan sehari-hari setiap orang tentu dihadapkan mengambil keputusan menyangkut hal ekonomi dalam perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja mereka dan sebaiknya sangat membutuhkan bimbingan kelompok, banyak dari mereka yang kurang pendidikan karena faktor kekurangan.
  - b. Judul skripsi ini dipilih karena rasa kengetahuan dan keinginan penulis untuk menganalisis atau mencari lebih tau hal-hal yang terjadi di PT.Teso Indah Estate Rantau Bakung.
- 2) Alasan Subjektif
  - a. Permasalahan yang di bahas dalam skripsi ini merupakan salah Satu masalah yang banyak terjadi di dalam perusahaan.Ruang lingkup pembahasannya erat hubungannya dengan disiplin ilmu penulis



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.

Fakultas dakwah komunikasi yaitu program Bimbingan Konseling Islam.

- b. Berdasarkan pembahasan skripsi ini penulis yakin penelitian ini akan selesai tempat pada waktunya, karena penelitian di dukung oleh tersedia data dan berbagai literatur yang dibutuhkan penulis.

## **D. Permasalahan**

### **1. Identifikasi Masalah**

Sebagaimana yang telah dipaparkan dalam latar belakang masalah bahwa persoalan pokok kajian ini adalah pengaruh bimbingan kelompok dalam meningkatkan semangat kerja. Maka persoalan-persoalan yang terkait dengan kajian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- 1) Terdapat karyawan yang kurang berpendidikan dengan latar belakangan tamatan SMA, SMP, SD, bahkan ada beberapa karyawan yang tidak mendapatkan pendidikan.
- 2) Karyawan kerap menekuni pekerjaan tanpa memikirkan karir kedepannya.

### **2. Batasan Masalah**

Mengingat banyaknya persoalan-persoalan yang terkait dengan kajian ini seperti yang dikemukakan dalam identifikasi masalah di atas, maka peneliti memfokuskan pada bimbingan kelompok terhadap motivasi kerja karyawan, dan pelaksanaan layanan bimbingan kelompok terhadap motivasi kerja untuk membantu karyawan dalam bekerja.

### **3. Rumusan Masalah**

Relevan dengan batasan masalah diatas, masalah kajian ini dapat diformulasikan yaitu: Adakah pengaruh bimbingan kelompok dalam meningkatkan semangat kerja karyawan PT. Teso Indah Estate Rantau Bakung?



## **E. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh bimbingan kelompok dalam meningkatkan semangat kerja karyawan PT. Teso Indah Estate Rantau Bakung.

### **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian adalah :

#### **a. Manfaat Teoritis**

Pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan.

#### **b. Manfaat praktis**

Melalui penelitian ini karyawan dapat mempunyai sikap semangat kerja yang akan bermanfaat untuk kemajuan perusahaan.

## **F. Sistematika Pembahasan**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini akan diuraikan tentang kajian teori, kajian terdahulu, konsep operasional, operasioanal variabel dan hipotesis.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan diuraikan tentang jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan uji reliabilitas, dan teknik analisis data.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

Pada bab ini akan diuraikan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan.



## **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan diuraikan tentang hasil penelitian dan hasil olah data penelitian.

## **BAB VI : PENUTUP**

Pada bab ini akan diuraikan tentang kesimpulan dan saran.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Daftar pustaka berisi tentang pengarang buku yang ada dalam skripsi.

## **LAMPIRAN**

Lampiran yang berisikan tentang data dari hasil angket

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Bimbingan Kelompok

###### a. Pengertian Bimbingan Kelompok

Secara harfiah kata bimbingan berasal dari kata bahasa Inggris yaitu “*guidance*”, dengan kata dasar *guide* yang berarti menunjukkan, menuntun, atau mengemudikan. Bimbingan kelompok dapat diartikan sebagai bantuan terhadap individu yang dilaksanakan dalam situasi kelompok. Bimbingan kelompok dapat berupa penyampaian informasi ataupun aktivitas kelompok membahas masalah-masalah pendidikan, pekerjaan, pribadi dan sosial.

Winkel menjelaskan konseling kelompok merupakan pelaksanaan proses konseling yang dilakukan antara seorang konselor profesional dan beberapa klien sekaligus dalam kelompok kecil. Sementara menurut Gazda, konseling kelompok merupakan hubungan antara beberapa konselor dan beberapa klien yang berfokus pada pemikiran dan tingkah laku yang disadari. Layanan konseling kelompok dapat dimaknai sebagai suatu upaya pembimbing atau konselor membantu memecahkan masalah-masalah pribadi yang dialami oleh masing-masing anggota kelompok melalui kegiatan kelompok agar tercapai perkembangan yang optimal.

Berdasarkan definisi-definisi parah ahli dapat diambil beberapa karakteristik bimbingan sebagai berikut:

- 1) Bimbingan adalah usaha pemberian bantuan;
- 2) Bimbingan diberikan pada orang-orang dari berbagai rentang usia;
- 3) Bimbingan diberikan oleh tenaga ahli;
- 4) Bimbingan bertujuan untuk perbaikan kehidupan orang yang dibimbing untuk tujuan sebagai berikut:
  - a) Mengatur kehidupan sendiri;
  - b) Mengembangkan atau memperluas pandangan;



## 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) Menetapkan pilihan;
  - d) Mengambil keputusan;
  - e) Memikul beban kehidupan;
  - f) Menyesuaikan diri; dan
  - g) Mengembangkan kemampuan.
- 5) Bimbingan diselenggarakan berdasarkan prinsip-prinsip demokrasi; dan
  - 6) Bimbingan merupakan bagian dari pendidikan secara keseluruhan.
- (Rusimin & Hamdi, 2018, p. 4)

Dapat disimpulkan bahwa bimbingan merupakan upaya memfasilitasi individu agar memperoleh pemahaman tentang penyesuaian dirinya terhadap lingkungan. Sedangkan kelompok merupakan sarana atau media penghubung bagi individu-individu yang tergabung di dalamnya, yang memungkinkan partisipasi aktif bagi para anggota untuk dapat berbagi pengalaman, pengembangan wawasan, sikap dan keterampilan, pencegahan munculnya masalah, atau pengembangan pribadi anggota.

Jadi bimbingan kelompok merupakan cara individu untuk mendapatkan sarana atau media penghubung antara individu dengan yang lain untuk berbagi pengalaman, pengembangan wawasan, sikap dan keterampilan, pencegahan munculnya masalah atau pengembangan pribadi anggota. Bimbingan kelompok adalah proses pengarahan yang dilakukan oleh seorang pembimbing (fasilitator) di dalam lingkup kelompok dalam satu waktu.

Menurut Titiek Romlah dalam bukunya bahwasanya bimbingan kelompok adalah proses pemberian bantuan yang diberikan individu dalam situasi kelompok dengan tujuan mencegah timbulnya suatu masalah yang menghambat pengembangan potensi individu. Sedangkan menurut Prayitno, (dalam Bambang) menyatakan bahwa bimbingan kelompok yakni memanfaatkan suatu dinamika yang



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

berbentuk kelompok untuk upaya mencapai tujuan dari bimbingan dan konseling.

Berdasarkan dari pendapat tersebut bahwa bimbingan kelompok pada dasarnya adalah usaha kegiatan yang memanfaatkan dinamika kelompok atau kumpulan sekelompok individu yang membentuk suatu individu yang membentuk suatu kelompok sebagai upaya bimbingan yang dilakukan dan dilaksanakan seseorang (fasilitator) dengan tujuan mengembangkan suatu aspek yang terdapat dalam diri individu berupa sikap, keterampilan, dan keberanahan yang dimensinya bersangkut paut dengan orang lain yang bersifat sosial.(Fadillah, 2019, p. 169)

### **b. Ciri-ciri Bimbingan Kelompok**

Layanan bimbingan kelompok merupakan salah satu layanan bimbingan dan konseling dimana layanan pemecahan masalah diberikan dalam suasana kelompok dengan memperhatikan dinamika kelompok. Layangan bimbingan kelompok mempunyai ciri-ciri yaitu: (Armila, 2020)

- 1) Tujuan yang akan dicapai dalam kegiatan konseling kelompok adalah pengembangan pribadi, pembahasan topik-topik secara luas dan mendalam yang bermanfaat bagi para anggota kelompok;
- 2) Jumlah anggota kelompok dibatasi sekitar 10-15 orang;
- 3) Kondisi dan karakter anggota kelompok relative homogen;
- 4) Format kegiatan kelompok kecil dengan lima tahap;
- 5) Peranan anggota kelompok aktif membahas topik tertentu yang ditugaskan atau dikemukakan dan dipilih secara bebas melalui kegiatan, berpartisipasi aktif dalam dinamika interaksi sosial, setiap anggota kelompok menyumbang untuk pemecahan masalah, dan menyerap informasi, saran, alternatif untuk dimanfaatkan dalam interaksi sosial kelompok dengan menggunakan strategi Berfikir Merasa Bersikap Bertindak Bertanggung jawab (BMB3);
- 6) Suasana interaksi multiarah, mendalam dan tuntas dengan melibatkan aspek kognitif dan afektif;



## 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) Sifat pembicaraan umum tetap menjaga kerahasiaan;
- 8) Lama dan frekuensi kegiatan berlangsung dan berkembang sesuai dengan tingkat perluasan dan pendalaman pembahasan topik dilakukan secara meraton; dan
- 9) Evaluasi dilaksanakan evaluasi isi kedalam pembahasan topik, evaluasi dampak pemahaman dan dampak kegiatan terhadap anggota, evaluasi proses adalah keterlibatan anggota dalam kegiatan kelompok dengan menggunakan strategi refleksi BMB3.

Pendapat lain dari fokus konseling kelompok menyatakan bahwa untuk menuntaskan masalah pendidikan, sosial, dan pribadi yang meliputi proses interpersonal individu tentang kemampuan diri, perasaan dan tingkah laku yang akan mempengaruhi pengembangan diri, memperoleh informasi, dan penuntasan masalah yang dialami melalui dinamika kelompok.(Armila, 2020)

### c. Tujuan Bimbingan Kelompok

Dalam melaksanakan suatu kegiatan tujuan pencapaian akan selalu ada, begitu pula dengan layanan bimbingan kelompok. Beberapa pandangan tentang tujuan bimbingan kelompok, Crow and Crow (dalam Chasiyah dkk)5 mengemukakan tujuan dari layanan bimbingan kelompok, berupa (1) bimbingan kelompok ditunjukan untuk memberikan dan memperoleh informasi dari individu, (2) Mengadakan usaha analisa dan pemahaman bersama tentang sikap, minat dan pandangan yang berbeda dari tiap-tiap individu, (3) Membantu memecahkan masalah dengan bersama-sama, dan (4) Untuk menemukan masalah pribadi yang ada pada tiap individu.

