



UIN SUSKA RIAU

No.7250/BKI-D/SD-S1/2025

**EFEKTIVITAS KONSELING KELOMPOK
TERHADAP PENURUNAN STRES KERJA KARYAWAN
DI PT OSCAR INVESTAMA SUNGAI GUNTUNG
KAB. INDRAGIRI HILIR**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh
Gelas Sarjana Strata Satu (SI) Sarjana Sosial (S.Sos)

OLEH

KHAIRUN NISA

12140220594

UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI
BIMBINGAN KONSELING ISLAM
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2025**

© 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 mengikuti 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

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.

كلية الدعوة والاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

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

PENGESAHAN UJIAN MUNAQASAH

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 : Khairun Nisa
NIM : 12140220594
Judul : Efektivitas Konseling Kelompok Terhadap Penurunan Stres Kerja Karyawan di PT Oscar Investama Sungai Guntung Kab. Indragiri Hilir

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

Hari : Selasa
Tanggal : 18 Maret 2025

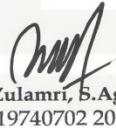
Dapat diterima dan disetujui sebagai salah satu syarat memperoleh gelar S.Sos pada Strata Satu (S1) Program Studi Bimbingan Konseling Islam di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

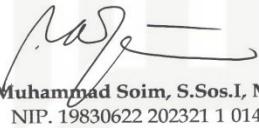
Pekanbaru, 6 Mei 2025

Dekan,

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

Tim Penguji

Ketua/ Penguji I,

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

Sekretaris/ Penguji II,

Muhammad Soim, S.Sos.I, MA
NIP. 19830622 202321 1 014

Penguji III,

Reizki Maharani, S.Pd., M.Pd
NIP. 19930522 202012 2 020

Penguji IV,

Listiawati Susanti, S.Ag., M.A
NIP. 19720712 200003 2 003



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 mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

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

Nama : Khairunnisa

Nim : 12140220594

Judul Skripsi : Efektivitas Konseling kelompok terhadap penurunan stres kerja karyawan di PT. Oscar Investama Sungai Guntung Kab. Indragirihilir

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

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

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

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



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.

Nomor : Nota Dinas
Lampiran : 4 (eksemplar)
Hal : Pengajuan Ujian Skripsi an. **Khairunnisa**
Kepada Yth.
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Suska Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah mengadakan pemeriksaan atau perubahan seperlunya guna kesempurnaan skripsi ini, maka kami sebagai pembimbing skripsi saudara (**Khairunnisa**) NIM. (12140220594) dengan judul "**Efektivitas Konseling kelompok terhadap penurunan stres kerja karyawan di PT. Oscar Investama Sungai Guntung Kab. Indragirihilir**" telah dapat diajukan untuk mengikuti ujian munaqasyah guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam bidang Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

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

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

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

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



UIN SUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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 mengikuti 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.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Nama : Khairunnisa

NIM : 12140220594

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi ini yang berjudul : **Efektivitas Konseling kelompok terhadap penurunan stres kerja karyawan di PT. Oscar Investama Sungai Guntung Kab. Indragirihilir** adalah benar karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi ini diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan Skripsi dan gelar yang saya peroleh dari Skripsi tersebut.

Pekanbaru, 27 Februari 2025
Yang membuat pernyataan



Khairunnisa
NIM. 12140220594

ABSTRAK

Khairun Nisa (2025): Efektivitas Bimbingan Kelompok Terhadap Penurunan Stres Kerja Karyawan Di PT.Oscar Investama Sungai Guntung Kab.Indragiri Hilir

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas bimbingan kelompok dalam menurunkan tingkat stres kerja pada karyawan PT Oscar Investama yang berlokasi di Sungai Guntung, Kabupaten Indragiri Hilir. Stres kerja merupakan permasalahan yang umum dihadapi oleh karyawan dan dapat berdampak negatif terhadap produktivitas serta kesejahteraan mental pekerja. Sampel berjumlah 12 orang responden yang diambil menggunakan teknik Sampling jenuh. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Bimbingan kelompok, sedangkan Variabel terikat penelitian ini adalah Penurunan Stres Kerja Pada Karyawan PT Oscar Investama Sungai Guntung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Selanjutnya berdasarkan uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh yang efektif dan signifikan antara variabel dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t sebesar 8,461 lebih besar dari t tabel sebesar 0,683 pada taraf signifikansi 5% yang disimpulkan bahwa (Ha) diterima dan (Ho) ditolak. Berdasarkan interpretasi hasil uji korelasi bahwa antara variabel Bimbingan kelompok (X) dengan variabel penurunan stress kerja (Y) mempunyai hubungan yang cukup dengan nilai korelasi sebesar 0,937. Selanjutnya dengan interpretasi nilai koefisien determinasi sebesar 5% yang berpengaruh positif, yang artinya ada pengaruh variabel indenpendet terhadap variabel dependent sebesar 87,8%, sedangkan sisanya 12,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang mempengaruhi variabel (Y) penurunan stress kerja karyawan.

Kata Kunci :Konseling kelompok, Penurunan Stres Kerja ,Karyawan

ABSTRACT

Khairun Nisa (2025): *The Effectiveness of Group Counseling in Reducing Employee Work Stress at PT. Oscar Investama Sungai Guntung, Indragiri Hilir*

This research aims to determine the effectiveness of group counseling in reducing work stress levels in employees of PT Oscar Investama located in Sungai Guntung, Indragiri Hilir Regency. Work stress is a common problem faced by employees and can have a negative impact on workers' productivity and mental well-being. The sample consisted of 12 respondents taken using saturated sampling techniques. The independent variable in this research is group counseling, while the dependent variable in this research is reducing work stress in employees of PT Oscar Investama Sungai Guntung. This research uses quantitative methods with a descriptive approach. Furthermore, based on the t test, it is known that there is an effective and significant influence between the variables, proven by the results of the t test calculation of 8,461, which is greater than the t table of 0.683 at the 5% significance level, which concludes that (Ha) is accepted and (Ho) is rejected. Based on the interpretation of the correlation test results, the group counseling variable (X) and the work stress reduction variable (Y) have a sufficient relationship with a correlation value of 0.937. Furthermore, with the interpretation of the coefficient of determination value of 5% which has a positive effect, which means that there is an influence of the independent variable on the dependent variable of 87.8%, while the remaining 12.2% is influenced by other factors that influence the variable (Y), reducing employee work stress.

Keywords: *Group counseling, Reducing Work Stress, Employees*



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 mengikuti 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

Bismillahirohmanirohim

Alhamdulillah, segala puji dan syukur ke hadirat Allah Subhanahu wa Ta'ala atas segala nikmat, karunia, dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, serta umatnya hingga akhir zaman.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis telah menerima banyak bantuan, dukungan, dan motivasi dari berbagai pihak. Dengan penuh kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hairunas Rajab, M. Ag, selaku Rektor UIN Suska Riau.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Helmianti, M.Ag., Selaku WR I, Bapak Prof. Dr. H. Mas'ud Zein, M.Pd Selaku WR II, dan Bapak Prof. Edi Erwan, S.Pt., M.SC., Ph.D Selaku WR III, beserta seluruh civitas Akademik Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Prof. Dr. Imron Rosidi., S.Pd, M.A., Ph.D selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Prof. Dr. Masduki M.Ag selaku Wakil Dekan I, Bapak Firdaus El Hadi,S.Sos, M.Soc.Sc.,Ph.D. Wakil Dekan II, Bapak H.Arwan, M.Ag Wakil III Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
5. Bapak Zulamri. S.Ag., MA selaku Ketua Program Studi Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Sekaligus selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir yang telah meluangkan waktu selama proses bimbingan dan memberikan arahan, nasehat dan dukungan kepada penulis hingga terselesaikan skripsi ini.
6. Ibu Rosmita, S.Ag.,MA, selaku Sekretaris Program Studi Bimbingan Konseling Islam dan Ibu Ari Delvia Selaku Admin Program Studi Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Rahmad M.Pd selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing penulis didunia perkuliahan.
8. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah memberikan ilmu yang tidak ternilai harganya.
9. Karyawan/I Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri 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 mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10. Ucapan terimakasih kepada Bapak Dimas Kuncahyo selaku manager PT Oscar Investama Sungai Guntung Kab.Indragiri Hilir seluruh karyawan yang telah menjadi responden dan yang telah membagi ilmu dan semangat selama penulis melakukan penelitian
11. Ucapan terimakasih kepada seluruh tenaga pengajar Lapas Perempuan Kelas II A Pekanbaru yang telah membagi ilmu dan motivasinya selama Peneliti melakukan praktik kerja lapangan disana.
12. Terimakasih yang tak terhingga untuk orang tua tercinta yakni Ayah M.Yunus dan Ibu Fatimah yang penuh kasih sayang dan telah berjuang tanpa lelah untuk memberikan pendidikan terbaik bagi anak-anaknya. Ayah dan Ibu senantiasa menjadi sumber semangat yang tak tergantikan, terutama di saat penulis berada dalam masa sulit dan hampir menyerah. Alhamdulillah, atas izin Allah dan doa yang selalu terpanjatkan dari Ayah dan Ibun tercinta, penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.
13. Ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada kakak tercinta yaitu Sarini,Hazlinda wati,Selma fitri,Hapsah dan adek Rahmania atas dukungan moral yang diberikan serta selalu menjadi pengingat bagi penulis untuk mampu Menyelesaikan skripsi ini.
14. Ucapan terimakasih kepada sahabat masa kecil sekolah dan sampai kuliah yaitu Miranda dan Yunda Safitri atas dukungan dan perhatian yang diberikan serta selalu menjadi pengingat bagi penulis untuk mampu Menyelesaikan skripsi ini.
15. Ucapan terimakasih yang tulus kepada Sahabat penulis dan teman-teman terdekat yang telah menemani selama masa perkuliahan Zakiah Dwi Nur'aini, Ulfa Syafriana, Nurul Asila, Rapisah, Rahmaratul Khairani, Salsabilla dan terkhusus teman KKN Silvi Sandia,Echa Septia Ananda,Aida fitriyani dan Tengku Tasya Anggraini Sagita karena telah mensupportku memberikan motivasi serta tempat cerita curhat tiada hentinya menjadi sahabat terbaik selama masa perkuliahan.
16. Terimakasih juga kepada teman teman BKI C Serta untuk seluruh teman-teman Bimbingan Konseling Islam 2021 dan Tim KKN Desa Suak Lanjut 2024, terimakasih atas pengalaman, pembelajaran, dan kisah yang tidak akan bisa terlupakan.
17. Terakhir penulis dengan segala kerendahan hati menyampaikan terima kasih dan apresiasi sebesar-besarnya kepada diri sendiri atas segala upaya yang dilakukan, semoga skripsi ini menjadi bukti bahwa kamu adalah seorang yang mampu menyelesaikan apa yang kamu mulai.



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

© **Hak Cipta Milik UIN Suska Riau**

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Dengan segala kerendahan hati penulis, hanya kepada Allah Swt penulis berdoa semoga semua pihak yang turut membantu dalam segala proses penulisan skripsi ini kiranya kebaikan nya dibalas kebaikan pula nantinya. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak luput dari kesalahan dan kekurangan, untuk itu penulis meminta maaf atas kesalahan dan kekurangan tersebut.

Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 10 Februari 2025
Penulis

KHAIRUN NISA
1214022594

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

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Penegasan Istilah	4
1.3 Permasalahan	4
1.4 Rumusan Masalah	5
1.5 Tujuan Penelitian	5
1.6 Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Terdahulu	7
2.2 Landasan Teori	9
2.2.1 Konseling Kelompok	9
2.2.2 Stres Kerja	19
2.3 Konsep Operasional	28
2.4 Kerangka Berpikir	30
2.5 Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Desain Penelitian	31
3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian	31
3.2.1 Lokasi Penelitian	31
3.2.2 Waktu Penelitian	31
3.3 Populasi Dan Sampel	32
3.3.1 Populasi	32

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

3.3.2 Sampel	32
3.4 Teknik Analisis Data	32
3.4.1 Angket Atau Kuisioner	32
3.4.2 Observasi	33
3.4.3 Dokumentasi	33
3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas	33
3.5.1 Uji Validitas	34
3.5.2 Uji Reliabilitas	34
3.6 Teknik Analisis Data	34
3.6.1 Analisis Deskriptif	34
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	34
3.6.3. Uji Normalitas	35
3.6.4. Koeffisien Kolerasi	35
3.6.5 Teknik Regresi Linear Sederhana	35
BAB IV GAMBARAN UMUM	36
4.1 Sejarah Oscar Investama	36
4.2 Letak Geografis	36
4.3 Organisasi	37
4.3.1 Struktur Organisasi	37
4.3.2. Tugas Struktur Organisasi	38
4.3.3. Daftar Nama Karyawan	38
4.4. Visi dan Misi	39
4.5. Pelayanan	39
4.6. Sarana dan Prasarana	40
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1. Hasil Penelitian	41
5.2. Gambaran Umum Frekuensi Sampel	41
5.3. Uji Deskriptif Statistik	41
5.3.1 Analisis Statistik Deskriptif Penelitian	41
5.3.2 Rekapitulasi Jawaban Variabel Bimbingan Kelompok (X)	42

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 mengikuti 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.

5.3.3 Rekapitulasi Jawaban Variabel Penurunan Stres Kerja (Y)	44
5.4 Uji Asumsi Klasik	45
5.4.1 Uji Normalitas	46
5.4.2 Uji Linearitas	46
5.4.3 Uji Heteroskedasitas	47
5.5 Uji Hipotesis (Uji T)	48
5.6 Pembahasan	50
5.6.1 Interpensi Hasil Penelitian.....	50
5.6.2 Keterbatasan dan Kekurangan	55
BAB VI PENUTUP	56
6.1 Kesimpulan	56
6.2 Saran	56

DAFTAR PUSTAKA

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

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Konsep Operasional	29
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	31
Tabel 3.2 Skor Alternatif Jawaban Angket Dengan Skala Likert	33
Tabel 3.3 Inrevensi Koefisien Korelasi	35
Tabel 4.1 Nama Pembagian Karyawan PT Oscar Investama	38
Tabel 4.2 Sarana Dan Prasarana PT Oscar Investama	40
Tabel 5.1 Tabel Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 5.2 Hasil Output Uji Deskriptif Statistik	41
Tabel 5.3 Rekapulasi Jawaban Responden Variabel X	42
Tabel 5.4 Rekapulasi Variabel Y	44
Tabel 5.5 Hasil Output Uji Normalitas	46
Tabel 5.6 Hasil Output Uji Hipotesis (Uji T)	47
Tabel 5.7 Hasil Output Uji Koefisien	49
Tabel 5.8 hasil Output uji nilai signifikansi (ANOVA)	50

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Letak Geografis	37
Gambar 4.2 struktur Organisasi PT. Oscar invesma sungai guntung	37

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© **Hak Cipta Milik UIN Sultan Syarif Kasim Riau**

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisisioner Penelitian	60
Lampiran 2	Tabulasi Data Uji Coba Variabel X.....	63
Lampiran 3	Tabulasi Data Penelitian X	63
Lampiran 4	Tabulasi Data Uji Coba Variabel Y	64
Lampiran 5	Tabulasi Data Penelitian Y	64
Lampiran 6	Uji Coba Validasi Variabel X.....	65
Lampiran 7	Uji Validasi Penelitian Variabel X	66
Lampiran 8	Uji Coba Validasi Variabel Y	67
Lampiran 9	Uji Validitas Penelitian Variabel Y	68
Lampiran 10	Uji Reliability	69
Lampiran 11	Uji Asumsi Klasik	71
Lampiran 12	Uji Hipotesis.....	72
Lampiran 13	Dokumentasi.....	73



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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, stres menjadi salah satu masalah psikologis yang sering dialami oleh karyawan. Stres kerja dapat muncul akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi, tekanan dari atasan, konflik antarrekan kerja, atau bahkan kurangnya dukungan dalam lingkungan kerja. PT Oscar Investama, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan berlokasi di Sungai Guntung, Kabupaten Indragiri Hilir, tidak terlepas dari kondisi tersebut. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal dengan beberapa karyawan, diketahui bahwa tingkat stres kerja di perusahaan ini cukup tinggi. Hal ini terlihat dari adanya keluhan karyawan terkait beban kerja yang berlebihan, sering terjadi konflik dengan rekan maupun atasan, serta tekanan waktu yang relatif singkat dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.

