

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Deskripsi Pustaka

##### 1. Bimbingan Keagamaan

##### a. Pengertian Bimbingan

Bimbingan secara etimologis adalah arti dari bahasa Inggris “*guidance*” yang berasal dari kata kerja “*guide*”, artinya menunjukkan, membimbing, atau menuntun orang lain kejalan yang benar.<sup>1</sup> Menurut Walgito, bimbingan adalah bantuan atau pertolongan yang diberikan kepada individu atau sekumpulan individu-individu dalam menghindari atau mengatasi kesulitan-kesulitan didalam kehidupannya, agar individu itu dapat mencapai kesejahteraan hidupnya.<sup>2</sup> Dapat dipahami bahwa bimbingan merupakan bantuan kepada individu untuk mengatasi masalah dalam hidupnya.

Menurut Natawidjaja, bimbingan merupakan suatu proses pemberian bantuan kepada individu yang dilakukan secara berkesinambungan, supaya individu tersebut dapat memahami dirinya sehingga ia sanggup mengarahkan dirinya serta dapat bertindak secara wajar, sesuai dengan tuntunan dan keadaan lingkungan sekolah, keluarga, dan masyarakat, serta kehidupan umumnya. Dengan demikian, ia dapat mengecap kebahagiaan hidup dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi kehidupan masyarakat umumnya. Bimbingan membantu individu mencapai perkembangan diri secara optimal sebagai makhluk sosial. Sementara Anas Salahudin menyatakan bahwa Bimbingan

---

<sup>1</sup> Samsul Munir Amin, *Bimbingan Dan Konseling Islam*, (Jakarta : Amzah, 2010), 30.

<sup>2</sup> Bimo Walgito, *Bimbingan dan Penyuluhan Di Sekolah*, (Bandung : Ilmu, 1988), 25.

membantu individu untuk lebih mengenali berbagai informasi tentang dirinya sendiri.<sup>3</sup>

Beberapa pendapat diatas dapat dipahami bahwa bimbingan merupakan suatu proses pemberian bantuan secara berkesinambungan atau secara berkala kepada seseorang atau kelompok orang agar mampu mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk memperoleh kemanfaatan sosial.

#### **b. Pengertian Keagamaan**

Kata keagamaan berasal dari kata agama yang kemudian mendapat awalan “ke” dan akhiran “an”, sehingga membentuk kata baru yaitu keagamaan. Keagamaan adalah segenap kepercayaan (Kepada Tuhan) serta dengan ajaran kebaktian dan kewajiban-kewajiban yang bertalian dengan kepercayaan itu.<sup>4</sup> Menurut Natsir, agama adalah kepercayaan dan cara hidup yang mengandung faktor percaya dengan adanya Tuhan sebagai sumber dari segala hukum dan nilai hidup.<sup>5</sup>

Kegamaan merupakan tingkat pengetahuan, keyakinan, pelaksanaan dan penghayatan seseorang atas ajaran agama yang diyakininya, atau sikap penyerahan diri kepada suatu kekuatan yang ada di luar dirinya yang diwujudkan dalam aktivitas dan perilaku individu sehari-hari.<sup>6</sup>

Berdasarkan pengertian bimbingan dan keagamaan dapat dipahami bahwa bimbingan keagamaan menurut Lahmudin Lubis mengatakan bahwa bimbingan agama adalah sangat berkaitan

---

<sup>3</sup> Anas Salahudin, *Bimbingan & Konseling*, (Bandung : CV. Pustaka Setia, 2010), 13.

<sup>4</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Balai Pustaka, 1997), 10.

<sup>5</sup> Endang Syaifudin Anshori, *Wawasan Islam*, (Jakarta : CV. Rajawali, 1986), 25.

<sup>6</sup> Irwan Abdullah dkk, *Dialektika Teks Suci Agama Strukturasi Makna Agama dalam Kehidupan Masyarakat*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2008), 87.

dengan Tuhan dan agama, artinya setiap muslim mempunyai tanggungjawab atau kewajiban untuk memberikan nasehat dan bantuan kepada sesamanya, terlebih lagi jika seseorang (konselor) melibatkan saudaranya (klien) yang sedang menghadapi masalah atau persoalan. Konselor dalam konseling adalah amanah dan terdapat unsur ibadah di dalamnya.<sup>7</sup> Sehingga dapat dipahami bahwa keikhlasan dari seorang konselor sangat diharapkan. Dalam konseling agama ini bersumber dari agama (Alquran dan Hadist) disamping juga bersumber dari aktivitas akal dan pengalaman manusia.

Menurut Sutoyo, bimbingan keagamaan diartikan sebagai aktifitas yang bersifat “membantu”, dikatakan membantu karena pada hakikatnya individu sendirilah yang perlu hidup sesuai tuntunan Allah (jalan yang lurus) agar mereka selamat. Karena posisi konselor bersifat membantu, maka konsekuensinya individu sendiri yang harus belajar memahami dan sekaligus melaksanakan tuntunan Islam (Al-Qur’an dan sunah rasul-Nya). Pada akhirnya diharapkan agar individu selamat dan memperoleh kebahagiaan yang sejati dunia dan akhirat, bukan sebaliknya kesengsaraan dan kemelaratan di dunia dan akhirat.<sup>8</sup> Dapat dimengerti seorang pembimbing atau konselor hanya membantu klien dan membimbing, selebihnya kembali lagi pada individunya sendiri ingin menjadi manusia yang lebih baik atau tidak.

Bimbingan keagamaan adalah usaha pemberian bantuan kepada seseorang yang mengalami kesulitan, baik lahir maupun batiniah,

---

<sup>7</sup> Lahmuddin Lubis, *Bimbingan Konseling Di Indonesia*, (Medan: Perdana Mulya Sarana, 2011), 60-61

<sup>8</sup> Anwar Sutoyo, *Bimbingan & Konseling Islam (Teori & Praktik)*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), 22.

yang menyangkut kehidupan dimasa kini dan masa mendatang. Bantuan tersebut berupa pertolongan dibidang mental dan spiritual, dengan maksud agar orang yang bersangkutan mampu mengatasi kesulitannya dengan kemampuan yang ada pada dirinya sendiri melalui dorongan dari kekuatan iman dan takwa kepada Allah SWT.<sup>9</sup>

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat dipahami bahwa bimbingan keagamaan merupakan suatu proses pemberian bantuan dari seorang pembimbing (konselor) kepada individu atau kelompok (klien). Dalam pelaksanaan pemberian bantuan, seorang pembimbing (konselor) tidak boleh memaksakan kehendak atau mewajibkan klien untuk mengikuti apa yang disarankannya, melainkan hanya sekedar memberi arahan, bimbingan dan bantuan, serta bantuan yang diberikan itu lebih terfokus kepada bantuan yang berkaitan dengan kejiwaan atau mental dan bukan yang berkaitan dengan material atau finansial secara langsung.