Selain itu, Prayitno mengemukakan bahwa tujuan bimbingan kelompok dibagi menjadi dua bagian, tujuan bimbingan kelompok umum dan tujuan bimbingan kelompok khusus. Tujuan bimbingan kelompok secara umum adalah bertujuan membantu individu yang mengalami masalah melalui prosedur kelompok, selain itu bimbingan kelompok dengan tujuan umum juga bertujuan mengembangkan pribadi masing-



## 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.

masing anggota kelompok melalui berbagai suasana yang menyenangkan maupun menyedihkan. Sedangkan secara khusus bimbingan kelompok bertujuan untuk melatih individu untuk dapat berani mengemukakan pendapat dihadapkan individu lainnya, melatih individu untuk dapat bersikap terbuka di dalam kelompok, membina keakraban bersama individu lainnya, melatih individu memperoleh keterampilan sosial, serta membantu individu dalam mengenali dan memahami dirinya dalam hubungannya dengan orang lain.

Secara umum layanan bimbingan kelompok bertujuan untuk pengembangan kemampuan bersosialisasi, khususnya kemampuan berkomunikasi peserta layanan. Secara lebih khusus, layanan bimbingan kelompok bertujuan untuk mendorong pengembangan perasaan, pikiran, persepsi, wawasan dan sikap yang menunjang perwujudan tingkah laku yang lebih efektif, yakni peningkatan kemampuan berkomunikasi baik verbal maupun nonverbal para peserta. Tujuan layanan bimbingan kelompok seperti yang dikemukakan diatas, bahwa tujuan bimbingan kelompok sebenarnya untuk memberikan pengarahan terhadap peserta bimbingan kelompok dalam mengoptimalkan hubungan, baik dengan dirinya sendiri maupun hubungan dengan orang lain.(Fadillah, 2019, p. 170)

#### d. Asas-asas Bimbingan Kelompok

Asas-asas yang ada di dalam layanan bimbingan kelompok antara lain sebagai berikut:

1. **Asas Kerahasiaan**, semua yang hadir harus menyimpan dan merahasiakan apa saja, data dan informasi yang didengar dan dibicarakan dalam kelompok, terutama hal-hal yang tidak boleh dan tidak layak diketahui oleh orang lain. Para peserta berjanji tidak akan membicarakan hal-hal yang bersifat rahasia di luar kelompok.
2. **Asas Keterbukaan**, yaitu semua peserta bebas dan terbuka mengelarkan pendapat, ide, saran, dan apa saja yang dirasakannya dan dipikirkannya, tidak merasa takut, malu ataupun ragu-ragu, dan



## 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.

bebas berbicara tentang apa saja, baik tentang dirinya, sekolah, pergaulan, keluarga, dan sebagainya.

3. **Asas kesukarelaan**, yaitu semua peserta dapat menampilkan dirinya secara spontan tanpa disuruh-suruh ataupun malu-malu atau dipaksa oleh teman yang lain atau oleh pembimbing kelompok.
4. **Asas kenormatifan**, yaitu semua yang dibicarakan dan yang dilakukan dalam kelompok tidak boleh bertentangan dengan norma-norma dan peraturan yang berlaku, semua yang dilakukan dan dibicarakan dalam bimbingan kelompok harus sesuai dengan norma adat, norma agama, norma hukum, norma ilmu, dan kebiasaan-kebiasaan yang berlaku.(Fadillah, 2019, p. 171)

#### e. Isi Layanan Bimbingan Kelompok

Layanan bimbingan kelompok membahas materi atau topik-topik umum baik topik tugas maupun topik bebas. Yang dimaksud topik tugas ialah topik atau pokok bahasan yang diberikan oleh pembimbing (pimpinan kelompok) kepada kelompok untuk dibahas. Sedangkan topik bebas adalah suatu topik atau pokok bahasan yang dikemukakan secara bebas oleh anggota kelompok. Secara bergiliran anggota kelompok mengemukakan topik secara bebas, selanjutnya dipilih mana yang akan dibahas terlebih dahulu dan seterusnya.

Topik-topik yang dibahas dalam layanan bimbingan kelompok baik topik bebas maupun topik tugas dapat mencakup bidang-bidang pengembangan kepribadian, hubungan sosial, pendidikan, karier, kehidupan berkeluarga, kehidupan beragama dan lain sebagainya. (Hartanti, 2022, p. 15)

#### f. Tahapan Bimbingan Kelompok

Bimbingan kelompok pada pelaksanaannya memiliki desain/tahapan yang harus diperhatikan, antara lain

##### 1) Tahap Pembentukan

Tahap ini merupakan tahap pengenalan, tahap pelibatan diri atau tahap memasukkan diri kedalam kehidupan suatu kelompok.



## 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.

Pada tahap ini pada umumnya para anggota saling memperkenalkan diri dan juga mengungkapkan tujuan apapun harapan masing-masing anggota. Pemimpin kelompok menjelaskan cara-cara dan asas-asas kegiatan bimbingan kelompok. Selanjutnya pemimpin kelompok mengadakan permainan untuk mengakrabkan masing-masing anggota sehingga menunjukkan sikap hangat, tulus, dan penuh empati.

2) Tahap peralihan.

Sebelum melangkah lebih lanjut ke tahap kegiatan kelompok yang sebenarnya, pemimpin kelompok menjelaskan apa yang akan dilakukan oleh anggota kelompok pada tahap kegiatan lebih lanjut dalam kegiatan kelompok. Pemimpin kelompok menjelaskan peranan anggota kelompok dalam kegiatan, kemudian menawarkan atau mengamati apakah para anggota sudah siap menjalani kegiatan pada tahap selanjutnya. Tahap kedua merupakan “jembatan” antara tahap pertama dan ketiga. Dalam hal ini pemimpin kelompok membawa para anggota meniti jembatan tersebut dengan selamat. Bila perlu, beberapa hal pokok yang telah diuraikan pada tahap seperti tujuan dan asas-asas kegiatan kelompok ditegaskan dan dimantapkan kembali, sehingga anggota kelompok telah siap melaksanakan tahap bimbingan kelompok selanjutnya.

3) Tahap kegiatan

Tahap ini merupakan kehidupan yang sebenarnya dari kelompok. Namun kelangsungan kegiatan kelompok pada tahap ini amat tergantung pada hasil dari dua tahap sebelumnya. Jika dua tahap sebelumnya berhasil dengan baik, maka tahap ketiga ini akan berhasil dengan lancar. Pemimpin kelompok dapat lebih santai dan membiarkan para anggota sendiri yang melakukan kegiatan tanpa banyak campur tangan dari pemimpin kelompok. Di sini prinsip “tut wuri handayani” yang diterapkan. Tahap kegiatan ini merupakan tahap inti dimana masing-masing anggota kelompok saling berinteraksi memberikan tanggapan dan lain sebagainya yang



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

menunjukkan hidupnya kegiatan bimbingan kelompok yang pada akhirnya membawa kearah bimbingan kelompok sesuai tujuan yang diharapkan.

#### 4) Tahap pengakhiran

Pada tahap ini merupakan tahap berhentinya kegiatan. Dalam pengakhiran ini terdapat kesepakatan kelompok apakah kelompok akan melanjutkan kegiatan dan bertemu kembali serta berapa kali kelompok itu bertemu. Dengan kata lain kelompok yang menetapkan sendiri kapan kelompok itu akan melakukan kegiatan. Dapat disebutkan kegiatan-kegiatan yang perlu dilakukan pada tahap ini adalah: (a) penyampaian pengakhiran kegiatan oleh pemimpin kelompok; (b) pengungkapan pesan dan kesan dari anggota kelompok; (c) penyampaian tanggapan-tanggapan dari masing-masing anggota kelompok; (d) pembahasan kegiatan lanjutan; dan (e) penutup.(Fadillah, 2019, p. 171)

### g. Kegunaan Bimbingan Kelompok

Kegunaan Bimbingan Kelompok menurut Sitti Hartinah antara lain: (1) tenaga pembimbing masih sangat terbatas dan jumlah individu yang dibimbing begitu banyak sehingga pelayanan bimbingan secara perseorangan tidak akan merata; (2) melalui bimbingan kelompok, individu dilatih menghadapi suatu tugas bersama atau memecahkan suatu masalah bersama. Hal tersebut akan diperlukan/dibutuhkan selama hidupnya; (3) dalam mendiskusikan sesuatu bersama, individu didorong untuk berani mengemukakan pendapatnya dan menghargai pendapat orang lain, selain itu beberapa individu akan lebih berani membicarakan kesukarannya dengan penyuluh setelah mereka mengerti bahwa teman-temannya juga mengalami kesukaran tersebut, (4) banyak informasi yang dibutuhkan oleh individu dapat diberikan secara kelompok dan cara tersebut lebih ekonomis; (5) melalui bimbingan kelompok, beberapa individu menjadi lebih sadar bahwa mereka sebaiknya menghadap penyuluh untuk mendapat bimbingan secara



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.

lebih mendalam; dan (6) melalui bimbingan kelompok seorang ahli bimbingan yang baru saja diangkat dapat memperkenalkan diri dan berusaha mendapat kepercayaan dari peserta bimbingan kelompok.(Fadillah, 2019, p. 172)

## 2. Semangat Kerja

### a. Pengertian Semangat Kerja

Hasibuan mengatakan semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.(Putri, 2021, p. 32) Lalu Davis dalam buku Nurmendar memberikan definisi yang luas mengenai semangat kerja yaitu sikap individu dan kelompok terhadap kerja sama dengan orang lain yang secara maksimal sesuai dengan kepentingan yang paling baik bagi perusahaan. Menurut Sunarto menjelaskan kata semangat kerja sama dengan istilah militer yaitu semangat juang. Istilah tersebut digunakan dan bermanfaat untuk menjelaskan perasaan dan sikap sekelompok karyawan terhadap organisasi dan pekerjaan.

Hasley menyatakan bahwa semangat kerja atau moral kerja itu adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah kelelahan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

Sedangkan, Siswanto mendefinisikan semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan



## 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.

konsekuensi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Nitisemito, definisi dari semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan

Berdasarkan definisi di atas dapat diketahui bahwa semangat kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh iklim kerja. Apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan maka pekerjaan akan lebih cepat dilakukan dan pada akhirnya keuntungan lebih banyak diperoleh.(Setiawan, 2018, p. 193)

### **b. Indikator Semangat Kerja**

Pengukuran semangat merupakan suatu alat manajemen yang penting di semua tingkat ekonomi. Di beberapa Negara maupun perusahaan di akhir-akhir ini telah terjadi kenaikan minat di pengukuran semangat. Karena itu sudah saatnya dibicarakan alasan mengapa harus mengukur semangat tersebut. Indeks semangat juga bermanfaat dalam menentukan perbandingan antara Negara temporal seperti tingkat pertumbuhan dan tingkat semangat. Menurut Nitisemito cara-cara yang paling tepat untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja antara lain:

- 1) Gaji yang cukup;
- 2) Memperhatikan kebutuhan rohani;
- 3) Sesekali perlu mendapatkan perhatian suasana santai;
- 4) Harga diri perlu mendapatkan perhatian;
- 5) Mendapatkan karyawan pada posisi yang tepat;
- 6) Memberikan kesempatan untuk maju;
- 7) Perasaan aman untuk masa depan perlu diperhatikan;
- 8) Usahakan agar karyawan mempunyai loyalitas;
- 9) Sesekali para karyawan perlu diajak berunding;
- 10) Pemberian intensif yang menyenangkan; dan
- 11) Fasilitas yang menyenangkan.