Karyawan yang memiliki beban kerja yang berlebihan dapat mengalami kelelahan baik secara fisik maupun mental. Banyaknya tugas yang harus diselesaikan dengan tepat waktu sedangkan waktu yang tersedia sangat sedikit, karyawan cenderung merasa tertekan, panik, bahkan kehilangan motivasi, di sisi lain, konflik yang terjadi antara sesama rekan kerja maupun antara karyawan dan atasan juga menjadi pemicu stres yang cukup dominan. Lingkungan kerja yang tidak harmonis dapat memengaruhi kenyamanan bekerja, menghambat komunikasi, serta menurunkan semangat dan kinerja karyawan. Jika hal ini tidak ditangani secara tepat, maka akan berdampak buruk tidak hanya pada individu, tetapi juga terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Hal ini sejalan dengan Robbins dan Judge (2015), Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang muncul ketika seseorang merasa bahwa tuntutan pekerjaan yang dihadapi melebihi kemampuannya. Stres kerja sering muncul sebagai respon terhadap tekanan yang berlebihan. Kondisi ini bisa menyebab terjadinya tekanan psikologis dan fisik. Stres kerja dapat terjadi akibat berbagai faktor, antara lain beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, konflik dengan atasan atau rekan kerja. Sementara itu, menurut Lazarus dan Folkman (1984), stres merupakan hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungannya, ketika individu menilai bahwa tuntutan situasi melebihi kemampuan yang dimilikinya. Dengan kata lain, stres terjadi ketika seseorang merasa kewalahan atau tidak mampu mengatasi tekanan yang datang dari lingkungan kerjanya. Stres kerja adalah kondisi dimana tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu dalam mengatasinya dan ini bisa menyebabkan tekanan psikologis dan fisik. Di PT Oscar Investama ini memiliki masalah stres kerja seperti beban kerja berlebihan, tenggat waktu ketat dan konflik di tempat kerja dapat memicu stres. Jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat menurunkan produktivitas, mengganggu kesehatan mental dan fisik serta mempengaruhi hubungan sosial 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 mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Dampak stress kerja tidak hanya dirasakan oleh individu dalam bentuk kelelahan dan penurunan motivasi tetapi juga mempengaruhi produktivitas dan keharmonisan di lingkungan kerja. Stres kerja adalah ketidak mampuan individu dalam memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaannya sehingga ia merasa tidak nyaman dan tidak senang. Selain hal itu, stres yang berlebihan akan berakibat buruk terhadap individu saat berhubungan dengan lingkungan secara normal. Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari ciri-ciri diantara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2017). Stres merupakan kondisi ketegang yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang, stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungan nya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Artinya karyawan dalam perusahaan akan menghadapi berbagai gejala negative yang berpengaruh kepada kinerja nya dalam bekerja. Menyatakan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor ditempat kerja yang berinteraksi dengan pekerjaan sehingga mengganggu psikologis dan prilaku. Gejala yang terdampak pada stress ini yaitu ketidak stabilan emosi, merasa gelisah dan tidak bisa rileks, cenderung menarik diri, mengalami gangguan tidur, naik nya tekanan darah dan gangguan pada pencernaan. Stres kerja berbahaya bagi kesejahteraan karyawan dan dapat menyebabkan kinerja tidak stabil dan penurunan produktivitas kerja (Colligan & Higgins, 2006).

Stres juga diartikan sebagai keadaan dimana manusia memberi reaksi terhadap tekanan yang dihadapinya. Dengan kata lain untuk melihat bagaimana stress mempengaruhi terhadap kondisi fisik dan mental seseorang terhadap suatu peristiwa. Stres kerja merupakan masalah yang semakin banyak dialami oleh pekerja di berbagai bidang industri. Tuntutan pekerjaan yang tinggi, beban kerja yang berlebihan, konflik dengan rekan kerja, serta ketidakpastian karir dapat menyebabkan tingkat stres yang signifikan. Stres kerja yang berkepanjangan dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik individu, serta menurunkan produktivitas dan kinerja mereka di tempat kerja Lazarus dan Folkman (1984).

Fenomena stres kerja merupakan realitas kompleks yang sering dijumpai dalam mencakup aspek fisik, psikologis, dan sosial dari kehidupan karyawan, stres kerja dapat muncul sebagai akibat dari berbagai faktor yang saling berinteraksi, seperti beban kerja yang berlebihan, tenggat waktu yang ketat, konflik interpersonal di tempat kerja, ketidakjelasan peran, kurangnya otonomi dalam pengambilan keputusan, atau ketidak seimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia, gejala-gejala stres kerja dapat diamati melalui peningkatan kelelahan fisik dan mental, penurunan motivasi dan produktivitas, peningkatan tingkat kesalahan dalam pekerjaan, selain itu, stres kerja juga dapat mempengaruhi dinamika tim dan budaya organisasi secara keseluruhan,

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 mengikuti 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.

© *Halaman ini dibuat oleh Mahasiswa*

menciptakan lingkungan kerja yang tegang dan kurang kondusif untuk inovasi dan kolaborasi. fenomena ini juga dapat berdampak pada kehidupan pribadi karyawan, mempengaruhi hubungan keluarga dan sosial mereka di luar konteks pekerjaan, dalam skala yang lebih luas, stres kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat mengakibatkan kerugian ekonomi bagi perusahaan dan masyarakat melalui penurunan produktivitas, peningkatan biaya kesehatan, dan tingginya tingkat pergantian karyawan.Ketika karyawan di perusahaan tersebut merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan merasakan tekanan, hal ini dapat menghambat kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan efektif (Hapsari, 2020). Stres yang timbul dari lingkup pekerjaan, seperti beban kerja yang terlalu berat atau terlalu ringan, konflik peran, ketidakjelasan dalam peran, ketidaksesuaian antara tanggung jawab dan wewenang, kondisi kerja yang tidak menyenangkan, kepemimpinan yang kurang efektif, kurangnya dukungan dari rekan kerja, dan sebagainya (Teguh et al., 2020)

Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk mengurangi stres kerja adalah melalui konseling kelompok. Konseling kelompok memungkinkan karyawan untuk berbagi pengalaman, menerima dukungan emosional, serta belajar mengelola stres secara lebih efektif melalui interaksi sosial. Maslach dan Leiter (2021) menekankan bahwa stres kerja yang tidak ditangani dengan baik dapat berkembang menjadi burnout, yang akan mengurangi kualitas hidup karyawan dan kinerja mereka di tempat kerja. Dalam konteks ini, konseling kelompok berfungsi sebagai salah satu cara yang efektif untuk mengurangi perasaan kelelahan emosional dan meningkatkan kesehatan mental karyawan. Pendekatan ini juga memberikan peluang bagi karyawan untuk memperkuat hubungan sosial mereka, yang dapat mengurangi perasaan terisolasi. Menurut Maslach dan Leiter (2021), stres yang berkepanjangan yang tidak ditangani dengan baik dapat berkembang menjadi burnout, yaitu kondisi kelelahan emosional yang ditandai dengan penurunan semangat, perasaan terasing dari pekerjaan, serta penurunan pencapaian pribadi. Burnout tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan, tetapi juga dapat merusak hubungan antar rekan kerja dan mengurangi efektivitas tim. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menyediakan intervensi yang tepat, seperti konseling kelompok, untuk membantu karyawan mengatasi stres dan mencegah terjadinya burnout. Konseling kelompok dapat memberikan rasa solidaritas dan dukungan sosial, yang dapat memperkuat ketahanan psikologis individu dalam menghadapi stres kerja.

Selain itu, Karasek dan Theorell (2022) dalam model *Job Demand-Control* menyatakan bahwa stres kerja berhubungan erat dengan tingkat tuntutan pekerjaan yang tinggi yang tidak diimbangi dengan otonomi atau kontrol terhadap pekerjaan. Ketidakseimbangan ini dapat menyebabkan ketegangan dan kelelahan psikologis. Dalam hal ini, konseling kelompok dapat meningkatkan rasa kontrol karyawan terhadap stres yang mereka alami, dengan memberi mereka kesempatan untuk mendiskusikan dan mencari solusi terhadap tantangan yang dihadapi

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

bersama dengan rekan kerja dalam suatu kelompok yang suportif. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik tidak hanya berisiko bagi kesejahteraan individu, tetapi juga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dalam hal ini, PT Oscar Investama perlu melakukan upaya untuk mengurangi stres di tempat kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan harmonis

Dalam upaya mengatasi masalah stres kerja, konseling kelompok telah menjadi salah satu intervensi yang sering digunakan. Konseling kelompok memberikan kesempatan bagi individu untuk berbagi pengalaman, mendapatkan dukungan dari orang lain yang menghadapi situasi serupa, dan belajar strategi coping yang efektif (Corey, 2005).

1.2 Penegasan Istilah

Agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam mengartikan dan memahami judul penelitian ini, maka peneliti perlu memberi penegasan istilah yang digunakan dalam judul ini:

a. Efektivitas

Efektivitas menurut Hidayat (2008) adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai, dimana semakin besar persentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya.

b. Konseling kelompok

Konseling kelompok menurut Corey (2005) adalah proses yang menggabungkan berbagai teori untuk membantu anggota kelompok dengan memperhatikan latar belakang budaya mereka, seperti agama, status sosial, dan jenis kelamin. Seorang konselor harus memiliki sifat yang baik seperti jujur, peduli, dan bisa dipercaya, serta mampu memimpin kelompok dengan baik sambil menjaga kerahasiaan dan menghormati perbedaan setiap anggota

Penurunan

Penurunan menurut Syamsir (2016) adalah suatu proses perubahan yang menunjukkan pengurangan atau penyusutan dari kondisi awal ke kondisi yang lebih rendah, yang dapat diukur secara kuantitatif maupun kualitatif. Proses ini dapat terjadi secara bertahap atau secara signifikan tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya."

c. Stres Kerja

Stres kerja menurut Mangkunegara (2017) adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan."



1.3 Permasalahan

1.3.1. Identifikasi Masalah

Dari berbagai penjabaran pada latar belakang masalah diatas maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Adanya Karyawan yang mengalami stress kerja di PT Oscar Investama Sungai Guntung Kab. Indragiri Hilir
2. Bagaimana konseling kelompok dapat menurunkan stress kerja pada karyawan di PT Oscar Investama Sungai Guntung Kab. Indragiri Hilir

1.3.2. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, agar substansi penelitian lebih sistematis dan terarah maka peneliti menetapkan batasan penelitian ini berfokus pada:

1. Subjek peneliti dan tempat penelitian ini adalah PT Oscar Investama Sungai Guntung Kab. Indragiri Hilir.
2. Hasil penelitian hanya akan dilihat dari hasil jawaban responden terhadap angket yang telah dikerjakan oleh responden.

1.4 Rumusan Masalah

Dengan perumusan masalah diharapkan dapat mengarahkan peneliti untuk mengumpulkan data dan memilih metodologi yang tepat untuk penelitian yang positif dan signifikan. Berdasarkan fenomena yang dikemukakan, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini yaitu “Apakah Efektif konseling kelompok terhadap penurunan stress kerja di PT Oscar Investama Sungai Guntung ?”.

1.5 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini secara umum diusahakan untuk mengetahui Efektivitas konseling kelompok terhadap penurunan stress kerja di PT Oscar Investama Sungai Guntung.

1.5.2 Kegunaan Penelitian

Berikut beberapa kegunaan dari penelitian ini baik secara akademis maupun praktis :

1. Kegunaan Akademis

- a. Sebagai bahan informasi bagi peneliti yang ingin mengetahui Efektivitas konseling kelompok terhadap penurunan stress kerja di PT Oscar Investama Sungai Guntung
- b. Untuk lebih memaksimalkan keahlian dan pemahaman penulis akan salah satu kasus nyata yang akan banyak dihadapi sebagai calon akademisi bidang Bimbingan Konseling Islam.



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 mengikuti 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. Kegunaan Praktis

- a. Hasil penelitian juga diharapkan dapat menjadi rujukan dalam melakukan penelitian-penelitian serupa.
- b. Sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam membahas tema yang diteliti, peneliti membagi dalam enam bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

Untuk mempermudah dalam membahas tema yang diteliti, peneliti membagi dalam enam bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut.

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, penegasan istilah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang kajian terdahulu, landasan teori, konsep operasional, kerangka pemikiran dan hipotesis

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan desain penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas serta teknik analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM

Pada Bab ini penulis mengemukakan mengenai gambaran umum fokus penelitian berkaitan dengan subyek penelitian.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada Bab ini penulis mengemukakan hasil penelitian dan pembahasan.

BAB VI: PENUTUP

Pada Bab ini Penulis mengemukakan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DOKUMENTASI

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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Terdahulu

Kajian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan rujukan penelitian penulis terhadap penelitian yang hampir mirip dengan sebelumnya serta menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam kajian terdahulu ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

a. **Efektivitas Konseling Kelompok Menggunakan Teknik Motivational Interviewing Untuk Mengatasi Gejala Depresi Ringan Peserta Didik Man 2 Bandar Lampung**

Penelitian ini berfokus pada subjek peserta didik yang masih berada dalam tahap perkembangan remaja di lingkungan pendidikan menengah atas, dengan menggunakan Teknik motivational interviewing yang lebih spesifik dan terstruktur dalam pelaksanaan konseling kelompok, di mana tujuan utamanya adalah untuk mengatasi gejala depresi ringan serta meningkatkan motivasi internal peserta didik dalam konteks akademik dan perkembangan pribadi, sementara evaluasi keberhasilan intervensi diukur melalui indikator-indikator yang berkaitan dengan penurunan gejala depresi, peningkatan motivasi belajar, dan perbaikan fungsi psikologis dalam setting pendidikan. Sedangkan penelitian ini memfokuskan pada subjek karyawan atau pekerja dewasa yang berada dalam lingkungan profesional dengan berbagai tuntutan pekerjaan yang dapat memicu stress kerja, di mana konseling kelompok yang diberikan menggunakan pendekatan konvensional yang lebih umum dengan tujuan untuk menurunkan tingkat stres kerja serta meningkatkan produktivitas dalam konteks organisasi atau perusahaan, sementara evaluasi keberhasilan intervensi diukur melalui indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja, produktivitas, dan penurunan gejala stres dalam setting profesional.

b. **Pengaruh Rational Emotive Behavior Therapy Terhadap Penurunan Tingkat Stres Kerja Perawat Puskesmas Menggala Tulang Bawang Saat Masa Pandemi Covid 19**

Penelitian pertama merupakan penelitian yang berfokus berfokus pada penggunaan terapi kognitif untuk mengubah pola pikir irasional menjadi rasional. Pendekatan ini dilakukan secara individu, di mana perawat yang mengalami stres kerja mendapatkan sesi terapi yang bertujuan membantu mereka mengenali dan mengubah pikiran negatif yang memperburuk stres kerja mereka. Penelitian ini dilakukan dalam konteks pandemi Covid-19, di mana tenaga kesehatan menghadapi tekanan

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 mengikuti 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.

tinggi akibat beban kerja yang meningkat dan risiko terpapar virus. Sedangkan penelitian merupakan penelitian yang berfokus pada pemberian treatment berupa konseling kelompok sebagai intervensi untuk menurunkan tingkat stres kerja karyawan, di mana penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melihat efektivitas konseling kelompok dalam menurunkan stress kerja, sementara pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan pengukuran tingkat stres menggunakan instrumen yang berisi indikator-indikator stres kerja seperti gejala fisik, emosional, kognitif, dan perilaku.

c. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Menara Pangkalan Bun

Penelitian pertama merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang berfokus pada variabel keterlibatan kerja sebagai variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel dependen di CV Menara Pangkalan BU, di mana penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana untuk mengukur seberapa besar pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan indikator keterlibatan kerja meliputi partisipasi aktif dalam pekerjaan, mengutamakan pekerjaan, dan pekerjaan sebagai pusat kehidupan, sementara pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan observasi langsung terhadap aktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian kedua merupakan penelitian kuantitatif yang memberikan perlakuan berupa konseling kelompok sebagai intervensi untuk menurunkan tingkat stres kerja karyawan, di mana penelitian ini menggunakan instrumen berupa angket dengan pengukuran sebelum dan sesudah pemberian treatment untuk melihat efektivitas konseling kelompok, sementara pengumpulan data dilakukan melalui observasi partisipan, wawancara mendalam, dan pengukuran tingkat stres menggunakan instrumen yang berisi indikator-indikator stres kerja seperti gejala fisik, psikologis, dan perilaku.

d. Peran Konseling Kelompok dengan Teknik Sosiodrama dalam Mengatasi Perilaku Prososial pada Remaja di Kelurahan 8 Ilir Palembang

Penelitian pertama merupakan penelitian yang berfokus pada penggunaan teknik sosiodrama dalam konseling kelompok untuk mengatasi permasalahan perilaku prososial pada remaja di lingkungan masyarakat Kelurahan 8 Ilir Palembang, di mana subjek penelitiannya adalah remaja dengan karakteristik usia perkembangan yang masih mencari identitas diri dan membutuhkan pembelajaran sosial melalui teknik bermain peran, sementara setting penelitian dilakukan di

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

lingkungan masyarakat yang membutuhkan penguatan perilaku prososial untuk menciptakan lingkungan sosial yang lebih positif. Sedangkan penelitian kedua merupakan penelitian yang berfokus pada efektivitas konseling kelompok secara umum tanpa teknik spesifik untuk menurunkan tingkat stres kerja pada karyawan di lingkungan profesional, di mana subjek penelitiannya adalah orang dewasa yang bekerja dengan karakteristik yang sudah matang secara psikologis namun menghadapi tekanan dalam pekerjaan, sementara setting penelitian dilakukan di lingkungan kerja yang membutuhkan penanganan stres untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Konseling Kelompok

Perkembangan global abad ke-21 menitikberatkan pada perkembangan penduduk yang selaras dengan perkembangan berbagai demensi kehidupan dengan masalah yang kompleks. Masalah yang kompleks menuntut setiap individu untuk berinteraksi dengan individu lain atau dengan kelompok. Semakin kompleks masalah tersebut membuat individu memilih kelompok sebagai layanan konseling baginya. Maka sudah selayaknya layanan konseling berada pada garis terdepan sebagai layanan dengan intervensi yang professional.

Layanan konseling diharapkan dapat membantu individu dalam pemecahan masalah melalui *setting* kelompok. Latar belakang kehadiran konseling sebagai bentuk penanganan terhadap orang-orang yang mengalami gangguan psikologis dimulai sejak tahun 1986 yang di pelopori oleh Lightner Witmer dengan mendirikan sebuah *psychological counseling clinic* di University of Pennsylvania (Latipun, 2001).

