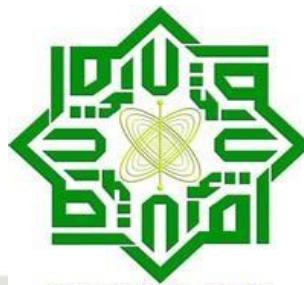




UIN SUSKA RIAU

7471/BKI-D/SD-S1/2025

**PENGARUH KONSELING INDIVIDU TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI PT ELNUSA PETROFIN INTERGRATED DUMAI**



SKRIPSI

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

OLEH:

M. FADHLI LUTHFI

NIM: 12140212684

PROGRAM STUDI BIMBINGAN KONSELING ISLAM

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGRI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

1447 H/2025 M

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.



PENGESAHAN UJIAN MUNAQASYAH

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

Nama : M. Fadhli Luthfi
NIM : 12140212684
Judul : Pengaruh Konseling Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Elnusa Petrofin Intergrated Dumai

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

Hari : Kamis
Tanggal : 3 Juli 2025

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



Tim Penguji

Ketua/ Penguji I,

Dra. Silawati, M.Pd

NIP. 19690902 199503 2 001

Sekretaris/ Penguji II,

Muhammad Soim, S.Sos.I, MA

NIP. 19830622 202321 1 014

Penguji III,

Rosmita, M.Ag

NIP. 19741113 200501 2 005

Penguji IV,

Zulamri, S.Ag, M.A

NIP. 19740702 200801 1 009



UIN SUSKA RIAU

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

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

: M. Fadhl Luthfi

: 12140212684

: Pengaruh Konseling Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Elnusa Petrofin Intergrated Dumai

Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan untuk dimunaqasahkan

ma melengkapi tugas dan memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Sosial

(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

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

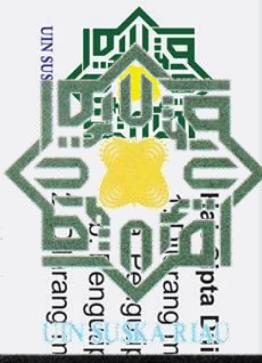
Dosen Pembimbing

Rahmad, M.Pd
NIP. 19781212 201101 1 006

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.



PENGESAHAN SEMINAR PROPOSAL

Kami yang bertandatangan dibawah ini adalah Dosen Pengaji pada Seminar Proposal Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini:

| | | |
|-------|---|---|
| Nama | : | M. Fadhl Luthfi |
| NIM | : | 12140212684 |
| Judul | : | Pengaruh Konseling Individual dengan Pendekatan CBT (<i>Cognitive Behavioral Therapy</i>) dalam Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan di PT Elnusa Petrofin Intergrated dumai |

Telah Diseminarkan Pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 13 Maret 2025

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

Pekanbaru, 21 April 2025
Pengaji Seminar Proposal,

Pengaji I,

Dra. Silawati, M.Pd
NIP. 19690902 199503 2 001

Pengaji II,

Rosmita, M.Ag
NIP. 19741113 200501 2 005

UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

Nomor

Lampiran

Hal

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Suska Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

im, atau



UIN SUSKA RIAU

PERNYATAAN ORISINALITAS

Hak Cipta Milik UIN Suska Riau : M. Fadhli Luthfi

NIM : 12140212684

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Konseling Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Elnusa Petrofin Intergrated Dumai**

adalah karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi ini diberi tanda **©** dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Jika 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, 25 Juni 2025
Yang membuat pernyataan



M. Fadhli Luthfi
NIM. 12140212684

Hak Cipta Milik UIN Suska Riau : M. Fadhli Luthfi
NIM : 12140212684

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.



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

MOTTO

“Mungkin memang tak perlu terlalu berambisi, tapi tetap harus tekun memperjuangkan apa yang diingini, mungkin memang tak perlu berlomba dengan yang lain, tapi tetap perlu mengalahkan diri sendiri yang kemarin”

-Boy Candra

-Pii

“Dan janganlah kamu mengikuti apa yang tidak kamu ketahui. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan, dan hati, semuanya akan diminta pertanggungjawabannya.”

(QS.AL-Isra 17:36)

UIN SUSKA RIAU

Nama : M Fadhl Luthfi

NIM : 12140212684

Judul : Pengaruh Konseling Individu Terhadap kepuasan Kerja Karyawan di PT Elnusa Petrofin Intergrated Dumai

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konseling individu terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Elnusa Petrofin Integrated Dumai. Berdasarkan hasil analisis kuantitatif terhadap 63 responden, ditemukan bahwa konseling individu berpengaruh sangat signifikan dan kuat terhadap kepuasan kerja, dengan nilai signifikansi 0.000 dan koefisien korelasi Pearson sebesar 0.899. Konseling terbukti efektif dalam mengatasi tekanan kerja dan meningkatkan kenyamanan psikologis karyawan. Saran penelitian mencakup pentingnya penyediaan layanan konseling yang berkelanjutan dan profesional. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menambahkan variabel lain seperti stres kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi, serta menggunakan pendekatan metode campuran guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja.

Kata Kunci : Konseling Individu, Kepuasan Kerja, Karyawan.

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.



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.

ABSTRACT

Name : M. Fadhl Luthfi

NIM : 12140212684

Title : The Influence of Individual Counseling on Employee Job Satisfaction at PT Elnusa Petrofin Dumai

This study aims to examine the influence of individual counseling on employee job satisfaction at PT Elnusa Petrofin Integrated Dumai. Based on quantitative analysis of 63 respondents, the study found that individual counseling has a very significant and strong effect on job satisfaction, with a significance value of 0.000 and a Pearson correlation coefficient of 0.899. Counseling proved effective in addressing work-related stress and improving employees' psychological comfort. The study recommends providing continuous and professional counseling services. Future research is encouraged to include additional variables such as job stress, leadership, or organizational culture, and to apply mixed-methods approaches for a more comprehensive understanding of factors influencing job satisfaction.

Keyword: Individual Counseling, Job Satisfaction, Employees.

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.

KATA PENGANTAR



Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Konseling Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Elhusa Petrofin Intergrated Dumai**". Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Prodi Bimbingan Konseling Islam, Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Shalawat dan salam tak lupa penulis hadiahkan kepada baginda Rasulullah SAW, yang telah berjuang membawa umatnya dari zaman jahiliah menuju zaman yang penuh berkah. Untuk baginda Rasulullah SAW marilah kita bersholaawat dengan lafaz "*Allah humma sholia "la sayyidina Muhammad wa "ala sayyidina Muhammad*".

Selanjutnya Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada orang tua yang memiliki peran mereka masing – masing dalam membantu Penulis selama masa perkuliahan, kemudian terima kasih kepada keluarga besar dari kedua belah pihak yang ikut memberikan dukuannya. Penulis juga mengucapkan terima kasih yang tulus kepada Bapak Rahmad , S.Pd., M.Pd, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, masukan, dan motivasi kepada Penulis selama proses penyusunan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan Ibu dengan pahala yang berlimpah.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, sangatlah sulit bagi Penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Leni Nofianti MS, SE, M.Si, AK, CA Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta Prof. Dr. Hj Helmiati, M.Ag. Selaku Wakil Rektor I. Prof. Dr. H. Mas'ud Zein, M.Pd. Selaku Wakil Rektor II. Dan Prof. Edi Irwan, S.Pt., M.Sc. Ph.D Selaku Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

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**

- 2 Prof. Dr. Imron Rosidi, S.Pd.,M.A. Selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Beserta Prof. Dr. Masduki, M,Ag Selaku Wakil Dekan I, Firdaus El Hadi, S.Sos, M.Soc. Sc., Selaku Wakil Dekan II, dan Dr. H. Arwan, M.Ag Selaku Wakil Dekan III Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- 3 Zulamri, S.Ag., M.A Selaku Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam, dan Rosmita, S.Ag., M.Ag Selaku Sekretaris Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, serta Listiawati Susanti,S.Ag., M.A Selaku Penasehat Akademik.
- 4 Seluruh Dosen dan Staff pengajar yang berada di Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis. Serta Seluruh Civitas Akademika Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah membantu penulis selama proses perkuliahan.
- 5 Seluruh staff, karyawan dan Klien di PT Elnusa Petrofin Intergrated Dumai yang telah memberikan izin untuk saya melakukan penelitian dan bersedia menjadi responden untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
- 6 Ucapan Terimakasih untuk Cinta pertamaku Ibunda Farida Hanim yang telah merawat , membesarakan dan bekerja keras untuk penulis , beliau memang tidak sempat merasakan Pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis,memotivasi ,memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai gelar sarjana.
- 7 Ucapan Terimakasih untuk Abangda Fachru Rozy yang senantiasa memberi dukungan dan support, serta menjadi alasan penulis untuk segera menyelesaikan masa perkuliahan ini.
- 8 Ucapan terimakasih untuk Keluarga Besar saya, terimakasih sudah menjadi salah satu alasan penulis kuat sampai saat ini, serta menjadi alasan penulis untuk segera menyelesaikan masa perkuliahan ini.
- 9 Ucapan terimakasih untuk “CEMARA” dalam canda tawanya selama perkuliahan ini dari awal semester sampai dimana penulis bisa membuat ucapan ini, terimakasih banyak atas pengalaman dan kisah yang banyak di

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.

perbuat untuk diceritkan kemudian hari dan semua tingkah laku yang membuat penulis tertawa bahagia dan sampai jumpa di lain waktu yang dimana kita semua sukses dalam hal bidang apapun.

10. Ucapan terimakasih untuk kelas “BKI C” pemebelajaran yang menyenangkan dan kerjasamanya selama pemebelajaran.
11. Terakhir, terimakasih untuk diri sendiri , M Fadhli Luthfi karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan di luar keadaan dan tak pernah menyerah sesulit apapun penulisan skripsi ini dengan mengerjakan sebaik dan semaksimal mungkin.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tak luput dari kesalahan, oleh karena itu penulis meminta maaf sedalam-dalamnya apabila ada kesalahan dalam penulisan skripsi ini. Harapan Penulis semoga karya ilmiah ini dapat memberikan manfaat kepada semua kalangan terkhususnya bagi kalangan yang membutuhkan, baik dari kalangan akademis, maupun non akademis.