### c. Faktor Pendukung Semangat Kerja

Zainun menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan munculnya semangat kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan, kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya, terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi, apabila dengan pegawai yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan, rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula, adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi, serta adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir dalam perjalanan.

Menurut Agustini faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah menyangkut kepuasan diluar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman, dan lingkungan kerja, menyangkut kepuasan terhadap pekerjaan, yaitu minat kerja, peluang untuk maju, prestise dalam organisasi, dan kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan menyangkut kepuasan pribadi seperti kebanggaan pekerja atas pekerjaannya, perasaan telah diberlakukan dengan baik, dan kemampuan untuk bergaul dengan sesama pegawai.(Manihuruk & Tirtayasa, 2020, p. 297)

## 3. Karyawan

### a. Pengertian Karyawan

Hasibuan, mengemukakan bahwa karyawan merupakan orang penjual jasa pikiran atau tenaga dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Karyawan sangatlah



## 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.

dibutuhkan oleh setiap perusahaan atau lembaga, karena tanpa karyawan pekerjaan tidak bisa terselesaikan dan tentunya perusahaan tidak dapat beroperasi.

Karyawan adalah individu yang bekerja untuk suatu organisasi atau perusahaan dengan tugas dan tanggung jawab tertentu, berdasarkan perjanjian kerja yang telah disepakati. Sebagai pekerja, karyawan menerima imbalan berupa gaji, upah, atau tunjangan sebagai kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan. Karyawan dapat bekerja dalam berbagai posisi, baik itu sebagai pegawai tetap, kontrak, paruh waktu, atau lepas, sesuai dengan kebutuhan dan struktur organisasi tempat mereka bekerja. Dalam menjalankan tugasnya, karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi, serta menjalankan kewajiban sesuai dengan standar dan kebijakan yang berlaku di tempat kerja.

### **b. Hak Karyawan**

Secara singkat, perusahaan memiliki hak yang tercantum dalam uraian Undang – undang Ketenagakerjaan, yakni dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hak-hak tersebut antara lain adalah sebagai berikut:(Prawiro et al., 2023, p. 19)

- 1) Perusahaan berhak atas hasil dari pekerjaan karyawan;
- 2) Perusahaan berhak untuk memerintah/mengatur karyawan atau tenaga kerja dengan tujuan mencapai target; dan
- 3) Perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh/karyawan jika melanggar ketentuan yang telah disepakati sebelumnya.

Di sisi lain, karyawan atau pekerja juga memiliki hak yang dicantumkan dalam regulasi tersebut. Menurut Undang-undang



## 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.

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

Ketenagakerjaan, karyawan setidaknya memiliki beberapa hak berikut ini:(Prawiro et al., 2023, p. 20)

- 1) Menjadi Anggota Serikat Tenaga Kerja. Setiap karyawan diperbolehkan untuk mengembangkan potensi kerja sesuai dengan minat dan bakat. Karyawan juga mendapatkan jaminan dari perusahaan dalam hal keselamatan, kesehatan, moral, kesusilaan serta perlakuanyang sesuai dengan harkat dan martabat berdasarkan norma serta nilai keagamaan dan kemanusiaan. Hak ini tercantum dalam UU Nomor 13 tahun 2003 Pasal 104, terkait serikat pekerja dan UU Nomor 21 tahun 2000 mengenai serikat pekerja.
- 2) Jaminan Sosial dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3). Karyawan berhak mendapatkan jaminan sosial yang berisi tentang kecelakaan kerja, kematian, hari tua hingga pemeliharaan kesehatan. Sekarang ini, implementasi hak karyawan bidang jaminan sosial dan K3 berupa BPJS. Sebagai pemilik perusahaan atau pemberi kerja wajib mendaftarkan setiap karyawan sebagai anggota BPJS dalam rangka pemenuhan hak ini. Hak karyawan ini tercantum dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003.
- 3) Karyawan berhak menerima upah yang layak sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) di daerah tempat mereka bekerja. UMK ditetapkan oleh pemerintah daerah untuk memastikan bahwa pekerja mendapatkan kompensasi yang memadai atas pekerjaan yang dilakukan. Untuk Kabupaten Indragiri Hulu, Provinsi Riau, UMK tahun 2025 telah ditetapkan sebesar Rp3.703.206,19. Angka ini mengalami kenaikan 6,5% dibandingkan tahun sebelumnya



## 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. Macam – Macam Karyawan

Saksono, menjelaskan untuk menunjang suatu proses produksi dalam sebuah perusahaan, dibutuhkan team atau yang lebih dikenal dalam dunia usaha saat ini adalah pekerjaan atau karyawan. Tenaga kerja atau karyawan yang bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima upah dibedakan menjadi pegawai atau karyawan percobaan, harian, bulanan, borongan atau musiman.

#### 1) Pegawai atau karyawan percobaan

Saksono, menyebutkan bahwa dalam lingkungan lembaga pemerintahan, pegawai dengan status percobaan ini dikenal dengan istilah calon pegawai negeri sipil. Batas waktu percobaan adalah satu sampai dua tahun dengan gaji 80% gaji pokok. Dalam lingkungan lembaga swasta, pegawai dengan status percobaan disebut pekerja atau karyawan percobaan.

Karyawan dengan status percobaan secara yuridis mempunyai kedudukan yang sangat lemah di dalam suatu lembaga pemerintahan atau swasta. Apabila pekerja melakukan kesalahan, hubungan kerjanya dengan pihak perusahaan dengan mudah diputuskan tanpa syarat. Perusahaan atau lembaga dapat menilai kinerja karyawan selama masa percobaan dan diputuskan apakah akan diperpanjang atau di PHK.

#### 2) Pegawai atau karyawan harian

Saksono, menerangkan bahwa pegawai harian adalah orang yang bekerja pada suatu kembaga atau perusahaan, baik pemerintahan maupun swasta, dengan menerima upah berdasarkan waktu setiap harinya. Upah pegawai harian dibayar setiap hari, setiap satu atau dua



## 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.

minggu atau setiap bulan, tergantung pada kesepakatan dan peraturan pada perusahaan yang bersangkutan.

Pegawai dengan status harian dapat dibedakan antara pegawai harian lepas, pegawai harian sementara dan harian tetap. Pegawai harian lepas mempunyai kedudukan hubungan hukum sangat lemah karena ia tidak banyak terikat oleh peraturan perusahaan, terutama yang menyangkut waktu kerja setiap harinya. Dengan kedudukan hukum serupa itu, maka pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan sewaktu-waktu dapat terjadi tanpa syarat.

Saksono, mengatakan bahwa pegawai harian tetap pada umumnya mempunyai masa kerja relatif lebih lama dibandingkan dengan pegawai harian lepas dan sementara. Status pegawai harian ini dapat dikatakan sebagai atau karyawan kontrak yang mempunyai batas waktu bekerja sesuai dengan kesepakatan kontrak dan peraturan perusahaan. Perusahaan yang mempekerjakan karyawan harian lebih dari 3 bulan.

3) Pegawai atau karyawan bulanan

Saksono menjelaskan bahwa dengan kedudukan sebagai pegawai bulanan (karyawan tetap), bukan saja kedudukan hukumnya lebih kuat, tetapi hak, kewajiban dan tanggung jawabnya pun semakin bertambah besar juga.

4) Pegawai atau karyawan

Saksono, pegawai borongan ialah orang yang bekerja pada suatu lembaga atau perusahaan, baik negara maupun swasta, dengan menerima upah berdasarkan satuan hasil kerja yang dicapainya. Jadi besar upahnya terkadang lebih besar atau lebih kecil dari upah rata-rata yang diterimanya setiap hari. Pegawai atau karyawan dengan



## 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.

status borongan bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau lembaga. Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja apabila tidak diperlukan lagi.

5) Pegawai atau karyawan musiman

Saksono, pegawai musiman ialah orang yang bekerja pada suatu perusahaan baik negara mapun swasta selama jangka waktu tertentu. Pegawai atau karyawan musiman banyak dijumpai di perusahaan-perusahaan perkebunan, garam, pabrik gula dan sebagainya. Pekerjaan yang dilakukan disesuaikan dengan upah yang diterima karyawan musiman dapat bersifat borongan, harian atau bulanan. Hubungan kerja dapat berakhir apabila pekerjaan musiman itu selesai dilakukan

## B. Kajian Terdahulu

Pada penulisan proposal ini peneliti melakukan studi pendahuluan terhadap variabel penelitian dengan *research* hasil dari skripsi ataupun jurnal seseorang yang memiliki variabel yang sama

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Puteri Sholihah mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta dengan judul penelitian yaitu : Pengaruh Budaya Organisasi, Independensi, Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor, dalam penelitian diatas peneliti sama-sama meneliti variabel budaya organisasi dalam bentuk kuantitatif, namun memiliki perbedaan pada variabel terikatnya yaitu peneliti meneliti tentang variabel kepuasan kerja karyawan di PT.Teso Indah Estate Rantau Bakung.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Ristyahana Nurbahar mahasiswa universitas negeri yogyakarta dengan judul penelitian yaitu : Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Pos Indonesia (Persero) Cabang Kebumen, dalam penelitian diatas sama-sama meneliti tentang kepuasan kerja karyawan.



Tetapi perbedaan dengan peneliti adalah tentang adanya variabel bebas yang mempengaruhi kepuasaan kerja karyawan.

Penelitian ini mempunyai persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama mengkaji masalah semangat kerja, akan tetapi yang menjadi perbedaan dalam penelitian ini hanya meneliti masalah faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja sementara semangat kerja tidak dikaji secara mendetail. Oleh karena itu, merujuk pada penelitian-penelitian terdahulu peneliti ingin mengkaji hal-hal yang terkait dengan peningkatan semangat kerja dengan meneliti faktor-faktor yang berpengaruh terhadap semangat kerja sebagai bahan kajian untuk melengkapi penelitian-penelitian terdahulu.

## C. Definisi Konsepsional dan Operasional Variabel

### 1. Definisi Konsepsional

Definisi konsepsional merupakan pembahasan pengertian suatu konsep dengan menggunakan konsep lain.(Bae et al., 2020, p. 9635)

Definisi konsepsional adalah suatu penjelasan atau uraian mengenai konsep teoritis yang digunakan untuk memberikan pemahaman yang lebih jelas dan mudah mengenai suatu istilah atau konsep yang sedang dibahas. Definisi ini bertujuan agar konsep tersebut dapat dipahami dengan baik oleh pembaca atau audiens, sehingga memberikan landasan yang kokoh dalam pemahaman teori yang mendasari suatu penelitian atau kajian. Selain itu, konsep operasional juga sangat penting dalam konteks ini, karena berfungsi untuk mempermudah proses pengumpulan data di lapangan dengan cara mengubah konsep-konsep teoritis yang abstrak menjadi langkah-langkah konkret yang dapat diukur atau diamati secara praktis. Dengan adanya konsep operasional yang jelas, peneliti dapat lebih mudah mendefinisikan variabel yang akan diteliti dan merancang instrumen yang tepat untuk mendapatkan data yang relevan dan akurat,



serta memastikan bahwa penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan lancar dan menghasilkan kesimpulan yang valid.