Sebagai seorang pembimbing, khususnya dalam melaksanakan bimbingan keagamaan, harus mampu mengembang tugas seperti yang telah tertulis didalam Alqur'an kepada umat Islam pada surat Ali- Imran ayat 110, yaitu :

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ ۗ وَلَوْ ءَامَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ ۗ مِنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ

Artinya : *“Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada*

---

<sup>9</sup> Arifin, *Pedoman Pelaksanaan Bimbingan dan Pengarahan Agama*, (Jakarta: Citra Madala Pratama, 1994), 2.

*Allah. Sekiranya ahli kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, di antara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik”.*<sup>10</sup>

### c. Tujuan Bimbingan Keagamaan

Tujuan yang ingin dicapai melalui bimbingan agama adalah agar fitrah yang dikaruniakan Allah kepada individu bisa berkembang dan berfungsi dengan baik, sehingga menjadi (pribadi kaaffah) yaitu imannya benar dan mantap dan imannya menyatu dengan tindakannya, artinya ia mampu mengaktualisasikan apa yang diimaninya itu dalam kehidupan sehari-hari, yang tampil dalam bentuk kepatuhan terhadap hukum-hukum Allah dalam melaksanakan tugas kekhilafahan di bumi, dan ketaatan dalam beribadah dengan mematuhi segala perintah-Nya dan menjauhi segala larangan-Nya.<sup>11</sup>

Adapun tujuan bimbingan keagamaan secara umum dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Membantu individu atau kelompok mencegah timbulnya masalah-masalah dalam kehidupan keagamaan
- 2) Membantu individu memecahkan masalah yang berkaitan dengan kehidupan keagamaan.
- 3) Membantu individu memelihara situasi dan kondisi kehidupan keagamaan dirinya yang telah baik agar tetap baik dan atau menjadi lebih baik.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al Qur'an Terjemah Perkata Asbabun Nuzul dan Tafsir Bil Hadis*, (Bandung: Semesta Al Qur'an, 2013), 589.

<sup>11</sup> Anwar Sutoyo, *Bimbingan & Konseling Islami (Teori & Praktik)*, (Yogyakarta: Celeban Timur, 2015), 207.

<sup>12</sup> Anur Rahim Faqih, *Bimbingan dan Konseling Dalam Islam*, (Yogyakarta : UII Press, 2001), 61.

#### d. Fungsi Bimbingan Keagamaan

Fungsi utama dari bimbingan keagamaan ialah membantu individu untuk menjaga dan mencegah timbulnya masalah bagi dirinya sesuai ketentuan Allah. Menurut Bakran, fungsi utama bimbingan keagamaan yang hubungannya dengan kejiwaan tidak dapat dipisahkan dengan masalah-masalah spiritual (keyakinan). Islam memberi bimbingan kepada individu agar dapat kembali kepada bimbingan Al-Qur'an dan Assunnah.<sup>13</sup>

Bimbingan keagamaan sendiri memiliki fungsi dan tujuan yang jelas. Sehingga harus berlandaskan Al-Qur'an dan sunnah. Sedangkan tujuan bimbingan keagamaan secara umum sesuai dengan tujuan dari bimbingan keagamaan, yaitu :

- 1) Fungsi Preventif yaitu proses membantu individu menjaga atau memecahkan timbulnya masalah bagi dirinya. Dapat dipahami fungsi preventif untuk mencegah timbulnya masalah.
- 2) Fungsi Kuratif atau korektif merupakan proses membantu individu memecahkan masalah yang sedang dihadapi atau dialaminya. Fungsi kuratif dapat dipahami merupakan fungsi untuk untuk membantu menyelesaikan masalah individu.
- 3) Fungsi Preservatif yaitu membantu individu menjaga agar situasi dan kondisi yang semula tidak baik (mengandung masalah) yang telah menjadi baik (terpecahkan) kembali menjadi tidak baik (menimbulkan masalah kembali). Dapat dipahami fungsi preservative membantu individu yang mengalami masalah untuk yang kedua kalinya.
- 4) Fungsi *Developmental* atau pembangunan merupakan proses membantu individu memelihara dan menegembangkan situasi dan kondisi yang telah baik agar tetap baik atau

---

<sup>13</sup> Hamdani Bakran, *Konseling & Psikoterapi Islam*, (Yogyakarta: Fajar Pustaka, 2001), 218.



menjadi lebih baik, sehingga tiak memungkinkannya menjadi sebab munculnya masalah baginya.<sup>14</sup>

**e. Asas Bimbingan Keagamaan**

1) Asas Fitrah

Fitrah merupakan titik tolak utama bimbingan dan konseling keagamaan Islam, karena dalam “konsep” fitrah itu ketauhidan yang asli (bawaan sejak lahir sebagai anugerah Allah) terdapat. Artinya, manusia pada dasarnya telah membawa fitrah (naluri beragama Islam yang mengesakan Allah), sehingga bimbingan dan konseling Islami harus senantiasa mengajak kembali manusia memahami dan menghayatinya. Asas kebahagiaan dunia dan akhirat.

Jika manusia telah mampu memahami dan menghayati fitrahnya, maka itu harus terus dibina dan dikembangkan dalam rangka mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat. Bimbingan dan Konseling keagamaan Islam membantu individu memahami dan menghayati tujuan hidaup manusia yaitu mengabdikan kepada Allah, dalam rangka mencapai tujuan akhir sebagai manusia, yaitu kebahagiaan dunia akhirat tersebut.

2) Asas amal saleh dan akhlakul karimah

Tujuan hidup manusia, kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat itu baru akan tercapai manakala manusia beramal saleh dan berakhlak mulia, karena dengan perilaku semacam itulah fitrah manusia yang asli itu terwujud dalam realita kehidupan. Bimbingan dan Konseling Islam membantu individu melakukan amal saleh dan berakhlak mulia sesuai dengan ajaran Islam. Akhlak yang mulia ini demikian ditekankan karena disamping akan membawa

---

<sup>14</sup> Tohari Musnamar, *Dasar-Dasar Konseptual Bimbingan Dan Konseling Islam*, (Yogyakarta: PD. Hidayat, 1992), 34-35.

kebahagiaan bagi individu, juga sekaligus membawa kebahagiaan bagi masyarakat pada umumnya.

3) Asas “mauizatul-hasanah”

Bimbingan keagamaan dan konseling Islam dilakukan dengan cara yang sebaik-baiknya dengan mempergunakan segala macam sumber pendukung secara efektif dan efisien, karena hanya dengan cara penyampaian “hikmah” yang baik sajalah maka “hikmah” itu bisa tertanam pada diri individu yang dibimbing.