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | vi |
| BAB I | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Penegasan Istilah | 3 |
| 1.2.1 Pengaruh | 3 |
| 1.2.2 Konseling individu | 3 |
| 1.2.3 Kepuasan kerja | 4 |
| 1.2.4 Karyawan atau tenaga kerja | 4 |
| 1.3 Permasalahan | 4 |
| 1.3.1 Identifikasi Masalah | 4 |
| 1.3.2 Batasan Masalah | 4 |
| 1.3.3 Rumusan Masalah | 4 |
| 1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian | 5 |
| 1.4.1 Tujuan Penelitian | 5 |
| 1.4.2 Manfaat Penelitian | 5 |
| 1.5 Sistematika Penulisan | 5 |
| BAB II | 7 |
| TINJAUAN PUSTAKA | 7 |
| 2.1 Kajian Terdahulu | 7 |
| 2.2 Landasan Teori | 8 |
| 2.2.1 Konseling Individu | 8 |
| a. Pengertian Konseling Individu | 8 |
| b. Tujuan Konseling Individu | 10 |
| c. Asas-asas konseling individu | 11 |
| d. Tahap-tahap konseling individu | 12 |
| 2.2.2 Kepuasan kerja | 15 |
| a. Pengertian kepuasan kerja | 15 |

| | |
|--|----|
| b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja..... | 16 |
| 2.3 Konsep Operasional | 18 |
| 2.3.1 Konseling Individu (X)..... | 19 |
| 2.3.2 Kepuasan kerja (Y)..... | 19 |
| 2.4 Kerangka Berfikir..... | 21 |
| 2.5 Asumsi dan Hipotesis Penelitian..... | 22 |
| BAB III | 23 |
| METODOLOGI PENELITIAN..... | 23 |
| 3.1 Jenis dan Desain Penelitian | 23 |
| 3.2 Waktu dan Tempat Penelitian | 23 |
| 3.3 Subjek dan Objek Penelitian | 23 |
| 3.3.1 Subjek Penelitian | 23 |
| 3.3.2 Objek Penelitian..... | 23 |
| 3.4 Populasi dan Sampel Penelitian | 23 |
| 3.4.1 Populasi Penelitian..... | 23 |
| 3.4.2 Sampel Penelitian | 24 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data | 24 |
| 3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas | 25 |
| 3.6.1 Uji Validitas | 25 |
| 3.6.2 Uji Reliabilitas | 25 |
| 3.7 Teknik Analisis Data | 26 |
| 3.7.1 Analisis deskriptif kuantitatif..... | 26 |
| 3.7.2 Uji asumsi klasik..... | 27 |
| 3.7.3 Koefisien korelasi | 27 |
| 3.7.4 Analisis regresi linier | 28 |
| BAB IV | 29 |
| GAMBARAN UMUM | 29 |
| 4.1 Profile Perusahaan | 29 |
| 4.2 Letak Geografis | 29 |
| 4.3 Visi dan Misi | 30 |
| 4.4 Struktur Organisasi | 31 |



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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT Elnusa Petrofin Dumai memiliki peran penting dalam mendukung pembangunan berkelanjutan dan tanggung jawab sosial di wilayah operasionalnya. Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor energi, Elnusa Petrofin berkomitmen untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui berbagai program *Corporate Social Responsibility* (CSR). Perusahaan ini aktif berkontribusi dalam bidang jasa logistic dan distribusi BBM. Melalui kolaborasi dengan pemerintah dan organisasi lokal, PT Elnusa Petrofin Dumai berupaya menciptakan dampak positif yang berkelanjutan, mendorong pertumbuhan ekonomi, dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat di sekitarnya.

Konseling adalah proses pemberian bantuan yang dilakukan melalui wawancara konseling oleh seorang ahli (konselor) kepada individu yang sedang mengalami masalah yang bermuara pada teratasnya masalah yang dihadapi konseli. Konseling individu adalah wawancara terapeutik antara seorang konselor dan seorang konseli, konseling individual menurut prayitno dan erma amti adalah proses pemberian bantuan yang dilakukan melalui wawancara konseling oleh seorang ahli (disebut konselor) kepada individu yang sedang mengalami masalah (disebut konseli) yang bermuara pada teratasnya masalah yang dialami konseli (Sitorus, 2020).

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum yang semua individu terhadap pekerjaannya. Seseorang yang memiliki sikap kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, namun seseorang yang tidak puas dengan terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap negatif dengan pekerjaannya tersebut (Sutaguna, 2022). Semakin banyak sudut pandang dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat pemenuhan yang dirasakan.

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.

Pemikiran dan perilaku karyawan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja mereka. Karyawan yang merasa dihargai dan diakui cenderung menunjukkan motivasi yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas. Selain itu, komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung. Karyawan juga berperan aktif dalam memberikan masukan yang konstruktif, yang dapat membantu perusahaan memahami kebutuhan dan harapan mereka. Dengan demikian, meningkatkan kepuasan kerja memerlukan kolaborasi antara karyawan dan manajemen untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif dan produktif (Rudhan, 2021).

إِنَّكُلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا لَا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْنَا مَا أَكْسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ سَيِّئَنَا
أَوْ أَحْطَانَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْنَا إِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحْمِلْنَا مَا لَا
طَاقَةَ لَنَا يَهْ وَاعْفْ عَنْنَا وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا إِنْتَ مَوْلَنَا فَانْصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكُفَّارِ ﴿٢٦﴾

“Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.” (Q.S Al-Baqarah:286)

Surah ini memiliki relevansi yang mendalam dengan konsep kepuasan kerja, karena ayat ini menekankan bahwa Allah tidak membebani seseorang di luar batas kemampuannya. Rasa puas dalam

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.

bekerja dapat muncul ketika seseorang merasa bahwa tugas-tugas yang dihadapi dapat dikelola dan tidak melebihi kemampuan mereka.

Kepuasan kerja merupakan hal yang krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan sehat. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi. (Muhktar, 2019) Hasil observasi peneliti pada karyawan di PT Elnusa Petrofin menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami tekanan emosional, seperti ketidakpuasan dalam lingkungan kerja, sering kali menghadapi masalah seperti penurunan motivasi, peningkatan stres, dan kurangnya keterlibatan dalam tugas. Karyawan dalam kondisi ini mungkin merasa tertekan, kurang bersemangat, dan kurang fokus, sehingga berpotensi menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan menyediakan dukungan yang memadai, seperti program konseling atau pelatihan pengembangan diri, untuk membantu karyawan mengatasi tantangan yang mereka hadapi.

Berdasarkan fenomena yang dikemukakan diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian sebagai upaya mengetahui lebih lanjut terkait peningkatan kepuasan kerja pada karyawan di PT. Elnusa Petrofin Dumai, sehingga satu penelitian dengan judul **“ Pengaruh Konseling Individual Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Elnusa Petrofin Integrated Dumai ”**

1.2 Penegasan Istilah

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

1.2.1 Pengaruh

1.2.2 **Konseling Individu** adalah salah satu layanan dalam bimbingan konseling yang diselenggarakan dalam rangka mengentaskan permasalahan-permasalahan yang dialami oleh konseli (Ferdiansa, 2021).

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.

1.2.3 Kepuasan kerja

Adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. (Nimas Ayu Aulia, 2018)

1.2.4 Karyawan atau tenaga kerja

Merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting disamping faktor-faktor produksi yang lain seperti modal, alat-alat produksi, metode dan pasar. (Napitupulu, 2019)

1.3 Permasalahan

1.3.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah terjadi dilingkungan penelitian, maka identifikasi masalah terkait Pengaruh Konseling Individual Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Elnusa Petrofin Integrated Dumai mencakup beberapa aspek. Salah satunya ialah ketidak puasan terhadap lingkungan kerja, faktor-faktor seperti kurangnya dukungan dari atasan, beban kerja yang berlebihan, dan kurangnya kesempatan untuk pengembangan diri turut berkontribusi terhadap rendahnya tingkat kepuasan kerja di kalangan karyawan. Oleh karena itu, perlu adanya pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor ini untuk meningkatkan efektivitas kepuasan kerja karyawan.

1.3.2 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka batasan masalah dalam penelitian ini difokuskan pada karyawan di perusahaan PT. Elnusa Petrofin Intergrated Dumai.

1.3.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat Pengaruh Konseling Individual Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Elnusa Petrofin Integrated Dumai ?

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.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konseling individual terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan di PT. Elnusa Petrofin Integrated Dumai

1.4.2 Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi PT. Elnusa Petrofin yang dijadikan objek penelitian ini dalam upaya meningkatkan kinerja khususnya terhadap kepuasan kerja karyawannya.

b. Bagi karyawan

Membantu karyawan untuk menetapkan tujuan yang realistik dan memotivasi mereka untuk mencapai dan meningkatkan pencapaiannya.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja

1.5 Sistematika Penulisan

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB 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 LOKASI PENELITIAN

Bab ini mendeskripsikan tentang sejarah singkat lokasi penelitian

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Konseling Individual Terhadap Peningkatan Kepuasan

Kerja Karyawan Di Pt Elnusa Petrofin Intergrated Dumai

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini penulis mengemukakan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang membangun bagi objek penelitian agar bisa lebih baik kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

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.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelusuran terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul dan penelitian yang akan penulis teliti, diantaranya sebagai berikut :

1. Tesis yang ditulis oleh Miranty Mandasary Maswar pada program studi S1 Psikologi Profesi, Peminatan Psikologi Profesi Industri dan Organisasi Universitasnya Indonesia Tahun 2012, yang berjudul **“Pengaruh Konseling Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dan Intention To Turnover Pada Karyawan Divisi Sales PT X”**. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dan *intention to turnover* pada karyawan divisi sales PT. X. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif eksperimen. Penelitian ini ingin melihat sejauh mana konseling karir mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan sekaligus menurunkan keinginan mereka untuk keluar dari organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mitranti Mandasary Maswar dapat ditemukan perbedaan dan persamaanya dengan peneliti. Adapun perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian diatas berfokus pada meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan *turnover* sedangkan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan meneliti tentang cara peningkatan kepuasan kerja pada karyawan di PT Elnusa Petrofin. Letak persamaannya adalah sama-sama menggunakan pendekatan korelasional (Uji Pearson) untuk melihat hubungan antara dua variabel utama

2. Skripsi yang ditulis oleh Rastika Febri Diana jurusan Bimbingan Konseling Islam, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas

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.

Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Tahun 2023. Dengan judul **“Upaya Konselor Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Melalui Konseling Karir di UPT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru”** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana upaya konselor dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui konseling karir, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat proses konseling tersebut. Peneliti menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data guna memahami proses dan dinamika yang terjadi di lapangan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rastika Febri Disna dapat ditemukan perbedaan dan persamaannya dengan peneliti. Adapun perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian diatas meneliti tentang penelitian kualitatif yang mendeskripsikan upaya konselor melalui konseling kair dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sedangkan penelitian saya bersifat kuantitatif dan bertujuan untuk mengukur pengaruh konseling individu terhadap kepuasan kerja menggunakan analisis statistik. Letak persamaannya dalam penelitian ini adalah sama-sama menyoroti pentingnya peran Konseling dalam meningkatkan aspek psikologis karyawan, baik motivasi maupun kepuasan kerja, serta dilakukan di lingkungan kerja atau perusahaan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Konseling individual

a. Pengertian Konseling Individual

Konseling Individual adalah pertemuan konselor dan klien secara individual yang bernuansa hubungan konseling yang akrab dan hangat sehingga konselor bisa memberikan bantuan untuk pengembangan pribadi klien serta dapat mengatasi masalah-masalah yang dihadapinya (Andriyani, Konsep Konseling Individual Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan keluarga, 2018). Proses konseling individual merupakan relasi antara konselor dengan klien dengan maksud agar tujuan klien

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.

tercapai. Tanggungjawab konselor dalam proses konseling adalah mendorong untuk mengembangkan potensi klien agar mampu bekerja efektif, produktif dan menjadi individu mandiri yang beriman dan bertaqwah sehingga klien menjadi manusia yang seimbang antara pengembangan intelektual yang menunjang tumbuhnya kreativitas dan produktifitas, social emosional yang mengembangkan hubungan harmonis dengan emosi yang stabil dan sikap mental positif terhadap dirinya sendiri dan dunia luar serta moral religius.

Menurut dewa ketut sukardi bahwa konseling merupakan suatu upaya bantuan yang dilakukan dengan empat mata atau tatap muka antara konselor dengan klien yang berisi usaha yang laras, unik, manusiawi, yang dilakukan dalam suasana keahlian yang didasarkan pada norma-norma yang berlaku, agar klien memperoleh konsep diri sendiri dan kepercayaan diri sendiri dalam memperbaiki tingkah laku pada saat ini dan mungkin pada masa yang akan datang (Lauhambowo, 2024).