## 2. Operasional Variabel

Variabel merupakan faktor yang berperan dalam penelitian atau gejala yang akan diteliti, karena variabel adalah konstruk atau sifat yang akan dipelajari yang mempunyai nilai yang bervariasi. Kerlinger juga mengatakan bahwa variabel adalah symbol/lambing yang padanya kita letakan sebarang nilai atau bilangan. Menurut Sugiyono, variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut.(Kurniawati, 2019, p. 98)

Dalam operasional variabel Pengaruh Bimbingan Kelompok Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Teso Indah Estate Rantau Bakung Indragiri Hulu didapatkan indikator-indikator sebagai tolak ukur dalam penelitian lapangan. Dari konsep operasional variabel penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1.** Konsep operasional variabel penelitian

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Bimbingan Kelompok (X)	Menurut Prayitno, (dalam Bambang) menyatakan bahwa bimbingan kelompok yakni memanfaatkan suatu dinamika yang berbentuk kelompok untuk upaya mencapai tujuan dari bimbingan dan konseling.	Pemahaman kelompok Persetujuan bersama Sikap positif terhadap dunia kerja Relevansi kompetensi Kemampuan merencanakan masa depan	Likert
2	Semangat Kerja (Y)	Davis dalam buku Nurhendar memberikan definisi yang luas	1) Gaji yang cukup; 2) Memperhatikan kebutuhan rohani; 3) Sesekal perlu	Likert



## 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.

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
		mengenai semangat kerja yaitu sikapp individu dan kelompok terhadap kerja sama dengan orang lain yang secara maksimal sesuai dengan kepentingan yang paling baik bagi perusahaan.	mendapatkan perhatian suasana santai; 4) Harga diri perlu mendapatkan perhatian; 5) Mendapatkan karyawan pada posisi yang tepat; 6) Memberikan kesempatan untuk maju; 7) Perasaan aman untuk masa depan perlu diperhatikan; 8) Usahakan agar karyawan mempunyai loyalitas; 9) Sesekali para karyawan perlu diajak berunding; 10) Pemberian intensif yang menyenangkan; dan 11.) Fasilitas yang menyenangkan.	

### 3. Hipotesis

Istilah hipotesis berasal dari bahasa Yunani yang terdiri dari dua kata yaitu “*hypo*” (sementara) dan “*thesis*” (pernyataan atau teori). Karena hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya. Karlinger dan Tuckman mengartikan hipotesis adalah sebagai dugaan terhadap hubungan antara dua variabel atau lebih. (Ahmad & Jaya, 2021, p. 113) Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun/mengarahkan penyelidikan selanjutnya. Jika yang dihipotesis adalah masalah statistik, maka hipotesis ini disebut hipotesis



## 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.

statistik.(Umar, 2005, p. 168) Hipotesis dengan teknik probabilitas diuji dirumuskan statistik sebagai berikut:

$$H_a : Pyx_1 \neq 0$$

$$H_0 : Pyx_1 = 0$$

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dikemukakan, peneliti mengajukan hipotesis kerja yaitu:

$H_a$  : Ada pengaruh yang signifikan antara bimbingan kelompok terhadap semangat kerja karyawan PT. Teso Indah Estate Rantau Bakung Indragiri Hulu

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara bimbingan kelompok terhadap semangat kerja karyawan PT. Teso Indah Estate Rantau Bakung Indragiri Hulu

Dengan kaidah keputusan:

- a. Jika  $0,05 > \text{Sig}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan.
- b. Jika  $0,05 < \text{Sig}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan.

Kaidah keputusan:

- a. Jika nilai probabilitas  $0,05$  lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas  $\text{Sig}$  atau  $[0,05 < \text{Sig}]$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan
- b. Jika nilai probabilitas  $0,05$  lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas  $\text{Sig}$  atau  $[0,05 > \text{Sig}]$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian korelasional. Penelitian korelasional adalah jenis penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa adanya intervensi atau manipulasi dari peneliti yang bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada studi atau beberapa faktor lain berdasarkan koefisien korelasi. Berkaitan dengan tujuan di atas, penelitian korelasional juga dapat dikatakan sebagai sebuah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. (Hasbi et al., 2023, p. 786)

Metode digunakan deskriptif kuantitatif. Menurut Craswell, menjelaskan yang dimaksud dengan pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka yang datanya berwujud bilangan (skor, nilai, peringkat atau frekuensi), yang dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variable tertentu mempengaruhi variabel yang lain. (Bungin, 2005, p. 40)

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain survey. Metode survey adalah metode penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai instrument utama untuk mengumpulkan data. (Siyoto & Sodik, 2015, p. 20) Proses pengambilan sampel dari suatu populasi yang akan digunakan untuk kuesioner yang mana akan digunakan sebagai alat pengumpulan data yang pokok pada penelitian.

1. Mengidentifikasi dan merumuskan masalah
2. Melakukan studi pendahuluan
3. Merumuskan hipotesis
4. Menentukan rancangan dan desain penelitian



## B. Lokasi dan Waktu Penelitian

### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Teso Indah Estate Rantau Bakung. Pemilihan lokasi ini berdasarkan atas pertimbangan bahwa persoalan-persoalan yang dilteliti di lokasi ini terjadi.

### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian di lakukan selama satu semester tahun ajaran 2022/2023

**Tabel 2.** Uraian waktu penelitian

N o	Keterangan	Bulan																			
		Agustus				September				Oktober				November				Desember			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pembuat Proposal																				
2	Seminar Proposal																				
3	Pembuatan Angket																				
4	Penyebaran Angket																				
5	Pengolahan Data																				
6	Hasil Penelitian																				

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi, menurut Sugiyono, adalah wilayah atau kelompok yang menjadi dasar bagi peneliti untuk melakukan generalisasi, yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas, karakteristik, atau kriteria tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti sesuai dengan tujuan dan fokus penelitian yang sedang dilakukan. Dalam hal ini, populasi mencakup keseluruhan elemen yang relevan dengan penelitian, yang dapat berupa individu, kelompok, objek, atau fenomena yang memiliki ciri-ciri yang sesuai dengan variabel yang ingin diteliti. Peneliti kemudian memilih



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.

populasi yang tepat untuk dipelajari, mengumpulkan data dari populasi tersebut, dan akhirnya menarik kesimpulan yang dapat menggambarkan atau mewakili kondisi atau fenomena yang lebih luas berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengamatan dan analisis terhadap populasi tersebut. Dengan demikian, populasi menjadi dasar yang sangat penting dalam proses penelitian, karena hasil yang diperoleh dari populasi tersebut akan dijadikan acuan untuk mengambil keputusan atau kesimpulan yang relevan dengan konteks penelitian yang lebih besar.(Roflin et al., 2021, p. 5) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota bagian Sumber Daya Manusia di PT. Teso Indah Estate Rantau Bakung.

## 2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi.(Roflin et al., 2021, p. 11) Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan waktu, dana dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%. Maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah terdiri atas 25 karyawan yang menjadi sampelnya.

## D. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah alat pengumpul data yang berbentuk pertanyaan yang akan diisi atau dijawab oleh responden. Beberapa alasan digunakannya kuesioner adalah, sebagai berikut:(Djaali & Muljono, 2008, p. 64)

- a. Kuesioner terutama dipakai untuk mengukur variabel yang bersifat faktual.
- b. Untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan penelitian
- c. Untuk memperoleh informasi dengan validitas dan reliabilitas setinggi mungkin.



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.

Pengukuran pernyataan/pertanyaan responden menggunakan skala likert, yaitu terdiri dari 5 pilihan jawaban:

Pilihan Sangat Setuju (SS)	= Skor 5
Pilihan Setuju (S)	= Skor 4
Pilihan Kurang Setuju (KS)	= Skor 3
Pilihan Tidak Setuju (TS)	= Skor 2
Pilihan Sangat Tidak Setuju (STS)	= Skor 1

## 2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi merupakan salah satu metode yang digunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan data yang bersifat tertulis, yang dapat berupa berbagai jenis sumber informasi yang sudah ada dan terdokumentasi dengan baik, seperti catatan-catatan tertulis, transkrip percakapan atau wawancara, buku-buku yang relevan dengan topik penelitian, surat kabar yang memuat artikel atau berita yang terkait, majalah yang memuat informasi yang berguna, serta notulen dari rapat atau pertemuan yang mencatat hasil diskusi atau keputusan-keputusan penting. Selain itu, teknik dokumentasi juga mencakup pengumpulan data dari berbagai jenis dokumen lain seperti laporan resmi, arsip, prosedur tertulis, dan dokumen administratif lainnya yang dapat memberikan informasi yang akurat dan relevan dengan topik yang diteliti. Dengan memanfaatkan teknik ini, peneliti dapat mengakses berbagai sumber tertulis yang ada, baik yang sudah diterbitkan secara publik maupun yang bersifat internal, guna mendalami, memverifikasi, dan memperkaya data yang diperlukan dalam penelitian untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap dan valid mengenai fenomena yang sedang diteliti.(Taniredja & Mustafidah, 2001, p. 51) Dalam penelitian ini teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data karyawan di PT. Teso Indah Estate Rantau Bakung.



## E. Uji Validitas Data dan Uji Reliabilitas

### 1. Uji Validitas Data

Sebuah instrumen penelitian dapat dinyatakan valid apabila mampu mengukur suatu variabel dengan tepat sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga data yang dihasilkan benar-benar mencerminkan realitas yang ingin diungkap. Validitas suatu instrumen menjadi tolok ukur penting dalam menilai sejauh mana alat ukur tersebut dapat mengungkapkan data secara akurat tanpa menyimpang dari gambaran atau fenomena yang dimaksud. Tinggi rendahnya tingkat validitas instrumen sangat dipengaruhi oleh kemampuan instrumen tersebut dalam menghimpun data yang relevan dan sesuai dengan konsep atau variabel yang sedang diteliti. Dengan kata lain, validitas instrumen menunjukkan seberapa baik instrumen tersebut dalam menggambarkan keadaan sebenarnya dari variabel yang diteliti, sehingga data yang diperoleh benar-benar dapat digunakan untuk mendukung analisis dan kesimpulan penelitian.(Arikunto, 2013, p. 32)

Penelitian ini, pengujian validitas dilakukan dengan rumus product moment  $r_{hitung}$  dan dibandingkan dengan  $f_{tabel}$  dan diolah menggunakan aplikasi SPSS 23, dengan rumus

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X^2) - N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

$\sum XY$  = Jumlah Perkalian x dan y

$X^2$  = Kuadrat dari y

$Y^2$  = Kuadrat dari y

dengan ketentuan

jika  $r_{hitung} > f_{Tabel}$  maka angket dinyatakan valid

jika  $r_{hitung} < f_{Tabel}$  maka angket dinyatakan tidak valid



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

## 2. Uji Realibilitas

Realibel diartikan sebagai suatu yang dipercaya. Reabilitas menujuk pada suatu yang menjelaskan bahwa suatu instrument dipercaya untuk digunakan dalam penelitian, dan sebagai alat pengumpulan data jika instrument tersebut sudah baik. instrumen yang baik tidak bersifat tendensius yang mengarahkan responden untuk memilih jawaban jawabannya. Instrumen yang telah realibel atau sudah dipercaya akan menghasilkan data yang sudah dipercaya serta yang sesuai dengan fenomena yang ada dilapangan, beberapa kali pun diambil hasilnya akan tetapi sama.

