

BAB IV

DATA PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitia

1. Sekilas Tentang ATW Corp. Kudus

Penelitian ini dilakukan di ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus yang beralamatkan di desa Gondosari, Kecamatan Gebog, Kabupaten Kudus. ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus merupakan perusahaan yang bergerak di bidang agribisnis khususnya budidaya buah melon hidroponik. Pada awalnya ATW Corp Hidroponik Melon Kudus, merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang filter rokok saja, namun seiring berjalannya waktu perusahaan ini mulai merambah ke bidang lain yaitu garment, pengalengan ikan dan hidroponik buah.

2. Sejarah Berdirinya ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus

ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus berdiri pada 20 November 2018. Pendiri perusahaan itu yaitu ibu Yanti sebagai pemilik ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus. ATW Corp Hidroponik Melon Kudus sendiri merupakan bentuk perusahaan Perseroan Komonditer (CV) dengan modal awal berkisar Rp. 200 juta, semua modal disediakan oleh pemilik.¹

ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus merupakan perusahaan yang bergerak di bidang agribisnis khususnya budidaya buah melon hidroponik. Pada awalnya ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang filter rokok saja, akan tetapi seiring berjalannya waktu perusahaan ini mulai merambah ke bidang lain. Perusahaan ini juga memiliki usaha di bidang lain, seperti garment, pengalengan ikan dan hidroponik buah. Dalam hal pemasaran dari hasil panen ini hanya dijual di wilayah Kota Semarang saja.

¹ Dikutip dari Dokumentasi ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus pada hari Selasa, 2 Februari 2021.

Pada awalnya ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus hanya memiliki satu lahan yang dinamai Greenhouse (GH) dengan luas 750 m². Kemudian, pada awal tahun 2019 perusahaan ini mengembangkan bisnisnya lagi dengan membuat greenhouse kedua yang letaknya di belakang dari greenhouse (GH) pertama dengan lahan yang sama yaitu 750 m².

3. Visi dan Misi ATW Corp Hidroponik Melon Kudus

Perusahaan yang baik pasti mempunyai visi, misi dan komitmen yang dijadikan sebagai acuan dalam menjalankan serta mengembangkan perusahaan, begitu juga dengan ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus juga memiliki visi dan misi sebagai berikut:²

a. VISI

Mengusahakan Produk Pertanian yang Premium, Sehat dan Bernutrisi.

b. MISI

- 1) Melakukan budidaya pertanian premium dan bernutrisi tinggi.
- 2) Melakukan prosesing paska panen dengan menghasilkan produk bernutrisi dan sehat.
- 3) Mengajak masyarakat sekitar untuk bersama-sama mengetrapkan ekonomi hijau.
- 4) Menjalin kemitraan dengan konsumen kecil maupun besar.
- 5) Mengantarkan suatu komunitas pertanian untuk menjadi area agropolitan yang sehat.