Dari uraian diatas maka dalam peneliti ini mendefenisikan konseling individu adalah salah satu layanan dalam bimbingan konseling yang diselenggarakan dalam rangka mengentaskan permasalahan-permasalahan yang dialami oleh konseli. Prinsip dan tujuan pelaksanaan pelayanan bimbingan konseling individual adalah:

- 1) Bimbingan dan konseling harus diarahkan untuk pengembangan individu yang akhirnya mampu membimbing diri sendiri dalam menghadapi permasalahan
- 2) Dalam proses bimbingan dan konseling keputusan diambil dan akan dilakukan oleh individu hendaknya atas kemauan individu itu sendiri bukan karena kemauan dan desakan dari konselor atau pihak lain
- 3) Permasalahan individu harus ditangani oleh tenaga ahli dalam bidang yang relevan dengan permasalahan yang dihadapi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 4) Pengembangan program layanan bimbingan dan konseling ditempuh melalui pemanfaatan yang maksimal dari hasil pengukuran dan penilaian terhadap individu yang terlibat dalam proses pelayanan dan program bimbingan dan konseling itu sendiri (Corey, 1995).

b. Tujuan Konseling Individual

Tujuan layanan konseling individual adalah agar klien memahami kondisi dirinya sendiri, lingkungannya, permasalahan yang dialami, kekuatan dan kelemahan dirinya sehingga klien mampu mengatasinya (Nova Erlina, 2016). Tercapainya pribadi individu yang dapat menjalankan kehidupan sehari-harinya dengan baik serta menghadapi dan mampu untuk mengentaskan masalah yang dialami. Dengan kata lain, konseling individu bertujuan untuk mengentaskan masalah yang dialami klien. Adapun tujuan khusus konseling individual, seperti:

- 1) Fungsi pemahaman (*understanding Function*), melalui layanan konseling individual, konselor memahami seluk beluk masalah yang dialami secara mendalam dan komprehensif, serta positif dan dinamis
- 2) Fungsi pengentasan (*Curative Function*), pemahaman ini mengarah kepada dikembangkannya persepsi dan sikap serta keinginan demi terentaskannya secara spesifik masalah yang dialami konseli
- 3) Fungsi pengembangan dan pemeliharaan , pengembangan dan pemeliharaan potensi konseli dan berbagai unsur positif yang akan ada pada dirinya merupakan latar belakang pemahaman dan pengentasan masalah konseli dapat dicapai.
- 4) Fungsi pencegahan (*Preventive Function*), pengembangan atau pemeliharaan potensi dan unsur-unsur yang ada pada diri konseli, diperkuat oleh terentaskannya masalah, akan merupakan kekuatan bagi tercegah menjalarnya masalah yang sekarang sedang dialami itu, serta (diharapkan) tercegah pula masalah-masalah baru yang akan timbul

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 5) Fungsi advokasi, apabila masalah yang dialami konseli menyangkut dilanggarannya hak-hak konseli sehingga konseli teraniaya dalam kadar tertentu, layanan konseling individual dapat menangani sasaran yang bersifat advokasi.
- 6) Fungsi Pemeliharaan dan Pengembangan (*Development and Preservative*), ialah fungsi konseling yang menghasilkan kemampuan konseli untuk memelihara dan mengembangkan berbagai kondisi atau potensi yang ada pada diri klien supaya menjadi lebih baik.

c. Asas konseling Individu

Pada konseling individu, asas-asas yang dimaksud ialah untuk memperlancar proses dan memperkuat bangunan hubungan antara konselor dan konseli (Eli Trisnowati, 2024), asas-asas konseling ini meliputi:

- 1) Kerahasiaan. Hubungan interpersonal yang amat intens sanggup membongkar berbagai isi pribadi yang paling dalam, terutama pada diri klien. Semua rahasia pribadi klien yang terbongkar menjadi tanggungjawab penuh konselor untuk melindunginya
- 2) Kesukarelaan dan keterbukaan. Seorang klien secara suka rela tanpa ragu meminta bantuan kepada konselor. Klien adalah individu yang membutuhkan konseling tanpa adanya paksaan dari pihak lain
- 3) Keputusan diambil oleh klien sendiri. Asas ini menekankan bahwa klien dapat melakukan penilaian dan menjatuhkan pihak setelah melalui beberapa pertimbangan alternatif yang diberikan. Keputusan diambil tanpa intervensi dari siapapun termasuk konselor.
- 4) Kekinian dan kegiatan. Masalah yang dibahas adalah masalah-masalah yang sedang dirasakan/dialami saat ini/ sekarang. Bukan masa lalu, dan juga bukan masalah yang mungkin akan dialami dimasa mendatang. Serta klien harus melakukan aktivitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

konseling yang dibangun bersama konselor dalam proses konseling untuk mencapai tujuan konseling

- 5) Kenormatifan dan keahlian. Keahlian konselor dapat diterapkan dalam suasana yang sukarela, terbuka dan aktif agar klien mampu mengambil keputusan sendiri dalam kondisi kenormatifan yang tinggi.

d. Tahap-tahapan Proses Konseling

Adapun tahapan-tahapan yang harus diperlakukan saat proses konseling menurut willis (2007:50) terbagi dalam tiga tahapan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Tahap awal konseling

Tahap ini terjadi sejak klien menemui konselor hingga berjalannya proses konseling sampai konselor dan klien menemukan definisi masalah klien atas dasar isu, kepedulian, atau masalah klien. Adapun proses konseling tahap awal sebagai berikut:

- a. Membangun hubungan konseling yang melibatkan klien. Hubungan konseling bermakna ialah jika klien terlibat berdiskusi dengan konselor. Hubungan tersebut dinamakan *a working relationship*, yakni hubungan yang berfungsi, bermakna, dan berguna.
- b. Memperjelas dan mendefinisikan masalah. Jika hubungan konseling telah terjalin dengan baik dimana klien telah melibatkan diri, berarti kerjasama antara konselor dengan klien akan dapat mengangkat isu, kepedulian, atau masalah yang ada pada klien.
- c. Membuat penafsiran dan penjajakan. Konselor berusaha menjajaki atau menaksir kemungkinan mengembangkan isu atau masalah, dan merancang bantuan yang dilakukan.
- d. Menegosiasikan kontrak. Kontra yang artinya perjanjian antara konselor dengan klien. Hal itu berisi: 1) kontrak waktu

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.

2) kontrak tugas dan 3) kontrak kerjasama dalam proses konseling.

2) Tahap Pertengahan (Tahap Kerja)

Berangkat dari definisi masalah klien yang disepakati pada tahap awal, kegiatan selanjutnya adalah memfokuskan pada: a) penjelajahan masalah klien, b) bantuan apa yang akan diberikan berdasarkan penilaian kembali apa-apa yang telah dijelajahi tentang masalah klien. Menilai kembali masalah klien akan membantu klien memperoleh perspektif baru, alternatif baru, yang mungkin berbeda dari sebelumnya, dalam rangka mengambil keputusan dan tindakan. Adapun tujuan-tujuan dari tahap pertengahan yaitu:

- a. Menjelajahi dan mengeksplorasi masalah, isu, dan kepedulian klien lebih jauh. Dengan penjelajahan ini, konselor berusaha agar kliennya mempunyai perspektif dan alternatif baru terhadap masalahnya.
- b. Menjaga agar hubungan konseling selalu terpelihara. Hal ini bisa terjadi jika: *pertama*, klien merasa senang telribat dalam pembicaraan atau wawancara konseling. *Kedua*, konselor berupaya kreatif dengan keterampilan yang bervariasi, serta memelihara keramahan, empati, kejujura, keikhlasan dalam memberi bantuan.
- c. Proses konseling agar berjalan sesuai kontrak. Kontrak dinegosiasikan agar betul-betul memperlancar proses konseling. Karena itu konselor dan klien agar selalu menjaga perjanjian dan selalu mengingat dalam pikirannya. Pada tahap pertengahan konseling, ada lagi yang perlu digunakan konselor yaitu: pertama, mengkomunikasikan nilai-nilai inti, yakni agar klien selalu jujur dan terbuka, dan menggali lebih dalam masalahnya. Kedua, menantang klien sehingga dia

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.

mempunyai strategi baru dan rencana baru, melalui pilihan dari beberapa alternatif, untuk meningkatkan dirinya.

3) Tahap Akhir Konseling (Tahap Tindakan)

Pada tahap akhir konseling ditandai beberapa hal, yaitu:

- a. Menurunnya kecemasan klien. Hal ini diketahui setelah konselor menanyakan keadaan kecemasannya.
- b. Adanya perubahan perilaku klien kearah yang lebih positif, sehat, dan dinamis
- c. Adanya rencana hidup masa yang akan datang dengan program yang jelas
- d. Terjadinya perubahan sikap positif, yaitu mulai dapat mengoreksi diri dan meniadakan sikap yang suka menyalahkan dunia luar, seperti orang tua, teman, keadaan tidak menguntungkan dan sebagainya. Jadi klien sudah berfikir realistik dan percaya diri.

Adapun tujuan dari tahap akhir ini ialah:

- 1) Memutuskan perubahan sikap dan perilaku yang memadahi klien dapat melakukan keputusan tersebut karena dia sejak awal sudah menciptakan berbagai alternatif dan mendiskusikannya dengan konseor, lalu dia putuskan alternatif mana yang terbaik.
- 2) Terjadinya *transfer of learning* pada diri klien. Klien belajar dari proses konseling mengenai perilakunya dan hal-hal yang membuatnya terbuka untuk mengubah perilakunya diluar proses konseling
- 3) Melaksanakan perubahan perilaku. Pada akhir konseling klien sadar akan perubahan sikap dan perilakunya.
- 4) Mengakhiri hubungan konseling. Mengakhiri konseling harus atas persetujuan klien. Sebelum ditutup ada beberapa tugas klien yaitu: pertama, membuat kesimpulan-kesimpulan mengenai hasil proses konseling.

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.

2.2.2 Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dapat mendukung atau tidak mendukung karyawan terkait dengan pekerjaan dan kondisi pribadi mereka. (Wiliandri, 2015) Perasaan ini mencakup berbagai aspek seperti gaji atau upah yang diterima, peluang untuk pengembangan karir, hubungan dengan rekan kerja, penempatan, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, serta kualitas pengawasan. Sementara itu, faktor-faktor yang berkaitan dengan diri sendiri meliputi usia, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan, dan sebagainya.

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya. Menurut (Koesmono, 2014) bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja. (Nabawi, 2019)

Kepuasan mengenai isi pekerjaan dibentuk dari otonomi kerja dan kejelasan peran. Berkaitan dengan otonomi kerja, Belias et al., (2015) menjelaskan bahwa otonomi meningkatkan keleluasaan karyawan terhadap kontrol dan pembuatan keputusan terkait pekerjaan, sehingga karyawan menghasilkan resolusi konflik yang lebih efektif dan karenanya berpengaruh positif terhadap seluruh aspek kepuasan kerja. Locke (1969) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja oleh Locke juga

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.

didefinisikan sebagai hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, baik yang berasal dari individu karyawan itu sendiri maupun faktor dari luar diri karyawan tersebut. (Wiliandri, 2015) Dari beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang ada, dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu:

1. Karakteristik Individu
 - a. Kebutuhan-kebutuhan Individu, Kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh kebutuhan-kebutuhan dasar yang dimiliki individu. Tingkat kepuasan kerja bergantung pada sejauh mana individu merasa bahwa kebutuhannya terpenuhi atau tidak. Salah satu sifat fundamental manusia adalah adanya kebutuhan dalam diri mereka. Secara garis besar ada dua golongan utama kebutuhan manusia yaitu kebutuhan biologis seperti kebutuhan makan, minum, udara, dan sebagainya. Selain itu, terdapat kebutuhan psikologis seperti kebutuhan akan harga diri, kebutuhan untuk diakui kelompok dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Dalam hubungannya dengan pekerjaan maka kebutuhan-kebutuhan ini perlu untuk diketahui karena kebutuhan ini akan mempengaruhi perilaku pekerja ketika bekerja.
 - b. Nilai-nilai yang dianut individu, Nilai memiliki peranan penting dalam mempelajari perilaku organisasi karena nilai-nilai tersebut menjadi landasan untuk memahami sikap dan motivasi, serta memengaruhi cara pandang karyawan.
 - c. Ciri-ciri kepribadian, ada kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan. Orang-orang yang tipe kepribadiannya kongruen dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya ada kesesuaian bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari

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.

pekerjaan mereka, dengan demikian lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut.