Uji realibel menggunakan dengan bantuan aplikasi SPSS 25. dengan metode Crombach Alpha.

Dasar dalam pengambilan keputusan uji reabilitas ini yaitu :

1. Jika nilai Crombach Alpha  $> 0.06$  maka angket dinyatakan reliabel
2. Jika nilai Crombach Alpha  $< 0.06$  maka angket dinyatakan tidak reliabel.

## F. Teknik Analisis Data

Dalam proses analisa data penulis memakai statistik untuk menyederhanakan data untuk lebih mudah di *interpretasikan* dan mudah dibaca dan Sugiyono menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Untuk melihat besarnya pengaruh penulisan menggunakan regresi linear sederhana.

Pengujian di lakukan dengan membandingkan skor  $r$  hitung dengan  $r$  tabel pada tingkat signifikansi  $= 0,05$ . Untuk menganalisis data, penulis menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) Versi 17.0 for windows.

Sugiyono menyatakan, koefisien korelasi digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas (*Independent Variable*) dan terikat (*dependent*). Teknik analisis data yang digunakan penulis ini adalah deskriptif kuantitatif menjelaskan permasalahan yang diteliti dengan bentuk angka-angka



© dengan rumus korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:(Sugiyono, 2014, p. 105)

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat (Semangat Kerja)

X = Variabel Bebas (Bimbingan Karir)

A dan B = Konstanta

Untuk melihat pengaruh kedua variabel dapat menggunakan teknik *Coeficient Correlation* yang terdapat dalam tabel berikut

**Tabel 3.** Tabel interverensi nilai korelasi variabel penelitian

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0,19	Sangat tidak berpengaruh
0,20 – 0,39	Tidak berpengaruh
0,40 – 0,59	Kurang berpengaruh
0,60 – 0,79	Berpengaruh
0,80 – 1,00	Sangat Berpengaruh

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 IV

### GAMBARAN UMUM

#### A. Sejarah Perusahaan

PT. Teso Indah adalah suatu perusahaan yang bergerak pada bidang perkebunan Kelapa Sawit yang beralamat di Jln. Raya Rantau Bakung Seberang, Pekan Heran, Riau. Mulai berdiri sejak tahun 2005 dengan material tanah 100% Gambut. PT. Teso Indah merupakan *take over* dari PT. Citra pada tahun 2004.

PT. Teso Indah memiliki 2 lokasi kebun yaitu PT. Teso Indah Rantau Bakung yang beralamat di desa Rantau Bakung, Rengat Barat dan PT. Teso Indah Pasir Ringgit yang beralamat di desa Pasir Ringgit, Lirik. Awalnya tahun 2005 struktur kepemimpinan PT. Teso Indah berpusat pada PT. Teso Indah Pasir Ringgit. Akan tetapi, pada tahun 2012 baru dilakukan pemisahan *management* kepemimpinan antara PT. Teso Indah Pasir Ringgit dengan PT. Teso Indah Rantau Bakung. Masing-masing *estate* telah memiliki *estate* manager dan KTU atau Kassie.

Adapun komoditas produksi yang dihasilkan oleh PT. Teso Indah adalah TBS (Tandan Buah Segar) atau penghasil buah Kelapa Sawit mana dikirim atau dijual ke PKS pengolahan TBS pihak ke-3 (ketiga) dalam hal ini PT. Teso Indah belum atau tidak memiliki PKS Pengolahan TBS Kelapa Sawit.

Berdasarkan Keputusan Bupati Indragiri Hulu Nomor: 622 Tahun 2004 tentang pemberian izin lokasi untuk pembangunan kebun kelapa sawit atas nama PT. Teso Indah tanggal 23 Desember 2004 yang ditanda tangani Bupati Indragiri Hulu Drs.H R. Thamsir Rahcman, MM. Kemudian berdasarkan Keputusan Bupati Indragiri Hulu Nomor: 114 tahun 2005 tentang izin usaha perkebunan tanggal 23 Mei 2005 yang ditanda tangani PJ. Bupati Indragiri Hulu Dr. H. R. Mambang Mit.

Keputusan Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor: 3/I/PKH/PMDN/2016 tentang pelepasan kawasan hutan produksi yang dapat dikonversi untuk perkebunan kelapa sawit atas nama PT. Teso Indah di Kab. Indragiri Hulu, Prov. Riau seluas 4.629,40 (empat ribu enam ratus dua puluh



© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 Sembilan koma empat puluh) hektar tanggal 05 Februari 2016 yang ditanda tangani atas nama Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia, kepala badan koordinasi Penanaman modal Franky Sibarani.

Keputusan Bupati Indragiri Hulu Nomor: 69 tahun 2008 tentang perubahan izin lokasi untuk pembangunan kebun kelapa sawit atas nama PT. Teso Indah tanggal 20 Mei 2008 yang ditanda tangani Bupati Indragiri Hulu Drs. H. R. Thamsir Rahcman, MM.

Keputusan Bupati Indragiri Hulu Nomor: 187 tahun 2008 tentang perpanjangan izin lokasi untuk pembangunan kebun kelapa sawit atas nama PT. Teso Indah tanggal 17 September 2009 yang ditanda tangani Bupati Indragiri Hulu Drs. H. Mujtahid Thalib.

Dan berdasarkan Keputusan Bupati Indragiri Hulu Nomor: 171 tahun 2014 tentang revisi izin usaha perkebunan (IUP) atas nama PT. Teso Indah tanggal 24 November 2014 yang ditanda tangani Bupati Indragiri Hulu H. Yopi Arianto. SE

Dilihat dari proses dan tahapan kegiatan yang akan dilakukan pada suatu perkebunan kelapa sawit, maka kegiatan PT. Teso Indah akan berlanjut secara terus menerus. Di mana setelah kegiatan pembangunan perkebunan selesai, maka akan dilanjutkan dengan kegiatan pemeliharaan tanaman menghasilkan, berupa perawatan, pemanenan, dan juga pengolahan tandan buah segar (TBS). Produk yang dihasilkan akan ditujukan untuk pasar domestik dan ekspor sampai saat ini oleh pabrik kelapa sawit (PKS).

## B. Letak Geografis

Berdasarkan Keputusan Bupati Indragiri Hulu Nomor: 259 tahun 2006 tentang izin usaha perkebunan dan lokasi tanggal 4 Januari 2006 yang ditanda tangani Bupati Indragiri Hulu Drs. H. R. Thamsir Rahcman, MM.PT. Perkebunan kelapa sawit atas nama PT. Teso Indah di Kab. Indragiri Hulu, Prov. Riau kurang lebih seluas 4.629,40 (empat ribu enam ratus dua puluh Sembilan koma empat puluh) hektar. Yang terletak diatas permukaan jenis lahan atau tanah gambut.



#### 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. Kondisi Demografis

Penduduk merupakan salah satu syarat administrasi adanya suatu negara, demikian pertumbuhan dan pertambahan penduduk sangat penting. Penduduk Kecamatan Rengat Barat tahun 2022 berdasarkan data Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil jumlah penduduk Kabupaten Indragiri Hulu yaitu 50.804 jiwa. Desa dengan penduduk terbanyak tecatat di desa Pematang Reba yaitu sebanyak yaitu sebanyak 14.225 jiwa yang terdiri dari 7.281 jiwa laki-laki dan 6.944 jiwa perempuan. Sementara penduduk paling sedikit tedapat di desa Danau Tiga sejumlah 901 jiwa, dengan penduduk laki-laki 463 jiwa dan 438 jiwa penduduk perempuan.

Secara umum, keadaan topografi di Kecamatan Rengat Barat dapat digambarkan sebagai wilayah dataran dengan ketinggian rata-rata sekitar 52 meter di atas permukaan laut. Kondisi ini menciptakan karakteristik wilayah yang relatif datar dan mudah diakses. Seluruh desa yang berada di wilayah Kecamatan Rengat Barat dapat dijangkau menggunakan kendaraan roda dua maupun roda empat, sehingga memudahkan mobilitas masyarakat setempat. Jarak desa terjauh dari pusat pemerintahan Kabupaten Indragiri Hulu adalah Desa Alang Kepayang, yang berjarak sekitar 17,1 kilometer. Dengan aksesibilitas yang baik, seluruh wilayah kecamatan ini mendukung aktivitas ekonomi, sosial, dan pemerintahan. Berikut adalah batas-batas administratif Kecamatan Rengat Barat:

1. Utara : Kabupaten Pelalawan
2. Selatan : Kecamatan Seberida
3. Timur : Kecamatan Rengat
4. Barat : Kecamatan Lirik

### D. Visi Misi PT. Teso Indah

PT. Teso Indah Rantau Bakung memiliki visi yaitu “menjadi perusahaan perkebunan Kelapa Sawit dengan produktifitas tinggi serta meningkatkan kesejahteraan karyawan.” Sedangkan misi PT. Teso Indah, yaitu sebagai berikut:



1. Membangun kebun Kelapa Sawit sesuai standar, produktif yang ramah lingkungan serta berkesinambungan;
2. Menciptakan SDM yang professional, berintegritas serta memiliki inovasi;
3. Membangun budaya disiplin dan sumber daya manusia pembelajar untuk memaksimalkan kekuatan karyawan dan organisasi;
4. Menciptakan suasana kerja yang aman, kondusif, dan menjaga hubungan baik dengan lingkungan sekitar;
5. Melakukan *improvement* dan inovasi yang berkesinambungan;
6. Menjunjung tinggi nilai-nilai profesionalisme dan tata kelola perusahaan yang baik; dan
7. Pengembangan *areal* dan peningkatan produksi.

### E. Budaya Perusahaan (Budaya Planters)

Sistem nilai merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan sebagai dasar dalam menjalankan roda usahannya, agar dapat menjadi kokoh dan berkembang. Sistem nilai adalah norma-norma yang menjadi pegangan, secara moral, untuk menentukan hal-hal yang baik dan yang buruk, yang terpuji dan hal tercela, hal yang dihargai dan yang tidak dihargai. Dengan terbangunnya dan diterapkannya nilai Astra beserta semua Functional Policies System yang mendukungnya, diharapkan semua unsur dalam perusahaan mempunyai tingkah laku yang diharapkan, dan sesuai dengan budaya perusahaan.

Budaya Planters merupakan bagaian dari Sistem Nilai Astra karena pada dasarnya Budaya Planters adalah penjabaran lebih lanjut dari etika kerja Astra khususnya yang memberikan pedoman bagaimana karyawan harus bersikap terhadap pekerjaan, wewenang jabatan, tanggung jawabnya, khususnya di perkebunan (lapangan).