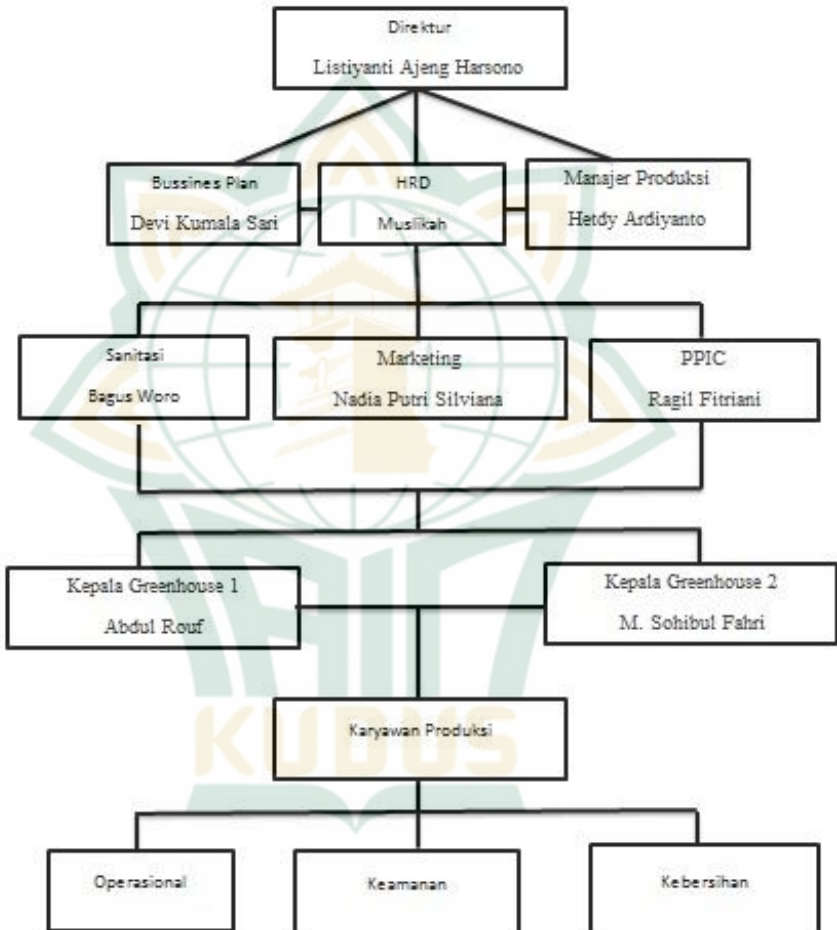
4. Struktur Organisasi

Perusahaan ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus dipimpin oleh seorang direktur. Dalam melaksanakan tugasnya, direktur dibantu oleh seorang manajer operasional dan kepala bagian. Pada susunan organisasinya, direktur membawahi beberapa departemen yaitu, bagian HRD dan keuangan, bussines plan, dan marketing. Kemudian bagian PPIC, produksi, sanitasi,

² Dikutip dari Dokumentasi ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus pada hari Selasa, 2 Februari 2021.

operasional dan security. Tugas bagian masing-masing adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1³
Struktur Organisasi



³Dikutip dari Dokumentasi ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus pada hari Selasa, 2 Februari 2021.

Tabel 4.1⁴
Struktur organisasi ATW Corp. Hidroponik Melon
Kudus:

Hetdy Ardiyanto	Manajer Produksi
Ragil Fitriani	PPIC
Bagus Woro	Sanitasi
Nadia Putri Silviana	Marketing
Abdul Rouf	Kepala Greenhouse 1
M. Sohibul Fahri	Kepala Greenhouse 2
Niko Adi Wardana	Produksi
Kinan Ferdiansyah	Produksi
Aris Setiawan	Produksi
Ahmad Junaedi	Produksi
M.Roni Setiaji	Produksi
Andi Kurniawan	Produksi
Ricky Firdaus Zahra	Produksi
Bayu Prayoga	Produksi
Wahyudi	Operasional
Markuat	Kebersihan
Noor Rokhim	Keamanan
Ali Misbahul	Keamanan
M.Fathkur Rohman	Keamanan

Adapun beberapa job desk sesuai dengan bidangnya di ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus:⁵

a. **Direktur**

- 1) Menyusun strategis atau garis-garis besar perusahaan untuk mencapai tujuan.
- 2) Mengadakan hubungan keluar dengan mitra kerja maupun relasi perusahaan
- 3) Mengadakan rotasi untuk posisi staf di perusahaan
- 4) Membuat kebijakan-kebijakan dalam pengambilan keputusan

⁴ Dikutip dari Dokumentasi ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus pada hari Selasa, 2 Februari 2021.

⁵ Dikutip dari Dokumentasi ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus pada hari Selasa, 2 Februari 2021.

b. Bussines Plan

- 1) Membuat rancangan produksi baru yang akan di jual
- 2) Mengadakan penelitian serta kajian terhadap kondisi produk baru
- 3) Melakukan riset terhadap kegagalan produk yang telah ada.
- 4) Mencari prospek komoditi buah melon yang sesuai dengan kebutuhan pasar.

c. Bagian HRD dan Keuangan (Rangkap)

- 1) Menyelesaikan manajemen keuangan sehingga kondisi keuangan tetap berjalan dengan baik dan mengatur jalannya keuangan agar berjalan seefisien mungkin.
- 2) Menyelesaikan pembukuan keuangan dan akuntansi serta menyusun laporan keuangan secara periodik.
- 3) Menyusun rencana pendapatan dan belanja perusahaan.
- 4) Mengontrol sumber daya manusia yang ada
- 5) Melakukan evaluasi terhadap kinerja pekerja dan membuat penilaian khusus untuk menentukan kenaikan pangkat pekerja.