2. Variabel Situasional

- a. Perbandingan terhadap situasi yang ada, Seringkali, orang membandingkan apa yang mereka dapatkan dengan apa yang diterima oleh orang lain, serta membandingkan hasil saat ini dengan apa yang pernah mereka peroleh di masa lalu. Penyebab ketidakpuasan ini adalah kecenderungan dari orang yang membandingkan dirinya dengan kelompoknya. Kebanyakan orang melihat bagaimana rata-rata gaji yang diterima untuk pekerjaan sejenis. Apabila gaji yang diterima di bawah rata-rata yang diterima orang lain, maka orang tersebut mungkin akan mengalami ketidakpuasan terhadap gajinya
- b. Pengaruh dari pengalaman kerja sebelumnya, Persepsi terhadap masa lalu penting artinya untuk membentuk harapan minimum yang diperoleh dari pekerjaan saat ini. Harapan-harapan yang timbul terhadap pekerjaan yang saat ini dihadapi sangat dipengaruhi oleh persepsi mengenai pekerjaan sebelumnya. Sehingga akan muncul perasaan membandingkan pengalaman kerja sebelumnya dengan pekerjaannya sekarang dari beberapa variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

3. Karakteristik Pekerjaan

- a. Kompensasi, Kompensasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Imbalan atau balas jasa dibedakan atas imbalan intrinsik (intrinsic reward) dan imbalan ekstrinsik. Imbalan intrinsik adalah imbalan-imbalan yang dinilai di dalam dan dari mereka sendiri. Imbalan intrinsik melekat pada aktifitas itu sendiri, dan pelaksanaannya tidak tergantung pada

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.

kehadiran atau tindakan-tindakan dari orang lain atau hal-hal lainnya misalnya: perasaan pencapaian pribadi, tanggung jawab dan otonomi pribadi, dan perasaan pertumbuhan dan pengembangan pribadi. Imbalan ekstrinsik adalah imbalan yang dihasilkan secara eksternal atau sesuatu yang lainnya. Imbalan ekstrinsik tidak mengikuti secara alamiah dari kinerja sebuah aktifitas, tetapi diberikan kepada seseorang oleh pihak eksternal atau dari luar. Imbalan-imbalan ekstrinsik seringkali digunakan oleh organisasi dalam usaha untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja anggotanya misalnya: gaji, bonus, tunjangan, pengakuan dan pujian dari atasan, promosi, dan kantor yang mewah.

- b. pengawasan yang dikakukan oleh atasan, Para karyawan akan merasakan kepuasan terhadap atasannya apabila atasan menunjukkan sikap penuh perhatian dan memberikan dukungan pada bawahan, daripada atasan yang bersikap acuh tak acuh serta selalu mengkritik. Kesempatan yang diberikan atasan kepada bawahan untuk berpartisipasi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Umumnya studi menemukan bahwa kepuasan kerja meningkat bila penyelialangsung bersifat ramah dan dapat memahami bawahannya, memberikan pujian untuk kinerjayang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minatpribadi pada mereka.

2.3 Konsep Operasional

Konsep operational adalah konsep yang menjelaskan tentang bagaimana kegiatan penelitian yang harus dilakukan untuk memperoleh data berdasarkan indikator. (Zainuddin, 2008) Adapun konsep operational yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dua variabel yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

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.

2.3.1 Konseling Individu (X)

Variabel bebas (*Independent Variabel*) adalah variabel yang diduga sebagai penyebab atau pendahulu variabel lain. (Sadiah, 2015)

2.3.2 Kepuasan Kerja (Y)

Variabel terikat (*Dependent Variabel*) adalah variabel yang diduga sebagai akibat atau yang dipengaruhi oleh variabel yang mendahuluinya. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan.

Tabel 2.1
Definisi Operasional Variabel

| Variabel | Definisi | Indikator | Sub Indikator |
|----------------------|--|---|--|
| Konseling Individu X | Suatu layanan dalam bimbingan konseling yang diselenggarakan dalam rangka pengentasan masalah-masalah yang dialami konseli | Penurunan kecemasan klien | 1. Peningkatan konsentrasi 2. Stabilisasi emosi |
| | | Mempunyai rencana hidup yang praktis, pragmatis dan berguna | 1. Kejelasan tujuan 2. Perencanaan strategis |
| | | 3. Perjanjian pelaksanaan konseling | 1. Perencanaan tindakan 2. Penetapan |

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| | | | |
|------------------|---|--------------------------------------|--|
| | | | tujuan konseling 3. Keterlibatan dan partisipasi karyawan |
| Kepuasan Kerja Y | Suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya | Partisipasi karyawan | 1. keterlibatan dalam pengambilan keputusan. 2. Inisiatif dan kreativitas |
| | | Komunikasi di dalam Lingkungan Kerja | 1. Komunikasi formal dan informal yang terjadi 2. Keterbukaan informasi |
| | | Keselamatan Kerja | 1. Keamanan fasilitas kerja 2. Kepatuhan terhadap peraturan keselamatan |
| | | Keamanan kerja | 1. Stabilitas pekerjaan |

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.

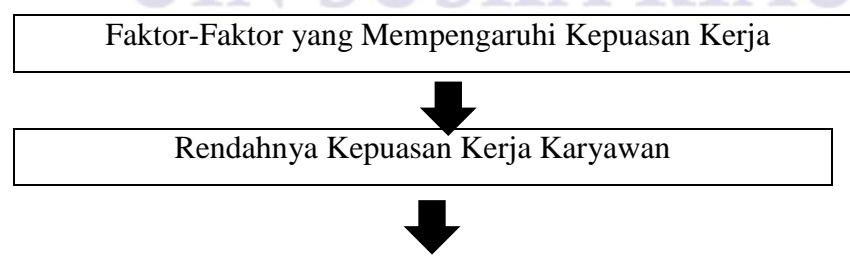
| | | | |
|--|--|-----------------|---|
| | | Kesehatan kerja | 2. Perlindungan dari resiko |
| | | Kompensasi | 1. Program kesehatan 2. Kondisi fisik lingkungan kerja 3. Gaji dan Upah 2. Insetif dan bonus 3. Tunjangan |

2.4 Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan secara teoritis tentang korelasi antar variabel bebas (indenpendent) dan variabel terikat (dependent). Korelasi antara variabel selanjutnya dirumuskan kedalam bentuk sebuah pradigma penelitian. Oleh karena itu, dalam penyusunan pradigma harus didasarkan kerangka pemikiran. (Asep Mulyana, 2020)

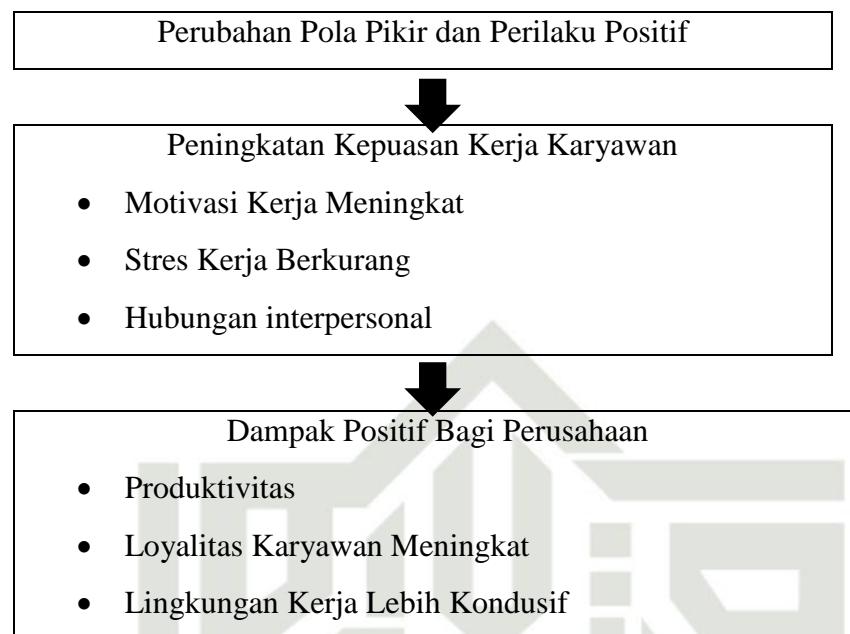
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel indenpendent dan dependent. Data didalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan kuisioner, yang ditujukan kepada Karyawan di PT Elnusa Petrofin Dumai

Gambar 2.1
Bagan Kerangka Berpikir



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.



2.5 Hipotesis Penelitian

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 dalam penelitian ini adalah :

Ha : Ada pengaruh signifikan antara konseling individu terhadap kepuasan kerja karyawan

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara konseling individu terhadap kepuasan kerja karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif ditujukan untuk memahami fenomena-fenomena sosial dari persepsi partisipan melalui wawancara, observasi, diminta memberikan data, pendapat, pemikiran dan persepsinya. (Sukmadinata, 2006)

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Elnusa Petrofin Dumai terletak di Kota Dumai, Provinsi Riau, Indonesia dengan titik koordinat $1,6667^{\circ}$ Lintang Utara dan $101,4000^{\circ}$ Bujur Timur. Lembaga ini memiliki posisi yang strategis di kawasan industri pelabuhan minyak tepatnya di Jalan Kompleks Pelabuhan Minyak Nomor 45 (Kawasan Industri Pertamina) Kota Dumai. Adapun waktu penelitian ini pada semester ganjil tahun ajaran 2024/2025

3.3 Subjek dan Objek Penelitian

3.3.1 Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian ini adalah karyawan di PT. Elnusa Petrofin Dumai.

3.3.2 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah pengaruh konseling individual terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan di PT elnusa petrofin intergrated dumai

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah kelompok besar yang menjadi lingkup penelitian yang mempunyai karakteristik tertentu untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Arikunto (2013) bahwa: "populasi adalah keseluruhan subyek peneliti". Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah

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.

peneliti, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus”.