4) Asas “mujadalatul-ahsan”

Bimbingan dan konseling keagamaan Islami dilakukan dengan cara melakukan dialog antara pembimbing dan yang dibimbing, yang baik, yang manusiawi, dalam rangka membuka pikiran dan hati pihak yang dibimbing akan ayat-ayat Allah, sehingga muncul pemahaman, penghayatan, keyakinan akan kebenaran dan kebaikan syari’at Islam, dan mau menjalankannya.<sup>15</sup>

Dapat dipahami dengan membimbing dengan cara membuka pikiran seseorang secara benar maka akan membawa seseorang meyakini syariat Islam secara utuh.

**f. Metode Bimbingan Kegamaan**

Dalam memberikan bimbingan keagamaan diperlukan beberapa metode yang tepat sehingga tujuan bimbingan yang ingin dicapai dapat terwujud dengan maksimal. Beberapa metode yang digunakan dalam proses bimbingan keagamaan antara lain sebagai berikut :

1) Metode Ceramah

Metode ceramah dilaksanakan melalui penuturan (lecturer). Metode ini bagus jika

---

<sup>15</sup> Aunur Rahim Faqih, *Bimbingan dan Konseling Dalam Islam*, (Yogyakarta: UII Press, 2001), 63-64.



penggunaannya betul-betul disiapkan dengan baik, didukung alat dan media, serta yang perlu diperhatikan dalam metode ceramah adalah isi ceramah yang mudah diterima dan dipahami serta mampu menstimulasi pendengar untuk mengikuti dan melakukan sesuatu yang terdapat dalam isi ceramah. Metode ceramah merupakan metode yang sampai saat ini sering digunakan. Hal ini selain disebabkan oleh beberapa pertimbangan tertentu juga adanya faktor kebiasaan.<sup>16</sup>

Dalam penyampaian bimbingan keagamaan melalui metode ceramah harus dipersiapkan secara betul karena dengan begitu pendengar tidak terlalu merasa bosan dengan penyampaian materi dengan metode ini.

## 2) Metode Bil Hikmah

Kata hikmah memiliki padanan dalam bahasa Indonesia dengan “bijaksana” yang berarti selalu menggunakan akal budinya, arif dan tajam pikirannya atau pandai dan ingat-ingat. Al Maraghi mengartikan hikmah sebagai perkataan yang benar dan tegas dengan dalil yang kuat untuk menjelaskan yang hak dan menghilangkan yang syubhat. Selanjutnya metode hikmah adalah suatu cara yang dipergunakan dalam upaya mengajak orang lain kepada ajaran Islam dengan menggunakan argumentasi yang pasti, bahasa yang menyentuh hati dengan menggunakan pendekatan ilmu dan akal, sehingga sasaran dakwah yang dituju adalah para cerdik, ilmuwan atau intelek.<sup>17</sup>

Dapat dipahami bahwa metode bil hikmah merupakan metode dengan

---

<sup>16</sup> Abdul Majid, *Strategi Pembelajaran*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2013), 194.

<sup>17</sup> Acep Aripudin, *Pengantar Metode Dakwah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), 2.

menggunakan bahasa yang bijaksana sehingga mudah diterima oleh pendengar.

### 3) Metode Maudhoh Hasanah

Maudhoh hasanah diartikan sebagai “pelajaran yang baik”, mauidhoh hasanah juga dapat diartikan sebagai memberikan nasihat, memberi peringatan kepada seseorang yang bisa membawa taubat kepada Allah SWT. Metode mauidhoh hasanah lebih ditekankan pada peringatan yang baik dan dapat menyentuh hati sanubari seseorang sehingga mendorong untuk berbuat baik.

Maka, dalam menggunakan metode ini harus memperhatikan pemilihan kata yang sesuai, sehingga dapat memberikan sentuhan kepada pendengar.

### 4) Metode Demonstrasi

Demonstrasi merupakan salah satu metode yang cukup efektif karena dapat membantu mencari jawaban dengan usaha sendiri berdasarkan fakta atau data yang benar. Metode ini merupakan metode penyajian materi dengan cara memperagakan dan mempertunjukkan suatu proses, situasi atau benda tertentu baik sebenarnya atau hanya sekedar atau tiruan.

Dengan begitu, pendengar akan mudah menerima dan memahami isi materi yang disampaikan.

### 5) Metode Uswah Hasanah

Uswatun hasanah secara terminologi berasal dari kata uswah berarti orang yang ditiru, sedangkan hasanah berarti baik, dengan demikian uswatun hasanah adalah contoh yang baik, kebaikan yang ditiru, contoh identifikasi, suri tauladan atau keteladanan.<sup>18</sup>

Metode ini bisa dimulai dengan memberikan contoh dari diri sendiri, artinya

---

<sup>18</sup> M. Munir, *Metode Dakwah*, (Jakarta : Kencana, 2009), 195.

memberikan contoh kebaikan kepada pendengar atau memberikan contoh sosok yang bisa menjadi suri tauladan bagi semua umat muslim yaitu Rasulullah.

6) Metode Nasihat

Nasihat adalah salah satu cara dari al mau'idzatul hasanah yang bertujuan mengingatkan bahwa segala perbuatan pasti ada sanksi dan akibatnya.

Metode ini lebih menekankan pada semua perbuatan yang dilakukan oleh manusia akan mendapatkan balasannya, baik perbuatan baik maupun perbuatan buruk.

**g. Tahap-tahap Bimbingan Keagamaan**

Proses pemberian bimbingan keagamaan bisa dilakukan dengan beberapa tahap sebagai berikut:<sup>19</sup>

a) Meyakinkan individu tentang hal-hal berikut (sesuai kebutuhan)

1. Posisi manusia sebagai makhluk ciptaan Allah, bahwa ada hukum-hukum atau ketentuan Allah (sunnatullah) yang berlaku bagi semua manusia, (seperti: kelengkapan tubuh, batas-batas kemampuan fisik dan psikis, rezekinya kapan hidupnya berakhir dan di mana masing-masing individu hendak diakhiri semua tergantung pada ketentuan Allah SWT). Dapat dipahami bahwa setiap manusia atau individu memiliki porsi yang masing-masing sesuai yang sudah digariskan oleh Allah SWT.
2. Tujuan Allah menciptakan manusia agar manusia melaksanakan amanah dalam bidang keahlian masing-masing sesuai ketentuan Allah (khalifah fil ardh) dan sekaligus beribadah kepada-Nya. Dapat

---

<sup>19</sup> <http://Lensaakomunika.blogspot.com> (diakses pada tanggal 22 Agustus 2020).

dipahami bahwa seseorang yang mempunyai keahlian dapat melaksanakan dan mengamalkannya sesuai dengan yang sudah ditentukan oleh Allah dan senantiasa beribadah kepada-Nya.