d. Manajer Produksi

- 1) Bertanggung jawab terhadap seluruh proses produksi pada setiap greenhouse mulai dari awal produksi hingga produk jadi termasuk bila ada klaim dari pembeli.
- 2) Mengatur dan memperlancar proses produksi sehingga menghasilkan produk sesuai dengan sasaran tanpa menghasilkan resiko yang merugikan.
- 3) Mengevaluasi segala macam bentuk proses produksi.

e. Bagian PPIC :

- 1) Melakukan perencanaan produksi sesuai order yang diberikan oleh manajer marketing.
- 2) Perencanaan mulai dari stok bahan baku, bahan pembantu, sampai barang siap kirim.

f. Bagian Marketing :

- 1) Membeli dan mengadakan barang-barang kebutuhan perusahaan, seperti bahan baku, bahan pembantu, bahan teknik, dan lain-lain.
- 2) Mencari pelanggan baru untuk mengadakan kerja sama dengan perusahaan
- 3) Mempromosikan produk-produk ATW Corp. Hidroponik melon
- 4) Membuat *Planning Order* untuk tiap hari

g. Bagian Keamanan (*Security*) :

- 1) Menjaga perusahaan selama 24 jam dan mengisi buku daftar tamu
- 2) Memastikan pabrik dalam kondisi amandan bebas dari pencurian.
- 3) Membuka dan menutup pintu gerbang setiap kali kendaraan keluar-masuk
- 4) Melakukan pengecekan dan keamanan inventory perusahaan.

h. Bagian Sanitasi :

- 1) Mengatur dan menangani bagian pengadaan bahan baku diperoleh dari daerah setempat maupun dari daerah atau kota lain, yang dalam hal ini dibantu oleh bagian pengadaan bahan baku.
- 2) Mengatur dan menangani bagian pengadaan bahan baku baik Mengatur dan menangani bagian penggudangan yang dibantu oleh bagian sub penggudangan.
- 3) Mengecek kelengkapan greenhouse dan memastikan tidak ada pipa yang bocor.

i. Bagian Produksi

- 1) Melaksanakan penanaman, silang bunga, pembuahan hingga panen
- 2) Memberikan nutrisi pertumbuhan pada tanaman
- 3) Melakukan perawatan pada tanaman dengan penyemprotan anti hama dan jamur

j. Bagian Operasional :

- 1) Bertanggung jawab terhadap semua sarana dan prasarana serta peralatan yang mendukung jalannya proses produksi

- 2) Perawatan terhadap pipa maupun pompa air dan seluruh peralatan produksi sehingga tidak mengganggu jalannya proses produksi

k. Bagian kebersihan

- 1) Bertanggung jawab atas kebersihan semua area kerja perusahaan
- 2) Memastikan agar semua tempat kerja selalu bersih

5. Profil ATW Corp Hidroponik Melon Kudus⁶

Nama Direktur :Listiyanti Ajeng Harsono
 Alamat :Jl. Raya Albisindo no. 02 Desa Gondosari Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus Provinsi Jawa Tengah, Kode Pos 59354
 Nomor Telepon :(0291) 444376
 Berdiri Tahun :2018
 Nama Perusahaan :ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus
 Tabel 4.2⁷

Data Karyawan ATW Corp Hidroponik Melon Kudus Tahun 2021

Uraian	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan	
Staff Kantor	5	4	9
Karyawan Produksi	6	2	8
Bagian Kebersihan	1	-	1
Bagian Keamanan	3	-	3
Jumlah	15	6	21

⁶ Dikutip dari Dokumentasi ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus pada hari Selasa, 2 Februari 2021.

⁷ D Dikutip dari Dokumentasi ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus pada hari selasa, 2 Februari 2021.

Tabel 4.3⁸
Data Melon Hidroponik ATW Corp. Kudus Tahun 2021 :

Melon Kirani
Melon Finura
Melon 904
Melon 804
Melon Honeymoon
Melon Dino
Melon Kinanthi

6. Letak Geografis ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus⁹

a. Lokasi

ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus berlokasi di desa Gondosari, Kecamatan Gebog, Kabupaten Kudus, Provinsi Jawa Tengah. Kebun atau biasa disebut dengan greenhouse (GH) pertama ATW Corp. Hidroponik berlokasi di Jl. Raya Albisindo no. 02 Desa Gondosari Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus

b. Letak Geografis

ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus terletak di Desa Gondosari Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus Provinsi Jawa Tengah Kode Pos . Luas lokasi ini 750 m² dan memiliki ketinggian tanah 150 mdpl, berbatasan langsung dengan:

Utara : PT. Albisindo Timber
Timur : Rumah penduduk
Barat : Area sawah
Selatan : Rumah direksi

⁸ Dikutip dari Dokumentasi ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus pada hari Selasa, 2 Februari 2021.