Setelah didirikan *Psychological counseling clinic*, pada tahun berikutnya Jesse B. Davis merupakan orang pertama yang memulai kegiatan sebagai pendidik dan konselor karir di Central High School, Detroit (Mappiare, 2002). Perkembangan konseling juga dibantu oleh Eli Weaver dengan menerbitkan sebuah pamphlet yang berjudul *Choosing a Carrer* pada tahun 1908 dan Frank Parson yang mengembangkan konsep bimbingan dan konseling Vokasional. Parson dianggap sebagai innovator konsep dan teknik konseling vokasional atas usahanya tersebut (Latipun, 2001).

Di era tahun 1930-an E.G Williamson menyumbangkan teori konseling untuk pertama kalinya. Dalam hal ini ia menggunakan pendekatan yang bersifat *Directive, Counselor-Centered*. Gagasan ini ia tuangkan dalam buku nya yang berjudul *How to Counseling Studenti* pada tahun 1939 dan *counseling Adolescent* pada tahun 1950. Pendekatannya ini lah yang lebih banyak yang digunakan dalam dunia konseling selama kurang lebih dua decade berikutnya



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 mengutip 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 tahun 1940-an terjadi beberapa perubahan dalam peraktik konseling. Hal ini dilatarbelakangi oleh hadir nya teori yang dibawa oleh Carl Rogers. Ia adalah seorang ahli psikologis yang beraliran humanistic dan berhasil memberikan nuansa baru dalam pendekatan konseling. Gagasan yang diusungnya ini sangatlah bertolak belakang dengan napa yang dikemukakan oleh Williamson. Apabila Williamson menggunakan pendekatan Counselor-Centered dalam menangani kliennya, maka Rogers menggunakan pendekatan *person-centered* dalam praktiknya. Pemikiran Rogers tersebut menekankan bahwa permasalahan yang dihadapi oleh individu hanya dapat diselesaikan apabila individu itu sendiri yang paling banyak mengambil peran dalam menyelesaikan masalahnya. Pendapatnya ini banyak diterima banyak kalangan

, walaupun tetap banyak mendapatkan tantangan. Perbedaan pandangan antara teori yang dikemukakan oleh Williamson dan Rogers ini memang saling bertentangan dalam praktik pelaksanaannya. Akan tetapi mereka akan tetap dianggap sebagai peletak dasar Gerakan konseling modern.

Menurut Soedarmadji (2001), perkembangan konseling yang terus melaju dengan pesat di negara-negara Eropa seperti Amerika, Inggris dan lain sebagainya dapat disebabkan karena semakin kompleks dan rumitnya permasalahan yang dihadapi negara maju sehingga mereka terus berupaya menyelesaikan permasalahan tersebut. Awal mula pelaksanaan konseling di negara barat hanya difokuskan pada nilai-nilai yang terdapat pada kelompok kulit putih yang pada saat itu menjadi kaum mayoritas sehingga kegiatan konseling lebih banyak dikhususkan bagi kaum mayoritas tersebut.

Munculnya kaum minoritas yang disebut kaum pendatang yang terdiri dari siswa, mahasiswa, imigran dengan membawa nilai-nilai dan budaya mereka sendiri tentu saja menimbulkan permasalahan karena kesulitan menyesuaikan diri dengan kebudayaan yang baru. Kedudukan wanita di dunia pekerjaan dan yang lain menepati urutan kedua dibawah pria. Akhirnya muncullah Gerakan- gerakan kaum perempuan untuk menunjukkan eksistensinya yang sangat kuat. Beranjak dari permasalahan yang dihadapi kaum minoritas secara keseluruhan membuat konseling terus melakukan penelitian untuk menangani kasus kaum minoritas.

Dalam hal penanganan kasus kaum minoritas, terdapat pertumbuhan dan perkembangan konseling dalam segala aspek kehidupan di negara barat yang mendorong negara-negara lain untuk mengadaptasi konseling. Bukan hanya pada negara maju, negara berkembang pun ikut serta menerapkan konseling sebagai sarana pemecahan masalah.

a. Pengertian Konseling kelompok

Konseling kelompok adalah sebagai suatu upaya bantuan dari konselor kepada sejumlah konseli dalam suasana kelompok yang bersifat

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 mengikuti 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.

penyembuhan, pencegahan, dan pengembangan, dan diarahkan pada pemberian kemudahan dalam mencapai perkembangan yang optimal. Dengan tujuan konseli mampu menemukan dirinya dan memahami dirinya sendiri dengan lebih baik, konseli juga mampu mengembangkan kemampuan berkomunikasi antara satu individu dengan individu yang lain, sehingga mereka dapat saling memberikan bantuan dalam menyelesaikan tugas-tugas perkembangan yang khas pada setiap fase-fase perkembangannya, konseli lebih menyadari dan menghayati makna dari kehidupan manusia sebagai kehidupan bersama, yang mengandung tuntutan menerima orang lain dan harapan akan diterima oleh orang lain, serta konseli belajar berkomunikasi dengan seluruh anggota kelompok secara terbuka, dengan saling menghargai dan saling menaruh perhatian. Pengalaman berkomunikasi tersebut akan membawa dampak positif dalam kehidupannya dengan orang lain di sekitarnya (Ummah, 2019)

Corey (2005) menyatakan bahwa pemahaman tentang konseling kelompok sebaiknya dilakukan dengan pendekatan integratif dan eklektif. Pendekatan integratif dalam konseling berupaya untuk menggabungkan berbagai perspektif teoritis guna memperkaya kajian, sehingga konseling tidak berkembang secara terpisah, melainkan terintegrasi dengan prinsip-prinsip ilmiah yang lebih luas. Dalam konteks multikultural, konseling kelompok sering kali berkaitan dengan isu-isu nilai, keyakinan, dan perilaku yang khas pada komunitas tertentu. Kesadaran akan aspek budaya, seperti usia, jenis kelamin, orientasi seksual, agama, dan status sosial-ekonomi, menjadi penting karena latar belakang budaya akan mempengaruhi sikap dan perilaku anggota kelompok. Oleh karena itu, perspektif budaya menjadi orientasi yang esensial dalam pelaksanaan konseling kelompok. Konselor memainkan peran sentral dalam proses kelompok. Namun, bagi konselor pemula, terdapat banyak hambatan internal, seperti kurangnya kepercayaan diri, keterbatasan dalam keterampilan, serta kesulitan dalam menentukan arah konseling kelompok. Seorang pemimpin kelompok yang efektif memiliki beberapa karakteristik pribadi, antara lain mampu menjadi teladan, memiliki komitmen untuk bersama-sama dalam kelompok, memiliki kemampuan untuk membantu orang lain, bersikap jujur dan peduli, memiliki keyakinan dalam proses kelompok, terbuka terhadap kritik, memiliki kesadaran budaya, keinginan untuk terus belajar, memiliki kewibawaan, resiliensi, kesadaran diri, selera humor, daya cipta, serta dedikasi dan komitmen diri (Posthuma, 1996; Corey, 2005).

Seorang konselor harus menunjukkan profesionalisme, yang tercermin dari penguasaan keterampilan dalam memimpin kelompok, menjadi pendengar yang aktif, tanggap terhadap kondisi tertentu, mampu menjelaskan

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 mengurangi 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.

dan merangkum, memfasilitasi proses kelompok, memiliki empati, mampu melakukan penafsiran, bertanya dengan tepat, membangun hubungan baik dengan anggota kelompok, serta memiliki keterampilan dalam konfrontasi memberikan dorongan, menetapkan batasan, melakukan asesmen, menjadi teladan, menyampaikan alternatif dan saran, berinisiatif, serta melakukan evaluasi. Konselor juga harus memiliki tiga kompetensi dasar: dapat dipercaya, memiliki pengetahuan yang memadai, dan keterampilan yang relevan. Isu-isu etika dalam konseling kelompok meliputi penyampaian informasi kepada anggota kelompok tentang aktivitas yang akan dilakukan, memperhatikan keanggotaan yang bersifat tidak sukarela, mem berikan kebebasan untuk mengundurkan diri dari kelompok, menjelaskan potensi risiko psikologis yang mungkin dihadapi anggota, serta menjaga kerahasiaan. Masalah-masalah etis ini sebaiknya disampaikan secara jelas kepada anggota kelompok. Selain itu, penting juga untuk memperhatikan keberagaman anggota kelompok. Ketika bekerja dalam setting populasi yang beragam, penting untuk menanamkan nilai-nilai keragaman, memberikan pemahaman tentang standar etis, serta memiliki pemahaman yang mendalam mengenai isu-isu khusus yang berorientasi pada jenis kelamin.

Sedangkan menurut pendapat (Supriatna 2009) bahwa konseling kelompok adalah suatu upaya bantuan kepada peserta didik dalam suasana kelompok yang bersifat pencegahan dan penyembuhan dan diarahkan kepada pemberian kemudahan dalam rangka perkembangan dan pertumbuhannya. Adapun beberapa konsep indikator konseling kelompok mernurut supriatna, perilaku anggota kelompok, dinamika kelompok, tujuan konseling kelompok, tindak lanjut yang positif. Dalam konseling kelompok memiliki struktur tersendiri demi terciptanya layanan konseling kelompok yang efektif, salah satunya yaitu dalam ketentuannya dalam jumlah anggota kelompok. Menurut Yalom, "jumlah keanggotaan pada konseling kelompok terdiri dari 4 sampai 12 orang klien." Hasil dari penelitian bahwa jika jumlah anggota dalam konseling kelompok kurang dari 4 orang maka suasana dalam proses layanan konseling kelompok kurang hidup dan kurangnya dinamika yang tercipta didalamnya. Namun sebaliknya, jika jumlah anggota konseling kelompok lebih dari 12 orang maka akan kurang efektif karena konselor yang menangani akan kewalahan.

b. Fungsi Konseling Kelompok

Bimbingan dan Konseling mengembangkan sejumlah fungsi yang hendak dipenuhi melalui pelaksanaan kegiatan bimbingan dan konseling, antara lain



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 mengikuti 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. Fungsi Pemahaman Yaitu fungsi bimbingan dan konseling yang akan menghasilkan pemahaman tentang sesuatu oleh pihak-pihak tertentu sesuai kepentingan pengembangan klien. Pemahaman ini meliputi :
 - a. Pemahaman tentang diri sendiri terutama oleh klien, orang tua, guru pada umumnya, dan guru pembimbing.
 - b. Pemahaman tentang lingkungan klien (termasuk lingkungan keluargadan sekolah) terutama oleh klien sendiri, orang tua, guru pada umumnya, dan guru pembimbing.
 - c. Pemahaman lingkungan yang lebih luas (termasuk informasi jabatan/ pekerjaan, informasi social,dan budaya/nilai- nilai) terutama oleh klien.
2. Fungsi pencegahan Yaitu fungsi bimbingan dan konseling yang akan menghasilkan tercegahnya dan terhindarnya klien dari berbagai permasalahan yang mungkin timbul, yang akan dapat mengganggu, menghambat, ataupun me nimbulkan kesulitan serta kerugian tertentu.
3. Fungsi Pemutusan Yaitu fungsi bimbingan dan konseling yang akan menghasilkan teratasinya berbagai permasalahan yang dialami oleh klien.
4. Fungsi pemeliharaan dan pengembangan Yaitu fungsi bimbingan dan konseling yang akan menghasilkan terpeliharanya dan terkembangnya berbagai potensi serta kondisi positif dalam rangka perkembangan dirinya sec ara mantap dan berkelajuta
5. Advokasi Yaitu fungsi untuk membantu klien memperoleh pembelaan atas hak dan/atau kepentingannya yang kurang mendapat perhatian.

c. Tujuan Konseling Kelompok

Tujuan konseling kelompok bukan memiliki kelompok pemenang melainkan kelompok yang memenuhi, karena tujuan konseling kelompok adalah memenuhi kebutuhan dan menyediakan pengalaman nilai bagi setiap anggotanya secara individu yang menjadi bagian kelompok tersebut. Prayitno membedakan tujuan konseling kelompok berdasarkan tujuan umum dan khusus. Tujuan umum konseling kelompok adalah berkembangnya kemampuan sosialisasi seseorang. Sementara tujuan khususnya adalah terfokus pada pembahasan masalah pribadi peserta kegiatan konseling. Shertzer dan Stone sebagaimana dikutip Winkel dan Hastutik menyatakan bahwa tujuan dari konseling kelompok adalah mengembangkan pikiran dan perasaan klien agar mampu memahami dan mengatasi problem yang dihadapi diri sendiri.

Wibowo menjelaskan bahwa “yang menjadi tujuan konseling kelompok adalah individu mampu meningkatkan kemampuan pribadi, mengatasi masalah pribadi, terampil dalam mengambil keputusan, terampil dalam memecahkan



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

masalah serta memberikan kemudahan dalam pertumbuhan dan perkembangan individu untuk melakukan tindakan yang selaras dengan kemampuannya”.

Menurut Ohlsen sebagaimana dikutip Winkel dan Hastutik, tujuan konseling kelompok adalah:

1. Masing-masing klien memahami dirinya dengan baik dan menemukan dirinya sendiri. Berdasarkan pemahaman diri dia lebih rela menerima dirinya sendiri dan lebih terbuka pada aspek-aspek positif dalam kepribadiannya.
2. Para klien lebih peka terhadap kebutuhan orang lain dan lebih mampu menghayati perasaan orang lain. Kepekaan dan penghayatan ini akan membuat mereka peka terhadap kebutuhan psikologis diri sendiri. Masing-masing klien menetapkan dan menghayati makna dari kehidupan manusia sebagai kehidupan bersama, yang mengandung tuntutan menerima orang lain dan harapan akan diterima orang lain
3. Masing-masing klien semakin menyadari bahwa hal-hal yang memprihatinkan bagi dirinya kerap juga menimbulkan rasa prihatin dalam hati orang lain. Dari berbagai pendapat diatas dapat peneliti simpulkan bahwa konseling kelompok memiliki tujuan untuk mengembangkan pemahaman diri sendiri maupun orang lain.

d. Komponen Dalam Konseling Kelompok

Komponen dalam konseling kelompok meliputi:

1. Pemimpin Kelompok Pemimpin kelompok adalah konselor yang berwenang menyelenggarakan praktik konseling secara profesional.
2. Anggota Konseling Para anggota konseling dapat beraktifitas langsung dan mandiri dalam bentuk mendengarkan, memahami, dan merespon kegiatan konseling. Setiap anggota dapat menumbuhkan kebersamaan yang diwujudkan dalam sikap antara lain pembinaan keakraban dan keterlibatan emosi, kepatuhan terhadap aturan kelompok, saling memahami, memberikan kesempatan dan bertatakrama untuk mensukseskan kegiatan kelompok.
3. Jumlah kelompok banyak sedikitnya jumlah anggota kelompok sangat mene ntukan efektifitas konseling kelompok. Jumlah terlalu sedikit 2-3 orang akan mengurangi efektifitas konseling kelompok, demikian juga terlalu banyak akan membuat peserta kurang intensif dan berpartisipasi dalam dinamika kelompok. Karena ideal jumlahnya tidak lebih dari 10 orang.
4. Homogenitas Kelompok Perubahan yang intensif dan mendalam memerlukan sumber-sumber yang variatif. Dengan demikian, layanan konseling kelompok memerlukan anggota kelompok yang bervariasi.



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 mengurangi 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.

Anggota yang homogen kurang efektif, sedangkan anggota yang heterogen akan menjadi sumber yang kaya untuk pencapaian tujuan layanan. Sekali lagi hal ini tidak ada ketentuan khusus, bisa disesuaikan dengan kemampuan pemimpin konseling dalam mengelola konseling kelompok.

5. Sifat kelompok dapat tertutup dan terbuka. Terbuka jika pada suatu saat dapat menerima anggota baru, dan dikatakan tertutup jika keanggotaannya tidak memungkinkan adanya anggota baru. Pertimbangan penggunaan terbuka dan tertutup bergantung pada keperluan. Kelompok tertutup maupun terbuka memiliki keuntungan dan kerugian masing-masing. Kelompok tertutup akan lebih mampu menjaga kohesivitasnya (kebersamaan) daripada kelompok terbuka.

Asas Konseling Kelompok

Asas konseling kelompok dalam kegiatan konseling kelompok terdapat sejumlah aturan ataupun asas-asas yang harus diperhatikan oleh para anggota yaitu:

1. Asas kerahasiaan, asas kerahasiaan ini memegang peranan penting dalam konseling kelompok karena masalah yang dibahas dalam konseling kelompok bersifat pribadi, maka setiap anggota kelompok diharapkan bersedia menjaga semua (pembicaraan ataupun tindakan) yang ada dalam kegiatan konseling kelompok dan tidak layak diketahui oleh orang lain selain orang-orang yang mengikuti kegiatan konseling kelompok.
2. Asas kesukarelaan Kehadiran, pendapat, usulan, ataupun tanggapandari anggota kelompok bersifat sukarela, tanpa paksaan.
3. Asas keterbukaan, keterbukaan dari anggota kelompok sangat diperlukan sekali. Karena jika keterbukaan ini tidak muncul maka akan terdapat keragu-raguan atau kekhawatiran.
4. Asas kegiatan hasil konseling kelompok tidak akan berarti bila klien yang dibimbing tidak melakukan kegiatan dalam mencapai tujuan-tujuan bimbingan. Pemimpin kelompok hendaknya menimbulkan suasana agar klien yang dibimbing mampu menyelenggarakan kegiatan yang dimaksud dalam penyelesaian masalah.
5. Asas kenormatifan dalam kegiatan konseling kelompok, setiap anggota harus dapat menghargai pendapat orang lain, jika ada yang ingin mengeluarkan pendapat maka anggota yang lain harus mempersilahkannya.
6. Asas kekinian masalah yang dibahas dalam kegiatan konseling kelompok harus bersifat sekarang. Maksudnya, masalah yang dibahas adalah masalah yang saat ini sedang dialami yang mendesak, yang mengganggu keefektifan kehidupan sehari-hari, yang membutuhkan penyelesaian segera, bukan masalah dua tahun yang lalu ataupun masalah waktu kecil. Dari paparan diatas dapat dijelaskan bahwa ada 6 asas dalam konseling kelompok yaitu



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 mengikuti 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.

asas kerahasiaan, asas kesukarelaan, asas keterbukaan, asas kegiatan, asas kenormatifan dan asas kekinian.