3.4.2 Sampel Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto, (Arikunto, 2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila populasinya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Tetapi jika populasi lebih dari 100, maka dapat diambil 15-25%. Berdasarkan definisi diatas, dapat dikatakan hasil penjumlahan sampel penelitian ini adalah :

$$n = 25 \% \times N$$

Keterangan :

n = besar sampel

N = jumlah populasi

Sehingga diperoleh sampel sebagai berikut :

$$n = 25 \% \times N$$

$$n = 0.25 \times 250$$

$$n = 63$$

Dengan demikian jumlah sampel yang dibutuhkan adalah sebanyak 63 orang karyawan PT. Elnusa Petrofin Dumai.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner untuk pengumpulan data penelitian ini dikirimkan melalui *Google Form*. Kuesioner digunakan sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian ini, di mana responden diminta untuk metode pengumpulan data didalam penelitian ini, di mana responden nantinya dimintai untuk menjawab serangkaian pertanyaan yang telah disusun, dalam penelitian ini, digunakan jenis kuesioner tertutup, di mana setiap pertanyaan telah disertai dengan pilihan jawaban skala likert 1-4, sehingga responden hanya perlu memilih jawaban yang paling sesuai dengan kondisi atau pandangan mereka. Pernyataan-pernyataan dalam angket disusun sesuai dengan indikator konseling individu dan kepuasan 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.

karyawan, yang kemudian dirancang ke dalam angket tertutup. Teknik ini bertujuan untuk mengumpulkan data mengenai pengaruh konseling individu terhadap kepuasan kerja karyawan. Skala likert digunakan dalam kuisioner ini sebagai alat ukur untuk menilai sikap, persepsi, dan pandangan responden terhadap isu yang diteliti. Terdiri dari 4 penilaian skala likert yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Dengan begitu jawaban itu dapat diberi skor seperti berikut: Sangat Setuju diberi skor 4; Setuju diberi skor 3; Tidak Setuju diberi skor 2; dan Sangat Tidak Setuju diberi skor 1. (Sukaardi, 2013)

3.6 Uji Validitas Dan Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data tersebut valid. Valid yang berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur sesuatu yang seharusnya diukur (Dr. Drs. H. Rifa'i Abubakar, 2021). Dengan kata lain, uji validitas digunakan dalam mengukur sah atau tidaknya suatu juisioner. 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 signifikan 0.05, kriteria pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini, sebagai berikut:

- a. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (pada taraf signifikansi 0,05) maka instrumen penelitian dinyatakan valid
- b. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ (pada taraf signifikansi 0,05) maka instrumen penelitian dinyatakan tidak valid

3.6.2 Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas maka langkah selanjutnya adalah menguji reliabilitas alat ukur yang digunakan peneliti.

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.

Reliabilitas mengacu kepada kepercayaan atau konsistensi hasil dari alat ukur. Ujian reabilitas pada penelitian ini menggunakan 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 (Muhammad Fakhri Ramadhan, 2024). Pengukuran yang hasilnya tidak reliable tentu tidak dapat dikatakan akurat konsistensi menjadi syarat kurasi. Untuk mengetahui reliabilitas dalam sebuah instrumen dapat dilakukan dengan rumus alpha cronbach:

- a. jika nilai cronbach alpha $> 0,060$ maka angket reliabel
- b. jika nilai cronbach alpha $< 0,060$ maka angket tidak reliabel

setelah instrument penelitian telah dinyatakan valid maka untuk menguji apakah instrumen tersebut reliabel atau tidak maka perlu dilakukan uji reliabilitas.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif Kuantitatif

Analisis deskriptif kuantitatif dilakukan dengan cara menganalisis data kuantitatif yang dimulai dari pengumpulan data, menyusun atau mengatur data, pengolahan data, menyajikan data, menganalisis data angket, guna memberikan gambaran tentang suatu gejala, peristiwa atau keadaan. (Hartono, 2011) Analisis data dilakukan secara deskriptif untuk mengetahui hubungan antar

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.

variabel yang digunakan dalam penelitian, diantaranya adalah: jumlah informan berdasarkan jurusan, dan jumlah informan berdasarkan angkatan.

3.7.2 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 linier sederhana yang terdiri dari satu indenpenden dan satu variabel dependen (Purnawijaya, 2019). Pemenuhan syarat uji asumsi klasik berguna agar diperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak biasa dan pengujian dapat dipercaya. Apabila ada satu syarat saja yang tidak terpenuhi maka analisis regresi tidak dapat dikatakan B.L.U.E (*Best Linear Unbiased Estimator*).

3.7.3 Koefisien Korelasi

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 rumus *correlasi product moment* dengan bantuan aplikasi SPSS Versi 27.

Tabel 3.1

Intervensi Koefisien Korelasi

| Interval Koefiesien | Tingkat Pengaruh |
|---------------------|----------------------|
| 0.0800-1.000 | Pengaruh Sangat Kuat |
| 0.600-0799 | Pengaruh Kuat |
| 0.400-0.599 | Pengaruh Cukup Kuat |
| 0.200-0.399 | Pengaruh Kurang Kuat |
| 0.01-0.199 | Pengaruh Tidak Kuat |

**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.

3.7.4 Analisis Regresi Linear

Data yang sudah diberi katagori kemudian dimasukkan dalam rumus dengan menggunakan rumus regresi linear sederhana yang berguna untuk mencari pengaruh variabel predictor terhadap variabel kriteriumnya. Regresi linear sederhana membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Persamaan umum regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

\hat{Y} = Nilai yang diprediksikan

a = Konstanta atau bila harga

X = 0

b = Koefisien regresi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM

4.1 Profile Perusahaan

Elnusa Petrofin (“EPN”) didirikan di Jakarta pada tanggal 5 Juli tahun 1996. EPN adalah anak perusahaan dari PT. Elnusa Tbk, dimana PT. Elnusa Tbk sendiri merupakan Anak Perusahaan PT. Pertamina Hulu Energi, Sub Holding PT Pertamina (Persero). PT Elnusa Petrofin bergerak di bidang jasa logistik dan distribusi BBM , terutama Jasa Transportasi BBM, Energy Storage Management (Fuel, Gass, Aviation), Industry and Marine Fuel, Lubricant dan Chemical Integrated Service. Elnusa Petrofin merupakan salah satu ujung tombak Pertamina untuk menyalurkan BBM PSO (public service obligation) dan BBM Satu Harga ke seluruh penjuru Nusantara.

PT Elnusa Petrofin Dumai telah berkembang menjadi perusahaan yang bergerak dibidang produk barang dan jasa Migas. Saat ini Elnusa Petrofin Dumai telah diberikan izin niaga umum oleh Pemerintah Direktorat Jenderal Minyak dan Gas dimana perusahaan diberi izin niaga dalam bisnis minyak dan gas disektor hilir. Hal ini berarti PT Elnusa Petrofin Dumai mempunyai hak untuk mengimpor, memproduksi, menjual serta mendistribusikan Bahan Bakar Minyak (BBM) untuk dijual di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) yang erada di jaringan pemasaran perusahaan. Guna menghadapi tantangan seiring dengan perkembangan zaman.

4.2 Letak Geografis

Secara geografis, PT Elnusa Petrofin Dumai terletak di Kota Dumai, Provinsi Riau, Indonesia dengan titik koordinat 1,6667° Lintang Utara dan 101,4000° Bujur Timur. Lembaga ini memiliki posisi yang strategis di kawasan industri pelabuhan minyak tepatnya di Jalan Kompleks Pelabuhan Minyak Nomor 45 (Kawasan Industri Pertamina) Kota Dumai, Kode Pos 28811 Telp./Hp(021) 78830860., email: dumai@elnusa.co.id

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 Peta Lokasi PT Elnusa Petrofin



4.3 Visi Dan Misi dan Value

Visi

Perusahaan Nasional Terkemuk di Bidang jasa Energi dan supply Chain Solution (*A Leading National Company in Energy Servicer and Supply Chain Solutions*).

Misi

1. Melakukan solusi di bidang energy dan supply chain
2. Memberikan solusi terintegasi dengan dukungan sumber daya produk, teknologi, jaringan, HSE dan budaya perusahaan yang unggul
3. Memberikan kepuasan pelanggan melalui layanan prima yang kompetitif dan pertumbuhan berkelanjutan bagi stakeholder
4. Menghadirkan energy ke penjuru negeri untuk Indonesia yang lebih baik

Value

Value yang dimiliki oleh PT. Elnusa Petrofin Dumai adalah AKHLAK yang dimaksud dengan

1. Amanah : Mengenang teguh kepercayaan yang diberikan
2. Komponen : Terus belajar dan mengembangkan dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| | |
|-----------------------|--|
| <p>3. Harmonis</p> | <p>: Saling peduli dan menghargai perbedaan</p> |
| <p>4. Loyal</p> | <p>: Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara</p> |
| <p>5. Adaptif</p> | <p>: terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan</p> |
| <p>6. Kolaboratif</p> | <p>: membangun Kerjasama yang dinergis</p> |

Gambar 4.2 Valua Akhlak

AKHLAK



4.4 Struktur Organisasi Unit Kerja di Tempat Penelitian (Perusahaan)

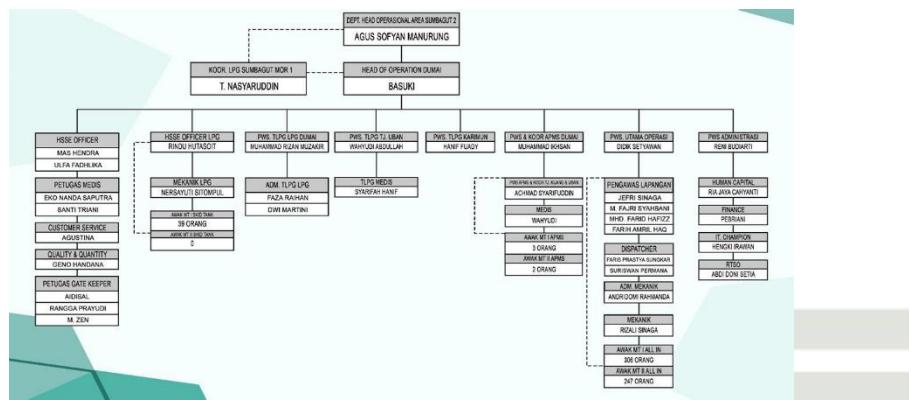
PT. Elnusa Petrofin Dumai adalah salah satu cabang dari PT Elnusa Petrofin, yang beroperasi di bidang distribusi dan pemasaran produk-produk petrokimia dan bahan bakar di Indonesia. Berlokasi di Dumai, Riau, Cabang ini terlibat dalam pengelolaan logistic, penyimpanan, dan penyaluran bahan bakar serta produk kimia industri. Fokus utama mereka adalah memastikan efisiensi dan keamanan dalam distribusi produk ke berbagai sektor industri wilayah tersebut, Adapun Struktur Organisasi PT.Elnusa Petrofin Dumai dapat diuraikan sebagai berikut

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Gambar 4.3 Struktur Organisasi PT Elnusa Petrofin



4.4.1 Head Of Operation (HO)

Head Of Operation, Bertanggung jawab untuk mengelola seluruh kegiatan operasional pada unit Terminal Bahan Bakar Minyak (TBBM) dengan tujuan agar distribusi Bahan Bakar Minyak (BBM) tepat waktu, jumlah, tujuan dan mutu dengan menerapkan kaidah Health, Safety , Environment (QHSSE) serta tercapainya target kinerja finansial.

4.4.2 PENGAWAS UTAMA

Pengawas Utama, bertanggung jawab untuk mengatur kegiatan operasional transportas yang meliputi pengaturan Awak Mobil Tangki, dan kesiapan armada Mobil Tangki serta administrasinya sesuai dengan peraturan perusahaan dan kaidah Healty, Safety, Environment (QHSSE) untuk memastikan kelancaran operasional.

• 4.4.3 HSSE OFFICER

HSSE Bertanggung jawab atas Healty, Safety, Security, and Environment meliputi:

- a) Kesehatan (Healty): Memastikan Kesehatan dan kesejahteraan karyawan melalui program Kesehatan, pemeriksaan medis, dan manajemen resiko kesehatan di tempat kerja.
- b) Keselamatan (Safety): Menerapkan kebijakan dan prosedur

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.

keselamatan untuk melindungi karyawan dari kecelakaan dan cedera kerja. Ini termasuk pelatihan keselamatan, inpeksi, dan pengendalian resiko

- c) Keamanan (Security): Mengelola dan memastikan keamanan fisik serta perlindungan aset perusahaan dari ancaman eksternal atau internal.
- d) Lingkungan (Environment): Memastikan bahwa operasi perusahaan mematuhi peraturan lingkungan dan mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan

4.4.4 PETUGAS MEDIS

Petugas Medis Melakukan pemeriksaan Kesehatan rutin dan darurat terhadap karyawan untuk mendekripsi masalah Kesehatan sejak dini dan memberikan perawatan medis yang diperlukan. Memberikan informasi dan edukasi tentang Kesehatan, kebiasaan hidup sehat, dan pencegahan penyakit kepada karyawan. Pelaporan dan Dokumentasi, Mencatat dan melaporkan semua kasus medis, termasuk kecelakaan kerja penyakit, untuk keperluan administrasi dan kepatuhan terhadap regulasi Kesehatan dan keselamatan.