Tujuh Budaya Planters Astra merupakan prinsip dan nilai dasar yang menjadi pedoman bagi para pekerja di lingkungan perkebunan Astra. Budaya ini dirancang untuk menciptakan kinerja yang optimal, etika kerja yang kuat, dan semangat kebersamaan dalam mendukung keberhasilan operasional perkebunan. Berikut adalah penjelasan dari masing-masing budaya:



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

- 1) Budaya Jujur dan Bertanggung Jawab:  
Budaya ini menekankan pentingnya integritas dan tanggung jawab dalam setiap tindakan dan keputusan. Pekerja diharapkan bersikap sesuai nilai-nilai keimanan dan ketakwaan serta berbicara berdasarkan fakta dan data. Selain itu, budaya ini menuntut komitmen tinggi terhadap pekerjaan, termasuk peran unik para pemimpin yang tinggal, bekerja, dan hidup di lingkungan kebun untuk memberikan contohnya.
- 2) Budaya Triple “S” (Sigap, Selaras, dan Selalu Konsisten):  
Budaya ini mendorong para pekerja untuk datang lebih awal dan memulai pekerjaan sedini mungkin. Mereka juga dituntut untuk patuh terhadap aturan dan standar operasional (SOP) yang telah ditetapkan. Konsistensi dalam menjalankan tugas serta melakukan evaluasi dan review secara berkala menjadi hal yang penting untuk mencapai target yang diharapkan.
- 3) Budaya Fanatik:  
Budaya ini menggambarkan loyalitas dan dedikasi tinggi terhadap pekerjaan. Fanatisme ini diwujudkan dalam kepatuhan terhadap kultur teknis, norma kerja, target yang telah ditentukan, dan jadwal rotasi pekerjaan, sehingga memastikan produktivitas dan efisiensi di lapangan.
- 4) Budaya Peduli dan Kontrol:  
Budaya ini menuntut para pekerja untuk tanggap dan proaktif dalam menangani masalah serta mengantisipasi potensi kendala. Mereka harus menguasai wilayah kerja, personel, dan aspek teknis yang menjadi tanggung jawab mereka. Sebagian besar waktu kerja dihabiskan untuk memantau proses kerja di lapangan, memberikan kontrol yang ketat, serta berani mengambil tindakan tegas, termasuk pemberian sanksi untuk pelanggaran.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 5) Budaya Pembinaan:

Budaya ini fokus pada menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, dan harmonis di lingkungan perkebunan. Selain itu, pekerja didorong untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja karyawan, sehingga dapat berkontribusi lebih baik dalam pencapaian tujuan perusahaan.

## 7) Budaya Korsa:

Budaya ini menanamkan rasa bangga sebagai bagian dari komunitas perkebunan. Semangat kebersamaan dan komitmen untuk selalu memberikan yang terbaik menjadi nilai utama dalam budaya ini, menciptakan ikatan solidaritas yang kuat di antara para pekerja.

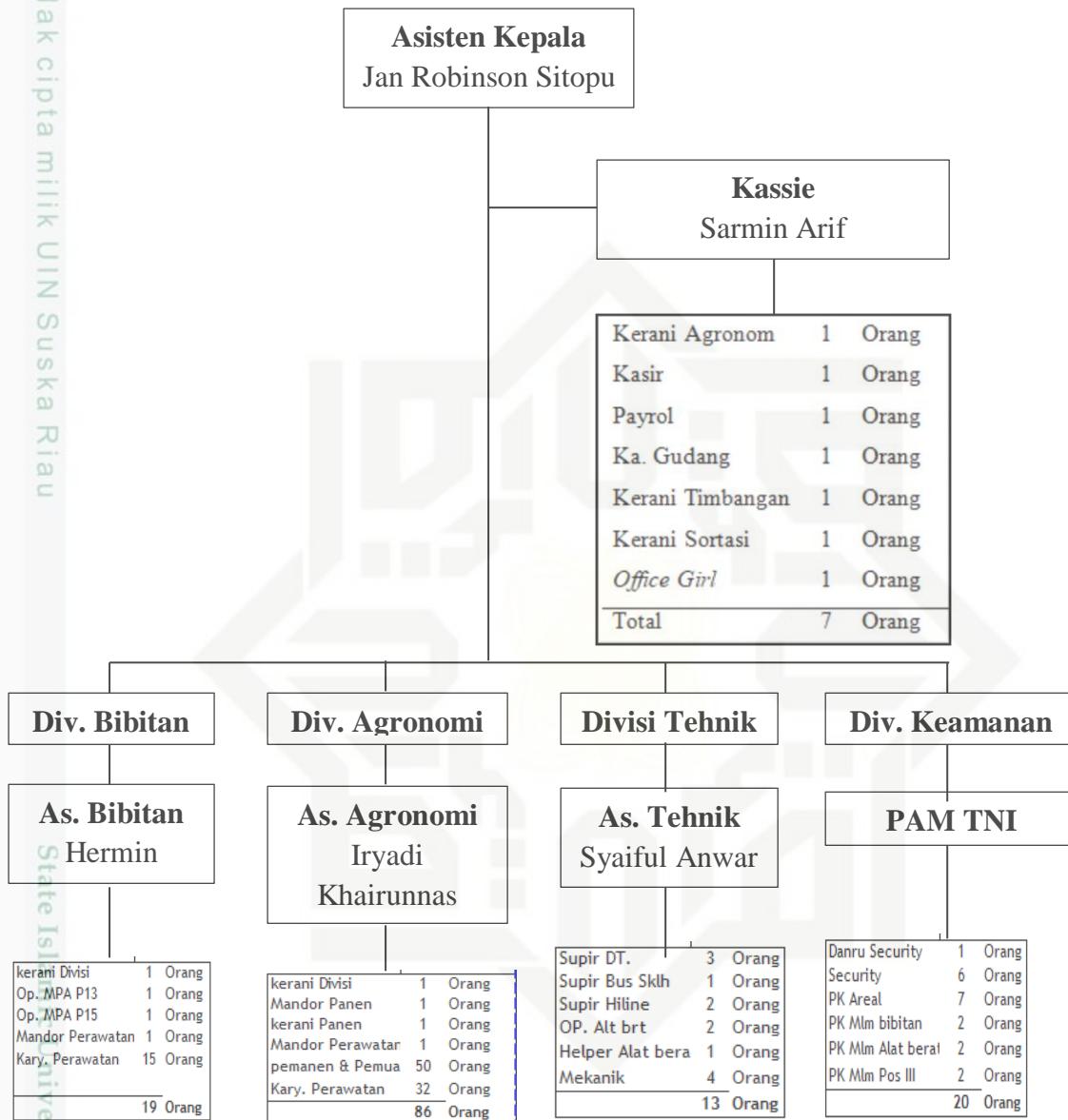
**F. Struktur Organisasi Unit Kerja Tempat Penelitian (Perusahaan)**

PT. Teso Indah dipimpin oleh seorang Administratur yang bertindak sebagai manajer dan dibantu oleh asuhan keperawatan (Askep), Asisten, Krani Mandor, dan karyawan. Tanggung jawabnya berbeda-beda berdasarkan jabatan masing-masing. Jabatan tertinggi adalah menentukan aturan dan tujuan organisasi serta menjamin adanya koordinasi antar departemen terkait dalam proses pengambilan keputusan. PT. Teso Indah terdiri dari beberapa departemen yaitu departemen Administrasi, Tanaman, dan Teknik. Masing-masing kepala departemen berada langsung di bawah Administratur.

Departemen administrasi terdiri dari beberapa bagian yang dipimpin oleh kepala masing-masing bagian yaitu bagian personalia, bagian keuangan dan bagian gudang serta karyawan lainnya. Dan departemen tanaman dipimpin oleh kepala kebun dan dibantu oleh krani setiap devisinya.

Departemen teknik bertanggung jawab dalam hal infrastruktur perusahaan. Sedangkan departemen tanaman berupaya untuk meningkatkan produksi TBS dengan kualitas yang baik. Departemen administrasi merupakan departemen yang tidak langsung berhubungan dengan proses produksi namun bertanggung jawab terhadap semua kelancaran produksi. Adapun struktur Organisasi PT. Teso Indah sebagai berikut.

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.



Sumber Data: Kantor PT. Teso Indah, Tahun 2023

### 1. Asisten Kepala (Askep)

Bertugas merencanakan dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan penamaan meliputi pembibitan, tanaman ulang, pemeliharaan, panen dan pengutipan hasil, mengawasi pelaksanaan dan pengangkutan dari kebun ke Pabrik, merencanakan dan mengawasi pembangunan dan pemeliharaan bangunan, jalan, jembatan, dan parit. Tugas pokok dari Asisten Kepala (Askep), sebagai berikut:



## 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.

- a. Mengkoordinasikan perumusan perencanaan dan pemberdayaan karyawan (*man power planning*) sesuai kebutuhan perusahaan;
- b. Mengkoordinasikan perumusan sistem pengadaan, penempatan, dan pengembangan karyawan;
- c. Mengkoordinasikan perumusan sistem dan kebijakan imbal jasa karyawan dengan mempertimbangkan “*internal/ecternal equity*”;
- d. Bersama manajer merumuskan pola pengembangan organisasi perusahaan;
- e. Melakukan kajian dan evaluasi terhadap efektifitas program dan kontribusi peraturan bagi pengembangan perusahaan;
- f. Menyelenggarakan administrasi, penempatan, penyimpanan dan penggunaan peralatan, inventaris, fasilitas kantor;
- g. Menyelenggarakan pemantauan keberadaan barang-barang inventaris, peralatan kantor dengan catatan akuntansi untuk keperluan audit secara berkala; dan
- h. Menyelenggarakan kegiatan pelayanan kantor, serta pengaturan, penataan, dan penggunaan ruang kantor/ruang rapat.

## 2. Kerani

Dalam sebuah perkebunan kelapa sawit, terdapat berbagai macam jenis kerani yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda, sesuai dengan bagian atau divisi tempat mereka bekerja. Beberapa jenis kerani yang umum ditemui di perkebunan kelapa sawit antara lain adalah kerani buah, kerani divisi, kerani gudang, kerani admin, kerani bibitan, dan kerani gaji. Meskipun setiap kerani memiliki tugas khusus, pada dasarnya, pekerjaan seorang kerani dalam perkebunan kelapa sawit adalah untuk mengumpulkan, mencatat, dan memverifikasi data yang berkaitan dengan aktivitas operasional perkebunan, serta memastikan bahwa data tersebut sesuai dengan kondisi fisiknya. Sebagai contoh, kerani buah bertugas untuk mencatat hasil panen tandan buah segar (TBS) dan memastikan bahwa



## 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.

jumlah TBS yang tercatat sesuai dengan yang ada di lapangan. Kerani juga memiliki peran penting dalam pembuatan catatan yang akurat, seperti mencatat hasil panen TBS yang terbagi berdasarkan tipe kualitas, misalnya THP (Tandan Buah Segar) dengan kualitas baik, yang kemudian dicatat dengan rapi di dalam buku mandor untuk memastikan bahwa catatan tersebut lengkap, jelas, dan dapat dipertanggungjawabkan. Selain itu, kerani juga bertanggung jawab dalam pengelolaan administrasi lainnya, termasuk pencatatan stok barang di gudang, pengelolaan bibitan, serta penghitungan gaji karyawan, sehingga memastikan kelancaran operasional perkebunan kelapa sawit dan mendukung proses produksi yang efisien.