Tahapan Konseling Kelompok

Tahapan konseling kelompok menurut tohirin, terdapat beberapa tahapan yang penting untuk diperhatikan yaitu:

1. Persiapan

- a. Menetapkan waktu dan tujuan
- b. Mempersiapkan perlengkapan yang diperlukan

2. Pembentukan

- a. Menyampaikan salam dan doa sesuai agama masing masing.
- b. Menerima anggota kelompok dengan keramahan dan keterbukaan
- c. Melakukan perkenalan.
- d. Menjelaskan tujuan konseling kelompok.
- e. Menjelaskan pelaksanaan konseling kelompok.
- f. Menjelaskan asas-asas yang di dipedomani dalam pelaksanaan konseling kelompok.
- g. Melakukan permainan untuk pengakraban.

3. Peralihan

- a. Menjelaskan kembali dengan singkat cara pelaksanaan konseling kelompok
- b. Melakukan tanya jawab untuk memastikan kegiatan anggota
- c. Menekankan asas-asas yang dipedomani dan diperhatikan dalam layanan konseling kelompok.

4. Kegiatan

- a. Menjelaskan topic atau masalah yang dikemukakan.
- b. Meminta setiap kelompok memiliki sikap keterbukaan dengan masalah yang terjadi pada diri masing masing.
- c. Membahas masalah yang paling banyak muncul.

5. Pengakhiran

- a. Menjelaskan bahwa kegiatan konseling kelompok akan berahir.
- b. Penyampaian kemajuan yang dicapai oleh masing masing kemajuan yang dicapai oleh masing masing kelompok.
- c. Penyampaian komitmen untuk memegang keberhasilan masalah teman.
- d. Mengucapkan terima kasih.
- e. Berdoa menurut agama masing masing.
- f. Bersalaman.

Sedangkan menurut Prayitno tahapan tahapan dalam konseling kelompok yaitu:

1. Tahap Pembentukkan Yaitu tahapan untuk membentuk satu kelompok yang siap mengembangkan dinamika kelompok dalam mencapai

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

tujuan bersama. Kegiatan yang dilakukan adalah mengungkapkan tujuan dari konseling kelompok, menjelaskan cara-cara dan ciri-ciri kegiatan kelompok, memperkenalkan dan mengungkapkan diri atau pengakraban. Adapun tujuan yang ingin dicapai pada tahap pembentukan ini adalah:

- Anggota kelompok memahami pengertian dan tujuan konseling kelompok.
 - Timbulnya suasana kelompok dalam konseling kelompok yang sedang dilaksanakan.
 - Timbulnya minat anggota kelompok untuk mengikuti kegiatan konseling kelompok mulai dari awal sampai selesai.
 - Timbulnya sikap saling mengenal, percaya dan menerima.
 - Timbulnya suasana bebas dan terbuka.
 - Dimulainya pembahasan tentang tingkah laku dan perasaan. Berdasarkan tujuan kegiatan yang terjadi dalam tahap pembentukan, maka pemimpin kelompok berperan sebagai contoh yang akan diikuti oleh semua anggota kelompok, yaitu menampilkan diri secara utuh dan terbuka, menampilkan diri secara hangat, tulus bersedia membantu dan empati.
- Tahap Peralihan atau Transisi Yaitu tahapan untuk mengalihkan kegiatan kelompok ke kegiatan berikutnya yang lebih terarah. Kegiatannya meliputi menjelaskan kegiatan yang akan ditempuh pada tahap berikutnya meningkatkan dan keikutsertaan anggota pada saat ini dibutuhkan keterampilan pemimpin dan beberapa hal, yaitu ketepatan waktu, kemampuan melihat perilaku anggota, dan mengenal emosi di dalam kelompok. Adapun kegiatan hal tersebut adalah:
 - Kepakaan waktu pemimpin kelompok dituntut untuk peka kapan ia melakukan konfrontasi terhadap anggota, dan kapan harus memberikan dukungan, ia perlu peka terhadap anggota saat itu.
 - Observasi perilaku dan pengenalan suasana emosi. Disini pemimpin perlu memperhatikan anggota yang selalu menyita waktu, anggota yang sangat pasif, anggota yang selalu mencela, anggota yang selalu bersalah. Pengamatan yang akurat disertai data yang kongkrit yang dikomunikasikan oleh pemimpin akan sangat bermanfaat bagi anggota kelompok.
 - Pengenalan suasana emosi untuk melakukan intervensi selain ketepatan waktu disertai pengamatan yang akurat, pemimpin perlu mengenal suasana emosi di dalam kelompok. Reaksiperasaan pemimpin dapat dipakai sebagai sebagai barometer suasana di dalam 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 mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Tahap kegiatan tahap ini mengentaskan masalah pribadi anggota kelompok. Kegiatan ini meliputi setiap kelompok mengemukakan masalah pribadi yang perlu mendapatkan bantuan untuk pengentasannya. Klien menjelaskan lebih rinci masalah yang dialami. Semua anggota ikut merespon apa yang disampaikan anggota yang lain. Adapun tujuan yang ingin dicapai pada tahap ini adalah:
 - a. Terungkap masalah yang dirasakan, dipikirkan dan dialami oleh anggota kelompok.
 - b. Terbahasnya masalah topic yang dikemukakan secara mendalam dan tuntas.
 - c. Ikut sertanya seluruh anggota secara aktif dan dinamis dalam membahas masalah, baik yang menyangkit unsure unsure tingkah laku, pemikiran, maupun perasaan.
4. Tahap akhir yaitu tahap akhir kegiatan untuk melihat kembali apa yang telah dilakukan dan dicapai oleh kelompok serta merencanakan kegiatan lanjutan
 - a. Adapun tujuan yang ingin dicapai pada tahapan pengakhiran adalah terungkapnya kesan kesan anggota atau kelompok tentang pelaksanaan kegiatan konseling kelompok.
 - b. Terungkapnya hasil kegiatan kelompok yang telah tercapai.
 - c. Terumuskannya rencana kegiatan lebih lanjut.
 - d. Tetap terasakan hubungan kelompok dan rasa kebersamaan meskipun kegiatan diakhiri.

Dapat disimpulkan bahwa ada 4 tahap dalam konseling kelompok yaitu tahap pembentukan, tahap peralihan, tahap kegiatan, dan tahap akhir. Disamping itu konseling kelompok wajib dilakukan oleh guru pembimbing karena lebih efisien, dan lebih menjamin pemerataan pelayanan kepada seluruh klien.

Kelebihan dan Kekurangan Konseling Kelompok

1. Kelebihan konseling kelompok

Kelebihan Setiap melakukan konseling kelompok untuk membantu klien dalam menyelesaikan masalah yang dihadapinya aka nada kelebihan dan kekurangan, karena setiap klien baik yang individu maupun secara kelompok yang mempunyai latar belakang yang berbeda-beda serta mempunyai masalah yang berbeda-beda pula. Dalam konseling kelompok terdapat beberapa kelebihan dari segi menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Prayitno dan Erman Amti, kelebihan yang diberikan dalam konseling kelompok ternyata bukan hanya dari segi ekonomi, dinamika kelompok perubahan yang terjadi ketika konseling kelompok itu berlangsung juga amat menarik perhatian. Dalam konseling kelompok ini



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.

juga interaksi antara anggota kelompok merupakan suatu hal yang khas, yang tidak mungkin terjadi pada konseling individu atau perorangan.

Menurut Robert L. Gibson dan Marianne H. Mitchell, dalam berkelompok yang dipimpin oleh konselor yang berprofesi psikoanalisis, konselor disini juga memaknai transferensi dan resistensi untuk membebaskan alam bawah sadar pada diri klien tersebut. Analisis disini dapat berfokus pada perilaku individu sebagai anggota kelompok ataupun perilaku kelompok secara keseluruhan.

2. Kekurangan Konseling Kelompok

Berbeda dengan kelebihan konseling kelompok diatas kekurangan dapat juga didefinisikan sebagai berikut:

- a. Jika konseling kelompok dilakukan oleh seseorang yang abnormal atau memiliki masalah emosional yang sangat serius, maka dia akan pasif atau bisa saja menganggu proses konseling kelompok yang sedang berlangsung.
- b. Jika konseling kelompok yang dilakukan dengan orang yang tidak profesional, maka tujuan konseling kelompok tersebut tidak berjalan.
- c. Karena tujuan dan latar belakang antar anggota berbeda akan sulit untuk setiap individu beradaptasi satu sama lain. Jika salah satu anggota kelompok tersebut memberitahukan rahasia anggota kelompok ke anggota kelompok lain, maka dapat merugikan atau memalukan anggota kelompok tersebut.

2.2.2 Stres Kerja

1. Definisi Stres Kerja

Definisi stres telah berubah dari waktu ke waktu. Pada abad ke-17, istilah "stres" digunakan untuk menggambarkan kesulitan, straits, kesengsaraan, atau penderitaan (Shorter Oxford Dictionary, 1933), dan istilah "estrece" dari bahasa Prancis kuno digunakan untuk menggambarkan kesempitan atau penindasan (Shorter Oxford Dictionary, 2007). Pada abad ke-18 dan ke-19, istilah "stres" telah diperluas untuk menunjukkan situasi yang dipenuhi dengan ketegangan, tekanan, atau usaha keras. Definisi stres secara formal dikemukakan pertama kali oleh Walter Cannon tahun 1932, yang mengatakan: ketika makhluk merasakan adanya ancaman dari luar dirinya, makhluk cenderung melakukan pertahanan. Beberapa definisi stres kerja sebagai berikut:

1. Stress menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yaitu gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang disebabkan oleh faktor luar, atau disebut juga dengan ketegangan.

2. 2PTM Kemenkes RI: Stres adalah reaksi seseorang baik secara fisik maupun emosional (mental/psikis) apabila ada perubahan dari lingkungan yang mengharuskan seseorang menyesuaikan diri.
 3. WHO: stres pekerjaan adalah tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya.
 4. Robbins dan Coulter (2010): Stres adalah reaksi negative dari orang yang mengalami tekanan dari beban berlebih yang disebabkan oleh tuntutan, hambatan, atau peluang yang berlebihan.
 5. King (2010): Stres yang berkaitan dengan pekerjaan (job stres) didefinisikan sebagai stres kerja.
 6. Mangkunegara (2013): Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pekerja saat bekerja di tempat kerja mereka.
- Berdasarkan beberapa definisi tersebut maka dapat dirumuskan bahwa pengertian stres kerja adalah suatu ketegangan yang muncul dari interaksi pekerja dengan pekerjaan mereka yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan mental, yang kemudian berdampak pada emosi, proses berpikir, dan kondisi kerja mereka

2. Pengertian Stres kerja

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2017) Sedangkan menurut Siagian (2012) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar. Adapun beberapa konsep indikator stress kerja menurut segian yaitu beban kerja, hubungan interpersonal, lingkungan kerja, faktor-faktor organisasional. Suwatno dan Priansa (2011) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan tuntutan dari pekerjaannya. Menurut Ivancevich dalam Suwatno dan Priansa (2011) stres kerja merupakan respon adaptif, ditengahi oleh perbedaan individu yang merupakan suatu konsekuensi dari tindakan, situasi atau kejadian eksternal



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 mengikuti 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.

(lingkungan) yang menematkan tuntutan fisik dan psikologis yang berlebihan terhadap seseorang.

Dalam Agama Islam memaknai stres sebagai cobaan dari Allah. Sebagaimana firman Allah SWT di dalam Al Qur'an surat Al Baqarah ayat 155

وَتَبَلُّوْنَكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخُوفِ وَالْجُوعِ وَنَفْسٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ وَبَشَرُ الصِّرَبِينَ ١٥٥

Artinya: “dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar” (Kemenag 2019: Q.S Al-Baqarah:155). Cobaan tersebut yang dipandang sebagai beban sehingga menjadikan seseorang tertekan dan merasa stres. Bukan hanya kondisi yang buruk menjadi cobaan, namun kekayaan, tugas, tanggung jawab, kepandaian dan jabatan juga menjadi cobaan bagi manusia

Menurut Evanjeli (2012: 26) yang menjelaskan stres sebagai kondisi individu yang dipengaruhi oleh lingkungan. Kondisi stres terjadi karena ketidakseimbangan antara tekanan yang dihadapi individu dan kemampuan untuk menghadapi tekanan tersebut. Stres diartikan oleh seorang psikolog perkembangan Santrock (2000) sebagai respon individu terhadap situasi dan peristiwa yang dianggap mengancam (Yuwono, 2010: 14). Menurut beberapa ahli pengertian Stres adalah sebagai berikut:

- a. Menurut Terry Looker Dan Olga Greson, mendefinisikan stres sebagai sebuah keadaan yang kita alami Ketika ada sebuah ketidaksesuaian antara tuntutan-tuntutan yang diterima dan kemampuan untuk mengatasinya.
- b. Menurut Andrew goliszek, stres adalah suatu respon adaptif individu pada berbagai tekanan atau tuntutan eksternal dan menghasilkan berbagai gangguan, meliputi gangguan fisik, emosional, dan perilaku.
- c. Menurut Maramis, stres adalah segala masalah atau tuntutan menyesuaikan diri, yang karena tuntutan itulah individu merasa terganggu keseimbangan hidupnya

Pengelolaan stres disebut juga dengan istilah coping. Menurut, coping adalah proses mengelola tuntutan (internal dan external) yang ditaksir sebagai beban karena diluar kemampuan diri individu. Coping dapat membantu siswa beradaptasi dengan situasi stres dan kecemasan. (Friandry, 2012: 54)

Maka dapat disimpulkan bahwa stres adalah suatu keadaan yang merupakan hasil proses transaksi antara manusia dan lingkungan yang bersifat saling mempengaruhi dan dipengaruhi, yang didalamnya terdapat



kesenjangan antara tuntutan dari luar dan sumber-sumber yang dimiliki manusia.

3. Konsep Dasar Stres

Setiap orang pasti pernah mengalami stres. Namun mungkin tingkatan stres yang dialami berbeda antara satu orang dengan orang yang lain. Peristiwa tertentu dapat menyebabkan stres bagi seseorang, tetapi bagi orang lain, peristiwa tersebut adalah hal yang biasa dan dapat dikendalikan dengan baik. Semua orang dapat melihat sesuatu dengan cara yang berbeda. Misalnya orang yang membeli produk di suatu supermarket dan harus antri ketika membayar. Sebagian orang mungkin merasa enjoy saja ketika mengantri dan tidak berdampak apa-apa. Sedangkan bagi orang yang saat itu tengah terburu-buru atau tengah dihadapkan pada kondisi yang tidak nyaman, maka tiap detik yang dilalui untuk menyelesaikan antrian tersebut pasti memicu stres. Dalam menyikapi hal ini masing-masing orang juga akan memberikan respon yang berbeda, ada yang gelisah, menyerobot hingga marah-marah. Sebagian besar stresor dalam kehidupan sehari-hari bersifat psikososial; stresor yang sama dapat dilihat dengan cara yang berbeda, dan penilaian kognitif individu atau karyawan sangat mempengaruhi apakah stresor itu berdampak positif atau negatif (Selye dalam Waluyo, 2009). Sutherland dkk (dalam Asih dkk., 2018) mendefinisikan konsep dasar stres yaitu:

- 1) Penilaian kognitif (*cognitive appraisal*), menggambarkan stress sebagai pengalaman subjektif yang mungkin didasarkan pada pemahaman seseorang mengenai situasi yang tidak semata-mata tampak di lingkungan;
- 2) Pengalaman (*experience*) adalah suatu situasi yang bergantung pada tingkat pengalaman dengan situasi, keterbukaan sebelumnya (*previous exposure*), proses belajar, kemampuan nyata, dan konsep pendukung;
- 3) Tuntutan (*demand*) adalah tekanan, tuntutan, keinginan, atau dorongan langsung yang mempengaruhi cara tuntutan dapat diterima.
- 4) Pengaruh interpersonal (*interpersonal influence*), ketidakhadiran seseorang di mana faktor situasional dan latar belakang mempengaruhi pengalaman subjektif, respons, dan perilaku coping. Hal ini dapat memiliki konsekuensi baik positif maupun negatif. Meskipun kehadiran orang lain dapat menyebabkan kekacauan dan ketidakpastian yang tidak diinginkan, tetapi juga dapat memberikan dukungan, meningkatkan harga diri, dan memberikan konfirmasi nilai dan prinsip secara personal;
- 5) Keadaan stres (*a state of stress*) adalah ketidakseimbangan antara kebutuhan dan kemampuan untuk menyelesaiannya. Proses coping dan hasilnya adalah proses yang mengikuti.