3. Ada hak manusia untuk berikhtiar atau berusaha semaksimal mungkin, tetapi perlu diingat bahwa dari keberhasilannya masih tergantung pada izin Allah. Artinya, semua yang sudah digariskan oleh Allah merupakan ketetapan Allah, Allah tidak akan merubah nasib manusia jika manusia itu tidak mau berikhtiar (berusaha).

b) Mendorong dan membantu individu memahami dan mengamalkan ajaran agama secara benar.

Pada tahap ini konselor mengingatkan kepada individu atau seseorang bahwa: a) agar individu selamat dalam hidupnya di dunia dan akhirat, maka ia harus menjadikan ajaran agama sebagai pedoman hidup dalam setiap langkahnya. b) mengingat ajaran agama itu luas, maka individu perlu menyisihkan sebagian waktu dan tenangnya untuk mempelajari ajaran agama secara rutin dengan memanfaatkan berbagai sumber dan media. Peran konselor pada tahap ini adalah sebagai pendorong dan sekaligus pendamping bagi individu dalam mempelajari dan mengamalkan ajaran agama, dengan demikian diharapkan secara bertahap individu mampu membimbing dirinya sendiri.

Dapat dipahami bahwa konselor membantu individu yang mengalami masalah dengan mengarahkan dan membimbing individu.

## 2. Kejenuhan Bekerja

### a. Pengertian Kejenuhan Bekerja

Secara harfiah, arti kejenuhan ialah padat atau penuh sehingga tidak mampu lagi memuat

apapun. Selain itu, jenuh juga dapat berarti jemu atau bosan.<sup>20</sup> Dalam kamus bahasa Indonesia jenuh juga diartikan sebagai jemu dan bosan.<sup>21</sup> Suatu keadaan di mana ada perasaan bosan atau jemu dengan situasi atau kondisi tertentu. Jenuh dapat juga diartikan sebagai bosan atau jemu. Menurut Pines dan Aronson, kejenuhan bekerja merupakan suatu keadaan pikiran yang disertai oleh susunan gejala yang meliputi: keletihan emosional, fisik dan mental; perasaan tidak berdaya, serta kurang antusiasme terhadap pekerjaan dan bahkan terhadap kehidupan pada umumnya.<sup>22</sup> Artinya kejenuhan bekerja mempunyai gejala kelelahan fisik maupun mental yang membuat rasa tidak percaya pada diri sendiri, sehingga tidak ada semangat untuk melakukan pekerjaan.

Menurut Maslach dan Leiter mengartikan kejenuhan merupakan hasil dari tekanan emosional yang konstan dan berulang, yang diasosiasikan dengan keterlibatan intensif dalam hubungan antar personal dalam jangka waktu yang cukup lama.<sup>23</sup> Sedangkan kejenuhan bekerja menurut Freudenberger menjelaskan bahwa gejala-gejala biasanya mencakup sikap sinis dan negatif, kekuatan dalam berpikir yang sering mengarah pada pikiran buntu yang tertutup pada perubahan atau inovasi.<sup>24</sup>

Berdasarkan beberapa ahli tentang kejenuhan bekerja di atas dapat dimengerti bahwa kejenuhan bekerja merupakan keadaan stress yang

---

<sup>20</sup> Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1995), 162.

<sup>21</sup> Meity Taqdir Qodratilah, *Kamus Bahasa Indonesia Untuk Pelajar*, (Jakarta: DEPDIKBUD, 2011), 196.

<sup>22</sup> Suharto, Edi, *Pekerjaan Sosial Di Dunia Industri*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2007), 53.

<sup>23</sup> <http://wawasanbk.blogspot.com/2012/10/kejenuhan-dalam-proses-pembelajaran.html>, (diakses pada tanggal 8 September 2020).

<sup>24</sup> Suharto, Edi, “*Pekerjaan Sosial Di Dunia Industri*”, (Bandung: PT RefikaAditama, 2007), 53.

dialami individu atau kelompok dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi ditandai dengan kelelahan fisik, mental dan emosional serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang dapat mengakibatkan individu merasa terpisah dengan lingkungannya.

#### **b. Aspek-Aspek Kejenuhan Bekerja**

Kejenuhan yang dialami dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh beberapa aspek. Ada tiga aspek kejenuhan bekerja yang dikemukakan oleh Pines dan Aronson, mengatakan jika orang yang terjangkit kejenuhan bekerja akan mengalami kelelahan fisik, emosional dan mental. Gambaran ketiga aspek tersebut adalah :<sup>25</sup>

##### a) Kelelahan Fisik (*Physical Exhaustion*)

Merupakan suatu kelelahan yang bersifat sakit fisik dan energi fisik. Sakit fisik dicirikan seperti mudah sakit kepala, demam, sakit punggung (rasa ngilu), rentan terhadap penyakit, tegang pada otot leher dan bahu, sering terkena flu, susah tidur dan mual-mual, gelisah dan perubahan kebiasaan makan. Energi fisik dicirikan seperti energi rendah, rasa letih yang kronis dan lemah.

Dapat dipahami kelelahan fisik bisa ditandai dengan beberapa fungsi anggota tubuh yang tidak normal. Sehingga mudah merasa capek, merasa letih.

##### b) Kelelahan Emosional (*Emotional Exhaustion*)

Merupakan kekurangan energi emosional yang berupa suatu kelelahan pada individu yang berhubungan dengan perasaan pribadi yang ditandai dengan rasa tidak berdaya dan depresi. Kelelahan ini dicirikan antara lain rasa bosan, mudah tersinggung, sinisme, perasaan tidak menolong, ratapan yang tiada henti, tidak dapat dikontrol (suka marah), gelisah, tidak peduli

---

<sup>25</sup> Sutjipto, “*Apakah Anda Mengalami Burnout*”, (Jakarta: Depdiknas, 2001), 102.



terhadap tujuan, tidak peduli dengan orang lain, merasa tidak memiliki apa-apa untuk diberikan, sia-sia, putus asa, tertekan, dan tidak berdaya.

Dapat dipahami kelelahan emosional akan mudah dirasakan jika individu atau seseorang mengalami kejenuhan bekerja, sehingga mudah emosi.

c) Kelelahan Mental (*Mental Exhaustion*)

Merupakan suatu kondisi kelelahan pada individu yang berhubungan dengan rendahnya penghargaan diri dan dipersonalisasi. Kelelahan mental ini dicirikan antara lain merasa tidak berharga, rasa benci, rasa gagal, tidak peka, sinis, kurang bersimpatik dengan orang lain, mempunyai sikap negatif terhadap orang lain, cenderung merasa bodoh dengan dirinya, pekerjaan dan kehidupannya, acuh tak acuh, pilih kasih, selalu menyalahkan, kurang bertoleransi terhadap orang yang ditolong, ketidakpuasan terhadap pekerjaan, konsep diri yang rendah, merasa tidak cukup, merasa tidak kompeten, dan tidak puas dengan jalan hidupnya.