### 3. Asisten Divisi

Bertanggung jawab atas hasil kerja para divisinya dan melakukan *supervise* ke Lapangan untuk memastikan pengarahannya dapat dilaksanakan dengan baik, sesuai standar an mutu yang di inginkan. Berikut tugas dan tanggung jawab asisten divisi, yaitu ;

- a. Mengatur kegiatan perkebunan (*estate*) dan memastikannya terpelihara dengan baik;
- b. Bertanggung jawab atas pelaksanaan program anggaran untuk perkebunan;
- c. Memastikan alokasi tenaga kerja yang tepat, kendaraan perkebunan, dan peralatan lainnya antara divisi yang berbeda dan kegiatan yang berbeda sehingga tingkat produktivitas yang optimum tercapai dari pemanfaatan sumber daya yang tersedia secara maksimal; dan
- d. Memastikan kebutuhan bahan perkebunan, pemesan tepat waktu dan memastikan penggunaan yang tepat dan pemeliharaan catatan yang berkaitan dengan pemanfaatan material.

### 4. Mandor

Bertugas untuk memastikan mutu kerja dan prestasi kerja sesuai standar. Hasil inspeksi harus di laporkan kepada asisten setiap sor, untuk ditindak



## 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.

lanjuti oleh asisten atas kekurangan dalam pelaksanaan kerja yang ada. Adapun tugas-tugas mandor, sebagai berikut:

- a. Memberikan petunjuk kepada tim dalam melaksanakan pekerjaan, untuk menyiapkan rekomendasi secara terinci atas usulan desain, termasuk data pendukung yang diperlukan;
- b. Menjamin bahwa semua isi dari kerangka acuan pekerjaan ini akan dipenuhi dengan baik yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan major serta pemeliharaan jalan;
- c. Bekerjasama dengan pihak pemberi tugas sehubung dengan pekerjaan;
- d. Menjamin semua pelaksanaan detail teknis untuk pekerja masing-masing paket kontrak dalam menentukan alokasi, tingkat serta jumlah dan jenis-jenis pekerjaan yang secara khusus disebutkan dalam dokumen kontrak;
- e. Membantu tim dilapangan dalam mengendalikan kegiatan-kegiatan kontaktor termasuk pengendalian pemenuhan waktu pelaksanaan pekerjaan;
- f. Membantu dan memberikan petunjuk kepada tim di lapangan dalam mencari pemecahaan-pemacahaan atas permasalahan yang timbul sehubungan dengan teknis maupun permasalahan kontrak;
- g. Mengendalikan semua personil yang terlibat dalam pekerjaan penyelidikan bahan/material baik di lapangan maupun di laboratorium serta menyusun rencana kerjanya;
- h. Memeriksa hasil laporan pengujian serta analisanya;
- i. Bertanggung jawab atas pengujian dan penyelidikan material/bahan di lapangan; dan
- j. Membantu pejabat pelaksana teknis kegiatan administrasi kemajuan proyek.

## 5. 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.

Melaksanakan hal yang diinstruksikan atau kadang juga bisa mengekspresikan kreatifitasnya sepanjang hal itu sepengetahuan sang pemberi instruksi.

## G. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling menentukan dalam keberhasilan sebuah perusahaan, karena kualitas dan kemampuan tenaga kerja yang dimiliki perusahaan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan dan kemajuan yang dicapai. Dalam hal ini, Astra Management System (AMS) meyakini bahwa sebuah tim yang hebat dan solid akan mampu menghasilkan kinerja yang jauh lebih baik dibandingkan dengan sekelompok individu yang memiliki kemampuan hebat namun bekerja secara terpisah tanpa kolaborasi yang efektif. Keberhasilan suatu tim kerja yang sukses sangat bergantung pada keberadaan anggota tim yang tidak hanya memiliki karakter yang kuat dan kompetensi yang tinggi, tetapi juga mampu bekerja sama dengan baik, saling mendukung, dan tidak saling menyalahkan, karena saling menghormati dan memahami peran masing-masing. Selain itu, faktor lain yang juga sangat penting dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif dan menghasilkan kinerja unggul adalah hubungan yang baik antara atasan dan bawahan yang dibangun dengan prinsip pemberdayaan, di mana setiap individu merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang. Keterjalinan hubungan ini juga sangat dipengaruhi oleh keselarasan antara seluruh komponen organisasi, dari level manajerial hingga operasional, dengan visi, misi, dan strategi bisnis perusahaan, sehingga setiap langkah dan keputusan yang diambil dapat mengarah pada tujuan yang sama dan saling mendukung dalam mencapai kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Untuk membangun kerjasama yang unggul, PT. Teso Indah memperhatikan beberapa hal yaitu:



- a. Kematangan individu ditandai dengan dimilikinya:
- Integritas, yaitu kesamaan ucapan dengan perbuatan, dan mentalitas
  - Proaktifitas, yaitu sikap hidup yang berlandaskan pada prinsip dan sistem nilai, bukan pada keadaan lingkungan, tindakan orang lain, serta perasaan

- b. Jangan menyalahkan orang lain

Iklim kerjasama perlu dipelihara dengan menghindari sikap saling menyalahkan satu sama lain. Untuk itu perlu dibangun sikap saling percaya, saling pengertian dan saling memberi.

- c. Hubungan atas dan bawah

Kerjasama efektif mutlak harus terjadi juga antara anggota kelompok dan pimpinannya. Seorang pemimpin kerja yang baik mampu memberdayakan kelompoknya dengan mendayagunakan potensi seluruh anggota kelompoknya untuk menciptakan keunggulan ataupun mendapatkan hasil kerja optimal.

Aspek sumber daya manusia (SDM) lainnya yang menjadi perhatian mencakup beberapa hal penting yang berkaitan dengan pendidikan, keyakinan, dan toleransi dalam lingkungan kerja.

- Tingkat pendidikan karyawan di PT. Teso Indah sangat bervariasi, mulai dari lulusan Sekolah Dasar (SD) hingga Strata 1 (S1). Hal ini disebabkan oleh kebutuhan perusahaan akan beragam kemampuan, terutama keterampilan teknis yang dominan dibutuhkan di lapangan, serta kemampuan manajerial yang diperlukan dalam pengambilan keputusan di tingkat yang lebih tinggi. Kondisi ini mencerminkan bahwa PT. Teso Indah membuka peluang kerja yang luas bagi berbagai latar belakang pendidikan, selama individu



## 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.

tersebut memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

- 2) Aspek keyakinan agama juga menjadi bagian penting dalam membangun lingkungan kerja yang harmonis. Dengan keberagaman agama yang dianut oleh para karyawan di lingkungan perkebunan, sikap toleransi menjadi nilai utama yang harus dijunjung tinggi oleh seluruh individu. Dalam kehidupan sehari-hari di perkebunan, keberagaman keyakinan agama ini mengharuskan setiap orang untuk menghormati dan menghargai perbedaan, sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif, harmonis, dan saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama.

## H. Waktu Kerja

PT. Teso Indah menetapkan hari kerja resmi bagi seluruh karyawan dari hari Senin hingga Sabtu, dengan ketentuan bahwa hari Sabtu merupakan hari kerja setengah hari. Pada hari Sabtu, karyawan bekerja mulai pukul tujuh pagi hingga pukul dua belas siang tanpa waktu istirahat. Sementara itu, hari Minggu dan hari-hari libur nasional ditetapkan sebagai hari libur resmi untuk seluruh karyawan PT. Teso Indah, di mana tidak ada kewajiban bekerja pada hari-hari tersebut. Untuk karyawan yang bekerja di departemen pabrik, yang memiliki tanggung jawab langsung terhadap proses produksi, diberlakukan sistem kerja shift, dengan masing-masing shift berlangsung selama delapan jam dan hanya memiliki waktu istirahat pada saat jam makan. Adapun sistem shift ini terbagi menjadi tiga kali dalam sehari, yang mencakup shift pagi, siang, dan malam. Sementara itu, untuk karyawan yang tidak terlibat langsung dalam proses produksi, mereka tidak dikenakan sistem kerja shift dan mengikuti jam kerja reguler. Secara keseluruhan, PT. Teso Indah menetapkan total jam kerja sebanyak 40 jam per minggu, dengan jadwal kerja bagi karyawan non-produksi pada hari Senin hingga Jumat dimulai pukul tujuh



pagi hingga empat sore, dengan waktu istirahat selama satu jam di tengah hari. Dengan pengaturan jam kerja yang terstruktur seperti ini, perusahaan berusaha untuk menjaga keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

## I. Tunjangan Sosial

Selain gaji yang diterima oleh karyawan PT. Teso Indah juga memberikan tunjangan sosial dan pesangon:

### 1. Tunjangan Pengobatan

Seluruh karyawan beserta keluarganya, yang meliputi istri atau suami dan maksimal tiga orang anak, yang bekerja di PT. Teso Indah, berhak mendapatkan tunjangan pengobatan yang disediakan oleh perusahaan, dengan komposisi yang bervariasi sesuai dengan golongan atau tingkat jabatan karyawan. Tunjangan pengobatan ini mencakup biaya pengobatan yang telah ditentukan oleh perusahaan, yang dapat digunakan oleh karyawan dan anggota keluarga yang terdaftar untuk mendapatkan perawatan medis. Selain itu, karyawan juga diberikan fasilitas untuk mendapatkan layanan rumah sakit melalui penggunaan kartu BPJS Kesehatan, yang memungkinkan mereka untuk mengakses layanan kesehatan secara lebih mudah dan terjangkau. Dengan adanya tunjangan pengobatan ini, PT. Teso Indah berkomitmen untuk mendukung kesejahteraan dan kesehatan karyawan serta keluarga mereka, guna memastikan bahwa karyawan dapat bekerja dengan tenang tanpa khawatir tentang biaya pengobatan apabila diperlukan. Pemberian tunjangan ini juga menjadi bagian dari upaya perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung keseimbangan kehidupan kerja bagi karyawan dan keluarganya.

### 2. Pesangon



#### 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.

Setiap karyawan di perusahaan berhak menerima uang pesangon sebagai hak mereka, selain gaji reguler yang diterima setiap bulan, sesuai dengan ketetapan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Uang pesangon ini diberikan ketika seorang karyawan berhenti bekerja, baik itu karena pengunduran diri, pemutusan hubungan kerja (PHK), atau alasan lainnya yang mengharuskan mereka meninggalkan perusahaan. Pemberian uang pesangon ini bertujuan untuk memberikan kompensasi atas masa kerja karyawan yang telah berkontribusi bagi perusahaan, serta untuk membantu karyawan dalam proses transisi mereka setelah meninggalkan perusahaan. Besar uang pesangon yang diterima oleh karyawan dihitung berdasarkan ketentuan yang berlaku di perusahaan, yang umumnya mengacu pada masa kerja dan posisi yang dijabat oleh karyawan tersebut. Kebijakan ini juga merupakan salah satu bentuk perlindungan bagi karyawan, sebagai bagian dari tanggung jawab perusahaan untuk menjaga kesejahteraan mereka, terutama dalam situasi di mana pengurangan tenaga kerja diperlukan.