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 mengutip 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.

Coping adalah suatu jenis pemecahan masalah dengan mengupayakan cara untuk mengalahkan atau mengurangi stres. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa stres pada ambang tertentu dapat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, dan dorongan untuk kreativitas dan inisiatif individu atau kelompok.

4. Jenis Stres

Stres tidak selalu buruk, stres bisa positif bisa pula negatif. Para peneliti berpendapat bahwa stres tantangan berbeda dengan stres hambatan atau stres yang menghambat pencapaian tujuan. Dalam suatu organisasi, terkadang ada tantangan yang dibuat dengan sengaja untuk mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang terbatas. Rice (dalam Ekawarna, 2018) menyatakan teori tentang stres dikelompokkan dalam tiga kategori, yaitu stres secara biologis (*biological stress theories*), stres secara psikologis (*psychological stress theories*), dan stres secara sosial (*social stress theories*). Quick dan Quick (dalam Waluyo, 2009) mengkategorikan stres menjadi dua jenis, yaitu:

a. Eustress

Eustress merupakan hasil respon stres yang sehat, positif dan konstruktif (bersifat membangun). Hal ini mencakup kesejahteraan individu dan organisasi yang terkait dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan beradaptasi, dan kinerja tingkat tinggi.

b. Distress

Distress yaitu respon stres yang tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal ini mencakup dampak individu dan organisasi, seperti penyakit kardiovaskular dan tingginya tingkat ketidakhadiran, yang berhubungan dengan penyakit, kelemahan, dan kematian.

1. Gejala-gejala Stres Kerja

Apabila tingkat stress kerja karyawan di lingkungan kerjanya tinggi, tentu memiliki dampak pada hasil kinerjanya. Namun tingkat stres yang rendah dan berlangsung dalam jangka waktu yang lamapun dapat menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mengambil tindakan supaya dapat menghindari atau meminimalkan stres kerja. Robbins dan Timothy (2016) menjelaskan gejala-gejala stres sebagai berikut:

- a. Gejala Fisiologis Stres menyebabkan perubahan metabolisme yang meningkatkan fungsi jantung, laju pernapasan, dan tekanan darah, yang dapat menyebabkan sakit kepala dan serangan jantung.
- b. Gejala Psikologis Stres memanifestasikan dirinya sebagai keadaan psikologis seperti ketegangan, kecemasan, mudah tersinggung, kebosanan, dan penundaan.



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 mengikuti 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. Gejala Perilaku Gejala perilaku stres meliputi penurunan produktivitas, ketidakhadiran dan pergantian karyawan, serta perubahan kebiasaan makan, peningkatan konsumsi rokok dan alkohol, bicara cepat dan gelisah, serta gangguan tidur.

Gejala stres lainnya juga diungkapkan oleh Wirawan (2010) yaitu:

- a. Fisik
Denyut jantung meningkat, sakit perut, sesak napas, mulut dan tenggorokan kering, tekanan darah meningkat, keringat dingin, sakit kepala, wajah pucat, gemetar atau susah tidur, tidak enak badan atau mudah lelah, siklus menstruasi tidak teratur, dan nafsu makan menurun.
- b. Kognitif
Penuaan, kekhawatiran, pesimis, penilaian yang buruk, konsentrasi yang buruk, kegelisahan, berkurangnya kreativitas, depresi, berkurangnya kinerja, berkurangnya kemampuan memecahkan masalah, prasangka dan ketidakpercayaan, penarikan diri dari pergaulan, kurangnya perhatian, mudah marah/tersinggung, ketidakpuasan, intoleransi terhadap orang lain, mimpi buruk
- c. Afektif
Ketidakstabilan emosi, penarikan diri, depresi, prasangka, kekhawatiran, mudah tersinggung, kegelisahan.
- d. Perilaku Pikun, kinerja menurun, penilaian yang buruk, kreativitas turun, konsentrasi yang buruk, kemampuan memecahkan permasalahan menjadi menurun.

Terdapat sembilan gejala stres menurut Lukaningsih dan Bandiyah (dalam Asih, dkk., 2018):

- a. Nyeri otot. Stres akan menimbulkan ketegangan, kontraksi dan kejang pada otot. Untuk mengatasinya bisa dengan cara mengambil nafas dalam-dalam selama 5-10 kali dan fokus pada relaksasi daerah yang tegang pada tubuh. Misal ketegangan di bagian leher, coba memutar lembut leher atau meminta bantuan orang lain untuk mengusuk bahu dengan cepat.
- b. Mata berkedut. Kondisi temporer yang sering terjadi akan sangat mengganggu dan mengkhawatirkan yang dipicu oleh stres dengan kondisi yang dikenal sebagai “blefarospasme”. Kondisi ini bisa diatasi dengan cara menutup mata kemudian membayangkan tempat yang paling membahagiakan. Cara lainnya yaitu dengan mengistirahatkan mata yang tadinya hanya fokus pada satu titik saja, lakukan peregangan setiap 20 menit dengan melihat ke luar jendela pada lanskap yang lebih luas.
- c. Gigit kuku. Kebiasaan menggigit kuku merupakan ciri orang yang gugup dan pengalihan untuk menyalurkan stres dengan mengganggu diri sendiri. kebiasaan ini bisa dihentikan dengan menyalurnyanya pada hal

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 mengikuti 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.

lain seperti bola kecil yang bisa diputar-putar atau diketuk-ketuk untuk membantu mengeluarkan stres.

- d. Rongga. Adanya suatu kebiasaan menggerutukan gigi untuk menekan rasa stres mereka. Kebiasaan ini tentu menyebabkan kesehatan gigi menjadi rentan dan cenderung merusak gigi. Pengalihannya bisa pada pena dan kertas kemudian menuliskan masalah serta melihatnya kembali secara objektif dalam warna hitam dan putih, dan menuliskan pula solusinya.
- e. Ruam. Kulit dapat dijadikan barometer terbaik saat mengalami stres. Stres dapat menyebabkan ruam. Bila hal demikian terjadi berarti tubuh sedang stres dan dapat diatasi dengan cara meletakkan tangan tepat di atas pusar dan ikuti gerakan tarikan nafas. Lakukan nafas panjang 5 hingga 10 kali secara berkala.
- f. Mual. Stres bisa mengganggu perut. Untuk mengatasinya, minum air hangat supaya merasa lebih nyaman.
- g. Kantuk. Stres dapat menyebabkan kantuk namun juga merusak kualitas tidur, sehingga ketika bangun akan merasa lelah dan mudah marah. Cara mengatasi hal ini bisa dengan tidur lebih awal, tidur siang 30 menit, serta jangan merasa bersalah melakukannya. Ada produktivitas besar dalam istirahat, karena hal demikian dapat memulihkan kondisi dan fokus.
- h. Lupa. Memori di kepala dapat mengecil karena stres jangka panjang dan setelah tingkat stres berkurang, ukuran itu akan kembali normal. Pergilah jalan-jalan, berlari menaiki tangga, atau bisa juga mendengarkan lagu favorit dan sedikit tarian untuk membuat otak bekerja dengan baik. Latihan seperti ini bisa menajamkan otak dan dapat membantu mengatasi stres.
- i. Bingung. Stres mengganggu fokus dan konsentrasi. Bisa diatasi dengan berjalan-jalan di udara terbuka untuk membantu supaya menjadi fokus kembali. Sinar matahari yang mengandung vitamin D dapat meningkatkan suasana hati sekaligus membantu meningkatkan kekebalan tubuh.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Sunyoto (2013), stres dapat disebabkan oleh beberapa faktor:

1. Penyebab fisik. Antara lain:
 - a. Kebisingan. Kebisingan terus menerus dapat menjadi sumber stress bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama
 - b. Kelelahan. Kelelahan dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres.

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

- Pergeseran prestasi. Mengubah pola kerja yang terus menerus dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama.
- Jetlag. Jetlag adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang.
- Suhu dan kelembapan. Bekerja dalam ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi karyawan. suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembapan yang rendah.
- Beban kerja. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.
- Sifat pekerjaan antara lain:
 - Situasi baru dan asing. Menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan terasa sangat tertekan sehingga dapat menimbulkan stres
 - Ancaman pribadi. Suatu tingkat kontrol (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya.
 - Percepatan. Stres bisa terjadi jika ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan.
 - Ambiguitas. Kurang kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan.
 - Umpang balik. Standar kerja yang tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka.
- Kebebasan

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.
- Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah, seperti ketidakcocokan suami istri. Masalah keuangan, perceraian dapat mempengaruhi prestasi kerja. Hal-hal seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

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

Dampak Stres Kerja menurut Cox dalam Retyaningyas (dalam Fauji, H. 2013:19) membagi menjadi lima dampak dari stres kerja yaitu:

1. Subyektif, berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresif, apatis, rasa bosan, depresi, keletihan, frustasi, kehilangan kendali dan emosi, penghargaan diri yang rendah dan gugup, dan kesepian.
2. Perilaku, berupa mudah mendapatkan kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok berlebihan, perilaku implusif, tertawa gugup.
3. Kognitif, berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitive terhadap kritik, hambatan mental.
4. Fisiologis, berupa kandungan gula darah meningkat, denyut jantung, tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan demam.
5. Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktifitas yang rendah, terasing dari mitra kerja, serta komitmen organisasi dan loyalitas berkurang. Berdasarkan uraian di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa dampak dari stress kerja yaitu bisa secara subjektif, perilaku, kognitif, fisiologi dan secara organisasi

Suwatno dan Priansa (2011) membagi sumber stres kerja dari lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik, sumber stres ini mengacu pada kondisi fisik dalam lingkungan dimana pekerja harus beradaptasi untuk memelihara keseimbangan dirinya. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik disini, diantaranya adalah: kondisi penerangan ditempat kerja, tingkat kebisingan, keluasan wilayah kerja.
2. Stres yang bersumber dari tingkatan individu, yang dimaksud dengan sumber ini adalah stres yang berkaitan dengan peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi seseorang di lingkungan kerjanya dan yang termasuk dalam sumber stres kerja ini adalah:
 - a. Konflik peran Kombinasi dari harapan dan tuntutan yang diberikan kepada para pegawai atau anggota lain dalam organisasi yang menimbulkan tekanan disebut tekanan peran.
 - b. Peran yang rancu/tidak jelas ketidak jelasan seseorang mengenai peran yang harus dilaksanakannya, baik yang berkaitan dengan tugas yang harus ia lakukan maupun dengan tanggung jawab sehubungan dengan posisinya.
 - c. Beban kerja yang berlebihan Beban kerja ini dapat bersifat kuantitatif maupun kualitatif. Disebut kuantitatif jika seseorang menghayati

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 mengikuti 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.

terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan, atau karena keterbatasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

- d. Tanggung jawab kepada orang lain Tanggung jawab disini dapat meliputi tanggung jawab terhadap orang lain/hal-hal lain. Dalam banyak kasus tanggung jawab terhadap orang lain lebih potensial sebagai sumber stres.
3. Stres kerja yang bersumber dari kelompok dan organisasi
 - a. Stres yang bersumber dari kelompok Stres di sini bersumber dari hasil interaksi individu-individu dalam suatu kelompok yang disebabkan perbedaan-perbedaan di antara mereka, baik perbedaan social maupun psikologis, stres yang bersumber dari
 - b. Stres yang bersumber dari organisasi Stres ini timbul dari keinginan keinginan organisasi atau lembaga sehubungan dengan pencapaian tujuan organisasi atau lembaga tersebut.

Macam-macam stres yang bersumber dari organisasi, antara lain:

- a) Iklim organisasi. Suatu organisasi tidak hanya memiliki perbedaan dalam struktur fisik namun juga dalam sikap dan tingkah laku pekerjaannya. Interaksi antara individu, struktur kebijaksanaan dan tujuan organisasi secara umum disebut iklim organisasi yang bersangkutan.
- b) Struktur organisasi. Stres yang timbul oleh bentuk struktur organisasi yang berlaku dilembaga yang bersangkutan.
- c) Teritorial organisasi. Istilah yang menggambarkan ruang pribadi atau arena kegiatan seseorang, tempat dimana mereka bekerja, bekerja atau bergurau.
- d) Teknologi. Yang dimaksud dengan teknologi disini adalah cara-cara organisasi mengubah sumber-sumber input menjadi hasil atau output yang diinginkan

2.3 Konsep Operasional

Untuk memudahkan pengukuran variabel dalam penelitian ini juga sebagai pedoman peneliti dalam melaksanakan penelitian ini. Peneliti memaparkan konsep operasional untuk mengungkap variabel bebas yaitu Bimbingan Kelompok (X) terhadap variabel terikat yaitu Penurunan Stres Kerja (Y), dengan indikator-indikator dibawah ini:

2.3.1 Variabel Konseling Kelompok (X)

Indikator yang digunakan dalam konseling kelompok ini dikembangkan oleh corey (2005) membagi indicator dalam beberapa tahapan yaitu tahap pembentukan, tahap peralihan, tahap kegiatan dan tahap pengakhiran.

2.3.2 Variabel Stres Kerja (Y)

Indikator yang digunakan dalam stres kerja ini dikemukakan oleh Robbins dan Timothy (2016) dimana terdapat beberapa indikator gejala psikologis, gejala perilaku, fisik dan kognitif.

Tabel 2.1
Konsep Oprasional

Variabel	Indikator	Sub indikator
Konseling Kelompok (X)	1.Tahap Pembentukan	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya rasa saling percaya di antara anggota kelompok • Keaktifan anggota dalam memperkenalkan diri dan membuka komunikasi • Adanya aturan atau kesepakatan kelompok
	2.Tahap Peralihan	<ul style="list-style-type: none"> • Munculnya ekspresi perasaan negatif seperti cemas, ragu, atau takut • Adanya proses penyesuaian diri antaranggota • Mulai munculnya keterbukaan secara emosional.
	3. Tahap kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> • Anggota aktif berbagi pengalaman dan perasaan pribadi. • Munculnya kesadaran diri dan perubahan sikap atau pola pikir • Tujuan pribadi dan kelompok mulai tercapai
	4. Tahap pengakhiran	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluasi diri dan kelompok terhadap proses yang telah dijalani • Refleksi atas pencapaian dan proses perubahan
Stres Kerja (Y)	1. Fisik	<ul style="list-style-type: none"> • Mudah lelah meski beban kerja tidak terlalu berat • Sering sakit kepala, nyeri otot, atau gangguan pencernaan • Gangguan tidur (sulit tidur atau sering terbangun di malam hari)
	2. Psikologis	<ul style="list-style-type: none"> • Merasa cemas atau khawatir berlebihan terhadap pekerjaan • Merasa tidak berdaya, putus asa, atau tidak termotivasi • Mudah marah, tersinggung, atau

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 mengikuti 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.

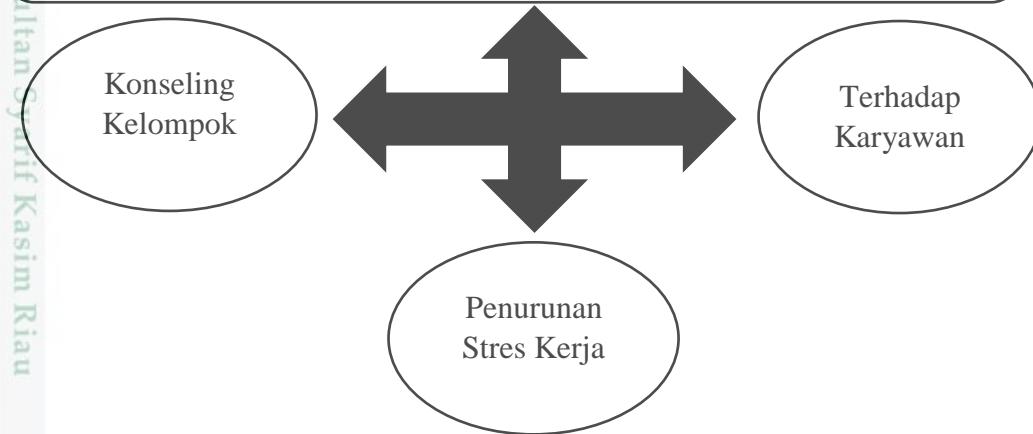
© Hak cipta milik UIN Suska Riau

		emosional
	3. Prilaku	<ul style="list-style-type: none"> • Menurunnya produktivitas dan kualitas kerja • Menghindari tanggung jawab atau tugas tertentu • Perilaku agresif atau menarik diri dari rekan kerja
	4. Kognitif	<ul style="list-style-type: none"> • Kesulitan mengingat atau menyelesaikan tugas • Pikiran yang terus-menerus dipenuhi oleh pekerjaan di luar jam kerja • Merasa kewalahan dengan beban kerja walau sebenarnya sudah terstruktur..

2.4 Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan secara teoritis tentang korelasi antara variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Korelasi antara variabel selanjutnya dirumuskan kedalam bentuk sebuah paradigma penelitian. Oleh karena itu, dalam penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan kerangka pemikiran (Sugiyono,2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel independent dan dependent. Data didalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan kuisioner, yang ditujukan kepada Karyawan di PT Oscar Investama Sungai Guntung

Efektivitas Konseling Kelompok Terhadap Penurunan Stress Kerja Karyawan Di PT Oscar Investama Sungai Guntung Kab Indragiri Hilir



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 mengikuti 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.