Dapat dipahami jika kelelahan mental akan berdampak pada rasa percaya diri seseorang dalam melakukan pekerjaannya, sehingga membuat orang menjadi pesimis.

c. Dimensi Kejenuhan Bekerja

Menurut Leiter dan Maslach menyebutkan ada tiga dimensi dari kejenuhan bekerja, yaitu :<sup>26</sup>

a) *Exhaustion*

Ketika pekerja merasakan kelelahan (*exhaustion*), mereka cenderung berperilaku overextended baik secara emosional maupun fisik. Mereka tidak mampu menyelesaikan masalah mereka. Tetap merasa lelah meski sudah istirahat yang cukup, kurang energi dalam melakukan aktivitas.

---

<sup>26</sup> Michael P Leiter & C. Maslach, *The truth About Burnout*, (San Fransisco: Jossey-Bass, 1997), 8.

Hal ini juga dipengaruhi oleh stress kerja yang begitu tinggi, hingga menyebabkan kondisi tersebut.

b) *Cynicism*

Ketika pekerja merasakan *cynicism* (sinis), mereka cenderung tidak ingin terlibat dengan lingkungan kerjanya. *Cynicism* juga merupakan cara untuk terhindar dari rasa kecewa. Perilaku negatif ini dapat memberikan dampak yang serius pada efektivitas kerja.

Dapat dipahami bahwa pekerja tidak ingin ikut campur dengan lingkungan kerjanya, sehingga hanya fokus pada satu pekerjaan saja.

c) *Ineffectiveness*

Ketika pekerja merasakan tidak efektif, mereka cenderung mengembangkan rasa tidak mampu. Setiap pekerjaan terasa sulit dan tidak bisa dikerjakan, rasa percaya diri berkurang. Pekerja menjadi tidak percaya dengan dirinya sendiri maupun orang lain tidak percaya dengannya.

Dapat dipahami, individu yang mengalami ini merasa kurang percaya diri, sehingga ketika melakukan sesuatu tidak percaya diri serta tidak adanya rasa percaya kepada orang lain.

**d. Proses Terbentuknya Kejenuhan Bekerja**

Kejenuhan bekerja tidak serta merta terbentuk begitu saja. Terbentuknya kejenuhan bekerja yang dialami individu melalui beberapa tahapan. Menurut Mardianto menyebutkan ada 12 tahap yang mendasari terbentuknya kejenuhan yaitu sebagai berikut :<sup>27</sup>

- 1) Paksaan untuk membuktikan bahwa dirinya layak untuk orang lain. Hal ini membuat individu bekerja keras untuk membuat orang lain melihat potensi dirinya. Artinya, terlalu

---

<sup>27</sup> Mardianto, *Psikologi Pendidikan*, (Medan: Perdana Publishing, 2014), 219.

memaksakan untuk terlihat lebih menonjol dimata orang lain.

- 2) Individu bekerja keras agar orang lain tidak merubah pandangan terhadap dirinya dan agar orang lain tidak lari dari dirinya. Artinya, membuat pandangan orang lain tetap sama terhadap dirinya, sehingga harus bekerja keras agar terlihat sempurna.
- 3) Terlalu kerasnya mereka bekerja. Hal ini membuat individu mulai mengesampingkan kebutuhan-kebutuhan pokok mereka, seperti makan, tidur, dan bersantai ria dengan keluarga dan teman-teman. Artinya, kurang beristirahat sehingga melupakan bahwa tubuh juga butuh untuk istirahat.
- 4) Munculnya gejala-gejala fisik pada individu yang disebabkan karena perubahan gaya hidup yang dilakukan. Artinya dengan tekanan yang dirasakan, maka akan timbul kelelahan fisik yang akan mudah rentan menyerang ke tubuh, sehingga mudah sakit.
- 5) Keinginan untuk mendapatkan nilai-nilai yang lebih baik dari lingkungan sosialnya sehingga mereka akan sibuk untuk hal tersebut dan mengesampingkan kebutuhan pokok dan hubungannya dengan orang-orang terdekat. Artinya, terlalu ambisius dengan apa yang menjadi tujuan utamanya.
- 6) Munculnya perasaan yang seharusnya tidak dimiliki, seperti mulai tidak mempunyai toleransi dengan orang lain, tidak mempunyai perasaan simpati atas masalah orang lain, terlalu agresif dan selalu menyalahkan orang lain atas masalah yang ada. Artinya tidak ada rasa ramah tamah kepada orang lain atau sesama rekan kerja.
- 7) Mengisolasi diri atau menarik diri dari kehidupan sosial karena terlalu kerasnya mereka bekerja. Artinya tidak mau terlibat

dalam masalah atau urusan orang lain, rekan kerja dan lingkungan kerja.

- 8) Mulai muncul perasaan malu, takut dan apatis karena terlalu kerasnya pekerjaan dan tekanan yang dimiliki. Artinya, mulai muncul perasaan malu, apabila mengalami masalah yang diketahui oleh rekan kerjanya.
- 9) Individu mulai kehilangan jati dirinya karena mereka beranggapan bahwa mereka telah menjadi “mesin” orang lain.
- 10) Kekosongan-kekosongan yang mulai muncul dari dalam diri membuat individu mulai putus asa yang membuat individu mulai melakukan pelarian dengan berbagai macam hal mulai dari seks bebas, merokok, meminum minuman keras dan hal-hal negatif lainnya. Sehingga, hidup menjadi hampa tanpa tujuan.
- 11) Perasaan terpuruk yang mulai dirasakan seperti ketidakpedulian, keputusasaan, kelelahan dan mengabaikan masa depan.
- 12) Jika individu ini sudah mulai jenuh akan kegiatannya maka mereka akan mencoba melarikan diri dari hal tersebut yang terkadang disertai dengan perasaan ingin membunuh dirinya sendiri karena situasi yang ada sekarang.

Dapat dipahami bahwa proses pembentukan atau terjadinya kejenuhan dalam bekerja melalui 12 tahap diatas, namun tidak dipungkiri ada hal lain yang dapat mempengaruhi proses pembentukan kejenuhan bekerja.

#### **e. Faktor-faktor Kejenuhan Bekerja**

Kondisi kejenuhan bekerja seseorang harus segera ditangani karena akan mengakibatkan dampak buruk. Dampak buruk inilah yang akan menimbulkan masalah baru yang akan muncul dari diri seseorang. Ada 2 faktor yang mempengaruhi

kejenuhan bekerja yaitu faktor eksternal dan faktor internal, yaitu:<sup>28</sup>

a) Faktor eksternal

Faktor eksternal meliputi tekanan pekerjaan (ambiguitas, konflik peran, stress kerja, beban kerja), dukungan (dukungan sosial, dukungan keluarga, dukungan teman kerja, kekompakan suatu kelompok), karakteristik pekerjaan (keragaman, identitas tugas, otonomi atau kebebasan tugas, umpan balik) dan imbalan pekerjaan yang tidak mencukupi.