#### J. Fasilitas Karyawan

Untuk menunjang kesejahteraan dan kenyamanan kerja karyawan, PT. Teso Indah telah menyediakan berbagai fasilitas fisik yang dapat diakses oleh seluruh karyawan dan keluarganya. Salah satu fasilitas yang diberikan adalah rumah tinggal yang disediakan untuk karyawan, yang dapat dihuni bersama keluarga mereka, sehingga karyawan dapat merasakan kenyamanan dan kedekatan dengan keluarga selama menjalankan tugas mereka. Selain itu, perusahaan juga menyediakan fasilitas transportasi berupa bus sekolah yang dapat digunakan oleh anak-anak karyawan yang sedang bersekolah, sekaligus dapat dimanfaatkan oleh karyawan untuk transportasi menuju kebun atau area perkebunan, sehingga memudahkan mobilitas mereka. Tidak hanya itu, PT. Teso Indah juga menyediakan musholah untuk mendukung kegiatan ibadah karyawan, serta sebuah kantin yang memudahkan karyawan dalam memenuhi



© 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.

kebutuhan konsumsi selama jam kerja. Dengan adanya fasilitas-fasilitas tersebut, diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, mendukung kesejahteraan, dan meningkatkan semangat kerja karyawan di perusahaan.

## BAB V

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelaksanaan bimbingan kelompok terhadap tingkat semangat kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis uji-t yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,003, yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05. Dengan demikian, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, sementara hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Selain itu, hasil analisis menggunakan uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara bimbingan kelompok dengan semangat kerja, dengan nilai rhitung sebesar 0,722. Ketika dibandingkan dengan r tabel untuk jumlah sampel  $N = 25$  pada taraf signifikansi 5% (0,05), yang memiliki nilai sebesar 0,396, hasil menunjukkan bahwa rhitung lebih besar daripada r tabel ( $0,722 > 0,396$ ). Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,00, yang juga lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara bimbingan kelompok terhadap semangat kerja karyawan PT. Teso Indah Estate Rantau Bakung termasuk dalam kategori "berpengaruh" secara signifikan.

### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan temuan dalam pelaksanaan bimbingan kelompok terhadap semangat kerja karyawan, maka dapat disarankan sebagai berikut untuk peneliti selanjutnya dapat memaksimalkan bimbingan kelompok agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik karena mengingat terdapat kelemahan pada penelitian ini. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat membandingkan bimbingan kelompok terhadap kemampuan lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afrina, I. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Lancar Jaya Desa Karsa Jaya Belitang Oku Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 18(2), 68–77.
- Ahmad, A., & Jaya, I. (2021). *Biostatistik: Statistik dalam Penelitian Kesehatan*. Kencana.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Armila. (2020). Bimbingan Kelompok dalam Mengatasi Stres. *Jurnal Penyuluhan Islam*, (2), No.1, 113–118.
- Bae, C. N., Kusuma, A. R., & Irawan, B. (2020). Peran Dinas Perhubungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur dalam Optimalisasi Fungsi Terminal Telihan di Kota Bontang. *Jurnal Administrasi Negara*, 8(1), 9631–9642.
- Bungin, B. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Prenada Media Group.
- Dewi, N. kumala, & Putra, A. S. (2020). Sistem Penunjang Keputusan Penerimaan Karyawan Baru dengan Algoritma Greedy. *Jurnal Visualika*, 6(2), 154–160.
- Djaali, & Muljono, P. (2008). *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Grasindo.
- Fadillah, S. N. (2019). Layanan Bimbingan Kelompok dalam Membentuk Sikap Jujur Melalui Pembiasaan. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam*, 3(2), 167–178.
- Hartanti, J. (2022). *Bimbingan Kelompok*. Duta Sablon.
- Hasbi, A. Z. El, Damayanti, R., Hermina, D., & Mizani, H. (2023). Penelitian Korelasional (Metodologi Penelitian Pendidikan). *Al-Furqan: Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya*, (2), No. 6, 784–808.
- Hikmah, S. N., & Saputra, V. H. (2023). Korelasi Motivasi Belajar dan Pemahaman Matematis terhadap Hasil Belajar Matematika. *Mathema : Jurnal Pendidikan Matematika*, 5 (1), 42–57.
- Kurniawati, Y. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Bidang Ilmu Pendidikan Kimia*. Cahaya Firdaus.



- 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.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Prapiro, R. D. S., Wiguna, T. S., Gali, B., & Ali, H. K. (2023). Hak Karyawan Perusahaan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Jurnal Dinamika Hukum Dan Masyarakat*, (6), No. 1, 18–22.
- Putri, N. I. (2021). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Roflin, E., Liberty, I. A., & Pariyana. (2021). *Populasi, Sampel, Variabel dalam Penelitian Kedokteran*. Nasya Expanding Management.
- Rosmalia. (2016).  *Layanan Bimbingan Kelompok dengan Teknik Diskusi dalam Meningkatkan Rasa Percaya Peserta Didik Kelas VII N 2 Lampung Selatan*. UIN Intan Raden Lampung.
- Rusimin, & Hamdi, M. (2018). *Bimbingan dan Konseling Kelompok*. Bumi Aksara.
- Setiawan, A. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Lingkungan Universitas Pembangunan Pancabudi Medan. *Jurnal Akutansi Bisnis & Publik*, 8(2), 191–203.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Taniredja, T., & Mustafidah, H. (2001). *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*. Alfabeta.
- Umar, H. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia* (cetakan ke). Gramedia Pustaka Utama.



## 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.

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

© **Haec et Memento in Sisk Riau**

## KUESIONER PENELITIAN

Nama :  
 Jenis Kelamin :  
 Usia :  
 Jabatan :  
 Petunjuk Pengisian :

Berikut ini adalah sejumlah pernyataan-pernyataan dan pada setiap pernyataan terdapat empat pilihan jawaban. Berikut tanya (✓) pada kotak pilihan yang anda anggap paling sesuai menggambarkan diri anda.

• **Keterangan Jawaban**

- SS** : Jika pernyataan **Sangat Sesuai** dengan keadaan diri anda  
**S** : Jika pernyataan **Sesuai** dengan keadaan diri anda  
**TS** : Jika pernyataan **Tidak Sesuai** dengan diri anda  
**STS** : Jika pernyataan **Sangat Tidak Sesuai** dengan diri anda

**Kuesioner Variabel X (Bimbingan Kelompok)**

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya sudah pernah mengikuti bimbingan kelompok yang disediakan oleh perusahaan				
2	Saya fokus mengikuti berlangsungnya bimbingan kelompok yang disediakan oleh perusahaan				
3	Saya mudah memahami materi yang disampaikan pada saat bimbingan				
4	Saya sangat senang mengikuti pelaksanaan bimbingan kelompok				
5	Bimbingan kelompok adalah bentuk kepedulian perusahaan terhadap karyawan				
6	Bimbingan kelompok sangat perlu dilaksanakan di perusahaan				

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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.

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
7	Segala informasi yang disampaikan saat bimbingan kelompok sangat bermanfaat				
8	Pelaksanaan bimbingan kelompok dapat menyelesaikan permasalahan				
9	Pelaksanaan bimbingan kelompok oleh perusahaan membantu saya untuk ketidaktahuan saya terhadap informasi baru				
10	Saya tidak pernah mengikuti bimbingan kelompok				
11	Materi yang disampaikan membuat saya bosan				
12	Saya kurang faham dengan materi yang disampaikan oleh pembimbing				
13	Saya tidak suka mengikuti bimbingan kelompok				
14	Saya tidak serius dalam mengikuti bimbingan kelompok yang diberikan				
15	Bimbingan kelompok tidak menyelesaikan permasalahan				
16	Bimbingan kelompok tidak dapat membantu menambah pengetahuan saya				
17	Saya tidak fokus saat mengikuti bimbingan kelompok				

**Kuesioner Variabel Y (Semangat Kerja)**

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keahlian saya				
2	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku				
3	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup				

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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.

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	keluarga				
2	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya				
3	Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya dan kompetensi yang dimiliki				
4	Saya menerima gaji lebih tinggi dari apa yang saya kerjakan				
5	Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji				
6	Saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan				
7	Saya merasa senang karena perusahaan menepati janji untuk menaikkan gaji sesuai dengan besaran yang dijanjikan				
8	Saya menerima tunjangan hari raya sesuai waktu yang telah ditentukan				
9	Saya menerima tunjangan hari raya sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan				
10	Saya menerima tunjangan hari raya sesuai dengan prestasi kerja saya sendiri				
11	Saya merasa senang karena penghasilan dari pekerjaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup setiap hari				
12	Saya senang dengan promosi kenaikan jabatan sering terjadi diperusahaan				
13	Sebagai pegawai saya memiliki pemahaman yang cukup mengenai keterkaitan tugas-tugas				
14					
15					

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	jabatannya dengan jabatan-jabatan lain didalam atau diluar lingkup organisasi				

## Kuesioner Bimbingan Kelompok

Nama	umur	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Rihan	30	2	3	3	3	4	3	4	4	3	2	4	2	3	3	3	4	4
Muhammad Fajri	33	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4
Muhammad Suma Hafidz	34	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	3
Agus Sulaiman	33	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
Ridho Abdillah	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1
Nugraha Gigan Akbar	32	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
Harun Roziqin Nahar	23	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3
Surya Kasmarani	22	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
Melli	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Ali	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Moechadi	34	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3
Rio Faqod	36	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
Muhammad Rizki	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3	3	3	2
Anjas Sri Pratama	38	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
Billa	37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
Sadewa Etrama	37	2	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3
Eep	25	2	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3
Saipul Anwar	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4

## Kuesioner Semangat Bekerja

in kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

## 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.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.918	30

Correlations			
		Semangat Kerja	Bimbingan Kelompok
Semangat Kerja	Pearson Correlation	1	.722 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	25	25
Bimbingan Kelompok	Pearson Correlation	.722 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	25	25

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17.150	9.110		1.883	.072
	Bimbingan Kelompok	.608	.181	.574	3.364	.003

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## DOKUMENTASI



Pintu Masuk PT. Teso Indah



Melakukan Penyuluhan tentang  
Bimbingan Kelompok



Mewawancara seorang pekerja tentang  
semangat bekerja



Beberapa pekerja sedang mengerjakan  
Kuesioner di google form



UIN SUSKA RIAU

© 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.

## **SURAT MENYURAT**

**UIN SUSKA RIAU**



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.



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

Nomor : B- 4948/Un.04/F.IV/PP.00.9/11/2023  
Sifat : Biasa  
Lampiran : 1 (satu) Exp  
Hal : Mengadakan Penelitian.

Pekanbaru, 01 November 2023

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:

Nama	:	HASHFI IBNURRAUS
NIM	:	11840214004
Semester	:	XI (Sebelas)
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:

**"Pengaruh Bimbingan Kelompok Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Pt.Teso Indah Estate Rantau Bakung Indragiri Hulu"**

Adapun Sumber Data Penelitian Adalah :  
"Desa Rantau Bakung."

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.



Prof. Dr. Imron Rosidi., S.Pd., M.A  
NIP. 19811118 200901 1 006

Tembusan:

1. Mahasiswa yang bersangkutan