4.4.5 COSTUMER SERVICE

Costumer Service bertanggung jawab atas layanan pelanggan, Menangani pertanyaan, keluhan, dan permintaan dari pelanggan dengan memberikan informasi yang akurat dan Solusi yang memadai.

4.4.6 DISPATCHER

Petugas operator (Dispatcher), bertanggung jawab untuk mengatur jadwal pengiriman Mobil Tangki setiap harinya, agar penyaluran Bahan Bakar Minyak (BBM) dapat terkirim semua ke Lembaga penyalur serta melaksanakan kaidah Healthy, Safety, Environment, (QHSEE) yang berlaku pada PT Elnusa Petrofin Dumai

4.4.7 HRD (HUMAN RESOURCES DEPARTEMEN)

HRD, Bertanggung jawab atas rekrutmen dan seleksi, Menyusun dan melaksanakan proses perekrutan untuk mengisi posisi yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kosong, termasuk penentuan kebutuhan tenaga kerja, pengiklanan lowongan, serta proses wawancara dan seleksi kandidat.

4.4.8 Daftar Nama Konselor
Tabel 4.1
Nama konselor PT Elnusa Petrofin Integrated Dumai

| NO | Nama Konselor |
|----|---------------------------|
| 1. | Ria Jaya Cahyanti, S.Sos. |
| 2. | Didik Setyawan |

Tabel 4.2
Nama Klien PT Elnusa Petrofin Integrated Dumai

| NOMOR | NAMA | JENIS KELAMIN |
|-------|---------------------------------|---------------|
| 1 | MARIA HARLIN ACTIVAN | Laki - Laki |
| 2 | DANIEL MARTOBAT MANURUNG | Laki - Laki |
| 3 | ILHAM SUNARIO | Laki - Laki |
| 4 | Muhammad abdul kosim | Laki - Laki |
| 5 | Syahdani | Laki - Laki |
| 6 | Josben surat ezer situmeang | Laki - Laki |
| 7 | FIKI RENANDO | Laki - Laki |
| 8 | SUHAR | Laki - Laki |
| 9 | Ery putra pane | Laki - Laki |
| 10 | Ferdiansyah | Laki - Laki |
| 11 | Syahlan eka putra hrp | Laki - Laki |
| 12 | Faros al mubarok lubis | Laki - Laki |
| 13 | Devanska alghifari hutusuhut | Laki - Laki |
| 14 | Farel muhardika sirait | Laki - Laki |
| 15 | Rasya yudistira | Laki - Laki |
| 16 | Ananda alfiqro | Laki - Laki |
| 17 | Deandra danuarta | Laki - Laki |
| 18 | M risky sikumbang | Laki - Laki |
| 19 | Fachri zulfiansyah lubis | Laki - Laki |
| 20 | Rio farhan | Laki - Laki |
| 21 | Rifky anwar batubara | Laki - Laki |
| 22 | Dirly maulana | Laki - Laki |
| 23 | Affan zuhri siahaan | Laki - Laki |
| 24 | Fauzan surya syahnanda hasibuan | Laki - Laki |
| 25 | Cukup sinaga | Laki - Laki |
| 26 | Hardiansyah siregar | Laki - Laki |

| | | |
|----|---------------------------|-------------|
| 27 | Syafril syah hasibuan | Laki - Laki |
| 28 | Abdul rohim salamoni | Laki - Laki |
| 29 | Malik abdul rambe | Laki - Laki |
| 30 | Romi ananda | Laki - Laki |
| 31 | Hafizh ghalih | Laki - Laki |
| 32 | Ahmad subandi | Laki - Laki |
| 33 | Muhammad arkan arifin | Laki - Laki |
| 34 | Mahendra gustiawan | Laki - Laki |
| 35 | Jimmi al varo simanjuntak | Laki - Laki |
| 36 | Fikri ilhamsyah | Laki - Laki |
| 37 | Rafardhan athalla | Laki - Laki |
| 38 | Giovani siregar | Laki - Laki |
| 39 | Aditya nugroho | Laki - Laki |
| 40 | Ilhamsyah | Laki - Laki |
| 41 | Sofyan munfaza | Laki - Laki |
| 42 | Zuhurul ahmad | Laki - Laki |
| 43 | Ahmad zikri marpaung | Laki - Laki |
| 44 | Dede gunawan | Laki - Laki |
| 45 | Khairul azmi | Laki - Laki |
| 46 | Fachrul akbar | Laki - Laki |
| 47 | Hardian taufiqi | Laki - Laki |
| 48 | Bryan iqbal | Laki - Laki |
| 49 | Sirajul akmal | Laki - Laki |
| 50 | Fadhli arrozaq | Laki - Laki |
| 51 | Rafky dwi jaya | Laki - Laki |
| 52 | Satria safaat | Laki - Laki |
| 53 | Aidil fitrah | Laki - Laki |
| 54 | Syarif maulana | Laki - Laki |
| 55 | Sholihin samura | Laki - Laki |
| 56 | Wibowo iskandar | Laki - Laki |
| 57 | Ujang abdul majid | Laki - Laki |
| 58 | Syukron lubis | Laki - Laki |
| 59 | Fathul muttaqin | Laki - Laki |
| 60 | Wahyu pratama | Laki - Laki |
| 61 | Doni silalahi | Laki - Laki |
| 62 | Muhammad agus | Laki - Laki |
| 63 | Dimas prasetyo | Laki - Laki |

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.

Laporan kegiatan Konseling Individu di PT Elnusa Petrofin Integratde

Dumai

| Hari/Tanggal | Deskripsi Kegiatan | Pelaksanaan |
|--------------------|--|----------------------|
| Senin , 12/05/2025 | <ul style="list-style-type: none"> - Breafing pagi di PT.Elnusa Petrofin Dumai - Ikut berpatisipasi dalam sosialisasi bersama AMT di PT. Elnusa Petrofin | HO, HRD, HDE MEDICE |
| Selasa, 13/05/2025 | <ul style="list-style-type: none"> - Breafing pagi di PT.Elnusa Petrofin Dumai - Ikut berpatisipasi dalam kegiatan Bersama karyawan dan AMT di PT. Elnusa Petrofin - Input data QQ laporan Ownuse data excel | HSE, Medice |
| Rabu, 14/05/2025 | <ul style="list-style-type: none"> - Breafing pagi di PT.Elnusa Petrofin Dumai - Ikut berpatisipasi dalam kegiatan Bersama karyawan dan AMT di PT. Elnusa Petrofin - Input data QQ laporan Ownuse data excel - Memberikan Form konseling ke AMT dan memberikan Coaching guna meningkatkan motivasi kerja AMT | HRD, PU, HSE, Medice |
| Kamis, 15/05/2025 | <ul style="list-style-type: none"> - Breafing pagi di PT.Elnusa Petrofin Dumai - Ikut berpatisipasi dalam kegiatan Bersama karyawan dan AMT di PT. Elnusa Petrofin - Input data QQ laporan Ownuse | HRD, PU, HSE, Medice |

©

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.

| | | |
|--------------------|--|--------------------------|
| | data excel <ul style="list-style-type: none"> - Memberikan Form konseling ke AMT dan memberikan Coaching guna meningkatkan motivasi kerja AMT | |
| Jum'at, 16/05/2025 | <ul style="list-style-type: none"> - Breafing pagi dan Siraman Rohani di PT.Elnusa Petrofin Dumai - Ikut berpatisipasi dalam kegiatan Bersama karyawan dan AMT di PT. Elnusa Petrofin - Input data QQ laporan Ownuse data excel | HO, HRD, HSE, PU, Medice |

Tabel 4.4
Jadwal Kegiatan Karyawan Pt Elnusa Petrofin Integrated Dumai

| | Hari | Kegiatan | Tahapan | Output/Hasil |
|--|-------|------------------|--|--|
| | SENIN | Layanan Coaching | <p>Pada kegiatan ini, merupakan langkah awal sebelum karyawan melanjutkan ke sesi pelatihan atau pengembangan lebih lanjut.</p> <p>Pelayanan di PT Elnusa Petrofin menyediakan</p> | <p>Pada kegiatan ini, mahasiswa diajarkan untuk berkomunikasi dengan baik kepada klien, sehingga mempermudah mereka dalam mencapai tujuan saat mengikuti sesi coaching di PT Elnusa Petrofin</p> |

| | | | |
|---|--|--|---------------|
| <p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p> <p>1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:</p> <ol style="list-style-type: none">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. | | <p>program coaching yang bertujuan untuk membantu karyawan dalam mengatasi tantangan di tempat kerja dan meningkatkan keterampilan mereka. Setelah karyawan mendaftar untuk program coaching, mereka akan menjalani sesi coaching yang dipandu oleh coach berpengalaman di perusahaan. Sesi ini dirancang untuk memberikan dukungan, umpan balik, dan strategi pengembangan yang relevan</p> | <p>Dumai.</p> |
|---|--|--|---------------|

©

| | | | | |
|--|--------|--|---|--|
| | | | bagi karyawan. | |
| | SELASA | Ikut berpartisipasi dalam briefing pagi. | <p>Pada tanggal 02 Oktober 2024 Pelaksana melakukan briefing pagi. Pada tahap awal kegiatan ini, tim di PT Elnusa Petrofin Dumai melaksanakan briefing untuk mendiskusikan rencana kerja dan pembagian tugas, termasuk penanganan kasus yang berkaitan dengan operasional. Setelah briefing pagi, langkah selanjutnya adalah melaksanakan tugas yang telah direncanakan dan diarahkan oleh supervisor</p> | Dari hasil briefing pagi yang dilakukan oleh tim di PT Elnusa Petrofin Dumai, disepakati bahwa karena seluruh anggota tim berada di Dumai, maka mereka akan melanjutkan kegiatan operasional di lokasi yang sesuai di Provinsi Riau. |

if 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.

©

| | | | | |
|--|--|---|---|--|
| <p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p> <ol style="list-style-type: none"> Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: <ol style="list-style-type: none"> 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. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau. | | <p>RABU</p> <p>Pendampingan mahasiswa magang bersama HRD dan Pengawas Utama dalam kasus pemenuhan hak karyawan dan penanganan masalah karyawan AMT.</p> | <p>yang ada di PT Elnusa Petrofin Dumai.</p> | |
|--|--|---|---|--|

if Kasim Riau

©

| | | | | |
|--|----------------------|---|---|--|
| | | | <p>mengarahkan penyelesaian dan langkah-langkah selanjutnya.</p> | |
| | <p>KAMIS</p> | <p>Pemeriksaan psikologi dari ahli psikolog kasus kekerasan psikis dan fisik</p> | <p>Tahap konsultasi dilakukan dengan melakukan pembicaraan mendalam pada karyawan yang dilakukan oleh Mahasiswa magang dan Pengawas Utama di PT Elnusa Petrofin Dumai.</p> | <p>Bersifat Privasi</p> |
| | <p>JUM'AT</p> | <p>Sosialisasi Meningkatkan kesadaran kerja</p> | <p>Tahap sosialisasi ini dilakukan dengan diawali koordinasi bersama karyawan AMT mengenai kerjasama sosialisasi ini. Kemudian, dibuka oleh MC yang dilanjutkan dengan</p> | <p>Dari hasil sosialisasi mengenai keselamatan kerja ini, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat peningkatan kesadaran karyawan AMT mengenai pentingnya praktik keselamatan di</p> |

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.