2.5 Hipotesis

Setelah merumuskan landasan teori dan kerangka berfikir, selanjutnya peneliti merumuskan hipotesis penelitian ini. Hipotesis adalah pernyataan yang merupakan dugaan atau terkaan tentang apa saja yang kita amati dalam usaha untuk memahaminya. Hipotesis adalah jawaban sementara dari suatu permasalahan yang sedang dikaji. Adapun hipotesis dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Ha :Terdapat Efektif yang signifikan dari Konseling Kelompok Terhadap Penurunan Stres Kerja Di PT Oscar Investama Sungai Guntung.

Ho : Tidak Efektif yang signifikan dari Konseling Kelompok Terhadap Penurunan Stres Kerja di PT Oscar Investama Sungai Guntung.

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 mengikuti 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 III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah suatu rancangan yang dibuat sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian bertujuan untuk sebagai pedoman yang jelas dan terstruktur pada peneliti dalam penelitiannya (Sina, 2022:7).

Adapun rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel dalam bentuk angka serta menganalisis data dengan prosedur statistik, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan suatu fenomena sosial yang ada. Adapun pendekatan pada penelitian ini yaitu menggunakan uji hipotesis pada populasi dan sampel dengan mengumpulkan data melalui instrumen berupa angket/kuesioner yang disebarluaskan kepada karyawan di PT Oscar Investama Sungai Guntung Kab. Indragiri Hilir lalu dianalisis dengan statistik.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Oscar Investama Sungai Guntung

3.2.2 Waktu Penelitian

Adapun Waktu pelaksanaan penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.1
Tabel Pelaksanaan Penelitian

NO	Uraian Kegiatan	Pelaksanaan Kegiatan				
		Jul	Okt	Nov	Jan	Feb
1.	Penyusunan Proposal					
2.	Seminar proposal					
3.	Pembuatan angket					
4	Penyebaran angket					
5	Pengolahan data					
6.	Hasil penelitian					

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019) Populasi adalah generalisasi wilayah yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Oscar Investama Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang mempunyai kualitas dan kemudian akan ditarik sebagai kesimpulan dari penelitian yang dilakukan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 12 orang karyawan yang mengikuti konseling kelompok di PT Oscar Investama.

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Maka dari itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili. Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang diambil adalah seluruh karyawan PT. Oscar Investama yang jumlah populasi sebanyak 12 orang yang akan dijadikan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Agar memperoleh data yang berkualitas dan sesuai dengan tujuan penelitian, maka peneliti menggunakan tiga teknik dalam pengumpulan data, yaitu Kuisisioner, Observasi, dan Dokumentasi.

3.4.1 Angket Atau Kuisioner

Kuisioner merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh data dari responden dalam arti laporan tentang pribadi dirinya, atau hal-hal yang diketahui oleh dirinya(Suharsimi Arikunto, 2019). Dengan kata lain, kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau dilakukan tertulis kepada responden penelitian (Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, 2016). Di dalam penelitian ini, Peneliti memilih untuk menggunakan kuisioner dengan Skala Likert digunakan untuk mengukur, sikap, pendapat, dan persepsi, seseorang atau kelompok tentang suatu fenomena sosial Berikut skala likert dari indicator variabel dalam penelitian ini.

- 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 mengikuti 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.

Tabel 3.2
Skor Alternatif Jawaban Angket Dengan Skala Likert

NO	Alternatif Jawaban	Skor	
		Favorable	Unfavorable
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Kurang Setuju (KS)	3	3
4.	Tidak Setuju (TD)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

3.4.2 Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang rumit, yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis, dengan pengamatan dan ingatan. Teknik ini digunakan apabila penelitian berfokus dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan apabila responden sedikit (Suharsimi Arikunto,2010)

3.4.3 Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari dan mengumpulkan data mengenai hal- hal yang berupa foto, catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, agenda dan sebagainya. Metode ini digunakan untuk sebagai pelengkap kuisioner dan observasi. Tujuannya adalah untuk memperoleh sebuah dokumen yang dibutuhkan oleh peneliti baik berupa keterangan dan hal-hal yang membuktikan adanya atau berjalananya suatu kegiatan yang akan didokumentasikan.

3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrument. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data tersebut valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur sesuatu yang seharusnya diukur (Suharsimi Arikunto,2010). Dengan kata lain, uji validitas digunakan dalam mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Uji validitas diperoleh melalui hubungan setiap skor indikator variabel dengan total indikator variabel, hasil dari hubungan setiap skor indikator variabel dengan total indikator variabel kemudian hasil tersebut dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05, kriteria pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini, sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikansi 0,05) maka instrument penelitian dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikansi 0,05) maka instrument penelitian 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 mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.6 Teknik Analisis Data

Metode yang satu ini hasil akhirnya akan menggambarkan data yang sudah dikumpulkan tetapi tanpa membuat kesimpulan dalam menganalisis data. Akan tetapi, nantinya akan terlihat variabel dependen dan variabel independennya. Setiap variabel penelitian akan diberikan deskripsi jika menggunakan metode ini. Dimana nantinya setiap variabel akan memiliki nilai sendiri.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini bertujuan untuk memberikan gambaran masing masing variabel secara mandiri. Data yang telah terkumpul, diolah dan dianalisis, sehingga peneliti dapat menentukan sifat pada responden yang bersifat ordinal.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji pra syarat dalam analisis regresi. Model regresi yang baik harus lolos dalam pengujian asumsi klasik. Dalam analisis regresi linear sederhana yang terdiri dari satu variabel independen dan satu variabel dependen(Ghozali,2016). Pemenuhan syarat uji asumsi klasik berguna agar diperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak biasa dan

3.5.2 Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas maka langkah selanjutnya adalah menguji reliabilitas alat ukur yang digunakan peneliti. Reliabilitas mengacu kepada kepercayaan atau konsistensi hasil dari alat ukur. Ujian reabilitas pada penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS (Statistical Product And Service Solutions) versi 27.0 for windows dengan metode alpha cronbach. Data dikatakan reliabel jika memiliki nilai alpha cronbach di atas 0,5.

Suatu instrumen dikatakan mempunyai nilai reabilitas yang tinggi, apabila instrumen yang dibuat mempunyai hasil yang konsisten dalam mengukur meskipun dilakukan beberapa kali terhadap kelompok subjek yang sama dan diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek yang diukur dalam diri subjek belum berubah. Begitupula sebaliknya, suatu instrumen dikatakan tidak reliable atau sia-sia jika dilakukan pengetesan kembali menggunakan instrumen tersebut dan hasilnya berbeda (Pabandu Tika, 2006). Pengukuran yang hasilnya tidak reliable tentu tidak dapat dikatakan akurat konsistensi menjadi syarat akurasi. Untuk mengetahui reabilitas dalam sebuah instrumen dapat dilakukan dengan rumus alpha cronbach:

1. Jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,06$ maka angket reliabel
2. Jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,06$ maka angket tidak reliabel Setelah instrumen penelitian telah dinyatakan valid maka untuk menguji apakah instrumen tersebut reliable atau tidak maka perlu dilakukan uji reliabilitas.

pengujian dapat dipercaya. Apabila ada satu syarat saja yang tidak terpenuhi maka hasil analisis regresi tidak dapat dikatakan B.L.U.E. (Best Linear Unbiased Estimator).

3.6.3. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu prosedur untuk menilai apakah sebaran data terdistribusi secara normal atau berada dalam sebaran normal. Distribusi normal adalah distribusi simetris dengan modus, median, dan mean berada di pusat (Vikaliana et al., 2022:19).

3.6.4. Koefisien Kolerasi

Metode ini bertujuan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat pengaruh suatu variabel dengan variabel lain. Teknik analisis data yang digunakan penulis dalam penulisan ini adalah deskriptif kuantitatif, menjelaskan permasalahan yang diteliti dalam bentuk angka-angka dengan rumusan *correlasi product moment* dan bantuan aplikasi SPSS Versi 20.

Tabel 3.3

Intervensi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.800- 1.000	Hubungan sangat kuat
0.600- 0799	Hubungan Kuat
0,400-0.599	Hubungan Cukup Kuat
0.200- 0.399	Hubungan Kurang Kuat
0,01- 0.199	Hubungan Tidak Kuat

3.6.5 Teknik Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana merupakan suatu alat statistik yang digunakan untuk mencari adanya pengaruh antar satu variabel terhadap variabel lainnya (Rohmad dan Supriyanto,2016). Dalam penelitian ini maka analisis regresi yang dilakukan adalah untuk mengetahui Efektivitas konseling kelompok terhadap penurunan stres kerja di PT Oscar Investama Sungai Guntung.

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 mengikuti 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

4.1 Sejarah Oscar Investama

PT Oscar Investama resmi didirikan pada tanggal 9 Juni 2014 di Parit 02 (Teritip), Sungai Guntung, Kecamatan Kateman, Kabupaten Indragiri Hilir, Riau. Perusahaan ini bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan didirikan dengan tujuan untuk mengembangkan sektor perkebunan yang berkelanjutan serta berkontribusi terhadap perekonomian daerah.

Pada awal berdirinya, PT Oscar Investama menghadapi berbagai tantangan, seperti pengelolaan lahan, pembangunan infrastruktur perkebunan, serta perekutan tenaga kerja yang kompeten. Dengan tekad untuk menjadi salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit yang berkembang di wilayah Indragiri Hilir, perusahaan mulai melakukan pembukaan lahan, pembangunan fasilitas pendukung, serta menjalin kerja sama dengan berbagai pihak, termasuk pemerintah daerah dan masyarakat sekitar.

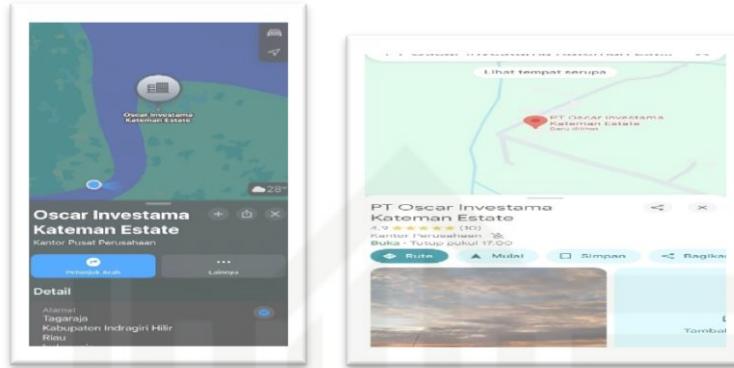
Seiring berjalannya waktu, PT Oscar Investama mengalami pertumbuhan yang signifikan. Peningkatan produksi kelapa sawit dan pengelolaan kebun yang lebih baik mendorong perusahaan untuk melakukan ekspansi usaha. Hal ini diwujudkan dengan didirikannya cabang perusahaan, yaitu PT RSA, yang berlokasi di Telaga, Desa Cahaya Baru, Kecamatan Mandah, Kabupaten Indragiri Hilir. Ekspansi ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas produksi serta memperluas cakupan bisnis perusahaan di sektor kelapa sawit. Hingga saat ini, PT Oscar Investama terus berupaya untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasionalnya. Dengan menghadapi berbagai tantangan dalam industri perkebunan, seperti fluktuasi harga kelapa sawit, regulasi pemerintah, serta isu keberlanjutan lingkungan, perusahaan terus beradaptasi dan berinovasi guna mempertahankan eksistensinya di sektor perkebunan kelapa sawit nasional.

4.2 Letak Geografis

PT Oscar Investama terletak di **Parit 02 (Teritip), Sungai Guntung, Kecamatan Kateman, Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau, Indonesia**. Secara geografis, lokasi ini berada di kawasan pesisir timur Pulau Sumatera, yang dikenal sebagai salah satu daerah penghasil kelapa sawit di Indonesia.

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

Gambar 4.1

4.3 Organisasi

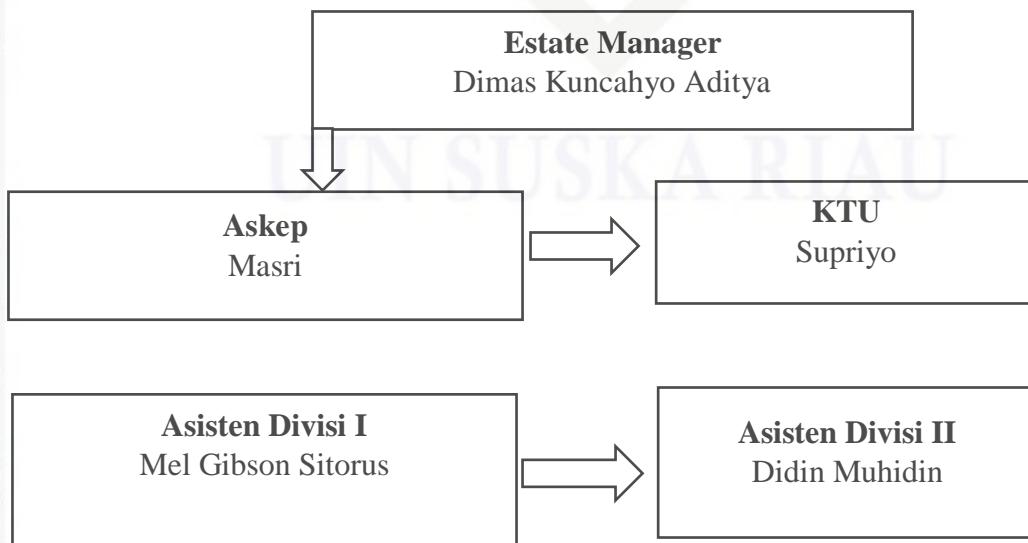
4.3.1 Struktur Organisasi

Struktur organisasi perusahaan mempunyai arti penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau direncanakan oleh perusahaan. Tanpa adanya struktur organisasi yang baik, maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan lancar karena tidak diketahui secara jelas siapa yang harus menjalankan suatu tugas. Oleh karena itu jelaslah bahwa struktur organisasi dapat memberikan batasan-batasan yang tegas dan sekaligus bertanggung jawab atas tugasnya tersebut.

Adapun tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian yang terdapat pada struktur organisasi Oscar Investama adalah sebagai berikut:

Gambar 4.2

Struktur Organisasi PT.Oscar Investama Sungai Guntung





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

4.3.2. Tugas Struktur Organisasi

1. Direktur

Direktur adalah pemimpin utama perusahaan yang bertanggung jawab atas operasional dan strategi bisnis. Tugasnya meliputi:

- Menentukan visi, misi, dan strategi perusahaan
- Mengawasi dan mengelola operasional bisnis sehari-hari
- Membuat keputusan penting yang berdampak pada perusahaan
- Mewakili perusahaan dalam hubungan dengan pihak eksternal, seperti investor, pemerintah, dan mitra bisnis
- Mengelola keuangan dan sumber daya perusahaan untuk mencapai tujuan bisnis.
- Memastikan kepatuhan terhadap regulasi dan kebijakan hukum.

2. Manager Operasional

- Mengawasi dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan operasional perusahaan.
- Memastikan produktivitas perkebunan sesuai dengan target perusahaan
- Mengelola efisiensi kerja dan pengalokasian sumber daya.
- Berkoordinasi dengan semua departemen untuk kelancaran operasional

3. KTU (Kepala Tata Usaha)

- Mengelola administrasi dan tata usaha perusahaan.
- Mengawasi pencatatan data keuangan, kepegawaian, dan operasional harian.
- Mengkoordinasikan pengelolaan dokumen penting perusahaan.
- Memastikan kelancaran sistem administrasi dalam mendukung operasional perusahaan.
- Bekerja sama dengan manajer keuangan dalam pengelolaan anggaran dan pengeluaran

4.3.3. Daftar Nama Karyawan

Tabel 4.1

Nama Pembagian Karyawan Oscar Investama

No	Posisi	Jumlah
01	HRD	1. Maharani 2. Merry Safitri
02	Administrasi	1. Sinta Novi 2. Ummairah
03	Surveyor	27 orang

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

4.4. Visi dan Misi

Adapun visi PT.Oscar Investama yaitu:

Visi: Menjadi perusahaan perkebunan kelapa sawit yang berkelanjutan, inovatif, dan berdaya saing tinggi dalam mendukung pertumbuhan ekonomi serta kesejahteraan masyarakat

Misi:

1. Mengelola perkebunan kelapa sawit secara profesional dan berkelanjutan dengan menerapkan teknologi modern serta praktik pertanian yang ramah lingkungan.
2. Meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil perkebunan melalui pengelolaan sumber daya yang efisien dan berbasis riset.
3. Membangun hubungan yang harmonis dengan masyarakat dan pemerintah guna menciptakan sinergi dalam pengembangan sektor perkebunan.
4. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan tenaga kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan produktif.
5. Memperluas jaringan bisnis dan kemitraan strategis untuk meningkatkan daya saing perusahaan di pasar nasional maupun internasional.
6. Menjaga komitmen terhadap prinsip keberlanjutan dalam aspek sosial, ekonomi, dan lingkungan sesuai dengan regulasi industri kelapa sawit.