1. Beban kerja

Beban kerja merupakan volume pekerjaan yang dibedakan kepada tenaga kerja baik fisik, mental dan tanggungjawab. Hal yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha atau tenaga dan performansi setiap tenaga kerja.

2. Jenis pekerjaan

Jenis pekerjaan menuntut keterampilan kerja yang meliputi pengetahuan tentang tata cara kerja dan prakteknya, serta pengenalan aspek-aspek pekerjaan secara terperinci sampai hal-hal kecil termasuk keselamatannya. Artinya setiap individu atau tenaga kerja memiliki kemampuan tersendiri dalam hubungannya baik fisik, mental atau sosial. Penempatan yang tepat meliputi kecocokan pengalaman, ketrampilan, motivasi dan kepastian kerja.

3. Masa kerja

Masa kerja merupakan kurun waktu atau lamanya tenaga kerja bekerja di suatu tempat atau perusahaan. Masa kerja adalah waktu yang dihitung berdasarkan tahun pertama bekerja hingga saat penelitian dilakukan dihitung dalam tahun. Semakin lama masa

---

<sup>28</sup> Sritomo Wignosoebroto, *Ergonomi, Studi Gerak dan Waktu Teknik Analisis untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: PT. Gunawidya, 2000), 47.

kerja seseorang maka semakin tinggi juga tingkat kelelahan, karena semakin lama bekerja menimbulkan perasaan jenuh akibat kerja monoton akan berpengaruh terhadap tingkat kelelahan yang dialami.

#### 4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik (berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja), lingkungan sosial (berhubungan dengan keyakinan nilai-nilai, sikap, pandangan, pola atau gaya hidup), lingkungan psikologis (interaksi perilaku-perilaku karyawan).

#### b) Faktor internal

Faktor internal meliputi jenis kelamin, usia, harga diri, karakteristik individu, dan masa kerja.

##### 1. Umur

Umur merupakan proses menjadi tua disertai kurangnya kemampuan kerja oleh karena perubahan-perubahan pada alat-alat tubuh, sistem kardiovaskular dan hormonal. Menurunnya kemampuan kerja alat-alat tubuh akan menyebabkan tenaga kerja semakin mudah mengalami kelelahan. Semakin usia bertambah maka akan semakin



mudah tenaga kerja mengalami kelelahan kerja.

2. Jenis kelamin

Jenis kelamin merupakan suatu identitas seseorang laki-laki atau wanita. Pada tenaga kerja wanita akan terjadi siklus biologis setiap bulan di dalam mekanisme tubuhnya, sehingga akan mempengaruhi turunnya kondisi fisik maupun psikisnya.

3. Kondisi kesehatan

Kesehatan fisik sangat penting untuk menduduki suatu pekerjaan. Tidak mungkin seseorang dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik jika sering sakit. Status kesehatan dapat mempengaruhi kelelahan kerja yang dapat dilihat dari riwayat penyakit yang diderita.

4. Posisi kerja

Posisi tubuh dalam bekerja adalah sikap yang ergonomi, sehingga dicapai efisien kerja dan produktivitas yang optimal dengan memberikan rasa nyaman dalam bekerja. Apabila dalam melakukan pekerjaan posisi tubuh salah, maka akan mempengaruhi kelelahan kerja.

### 3. Karyawan

#### a. Pengetian Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Menurut Manulang, Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.<sup>29</sup> Sedangkan karyawan menurut Subri yang dikutip dalam Manulang, karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-56 tahun) atau jumlah seluruh penduduk

---

<sup>29</sup> Manullang, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesebelas*. (Jakarta: BPFY Yogyakarta, 2002), 23.

dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.<sup>30</sup> Dapat dipahami bahwa karyawan adalah setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan pekerjaannya sendiri sesuai dengan perintah atasannya.

Menurut Bedjo Siswanto, karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha, atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah, dan diberikannya imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik bersifat harian, mingguan maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan.<sup>31</sup>

Pengertian-pengertian tentang karyawan tersebut dapat dipahami bahwa seorang individu yang bekerja pada suatu instansi akan mendapatkan gaji atau upah yang diterima berdasarkan jenis pekerjaannya atau keahliannya juga berdasarkan kemampuan instansi badan usaha dalam memberikan gaji atau upah selama tidak menyimpang dari undang-undang yang berlaku dan SOP perusahaan.

#### **b. Fungsi dan Peranan Karyawan**

Karyawan dalam sebuah perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan. Diantaranya sebagai berikut:<sup>32</sup>

1. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan. Artinya menjalankan intuksi sesuai dari atasan.
2. Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan.

---

<sup>30</sup> Manullang, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesebelas*. (Jakarta: BPFY Yogyakarta, 2002), 23.

<sup>31</sup> Bedjo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja*, (Bandung: Sinar Baru, 1989), 10.

<sup>32</sup> Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2009), 15.

3. Bertanggung jawab pada hasil produksi. Artinya bertanggung jawab penuh dengan apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan.
4. Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan. Artinya tidak menimbulkan atau menyebabkan kegaduhan seperti bertengkar di perusahaan.

**c. Hak dan Kewajiban Karyawan**

Karyawan memiliki hak dan kewajiban yang harus diketahui. Hak dan kewajiban karyawan dalam perusahaan merupakan hal yang perlu diinformasikan kepada seluruh karyawan di sebuah perusahaan. Hak akan diberikan perusahaan kepada karyawan, sedangkan kewajiban harus ditunaikan oleh setiap karyawan. Dengan demikian, dua pihak yang saling berhubungan yang masing-masing yang saling memberi dan sekaligus juga saling menerima.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang ketenagakerjaan pasal 54, yang menjadi hak setiap pekerja atau karyawan adalah:<sup>33</sup>

- 1) Hak memperoleh informasi perusahaan, jabatan atau jenis pekerjaan yang akan dikerjakan, tempat pekerjaan, besarnya upah yang akan diperoleh, syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja buruh dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- 2) Hak memperoleh tunjangan dan fasilitas, artinya memperoleh tunjangan yang seharusnya diterima sesuai dengan pekerjaannya dan dapat menikmati fasilitas yang sudah disediakan oleh perusahaan. Artinya dapat menikmati fasilitas dari perusahaan sesuai dengan porsinya.
- 3) Hak memperoleh kontrak khusus, artinya setiap karyawan memperoleh kontrak kerja

---

<sup>33</sup> [www.ditjenpp.kemenumham.go.id](http://www.ditjenpp.kemenumham.go.id) diakses (*diakses pada tanggal 3 September 2020*).

yang jelas dan transparan antara karyawan dan perusahaan. Artinya, sebelum mulai bekerja maka sudah seharusnya mengetahui kontrak kerja sesuai dengan kesepakatan bersama.