©

| | | | | |
|---|--------------|---|---|--|
| Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang <ol style="list-style-type: none"> Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: <ol style="list-style-type: none"> 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. | | <p>rangkaian kegiatan penyampaian materi edukasi mengenai keselamatan kerja yang disampaikan oleh ahli bidang terkait, dan ditutup dengan sesi tanya jawab bersama audiens.</p> | | <p>tempat kerja.</p> |
| if Kasim Riau | SENIN | Silaturahmi Dosen dan HRD dalam Pengantar Mahasiswa Magang | <p>Tahap silaturahmi ini diawali dengan koordinasi antara dosen dan pihak HRD PT Elnusa Petrofin Dumai dalam pengantar mahasiswa magang, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat peningkatan kesadaran mengenai pentingnya dukungan terhadap pengembangan</p> | <p>Dari hasil silaturahmi antara dosen dan HRD PT Elnusa Petrofin Dumai dalam pengantar mahasiswa magang, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat peningkatan kesadaran mengenai pentingnya dukungan terhadap pengembangan</p> |

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.

| | | | | |
|----------------------|---------------|---|--|---|
| | | <p>mahasiswa magang oleh dosen kepada HRD, serta penjelasan mengenai tujuan program magang. Acara ditutup dengan diskusi antara dosen dan HRD untuk membahas harapan dan kontribusi mahasiswa selama magang.</p> | | <p>kompetensi mahasiswa di lingkungan industri..</p> |
| if Kasim Riau | SELASA | <p>Sosialisasi Sekolah Siaga Kependudukan</p> | <p>Tahap kunjungan ke workshop oleh PT Elnusa Petrofin Dumai diawali dengan koordinasi antara tim dan pihak yang menjaga workshop mengenai kerjasama yang</p> | <p>Dari hasil kunjungan ke workshop PT Elnusa Petrofin Dumai mengenai AMT dalam merawat mobil tangki, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat peningkatan pemahaman karyawan</p> |

| | | |
|--|--|---|
| <p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: <ol style="list-style-type: none"> 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. | <p>akan dilakukan. Kegiatan dilanjutkan dengan penyampaian materi edukasi mengenai mobil tangki dan workshop PT Elnusa Petrofin yang disampaikan oleh pegawai terkait, dan ditutup dengan sesi diskusi bersama karyawan AMT.</p> | <p>mengenai pentingnya pemeliharaan dan pengoperasian yang tepat.</p> |
|--|--|---|

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis kuantitatif dengan 63 karyawan PT Elnusa Petrofin Integrated Dumai, penelitian ini menemukan bahwa konseling individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Hasil menunjukkan bahwa semakin tinggi intensitas dan kualitas sesi konseling individu yang diterima karyawan, semakin tinggi pula skor kepuasan kerjanya. Temuan ini mendukung teori Kebutuhan Maslow (*Maslow's Hierarchy of Needs*) menjelaskan bahwa manusia memiliki lima tingkatan kebutuhan, yang dimulai dari kebutuhan fisiologis, rasa aman, cinta dan rasa memiliki, harga diri, hingga aktualisasi diri. Dalam konteks hubungan antara konseling individu dan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan literatur sebelumnya yang menunjukkan bahwa intervensi konseling mendalam dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja pekerja, terutama dalam konteks pekerjaan yang memiliki tuntutan tinggi.

Dengan demikian, konseling individu terbukti menjadi pendekatan intervensi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, sangat direkomendasikan agar manajemen PT Elnusa Petrofin Integrated Dumai mengimplementasikan program konseling individu secara sistematis dalam rangka mendukung kesejahteraan dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, terdapat beberapa saran bagi penelitian selanjutnya, saran-saran tersebut di antaranya sebagai berikut:

a. Saran untuk PT Elnusa Petrofin

Disarankan untuk memperkuat program konseling individu, selain itu juga perusahaan dapat menyediakan *work-life balance police*, jam kerja fleksibel, dan aktivitas minfulness. Praktik holistik seperti 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.

terbukti meningkatkan kesejahteraan mental dan loyalitas karyawan. Disarankan untuk memperkuat program konseling individu dengan mengintegrasikan sesi konseling yang lebih terstruktur dan berkelanjutan, serta memastikan ketersediaan konselor yang memadai dan terlatih.

b. Saran untuk penelitian selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan pada penggunaan satu variabel bebas, yaitu konseling individu. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan studi ini dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, atau iklim organisasi. Selain itu, metode campuran (mixed methods) juga dapat digunakan untuk menggali data yang lebih mendalam melalui pendekatan kualitatif dan kuantitatif secara bersamaan. Mempertimbangkan variabel moderator atau mediator lain yang mungkin memengaruhi hubungan antara konseling individu dan kepuasan kerja, seperti dukungan sosial di tempat kerja, gaya kepemimpinan, atau karakteristik demografi karyawan.

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

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2017). *pengembangan isntrumen penelitian dan penilaian program*. yogyakarta: pustaka belajar.

Asep Mulyana, I. M. (2020). Pengaruh Biaya Produksi Dan Biaya Operasional Terhadap Laba Bersih. *Jurnal Riset Akuntansi*, 16.

Azmatul Khairiah Sari, I. F. (2023). Layanan Konseling Perorangan : Analisis Tinhkat Kepuasan Kerja Guru TPQ dan Implementasinya Dalam Bimbingan Konseling. *Journal Of Islamic Education*, 102.

Dr. Henni Syafriana Nasution, MA, Dr. AAbdillah, S.Ag, M.Pd. Bimbingan Konseling Konsep, Teori dan Aplikasinya. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia LLPPPI) Medan 2019

Corey, G. (1995). *Teori dan Praktek Konseling dan Psikoterapi*. Bandung: Terj. E.Koswara.

Cut Rizky Nurul S.P, E. R. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. djarum kudus). *diponegoro journal of management*, 130.

Dr. Drs. H. Rifa'i Abubakar, M.A (2021). Pengantar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Suska-Pers UIN Sunan Kalijag.

Dr. Meithiana Indrasari, S. M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indonesia Pustaka.

Eli Trisnowati, M. (2024). *Implementasi Teori Konseling Individu*. Kota Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Ferdiansa, G. (2021). Konseling Individual Menggunakan Teknik Modeling Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Belajar Siswa. *EDUKATIF: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 849.

Fregrace Meissy Purnawijaya. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Ffasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. AGORA, Vol. 7 No. 1, 2019

Hartono. (2011). *Statistci untuk penelitian*. yogyakarta: pustaka belajar.

Heppi Sasmita, N. d. (2021). meningkatkan self estern remaja melalui bimbingan kelompok dengan oendekatan behavioral therapy. *jurnal ability: jurnal of education and social analiysis*.

Lauhambowo, B. (2024). Pengaruh Bimbingan Konseling Terhadap Disiplin Diri Siswa SMP Swasta Fanayama Tahun Pelajaran 2023/2024. *Jurnal Education And Development*, 524.

Muhammad Fakhri Ramadhan dkk. Validitas and Reliabilitas. *Journal on Education*

Muhktar, A. (2019). nalysis tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Anugrah Fitrah Hidayah Makasar. *Jurnal Nobel*, 381.

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *jurnal ilmiah magister manajemen*, 171.

Napitupulu, B. P. (2019). Hubungan penempatan dan pengembangan pegawai dengan prestasi kerja pada pardede internasional hotel medan. *jurnal akomodasi agung*, 28.

©

Hak Cipta milik UIN Sultan Syarif Kasim 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.

Nimas Ayu Aulia, M. S. (2018). kepuasan karyawan: studi literatur diponegoro. *Jurnal Of Management*, 2.

Rudhan, A. M. (2021). Perilaku karyawan sebagai studi di Etnografi. *jurnal of management*, 228.

Sadiyah, D. (2015). *metode penelitian dakwah*. bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.

Sitorus, M. W. (2020). Konseling Individu Dalam Meningkatkan Kepercayaan Diri Siswa Korban Kekerasan Di Madrasah Ibtidaiyah. *Jurnal PGMI STIT Al-Itthadiyah Labuhanbatu Utara*, 312.

Suardi. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *menara ekonomi*, 96.

Sudaryono, d. (2013). *pengembangan isntrumen penelitian pendidikan*. yogyakarta: Graha Ilmu.

Sukaardi. (2013). *metodologi penelitian pendidikan*. jakarta: Bumi Aksara.

Sulmadinata, N. S. (2006). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.

Sutaguna, N. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Tehrhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pendidikan dan KONSELING*, 393.

Wiliandri, Y. (2015). Kepuasan kerja karyawan. *jurnal jurusan pendidikan ips ekonomi*, 83.

Zainuddin, M. d. (2008). *Metodeologi penelitian sosial dan ekonomi, teori dan aplikasi*. bandung: alfabeta.

© **LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuisioner Penelitian

INSTRUMEN PENELITIAN (KUISIONER)

PT. ELNUSA PETROFIN INTERGRATED DUMAI

A. Identitas Responden

Nama/Inisial :

Umur :

Jenis Kelamin :

B. Petunjuk Pengisian Kuisioner

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

| No | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|----|--|----|---|----|-----|
| A. | <i>Instrumen Konseling Individu</i> | | | | |
| 1. | Saya dapat dengan cepat mengenai tanda-tanda kecemasan dan mengambil langkah | | | | |

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 | | untuk mengatasinya | | | | |
|----------------------------------|--|--------------------|--|--|--|--|
| 2. | Saya sering kesulitan mengenali tanda-tanda awal kecemasan dalam diri saya | | | | | |
| 3. | Saya mampu berbicara tentang kecemasan saya dengan orang lain untuk mendapatkan dukungna | | | | | |
| 4. | Saya merasa tidak nyamab berbicara tentang kecemasan saya dengan orang lain | | | | | |
| 5. | Kecemasan saya tidak lagi mengganggu aktivitas saya | | | | | |
| 6. | Kecemasan saya sering mengganggu aktivitas sehari-hari saya | | | | | |
| 7. | Saya percaya dukungan yang saya terima membantu mengurangi kecemasan saya | | | | | |
| 8. | Saya ragu bahwa dukungan yang saya terima dapat mengurangi kecemasan saya | | | | | |
| 9. | Saya merasa yakin dengan langkah-langkah yang saya ambil untuk mencapai tujuan saya | | | | | |
| 10. | Saya tidak yakin dengan langkah-langkah yang harus saya ambil untuk mencapai tujuan saya | | | | | |
| 11. | Saya merasa termotivasi untuk mengejar tujuan hidup saya setiap hari | | | | | |
| 12. | Saya sering kehilangan motivasi untuk mengejar tujuan hidup saya | | | | | |
| 13. | Saya memiliki rencana yang jelas untuk mencapai tujuan jangka panjang saya | | | | | |
| 14. | Saya tidak memiliki rencana yang jelas untuk mencapai tujuan jangka panjang saya | | | | | |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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.