4.5. Pelayanan

1. Pengelolaan lahan secara profesional untuk memastikan hasil panen berkualitas tinggi
2. Penggunaan teknologi modern dalam budidaya kelapa sawit guna meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
3. Penerapan praktik pertanian berkelanjutan untuk menjaga keseimbangan lingkungan dan ekosistem
4. Penyediaan hasil kelapa sawit berkualitas tinggi sesuai standar industri.
5. Kerja sama dengan pemasok dan mitra bisnis dalam meningkatkan rantai pasok kelapa sawit
6. Penyediaan fasilitas kerja yang aman dan nyaman guna meningkatkan produktivitas



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 mengikuti 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. Pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi karyawan untuk meningkatkan kompetensi
8. Jaminan kesejahteraan dan perlindungan tenaga kerja sesuai regulasi ketenagakerjaan
9. Program pemberdayaan masyarakat sekitar melalui kerja sama dan pelatihan usaha
10. Pelestarian lingkungan dengan penerapan kebijakan ramah lingkungan dalam operasional perkebunan

4.6. Sarana dan Prasarana

PT. Oscar Investama sudah dilengkapi sarana dan prasarana yang menunjang kenyamanan Karyawan. Berbagai upaya peningkatan sarana dan prasarana terus dilakukan agar dapat memberikan pelayanan yang lebih maksimal. Adapun sarana dan prasarana yang dimiliki.

Tabel 4.2
Sarana dan Prasarana Oscar Investama

Sarana dan prasarana	Jumlah
Kantor	1
Ruang Direktur	1
Ruang Manager	1
Ruang Umum	1
Ruang Meating	1
Toilet	2
Gudang penyimpanan	1
Perumahan pekerja	8
Kendaraan	3

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 mengikuti 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 VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan uji dan pembahasan dalam bab sebelumnya pada penelitian ini maka didapatkan hasil bahwa konseling kelompok efektif dan memiliki pengaruh yang signifikan dalam mengurangi stress kerja pada Karyawan di PT Oscar Investama Sungai Guntung Kab Indragiri Hilir. Hal ini ditunjukkan dari hasil hipotesis yang menyatakan bahwa pengaruh konseling kelompok terhadap penurunan stress kerja pada karyawan di PT Oscar Investama Sungai Guntung Kab Indragiri Hilir diterima, yang ditandai dengan semakin sering sesi konseling dilakukan, maka semakin banyak dapat mengurangi stress kerja pada karyawan di PT Oscar Investama Sungai Guntung Kab.Indragiri Hilir.

Partisipasi aktif dalam konseling kelompok terbukti efektif dalam membantu karyawan mengelola tekanan dan stres yang muncul akibat tuntutan pekerjaan. Program ini memberikan dukungan emosional dan kesempatan bagi karyawan untuk saling berbagi pengalaman, sehingga dapat mengurangi rasa kecemasan dan meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka. Oleh karena itu,

konseling kelompok dapat menjadi alat yang sangat berguna untuk meningkatkan kesehatan mental dan produktivitas karyawan di lingkungan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang mengungkapkan bahwa pendekatan psikologis, khususnya konseling kelompok, dapat memberikan dampak positif dalam mengurangi stres kerja dan meningkatkan kualitas hidup karyawan.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian terdapat beberapa saran yang peneliti sampaikan yaitu sebagai berikut:

1. Saran untuk PT.Oscar Investama Sungai Guntung
Pentingnya bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap program teknik konseling kelompok agar dapat mengidentifikasi apa saja yang perlu ditingkatkan dan memastikan program tersebut tetap relevan dengan kebutuhan karyawan dan jika perlu adanya peningkatan layanan program yang diberikan agar bisa memberikan persepektif lebih luas dan bisa lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan.
2. Saran untuk peneliti selanjutnya
Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk membahas lebih dalam serta mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi penurunan stress kerja karyawan. Dikarenakan masih terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi Penemuan Tujuan Hidup Narapidana. Serta disarankan untuk menggunakan kata-kata yang lebih sederhana pada pernyataan kuesioner agar responden penelitian tidak bingung dalam mengisi angket kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Hartanti, J. (2022). Bimbingan kelompok.
- Hasanah, I., Sa'idah, I., Fakhriyani, D. V., & Aisa, A. (2022). Bimbingan Kelompok: Teori dan Praktik.
- Fadilah, S. N. (2019). Layanan bimbingan kelompok dalam membentuk sikap jujur melalui pembiasaan. *Islamic Counseling: Jurnal Bimbingan Konseling Islam*.
- Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, Metode Penelitian Kuantitatif (Jakarta: Rajawali Pers).
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- El Fiah, R., & Anggralisa, I. (2017). Efektivitas layanan konseling kelompok dengan pendekatan realita untuk mengatasi kesulitan komunikasi interpersonal peserta didik kelas X MAN Krui Lampung Barat TP 2015/2016. *KONSELI: Jurnal Bimbingan dan Konseling (E-Journal)*
- Farida, F., Sobari, T., & Irmayanti, R. (2020). Layanan Bimbingan Karier Terhadap Perencanaan Karier Peserta Didik di SMA. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling dalam Pendidikan)*
- Hapsari, I. N. (2020). Meta Analisis Hubungan Antara Stres Kerja (Job Stress) dan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction). *Psikostudia: Jurnal Psikologi*.
- Hermawan, E. (2022). Buku Monografi "Kinerja Organisasi".
- Jabbar, A. A., Purwanto, D., Fitriyani, N., Marjo, H. K., & Hanim, W. (2019). Konseling kelompok menggunakan pendekatan cognitive behavior therapy (CBT) untuk meningkatkan kematangan karir. *Jurnal Selaras: Kajian Bimbingan Dan Konseling Serta Psikologi Pendidikan*.
- Lumongga, D. N. (2017). *Konseling kelompok*. Kencana.
- Mulawarman, P. D., Rahmawati, A. I. N., & Ariffuddin, I. (2020). *Konseling kelompok pendekatan realita: Pilihan dan tanggung jawab*. Prenada Media.
- Muri Yusuf, Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan, Ke-1 Jakarta: KENCANA.

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

- Prasetyo, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN Pada Dinas Pertanian Di Kabupaten Kotawaringin. *Profit: Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(2), 104-113.
- P. Siagian, Sondang. 2012. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta. Rineka Cipta. Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Putranto, C. Z., & Wijaya, E. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sales PT. X. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*
- Rahmawati, A. D., Wibowo, F. D., Habibullah, H., Nurrochmah, H., Baity, H. F. N., & Makhmudah, U. (2022). Efeketivitas Konseling Kelompok Dalam Meningkatkan Efikasi Diri Siswa Sma/Smk: Systematic Literature Review. *Counsenesia Indonesian Journal Of Guidance and Counseling*, 3(2)
- Rasimin, M. P., & Hamdi, M. (2021). *Bimbingan dan Konseling Kelompok*. Bumi Aksara.
- Rasimin, M. P., & Hamdi, M. (2021). *Bimbingan dan Konseling Kelompok*. Bumi Aksara.
- Sadaf, S. (2023). Pengaruh Konseling Kelompok dengan Pendekatan Cognitive Information Processing terhadap Peningkatan Kemampuan Pengambilan Keputusan Karir. *Jurnal Psikologi*.
- Safitri, H. U. (2020). Hubungan beban kerja dengan stres kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*
- Sanyata, S. (2010). Teknik dan strategi konseling kelompok. *Paradigma: Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Konseling*.
- Sari, N. K. K. U. (2020). *Pengembangan Buku Panduan Konseling Kelompok Dalam Setting Lesson Study Untuk Meningkatkan Kreativitas Siswa* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).
- Sartika, D. (2023). *Stres Kerja*.
- Sihombing, F. S., & Saragi, M. P. D. (2022). Penerapan Konseling Kelompok dalam Perspektif Islam untuk Meningkatkan Kepercayaan Diri Remaja. *Al-Tazkiah Jurnal Bimbingan dan Konseling Islam*.
- Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kuakitatif Dan R & D Ke 27 (bandung:ALFABETA, 2019)

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.

- Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Ke-27 (Bandung : ALFABETA, 2019).
- Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Ke-15 (Jakarta: PT . Rineka Cipta,2019), 194
- TEGUH, Michael, et al. Perilaku agresi ditinjau dari stres kerja pada karyawan. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 2020.
- Utomo, S. (2019). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *PARAMETER*.
- Vania, N. R., Supriatna, E., & Fatimah, S. (2019). Penerapan konseling kelompok dengan teknik self management dalam rangka pengelolaan stres akademik peserta didik kelas viii smp. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling dalam Pendidikan)*.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*.
- Widodo, B., Susilaningsih, C. Y., & Fransisca Mudjijanti, M. M. (2024). *Pendekatan Konseling Realitas (Reality Therapy)*. Cv. Ae Media Grafika.



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

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUISIONER PENELITIAN

EFEKTIVITAS KONSELING KELOMPOK TERHADAP PENURUNAN STRES KERJA KARYAWAN DI PT OSCAR INVESTAMA SUNGAI GUNTUNG KAB.INDRAGIRI HILIR

A. Identitas Responden

Nama (inisial) :
 Usia :
 Jenis Kelamin :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Isilah identitas diatas dengan benar!
2. Berilah tanda (✓) pada jawaban yang anda pilih, dengan option:
 - a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Kurang Setuju (KS)
 - d. Tidak Setuju (TS)
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
3. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja dan tidak ada jawaban yang dianggap benar maupun dianggap salah
4. Jawaban anda berikan akan saya rahasiakan. Terimakasih atas kesediaan anda yang telah memberikan informasi yang benar. Semoga semuanya bernilai ibadah di sisi-Nya, Aamiin

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
A.	Instrumen Konseling Kelompok (X)					
1.	Saya merasa diterima dan dihargai sejak awal sesi konseling.					
2.	Saya merasa aman untuk memperkenalkan diri dan berinteraksi dengan anggota lain.					
3.	Fasilitator membangun suasana yang menyenangkan sejak sesi pertama					
4.	Saya mengalami perkembangan dalam kenyamanan dan keterbukaan selama proses konseling					
5.	Ketegangan atau kecanggungan dalam kelompok dapat dikelola dengan baik.					
6.	Saya merasa aman untuk menyampaikan					

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

© Hak Cipta milik UIN Sultan Syarif Kasim Riau		masalah pribadi dalam kelompok.					
7.		Saya memperoleh wawasan baru tentang diri saya selama sesi berlangsung.					
8.		Saya merasakan perubahan positif selama proses kegiatan kelompok berlangsung.					
9.		Saya belajar dari pengalaman dan cerita anggota kelompok lainnya.					
10.		Saya mulai menerapkan apa yang dipelajari dari konseling dalam kehidupan sehari-hari					
11.		Saya merasa mendapatkan manfaat nyata dari seluruh proses konseling kelompok ini.					
12.		Saya merasa hubungan positif dalam kelompok tetap terbawa bahkan setelah sesi berakhir.					
13.		Proses penutupan sesi dilakukan secara terarah dan bermakna.					
14.		Saya merasa siap melanjutkan langkah-langkah perubahan di luar sesi konseling.					
15.		Saya merasa hubungan positif dalam kelompok tetap terbawa bahkan setelah sesi berakhir.					
B. Instrumen Penurunan Stres Kerja (Y)							
1.		Saya merasa tubuh lebih rileks setelah sesi konseling					
2.		Ketegangan otot atau sakit kepala saya berkurang setelah konseling.					
3.		Saya merasa lebih tenang dalam menghadapi tekanan kerja.					
4.		Saya merasa lebih percaya diri setelah mengikuti sesi konseling.					
5.		Saya lebih mampu mengendalikan emosi di tempat kerja.					
6.		perasaan takut atau panik saya menurun setelah konseling					
7.		Saya menjadi lebih teratur dan disiplin dalam menyelesaikan tugas.					
8.		Saya lebih sering menunjukkan perilaku kooperatif di lingkungan kerja					
9.		Saya mampu mengambil keputusan dengan lebih tenang dan terencana					

©

10.	Saya merasa tidak mudah lelah saat bekerja.					
11.	Saya mampu mengendalikan perasaan negatif dengan lebih baik.					
12.	Saya lebih sering melakukan aktivitas positif untuk mengelola stres.					
13.	Saya lebih jarang mengalami konflik dengan rekan kerja.					
14.	Saya lebih mudah menyusun prioritas dalam bekerja.					
15.	Saya mampu mengambil keputusan dengan lebih tenang dan terencana					

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 mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Lampiran 2 Tabulasi Data Uji Coba Variable X

P E	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	Tota 1
4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	67
3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	51
5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	57
4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	60
3	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	31
4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	59
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	57
4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	65
5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	64
3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	53
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	62

Lampiran 3 Tabulasi Data Peneltian X

P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	Tota 1
4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	67
3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	51
5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	57
4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	60
3	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	31
4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	59
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	57
4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	65
5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	64
3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	53
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	62

Lampiran 4 Tabulasi Data Uji Coba Variable Y

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Total
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	65
3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	57
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	63
2	1	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	2	1	2	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	64
4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	66
5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60

Lampiran 5 Tabulasi Data Penelitian Variable Y

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Total
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	65
3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	57
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	63
2	1	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	2	1	2	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	64
4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	66
5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60



Lampiran 6 Uji Coba Validitas Variabel X

Correlations																		
	X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Total		
X01	Pearson Correlation	1	.329	.782**	.528	.562	.368	.617*	.286	.316	.461	.500	.289	.347	.348	.504	.617	
	Sig. (2-tailed)		.297	.003	.077	.057	.239	.033	.367	.318	.131	.098	.361	.269	.268	.095	.033	
N		12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	
X02	Pearson Correlation	.329	1	.660*	.445	.732**	.621*	.732**	.464	.570	.664*	.422	.626*	.612*	.293	.595*	.749*	
	Sig. (2-tailed)		.297		.020	.147	.007	.031	.007	.129	.053	.019	.172	.029	.034	.355	.041	.005
N		12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	
X03	Pearson Correlation	.782**	.660*	1	.574	.901**	.750**	.653*	.598*	.612*	.700*	.776**	.479	.686*	.378	.685*	.864**	
	Sig. (2-tailed)		.003	.020		.051	<.001	.005	.021	.040	.034	.011	.003	.116	.014	.226	.014	<.001
N		12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	
X04	Pearson Correlation	.528	.445	.574	1	.637*	.510	.674*	.777**	.781**	.508	.683*	.706*	.459	.868**	.908**	.838**	
	Sig. (2-tailed)		.077	.147	.051		.026	.090	.016	.003	.003	.092	.014	.010	.133	<.001	<.001	<.001
N		12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	
X05	Pearson Correlation	.562	.732**	.901**	.637*	1	.832**	.725**	.663*	.815**	.654*	.732**	.645*	.761**	.419	.760**	.915**	
	Sig. (2-tailed)		.057	.007	<.001	.026		<.001	.008	.019	.001	.021	.007	.024	.004	.175	.004	<.001
N		12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	
X06	Pearson Correlation	.368	.621*	.750**	.510	.832**	1	.454	.478	.502	1	.737**	.776**	.547	.857**	.378	.730**	.812**
	Sig. (2-tailed)		.239	.031	.005	.090	<.001		.138	.116	.021	.006	.003	.066	<.001	.226	.007	.001
N		12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	
X07	Pearson Correlation	.617*	.732**	.653*	.674*	.725**	1	.454	1	.502	.640*	.586*	.414	.644*	.448	.601*	.684*	.807**
	Sig. (2-tailed)		.033	.007	.021	.016	.009	.138		.096	.025	.045	.180	.024	.144	.039	.014	.002
N		12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	
X08	Pearson Correlation	.286	.464	.598*	.777**	.663*	.478	.502	1	.761**	.458	.686*	.605*	.533	.632*	.655*	.752**	
	Sig. (2-tailed)		.367	.129	.040	.003	.019	.116	.096		.004	.134	.014	.037	.074	.027	.021	.005
N		12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	
X09	Pearson Correlation	.316	.570	.612*	.781**	.815**	.653*	.640*	.761**	1	.381	.570	.636*	.588*	.555	.805**	.808**	
	Sig. (2-tailed)		.318	.053	.034	.003	.001	.021	.025	.004		.249	.053	.026	.044	.061	.002	.001
N		12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	
X10	Pearson Correlation	.461	.664*	.700*	.508	.654*	.737**	.586*	.458	.361	1	.801**	.585*	.708**	.557	.646*	.795**	
	Sig. (2-tailed)		.131	.019	.011	.092	.021	.006	.045	.134	.249		.002	.046	.010	.060	.023	.002
N		12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	
X11	Pearson Correlation	.500	.422	.776**	.683*	.732**	.776**	.414	.686*	.570	.801**	1	.626*	.612*	.645*	.765**	.833**	
	Sig. (2-tailed)		.098	.172	.003	.014	.007	.003	.180	.014	.053	.002		.029	.034	.023	.004	<.001
N		12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	
X12	Pearson Correlation	.289	.626*	.479	.706*	.645*	.547	.644*	.605*	.636*	.585*	.626*	1	.399	.568	.674*	.766*	
	Sig. (2-tailed)		.361	.029	.116	.010	.024	.066	.024	.037	.026	.046	.029		.199	.054	.016	.004
N		12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	
X13	Pearson Correlation	.347	.612*	.686*	.459	.761*	.857**	.448	.533	.588*	.708**	.612*	.399	1	.259	.564	.739**	
	Sig. (2-tailed)		.269	.034	.014	.133	.004	<.001	.144	.074	.044	.010	.034	.199		.416	.056	.006
N		12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	
X14	Pearson Correlation	.348	.293	.378	.868**	.419	.378	.601*	.632*	.555	.557	.645*	.568	.259	1	.828**	.692*	
	Sig. (2-tailed)		.268	.355	.226	<.001	.175	.226	.039	.027	.061	.060	.023	.054	.416		<.001	.013
N		12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	
X15	Pearson Correlation	.504	.595*	.685*	.908*	.760**	.730**	.684*	.655*	.805**	.846*	.765**	.674*	.564	.829**	1	.904**	
	Sig. (2-tailed)		.095	.041	.014	<.001	.004	.007	.014	.021	.002	.023	.004	.016	.056	<.001	<.001	<.001
N		12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	
Total	Pearson Correlation	.617*	.749**	.864**	.838**	.915**	.812**	.803**	.752**	.808**	.795**	.833**	.765**	.739**	.692*	.904**	1	
	Sig. (2-tailed)		.033	.005	<.001	<.001	.001	.002	.005	.001	.002	<.001	.004	.006	.013	<.001	<.001	
N		12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Lampiran 7 Uji Validitas Penelitian Variabel X