⁹ Dikutip dari Dokumentasi ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus pada hari Selasa, 2 Februari 2021.

B. Deskripsi Data Penelitian

Penelitian berjudul “Bimbingan Keagamaan Untuk Mengatasi Kejenuhan Bekerja Karyawan ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus” ini bertujuan untuk meneliti bagaimana bimbingan keagamaan dalam mengatasi kejenuhan karyawan dalam bekerja. Seperti yang tertulis dalam rumusan masalah, penulis akan membahas mengenai praktik bimbingan keagamaan bagi karyawan, faktor penyebab terjadinya kejenuhan bekerja para karyawan, serta efektivitas bimbingan keagamaan untuk mengatasi kejenuhan bekerja karyawan ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus.

Adapun untuk memperoleh data guna menjawab permasalahan tersebut, peneliti melakukan observasi dan wawancara secara langsung kepada pihak yang terlibat dalam pelaksanaan bimbingan keagamaan bagi karyawan ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus. Data yang diperoleh peneliti juga dilengkapi dengan dokumentasi tentang bimbingan keagamaan, data tersebut berupa foto dan wawancara antara peneliti dan narasumber. Beberapa orang yang menjadi narasumber antara lain adalah Manager Produksi. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pihak yang terkait dengan peranan bimbingan keagamaan dalam mengatasi kejenuhan bekerja ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus, sebagai berikut:

a. **Data Tentang Pelaksanaan Bimbingan Keagamaan Bagi Karyawan ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus**

Bimbingan keagamaan merupakan proses pemberian bantuan kepada orang lain yang sedang mengalami kesulitan. ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus merupakan suatu perusahaan yang bergerak di beberapa bidang, salah satunya hidroponik melon.

Setelah dilakukan penelitian di lapangan, wawancara yang dilakukan penulis dengan Ahmad Ali Hasanuddin selaku konselor yang merupakan lulusan pondok pesantren. Beliau menjelaskan tentang pelaksanaan proses bimbingan yang dilakukan oleh konselor adalah membantu orang lain yang sedang ada masalah dengan cara memberikan ceramah, tausiyah dan kajian-kajian keIslaman. Menurut beliau dengan cara itu

seseorang yang sedang ada masalah, pikirannya akan terbuka. Seperti yang telah diungkapkan oleh Ahmad Ali Hasanuddin:

“Bimbingan keagamaan itu membantu orang atau saudara kita yang sedang ada masalah. Persoalan hidup ada banyak, dan setiap orang pasti punya masalah. Nah, tugas kita itu membantu atau memberikan solusi supaya masalahnya bisa selesai. Sama halnya bimbingan keagamaan seperti itu, bedanya itu dicarannya. Kalau membimbing biasa ya itu memberikan nasihat, tapi kalau membimbing keagamaan kita ajak tausiyah, ceramah dan kajian-kajian supaya pikirannya terbuka.”¹⁰

Metode yang digunakan bapak Ali dalam memberikan bimbingan di antaranya:

1) Ceramah

Ceramah yang disampaikan oleh bapak Ali diberikan setiap kali pengajian rutin yang diadakan oleh perusahaan pada malam jumat. Materi yang diberikan dalam ceramah yaitu kehidupan sehari-hari yang berhubungan dengan pekerjaan.

2) Tausiyah

Tausiyah yang diberikan oleh bapak Ali yaitu setelah sholat berjamaah. Bapak Ali memberikan sedikit tausiyah setelah sholat yang sifatnya santai.

3) Kajian Keislaman

Selain itu, ada 4 kasus yang terjadi pada karyawan ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus yang sedang ditangani oleh bapak Ahmad Ali Hasanuddin. Masalah yang sedang dihadapi 4 karyawan ialah karyawan yang mengalami kejenuhan saat bekerja. Berikut ini tabulasi terkait kasus yang dihadapi oleh karyawan :

¹⁰ Hasil wawancara dengan Bapak Ahmad Ali Hasanuddin selaku konselor di ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus pada tanggal 3 Februari 2021 pukul 09:45 WIB.