- 4) Hak memperoleh fasilitas tertentu jika menjalani kerja lembur. Artinya memperoleh haknya jika menjalani lembur seperti uang lembur.
- 5) Hak memperoleh informasi mengenai kondisi-kondisi seperti apa yang membuat seorang pegawai dikeluarkan. Artinya, mendapatkan hak tersebut agar menjadi evaluasi kedepannya.
- 6) Hak memperoleh informasi mengenai kontrak kerja masa percobaan. Artinya, awal mula bekerja ada yang namanya training, maka harus adanya kontrak kerja masa training atau masa percobaan.

Selanjutnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 108-155 menyebutkan bahwa kewajiban seorang karyawan kepada perusahaan tempat ia bekerja antara lain<sup>34</sup>:

- 1) Memenuhi syarat kerja. Artinya karyawan memenuhi syarat kualifikasi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Mentaati segala peraturan yang berlaku (tata tertib perusahaan). Artinya menaati SOP yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Membantu kinerja perusahaan. Artinya, membantu kinerja perusahaan agar tetap berkembang.
- 4) Menjaga stabilitas ekonomi dengan adanya peningkatan ekonomi.
- 5) Setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya harus sesuai job yang sudah ditentukan

---

<sup>34</sup> [www.ditjenpp.kemenkumham.go.id](http://www.ditjenpp.kemenkumham.go.id) diakses (*diakses pada tanggal 3 September 2020*).

perusahaan yang berguna untuk mengatur harmonisasi perusahaan. Artinya, memahami job deskripsi sesuai dengan posisi sehingga bekerja menjadi lebih pasti.

- 6) Menjaga keamanan internal perusahaan yang bertujuan untuk menjaga keamanan lingkungan kerja. Artinya, menjaga resep dapur perusahaan dan menjaga keamanan internal secara bersama-sama.

## B. Hasil Penelitian Terdahulu

Secara umum penelitian tentang konsep diri telah mulai dilakukan di berbagai tempat, adapun diantaranya adalah:

1. Dalam jurnal informasi yang di tulis oleh Husmiati Yusuf dalam penelitian dengan judul *“Pengaruh kondisi organisasi terhadap kejenuhan kerja pekerja sosial yang bekerja di panti sosial penyandang cacat di Indonesia”*.<sup>35</sup> Penelitian ini menganalisis terkait kondisi organisasi hubungannya dengan kejenuhan dalam bekerja untuk pekerja sosial di panti sosial penyandang cacat di indonesia. Persamaan penelitian ini dengan yang akan peneliti teliti adalah pada variabel kejenuhan kerja untuk karyawan, adapun Perbedaannya terletak pada desain penelitian, lokasi penelitian. Penelitian Husmidi memakai desain kuantitatif sedangkan desain penelitian yang akan peneliti terapkan adalah desain kualitatif dengan jenis study kasus.
2. Janti Alinuari, *“Hubungan Kerja Monotoni Dengan Kejenuhan Kerja Pada Pekerja Bagian Spinning PT. TYFOUNTEX INDONESIA Sukoharjo”*.<sup>36</sup> Penelitian

---

<sup>35</sup> Jurnal Ilmiah Husmiati Yusuf, *“Pengaruh kondisi organisasi terhadap kejenuhan kerja pekerja sosial yang bekerja di panti sosial penyandang cacat di Indonesia”*. Vol.16 No. 03 Tahun 2011 ( <https://www.neliti.com/id/publications/52842/pengaruh-kondisi-organisasi-terhadap-kejenuhan-kerja-pekerja-sosial-yang-bekerja//> diunduh pada tanggal 20 Agustus 2020).

<sup>36</sup> Skripsi di Universitas Negeri Surakarta, Fakultas Kedokteran, 2012. ( <https://digilib.uns.ac.id> diunduh pada tanggal 28 Agustus 2020).

ini bertujuan membuktikan apakah ada hubungan kerja monotoni dengan kejenuhan kerja pada pekerja dibagian spinning PT. Tyfountex Indonesia Sukoharjo. Hasil penelitian kerja monotoni menunjukkan pekerja mengalami kerja monoton sebanyak 23 pekerja dan 19 pekerja yang tidak mengalami monoton. Penelitian ini menggunakan metode bersifat observasional analitik dengan pendekatan cross sectional. Berdasarkan hasil penelitian bahwa ada hubungan antara kerja monotoni dengan kejenuhan kerja pada pekerja bagian spinning PT. Tyfountex Indonesia Sukoharjo.

3. Dalam jurnal informasi yang di tulis oleh Moch. Zulfiqar Afifuddin dalam penelitian dengan judul *“Hubungan Antara Beban Kerja Fisik Dan Beban Kerja Mental Berbasis Ergonomi Terhadap Tingkat Kejenuhan Kerja Pada Karyawan Pt Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Surabaya Gempol”*.<sup>37</sup> Hasil penelitian sebagai berikut : (1) Sebagian besar karyawan staff non operasional PT Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Surabaya Gempol memiliki tingkat beban kerja fisik yang rendah, (2) Sebagian besar karyawan staff non operasional PT Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Surabaya Gempol memiliki tingkat beban kerja mental yang sedang, (3) Sebagian besar karyawan staff non operasional PT Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Surabaya Gempol memiliki tingkat kejenuhan kerja (burnout) yang rendah pada aspek emotional exhaustion dan depersonalization. Sedangkan pada aspek reduced of personal accomplishment cenderung jumlah karyawan yang berada pada tingkat tinggi, sedang, dan rendah adalah

---

<sup>37</sup> Jurnal Ilmiah Moch. Zulfiqar Afifuddin, *“Hubungan Antara Beban Kerja Fisik Dan Beban Kerja Mental Berbasis Ergonomi Terhadap Tingkat Kejenuhan Kerja Pada Karyawan Pt Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Surabaya Gempol”*, Jilid 6, No. 1, Tahun 2017. (<https://www.neliti.com/id/publications/128817/hubungan-antara-beban-kerja-fisik-dan-beban-kerja-mental-berbasis-ergonomi//> diunduh pada tanggal 2 September 2020).



sama, (4) Tidak ada hubungan antara beban kerja fisik dan kejenuhan kerja (burnout) pada karyawan staff non operasional PT Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Surabaya Gempol, (5) Tidak ada hubungan antara beban kerja mental dan kejenuhan kerja (burnout) pada karyawan staff non operasional PT Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Surabaya Gempol, (6) Tidak ada hubungan antara beban kerja fisik, beban kerja mental dan kejenuhan kerja (burnout) pada karyawan staff non operasional PT Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Surabaya Gempol. Persamaan penelitian ini dengan yang akan peneliti teliti adalah pada variabel kejenuhan kerja untuk karyawan, adapun Perbedaannya terletak pada desain penelitian, lokasi penelitian. Penelitian ini memakai deskriptif korelasional sedangkan desain penelitian yang akan peneliti terapkan adalah desain kualitatif dengan jenis study kasus.