Correlations																	Total	
	X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	X15			
X01	Pearson Correlation	1	.329	.782**	.528	.562	.368	.617*	.286	.316	.461	.500	.289	.347	.348	.504	.617*	
	Sig. (2-tailed)		.297	.003	.077	.057	.239	.033	.367	.318	.131	.098	.361	.269	.268	.095	.033	
X02	Pearson Correlation		.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	
	Sig. (2-tailed)		.297		.020	.147	.007	.031	.007	.129	.053	.019	.172	.029	.034	.355	.041	
X03	Pearson Correlation		.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	
	Sig. (2-tailed)		.003	.020		.051	.<.001	.005	.021	.040	.034	.011	.003	.116	.014	.226	.014	
X04	Pearson Correlation		.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	
	Sig. (2-tailed)		.077	.147	.051		.026	.090	.016	.003	.003	.092	.014	.010	.133	<.001	<.001	
X05	Pearson Correlation		.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	
	Sig. (2-tailed)		.057	.007	<.001	.026		<.001	.008	.019	.001	.021	.007	.024	.004	.175	.004	
X06	Pearson Correlation		.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	
	Sig. (2-tailed)		.368	.621*	.750**	.510	.832**	1	.454	.478	.653*	.737**	.776**	.547	.857**	.378	.730**	
X07	Pearson Correlation		.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	
	Sig. (2-tailed)		.033	.007	.021	.016	.008	.138		.096	.025	.045	.180	.024	.144	.039	.014	
X08	Pearson Correlation		.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	
	Sig. (2-tailed)		.286	.464	.598*	.777**	.663*	.478	.502	1	.761**	.458	.686*	.605*	.533	.632*	.655*	.752**
X09	Pearson Correlation		.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	
	Sig. (2-tailed)		.367	.129	.040	.003	.019	.116	.096		.004	.134	.014	.037	.074	.027	.021	
X10	Pearson Correlation		.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	
	Sig. (2-tailed)		.461	.664*	.700*	.508	.654*	.737**	.586*	.458	.361	1	.801**	.585*	.708*	.557	.646*	
X11	Pearson Correlation		.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	
	Sig. (2-tailed)		.500	.422	.776**	.683*	.732**	.776**	.414	.686*	.570	.801**	1	.626*	.612*	.645*	.765**	
X12	Pearson Correlation		.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	
	Sig. (2-tailed)		.289	.626*	.479	.706*	.645*	.547	.644*	.605*	.636*	.585*	.626*	1	.399	.568	.674*	
X13	Pearson Correlation		.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	
	Sig. (2-tailed)		.347	.612*	.686*	.459	.761**	.857**	.448	.533	.588*	.708**	.612*	.399	1	.259	.564	
X14	Pearson Correlation		.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	
	Sig. (2-tailed)		.268	.355	.226	<.001	.175	.226	.039	.027	.061	.060	.023	.054	.416		<.001	
X15	Pearson Correlation		.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	
	Sig. (2-tailed)		.504	.595*	.685*	.908*	.760**	.730**	.684*	.655*	.805**	.646*	.765**	.674*	.564	.828*	1	.904**
Total	Pearson Correlation		.617*	.749**	.864**	.838**	.915**	.812**	.803**	.752**	.808**	.795**	.833**	.765**	.739**	.692*	.904**	1
	Sig. (2-tailed)		.033	.005	<.001	<.001	<.001	.001	.002	.005	.001	.002	<.001	.004	.006	.013	<.001	
N	Pearson Correlation		.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	
	Sig. (2-tailed)																	

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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 mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

Lampiran 8 Uji Coba Validitas Variabel Y

Correlations																	Total
	Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	Y09	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15		
Y01	Pearson Correlation	1	.574	.645*	.664*	.555	.422	.574	.661*	.721**	.713**	.447	.661*	.664*	.593*	.601*	.772**
	Sig. (2-tailed)		.051	.023	.018	.061	.172	.051	.019	.008	.009	.145	.019	.018	.042	.039	.003
Y02	Pearson Correlation	.574	1	.865**	.615*	.546	.353	.908**	.922**	.566	.421	.642*	.922**	.615*	.922**	.815**	.871**
	Sig. (2-tailed)		.051	<.001	.033	.066	.260	<.001	<.001	.055	.173	.024	<.001	.033	<.001	.001	<.001
N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Y03	Pearson Correlation	.645*	.865**	1	.857**	.478	.544	.741**	.853**	.776**	.368	.866**	.853**	.857**	.893**	.931**	.927**
	Sig. (2-tailed)		.023	<.001	<.001	.116	.067	.006	<.001	.003	.239	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Y04	Pearson Correlation	.664*	.615*	.857**	1	.533	.700*	.615*	.804**	.932**	.410	.891**	.804**	.1000**	.722**	.825**	.894**
	Sig. (2-tailed)		.018	.033	<.001	.074	.011	.033	.002	<.001	.185	<.001	.002	.000	.008	<.001	<.001
N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Y05	Pearson Correlation	.555	.546	.478	.533	1	.488	.724**	.663*	.686*	.770**	.414	.663*	.533	.412	.649*	.716**
	Sig. (2-tailed)		.061	.066	.116	.074		.108	.008	.019	.014	.003	.181	.019	.074	.184	.022
N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Y06	Pearson Correlation	.422	.353	.544	.700*	.488	1	.353	.522	.697*	.075	.471	.522	.700*	.469	.570	.604*
	Sig. (2-tailed)		.172	.260	.067	.011	.108		.260	.082	.012	.816	.122	.082	.011	.124	.053
N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Y07	Pearson Correlation	.574	.908**	.741**	.615*	.724**	.353	1	.922**	.681*	.557	.642*	.922**	.615*	.733**	.700*	.861**
	Sig. (2-tailed)		.051	<.001	.006	.033	.008	.260		<.001	.015	.060	.024	<.001	.033	.007	.011
N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Y08	Pearson Correlation	.661*	.922**	.853**	.804**	.863*	.522	.922**	1	.761**	.510	.739**	.1000**	.804**	.897**	.827**	.953**
	Sig. (2-tailed)		.019	<.001	<.001	.002	.019	.082	<.001		.004	.090	.006	.000	.002	<.001	<.001
N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Y09	Pearson Correlation	.721**	.566	.776**	.932**	.686*	.697*	.681*	.761**	1	.529	.807**	.761**	.932**	.564	.735**	.875**
	Sig. (2-tailed)		.008	.055	.003	<.001	.014	.012	.015	.004		.077	.002	.004	<.001	.056	.006
N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Y10	Pearson Correlation	.713**	.421	.368	.410	.770**	.075	.557	.510	.529	1	.319	.510	.410	.317	.500	.597*
	Sig. (2-tailed)		.009	.173	.239	.185	.003	.816	.060	.090	.077		.312	.090	.315	.098	.040
N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Y11	Pearson Correlation	.447	.642*	.866**	.891**	.414	.471	.642*	.739**	.807**	.319	1	.739**	.891**	.663*	.807**	.815**
	Sig. (2-tailed)		.145	.024	<.001	<.001	.181	.122	.024	.006	.002	.312		.006	<.001	.019	.002
N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Y12	Pearson Correlation	.661*	.922**	.853**	.804**	.663*	.522	.922**	.1000**	.761**	.510	.739**	1	.804**	.897**	.827**	.953**
	Sig. (2-tailed)		.019	<.001	<.001	.002	.019	.082	<.001	.000	.004	.090	.006		.002	<.001	<.001
N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Y13	Pearson Correlation	.664*	.615*	.857**	1.000**	.533	.700*	.615*	.804**	.932**	.410	.891**	.804**	1	.722**	.825**	.894**
	Sig. (2-tailed)		.018	.033	<.001	.000	.074	.011	.033	.002	<.001	.185	<.001	.002		.008	<.001
N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Y14	Pearson Correlation	.593*	.922**	.893**	.722**	.412	.469	.733**	.897**	.564	.317	.663*	.897**	.722**	1	.861**	.885**
	Sig. (2-tailed)		.042	<.001	<.001	.008	.184	.124	.007	<.001	.056	.315	.019	<.001	.008		<.001
N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Y15	Pearson Correlation	.601*	.815**	.931**	.825**	.649*	.570	.700*	.827**	.735**	.500	.807**	.827**	.825**	.861**	1	.916**
	Sig. (2-tailed)		.039	.001	<.001	<.001	.022	.053	.011	<.001	.006	.098	.002	<.001	<.001	<.001	<.001
N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Total	Pearson Correlation	.772**	.871**	.927**	.894**	.716*	.604*	.861**	.953**	.875**	.597*	.815**	.953**	.894**	.865**	.916**	1
	Sig. (2-tailed)		.003	<.001	<.001	<.001	.009	.037	<.001	<.001	.040	.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

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 mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

Lampiran 9 Uji Validitas Penelitian Variabel Y

Correlations																	Total
	Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	Y09	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15		
Y01	Pearson Correlation	1	.574	.645*	.664*	.555	.422	.574	.661*	.721**	.713**	.447	.661*	.664*	.593*	.601*	.772**
	Sig. (2-tailed)		.051	.023	.018	.061	.172	.051	.019	.008	.009	.145	.019	.018	.042	.039	.003
Y02	Pearson Correlation	.574	1	.865**	.615*	.546	.353	.908**	.922**	.566	.421	.642*	.922**	.615*	.922**	.815**	.871**
	Sig. (2-tailed)		.051	<.001	.033	.066	.260	<.001	<.001	.055	.173	.024	<.001	.033	<.001	.001	<.001
N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Y03	Pearson Correlation	.645*	.865**	1	.857**	.478	.544	.741**	.853**	.776**	.368	.866**	.853**	.857**	.893**	.931**	.927**
	Sig. (2-tailed)		.023	<.001	<.001	.116	.067	.006	<.001	.003	.239	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Y04	Pearson Correlation	.664*	.615*	.857**	1	.533	.700*	.615*	.804**	.932**	.410	.891**	.804**	.1000**	.722**	.825**	.894**
	Sig. (2-tailed)		.018	.033	<.001	.074	.011	.033	.002	<.001	.185	<.001	.002	.000	.008	<.001	<.001
N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Y05	Pearson Correlation	.555	.546	.478	.533	1	.488	.724**	.663*	.686*	.770**	.414	.663*	.533	.412	.649*	.716**
	Sig. (2-tailed)		.061	.066	.116	.074		.108	.008	.019	.014	.003	.181	.019	.074	.184	.022
N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Y06	Pearson Correlation	.422	.353	.544	.700*	.488	1	.353	.522	.697*	.075	.471	.522	.700*	.469	.570	.604*
	Sig. (2-tailed)		.172	.260	.067	.011	.108		.260	.082	.012	.816	.122	.082	.011	.124	.053
N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Y07	Pearson Correlation	.574	.908**	.741**	.615*	.724**	.353	1	.922**	.681*	.557	.642*	.922**	.615*	.733**	.700*	.861**
	Sig. (2-tailed)		.051	<.001	.006	.033	.008	.260		<.001	.015	.060	.024	<.001	.033	.007	.011
N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Y08	Pearson Correlation	.661*	.922**	.853**	.804**	.863*	.522	.922**	1	.761**	.510	.739**	.1000**	.804**	.897**	.827**	.953**
	Sig. (2-tailed)		.019	<.001	<.001	.002	.019	.082	<.001		.004	.090	.006	.000	.002	<.001	<.001
N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Y09	Pearson Correlation	.721**	.566	.776**	.932**	.686*	.697*	.681*	.761**	1	.529	.807**	.761**	.932**	.564	.735**	.875**
	Sig. (2-tailed)		.008	.055	.003	<.001	.014	.012	.015	.004		.077	.002	.004	<.001	.056	.006
N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Y10	Pearson Correlation	.713**	.421	.368	.410	.770**	.075	.557	.510	.529	1	.319	.510	.410	.317	.500	.597*
	Sig. (2-tailed)		.009	.173	.239	.185	.003	.816	.060	.090	.077		.312	.090	.185	.315	.098
N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Y11	Pearson Correlation	.447	.642*	.866**	.891**	.414	.471	.642*	.739**	.807**	.319	1	.739**	.891**	.663*	.807**	.815**
	Sig. (2-tailed)		.145	.024	<.001	<.001	.181	.122	.024	.006	.002	.312		.006	<.001	.019	.002
N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Y12	Pearson Correlation	.661*	.922**	.853**	.804**	.663*	.522	.922**	.1000**	.761**	.510	.739**	1	.804**	.897**	.827**	.953**
	Sig. (2-tailed)		.019	<.001	<.001	.002	.019	.082	<.001	.000	.004	.090	.006		.002	<.001	<.001
N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Y13	Pearson Correlation	.664*	.615*	.857**	1.000**	.533	.700*	.615*	.804**	.932**	.410	.891**	.804**	1	.722**	.825**	.894**
	Sig. (2-tailed)		.018	.033	<.001	.000	.074	.011	.033	.002	<.001	.185	<.001	.002		.008	<.001
N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Y14	Pearson Correlation	.593*	.922**	.893**	.722**	.412	.469	.733**	.897**	.564	.317	.663*	.897**	.722**	1	.861**	.885**
	Sig. (2-tailed)		.042	<.001	<.001	.008	.184	.124	.007	<.001	.056	.315	.019	<.001	.008		<.001
N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Y15	Pearson Correlation	.601*	.815**	.931**	.825**	.649*	.570	.700*	.827**	.735**	.500	.807**	.827**	.825**	.861**	1	.916**
	Sig. (2-tailed)		.039	.001	<.001	<.001	.022	.053	.011	<.001	.006	.098	.002	<.001	<.001	<.001	<.001
N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Total	Pearson Correlation	.772**	.871**	.927**	.894**	.716*	.604*	.861**	.953**	.875**	.597*	.815**	.953**	.894**	.865**	.916**	1
	Sig. (2-tailed)		.003	<.001	<.001	<.001	.009	.037	<.001	<.001	.040	.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

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 mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

Lampiran 10Uji Reliability Uji Reliability Variabel X

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	12	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	12	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.956	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	53.42	83.720	.571	.956
X02	53.42	80.447	.708	.954
X03	53.67	75.879	.834	.951
X04	53.58	76.629	.804	.952
X05	53.67	76.424	.898	.949
X06	53.33	80.242	.783	.952
X07	53.42	75.720	.756	.954
X08	53.25	84.023	.727	.954
X09	53.58	80.083	.778	.952
X10	53.50	79.182	.759	.952
X11	53.42	79.174	.804	.952
X12	53.42	78.811	.721	.953
X13	53.50	81.545	.701	.954
X14	53.67	82.970	.654	.955
X15	53.83	79.970	.890	.950

**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.

Uji Reliability Variabel Y**Case Processing Summary**

Cases		N	%
	Valid	12	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	12	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.961	15



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University Sultan Syarif Kasim Riau

Lampiran 11 Uji Asumsi Klasik Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	12
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.11515373
Most Extreme Differences	Absolute		.197
	Positive		.197
	Negative		-.157
Test Statistic			.197
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.218
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.207
		Upper Bound	.228

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Hasil Uji Linearitas

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	764.171	1	764.171	71.588	<.001 ^b
	Residual	106.746	10	10.675		
	Total	870.917	11			

- a. Dependent Variable: Penurunan Stres kerja
- b. Predictors: (Constant), Konseling kelompok

Uji Heteroskedasitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
	(Constant)	8.864	5.990	1.480	.170		
	Konseling kelompok	.873	.103	.937	8.461	<.001	1.000

- a. Dependent Variable: Penurunan Stres 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.

Lampiran 12 Uji Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	8.864	5.990	1.480	.170		
	Konseling kelompok	.873	.103	.937	8.461	<.001	1.000

a. Dependent Variable: Penurunan Stres kerja

Hasil Uji Koefisien

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	.877	.865	3.26720

a. Predictors: (Constant), Konseling kelompok

b. Dependent Variable: Penurunan Stres kerja

Hasil Uji Nilai Signifikansi

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	764.171	1	764.171	71.588	<.001 ^b
Residual	106.746	10	10.675		
Total	870.917	11			

a. Dependent Variable: Penurunan Stres kerja

b. Predictors: (Constant), Konseling kelompok

Hasil Koefisien Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	8.864	5.990			
1	Konseling kelompok	.873	.103	.937	8.461	<.001

a. Dependent Variable: Penurunan stres 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.

© **Lampiran 13 Dokumentasi**

Dokumentasi Pengambilan Data Dan Observasi



Gambar ini diambil Pada tanggal 19 desember 2024



Gambar diambil pada tanggal 6 januari 2025

Saat peneliti melakukan observasi dan pengambilan data sekala angket di PT Oscar imvestama sungai guntung Indragiri Hilir

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Gambar diambil pada tanggal 13 Januari 2025

Pada saat peneliti mengambil data secara menyeluruh kepada karyawan PT Oscar imvestama sungai guntung Indragirihilir



Gambar diambil pada tanggal 13 Januari 2025