| | | | | | | | |
|---|---|-----------|--|--|--|--|--|
| © Hak cipta milik UIN Suska Riau | State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau | 15 | Saya menyusun rencana tindakan dengan langkah-langkah yang jelas dan terukur | | | | |
| 16 | State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau | 17 | Saya memulai tindakan tanpa menyusun rencana yang terstruktur | | | | |
| 18 | State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau | 19 | Saya melakukan evaluasi berkala untuk menyesuaikan rencana dengan kondisi yang berkembang | | | | |
| 20 | State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau | 21 | Saya jarang melakukan evaluasi sehingga rencana tidak sesuai dengan perubahan situasi | | | | |
| 22 | State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau | 23 | Saya percaya bahwa tujuan konseling yang ditetapkan akan membantu pertumbuhan pribadi saya | | | | |
| 24 | State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau | 25 | Saya enggan mengeksplorasi pengalaman pribadi yang relevan untuk menetapkan tujuan | | | | |
| 26 | State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau | 27 | Saya memahami pentingnya menetapkan tujuan yang sesuai dengan nilai-nilai pribadi saya | | | | |
| 28 | State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau | 29 | Saya menetapkan tujuan yang terlalu umum dan sulit diukur dalam konseling | | | | |
| 30 | State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau | 31 | Saya secara aktif berpartisipasi dalam setiap kegiatan kantor untuk mendukung visi dan misi organisasi | | | | |
| 32 | State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau | 33 | Saya cenderung menunggu perintah dari atasan sebelum mengambil tindakan | | | | |
| 34 | State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau | 35 | Saya rutin mengikuti pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan berbagi pengetahuan dengan tim | | | | |
| 36 | State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau | 37 | Saya kurang tertarik untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan diri | | | | |

| No | Hak cipta milik UIN Suska Riau | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|-----|--|--|--------------------------|---|----|-----|
| | | | Instrumen Kepuasan Kerja | | | |
| 1. | | Saya merasa terlibat dalam proses pengambilan keputusan di tim saya | | | | |
| 2. | | Saya sering merasa diabaikan dalam proses pengambilan keputusan | | | | |
| 3. | | Saya aktif memberikan masukan saat ada keputusan penting yang diambil | | | | |
| 4. | | Saya merasa tidak memiliki peran dalam pengambilan keputusan dalam tim saya | | | | |
| 5. | | Saya sering mencari cara inovatif untuk meningkatkan proses kerja saya | | | | |
| 6. | | Saya jarang mencari cara baru untuk meningkatkan proses kerja | | | | |
| 7. | | Saya percaya bahwa komunikasi yang saya lakukan membantu memperjelas informasi | | | | |
| 8. | State | Saya merasa bahwa komunikasi saya tidak selalu jelas dan efektif | | | | |
| 9. | Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau | Saya percaya bahwa semua anggota tim memiliki akses yang sama terhadap informasi | | | | |
| 10. | | Saya merasa kesulitan untuk mendapatkan akses informasi yang dibutuhkan | | | | |
| 11. | | Saya yakin bahwa manajemen memperhatikan keselamatan dan keamanan fasilitas saya | | | | |
| 12. | | Saya merasa bahwa keselamatan fasilitas kerja tidak menjadi prioritas bagi manajemen | | | | |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| | | | | | | | |
|---|---|------------|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| © Hak cipta milik UIN Suska Riau | State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau | 13. | Saya percaya bahwa mengikuti aturan keselamatan dapat mencegah keselamatan | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| © Hak cipta milik UIN Suska Riau | State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau | 14. | Saya ragu bahwa mengikuti aturan keselamatan benar-benar mencegah kecelakaan | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| © Hak cipta milik UIN Suska Riau | State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau | 15. | Saya merasa program kesehatan di tempat kerja mendukung kesejahteraan saya | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| © Hak cipta milik UIN Suska Riau | State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau | 16. | Saya merasa program kesehatan di tempat kerja tidak memadai | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| © Hak cipta milik UIN Suska Riau | State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau | 17. | Lingkungan kerja saya mendukung produktivitas dan kesejahteraan | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| © Hak cipta milik UIN Suska Riau | State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau | 18. | Lingkungan kerja saya sering mengganggu fokus dan produktivitas | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| © Hak cipta milik UIN Suska Riau | State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau | 19. | Saya percaya bahwa perusahaan memberikan perlindungan yang baik terhadap karyawan | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| © Hak cipta milik UIN Suska Riau | State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau | 20. | Saya merasa bahwa perusahaan tidak memberikan perlindungan yang cukup bagi karyawan | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| © Hak cipta milik UIN Suska Riau | State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau | 21. | Saya percaya bahwa pelatihan tentang keselamatan yang diberikan sangat membantu dalam mengelola resiko | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| © Hak cipta milik UIN Suska Riau | State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau | 22. | Saya merasa bahwa pelatihan tentang keselamatan yang diberikan tidak cukup untuk mengelola resiko | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| © Hak cipta milik UIN Suska Riau | State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau | 23. | Saya percaya bahwa sistem penggajian diperusahaan ini adil dan transparan | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| © Hak cipta milik UIN Suska Riau | State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau | 24. | Saya merasa bahwa sistem penggajian di perusahaan ini tidak adil dan transparan | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| © Hak cipta milik UIN Suska Riau | State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau | 25. | Saya percaya bahwa bonus yang saya terima sesuai dengan pencapaian kerja saya | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| 26. Hak cipta milik UIN | Saya merasa bahwa bonus yang saya terima tidak mencerminkan pencapaian saya | | | |
|----------------------------|---|--|--|--|
| 27. | Saya percaya bahwa tunjangan yang saya terima mendukung kesejahteraan saya | | | |
| 28. | Saya merasa bahwa tunjangan yang saya terima tidak cukup mendukung kesejahteraan saya | | | |

Lampiran 2 Tabulasi dan Data Penelitian

Tabulasi Konseling Individu (X)

2H

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.

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 8 | 3 | | |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 7 | 9 |
| 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 7 | 5 | | |
| 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 7 | 0 | | |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 7 | 3 |
| 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 8 | 4 | | |
| 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 8 | 0 | | | |
| 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 8 | 8 | | | |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 9 | 5 | | | |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 9 | 8 | | | |
| 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 8 | 9 | | |
| 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 0 | 0 | | |
| 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 9 | 1 | | | |
| 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 9 | 5 | | | |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 8 | 9 | | | |
| 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 0 | 0 | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 8 | 5 | | | |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 3 | | | |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 8 | 9 | | |
| 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 9 | 6 | | | |
| 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 0 | 8 | | |
| 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 9 | 6 | | |
| 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 5 | | |
| 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 6 | | |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | | |



23

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 memperbaranyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kasim Riau



2H

Tabulasi Kepuasan Kerja (Y)

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.



2H

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:
 - 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.

Kasim Riau

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | |
| 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | |
| 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | |
| 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | |
| 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | |
| 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | |
| 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | |
| 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | |
| 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 |
| 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | |
| 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 0 | 1 | 2 | 4 | 1 | 3 | 5 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 |
| 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 |
| 0 | 1 | 2 | 4 | 1 | 3 | 5 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 |

Lampiran 3 Validitas Variabel X dan Y

Validitas Bimbingan Vokasional Variabel X dan Y

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| VALIDITAS X | 0.616674 | 0.252728 | 0.46096 | 0.269849 | 0.269963 | 0.28901 | 0.394771 | 0.248294 | 0.310318 | 0.257226 | 0.391181 | 0.269031 | 0.594982 | 0.263793 | 0.266582 | 0.369707 | 0.251826 | 0.25097 | 0.260522 | 0.235716 | 0.25643 | 0.308869 | 0.303473 | 0.532135 | 0.252792 | 0.261215 | |
| | 0.248 | 0.248 | 0.248 | 0.248 | 0.248 | 0.248 | 0.248 | 0.248 | 0.248 | 0.248 | 0.248 | 0.248 | 0.248 | 0.248 | 0.248 | 0.248 | 0.248 | 0.248 | 0.248 | 0.248 | 0.248 | 0.248 | 0.248 | 0.248 | 0.248 | 0.248 | |
| CORRELATION | Valid | |
| R tabel | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Keputusan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| VALIDITAS Y | 0.261299 | 0.256312 | 0.248232 | 0.277615 | 0.274044 | 0.383623 | 0.281129 | 0.319549 | 0.252405 | 0.510837 | 0.261538 | 0.335038 | 0.284146 | 0.261922 | 0.260965 | 0.47039 | 0.274657 | 0.333303 | 0.258808 | 0.407475 | 0.268485 | 0.384085 | 0.334969 | 0.497365 | 0.267099 | 0.278169 | 0.257603 |
| | 0.248 | 0.248 | 0.248 | 0.248 | 0.248 | 0.248 | 0.248 | 0.248 | 0.248 | 0.248 | 0.248 | 0.248 | 0.248 | 0.248 | 0.248 | 0.248 | 0.248 | 0.248 | 0.248 | 0.248 | 0.248 | 0.248 | 0.248 | 0.248 | 0.248 | 0.248 | |
| CORELATION | Valid | |
| R tabel | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Lampiran 4 Reliabilitas

Uji Reliabilitas Variabel (X)

Reliability Statistics

Cronbach's
Alpha

N of Items

.762

26

**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.

Uji Reliabilitas Variabel (Y)**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .808 | 27 |

Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|-------------------------------------|-------------------------|
| | N | 63 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 7.87717976 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .054 |
| | Positive | .053 |
| | Negative | -.054 |
| | Test Statistic | .054 |
| | Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | .200 ^d |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

ANOVA Table

| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------------------------------------|--------------------------|----------------------|----|-------------|---------|------|
| Kepuasan Kerja * Konseling Individu | Between Groups | (Combined) 37471.714 | 50 | 749.434 | 13.751 | .000 |
| | Linearity | 34278.617 | 1 | 34278.617 | 628.965 | .000 |
| | Deviation from Linearity | 3193.098 | 49 | 65.165 | 1.196 | .386 |
| | Within Groups | 654.000 | 12 | 54.500 | | |
| | Total | 38125.714 | 62 | | | |

Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) 5.139 | 2.313 | | | 2.222 | .030 |
| | Konseling Individu .013 | .023 | .070 | | .545 | .588 |

a. Dependent Variable: ABS_RES

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Lampiran 6 Uji Hipotesis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Uji T

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| (Constant) | 8.795 | 3.989 | | | 2.205 | .031 |
| Konseling Individu | .925 | .040 | .948 | | 23.314 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

5.2.6 Uji Regresi Linear Sederhana

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .948 ^a | .899 | .897 | 7.941 |

a. Predictors: (Constant), Konseling Individu

Uji F

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Regression | 34278.617 | 1 | 34278.617 | 543.525 | .000 ^b |
| Residual | 3847.098 | 61 | 63.067 | | |
| Total | 38125.714 | 62 | | | |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Konseling Individu

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Beta | t | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|------|--------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| (Constant) | 8.795 | 3.989 | | 2.205 | .031 |
| Konseling Individu | .925 | .040 | .948 | 23.314 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampirann 7 Uji Kolerasi Antar Variabel**Uji Korelasi Anta Variabel****Correlations**

| | | Konseling Individu | Kepuasan Kerja |
|--------------------|---------------------|--------------------|--------------------|
| Konseling Individu | Pearson Correlation | 1 | .948 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| Kepuasan Kerja | N | 63 | 63 |
| | Pearson Correlation | .948 ^{**} | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 63 | 63 |

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

© **Lampiran 8 Dokumentasi**

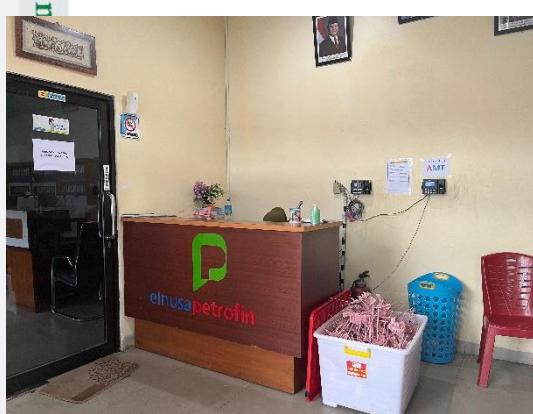
DOKUMENTASI



Gambar 1 Pertemuan dengan HRD dan PU PT Elnusa Petrofin Intergrated Dumai



Gambar 2. Dokumentasi pengisian kuesioner



Gambar 3.

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.