4. Bagus Suprayogi, “Konseling Ego State Dalam Mereduksi Kejenuhan Bekerja Pada Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Jasa Marga Tol Satelit Surabaya )”.<sup>38</sup> Hasil penelitian tentang pelaksanaan konseling Ego State ini, konselor menggunakan gabungan dari teknik yang umumnya di pakai dalam konseling analisis transaksional yakni teknik kursi kosong. Adapun faktor penghambat meliputi: (1) Faktor Pengetahuan dan Keterampilan konselor; (2) Faktor usia dan pengalaman konselor; (3) Faktor emosi konseli; (4) Faktor burnout konselor dan konseli. Adapun faktor pendukung proses konseling meliputi: (1) Faktor lingkungan; (2) Faktor keterbukaan konseli; (3) Faktor kemauan konseli untuk berubah. Diantara semua faktor diatas, faktor yang paling dominan mempengaruhi kepribadian konseli adalah factor lingkungan. Serta hasil akhir dari pelaksanaan konseling Ego State adalah adanya

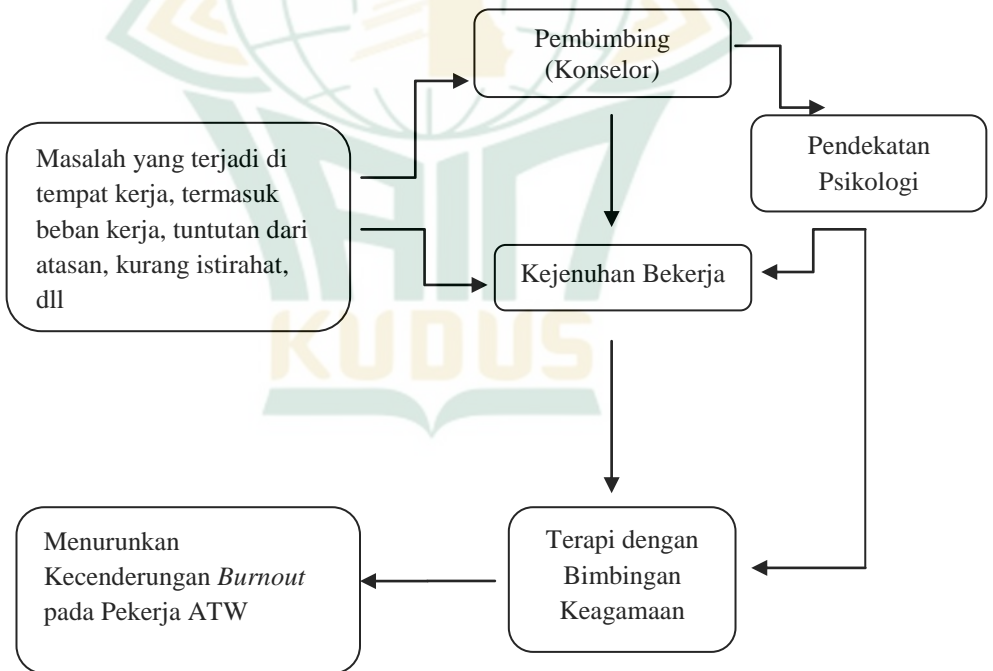
---

<sup>38</sup> Skripsi di UIN Sunan Ampel Surabaya, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, 2018. ( [www.lib.unnes.ac.id](http://www.lib.unnes.ac.id) diunduh pada tanggal 18 Agustus 2020).

perubahan tingkah laku yang ditunjukkan oleh konseli meliputi : (1) Bersemangat untuk berangkat kerja; (2) selalu berfikiran positif; (3) Cenderung berinteraksi dengan teman sekantor; (4) Mulai dapat mengendalikan emosi negatif; (5) Merasa tidak aktif; (6) Merasa lebih banyak bersyukur. Persamaan penelitian ini dengan yang akan peneliti teliti adalah pada variabel kejenuhan kerja untuk karyawan, dan menggunakan penelitian desain kualitatif, adapun Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dan variabel yang mempengaruhinya.

**C. Kerangka Berfikir**

**Gambar 2.1 Kerangka Berfikir**



Bermula dari masalah-masalah yang terjadi pada lingkungan kerja, masalah yang muncul antara lain tuntutan dari atasan, kurangnya waktu istirahat, kelelahan

emosional, fisik dan mental, sehingga menjadikan seseorang tersebut mengalami kejenuhan bekerja. Kejenuhan bekerja merupakan kondisi emosional seseorang merasa jenuh dan lelah secara mental ataupun fisik sebagai tuntutan pekerjaan yang meningkat. Timbulnya kelelahan ini karena mereka bekerja keras, merasa bersalah, merasa tidak berdaya, merasa tidak ada harapan, merasa terjebak, merasa kesedihan yang mendalam dan secara terus menerus membentuk lingkaran dan menghasilkan perasaan lelah serta tidak nyaman yang pada dirilannya meningkatkan rasa kesal, dan lingkaran terus berlanjut sehingga menimbulkan kelelahan fisik, mental dan emosional. Dari masalah-masalah tersebut yang muncul membuat seseorang untuk berfikir dan mencari jalan keluarnya.

Kejenuhan bekerja dialami oleh karyawan hidroponik melon atw corp kudus. Para karyawan mengalami kejenuhan bekerja seiring dengan intensitas kerja yang meningkat. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun dan berujung pada hasil produksi. Berdasarkan keadaan inila, seseorang perlu diberikan bimbingan. Bimbingan di sini melalui bimbingan keagamaan. Bimbingan keagamaan merupakan proses pemberian bantuan kepada seseorang atau individu dengan cara pemberian bantuan kepada seseorang yang mengalami kesulitan, baik lahir maupun batiniah, yang menyangkut kehidupan dimasa kini dan masa mendatang. Bantuan tersebut berupa pertolongan dibidang mental dan spiritual, dengan maksud agar orang yang bersangkutan mampu mengatasi kesulitannya dengan kemampuan yang ada pada dirinya sendiri melalui dorongan dari kekuatan iman dan takwa kepada Allah SWT.

Dengan menggunakan pendekatan psikologis, menjadikan pembimbing lebih memahami kondisi jiwa dari karyawan sehingga tau titik yang menjadi penyebab kejenuhan dalam bekerja selama ini. Dengan begitu, dapat memberikan dan melakukan bimbingan keagamaan sebagai usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah yang sedang dihadapi karyawan dengan memfokuskan dorongan dari kekuatan iman dan takwa kepada Allah.

Sehingga apapun yang sedang dikerjakan atau pekerjaan apapun semua didasari untuk ibadah karena Allah. Dengan begitu, kejenuhan bekerja yang dialami oleh karyawan hidroponik melon ATW Corp kudus dapat diatasi dengan menggunakan bimbingan keagamaan.