Tabel 4.4 Kasus Kejenuhan Karyawan

No.	Nama	Jabatan	Keluhan
1.	Hetdy	Manager Produksi	Umur yang sudah tidak muda lagi, sehingga menyebabkan mudah mengalami kelelahan kerja serta target kerja yang banyak, namun dituntut selesai dalam waktu yang singkat.
2.	M. Sohibul Fahri	Kepala Greenhouse 1	ketika kerjaan sedang banyak namun harus mengejar target yang sudah ditentukan perusahaan. Sehingga mudah menjadi lelah dan tertekan.
3.	Ricky Firdaus Zahra	Karyawan Produksi	lingkungan kerja yang monoton dan tidak ada musik dalam ruangan kerja. Sehingga, membuat karyawan produksi menjadi bosan dan jenuh.
4.	Niko Adi Wardana	Kepala Greenhouse 2	tempat kerja yang kurang asyik, harus kejar target yang telah ditentukan. Serta temannya hanya itu saja dan juga melakukan aktivitas yang begitu-begitu saja. Membuat jenuh dan bosan dalam bekerja.

Karyawan yang mengalami kejenuhan mengutarakan keluhan yang sedang dialami kepada bapak Ali selaku konselor. Bapak Ali mengidentifikasi masalah yang dialami oleh karyawan dengan metode bil hikmah. Kegiatan bimbingan keagamaan yang dilakukan oleh bapak Ali sudah disesuaikan dengan buku konseling. Setelah mengetahui titik masalah yang dialami karyawan, dengan begitu beliau memberikan arahan atau solusi untuk masalahnya. Seperti yang telah diungkapkan secara langsung oleh Bapak Ali:

“Saya melakukan proses konseling menggunakan langkah-langkah seperti yang ada dibuku konseling mas, menggunakan langkah identifikasi masalah, menentukan masalah, pemberian

bimbingan konseling dengan metode Bil Al-Hikmah, dan evaluasi. Setelah mengetahui masalah konseli saya akhirnya memutuskan menggunakan bimbingan agama yaitu memberi arahan dari segi keagamaan untuk memecahkan masalah yang dihadapi konseli.”¹¹

Terlepas tentang pelaksanaan bimbingan keagamaan bagi karyawan yaitu praktik pemberian bimbingan keagamaan bagi karyawan dalam mengatasi kejenuhan dalam bekerja. Bentuk bimbingan keagamaan yang diberikan kepada karyawan seperti tausiyah, ceramah di pengajian yang diadakan perusahaan setiap jumat malam. Selain itu, beliau juga menjelaskan tentang bimbingan keagamaan yang menjurus kepada tanggungjawab dalam bekerja. Beliau mengatakan:

“Bentuk pemberian bimbingan keagamaannya dengan memberikan tausiyah ya semacam ceramah seperti pada umumnya kepada karyawan waktu di pengajian di kediaman direksi. Pengajiannya dilaksanakan tiap malam Jum'at tidak semua karyawan tapi tiap karyawan dri berbagai bidang usaha digilir wajib.”¹²

Bimbingan keagamaan juga dilakukan melalui pengajian tentang agama, melaksanakan tadarus, dan yasinan. Pengajian agama dikaitkan dengan adab dan pentingnya bekerja dengan ikhlas dan sungguh-sungguh dalam bekerja.

“Pengajiannya memberikan pencerahan tentang agama, melaksanakan tadarus dan yasinan. Kalau lagi mengisi ceramah ya sedikit banyak menyinggung tentang kewajiban karyawan tentang

¹¹ Hasil wawancara dengan Bapak Ahmad Ali Hasanuddin selaku konselor di ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus pada tanggal 3 Februari 2021 pukul 09:45 WIB.

¹² Hasil wawancara dengan Bapak Ahmad Ali Hasanuddin selaku konselor di ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus pada tanggal 3 Februari 2021 pukul 09:45 WIB.

tugas untuk bekerja supaya kalau kerja sungguh-sungguh dan dilaksanakan dengan ikhlas.”¹³

Proses pemberian konseling di ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus adalah ketika ada laporan dari mandor atau kepala produksi jika ada karyawan yang sedang mengalami kesulitan atau sedang bermasalah. Setelah itu, bapak Ahmad Ali Hasanuddin mengunjungi Green House dan melakukan pendekatan dengan karyawan yang sedang bermasalah, dilanjutkan dengan mengajak klien untuk mengobrol ringan agar bapak Ahmad Ali Hasanuddin bisa lebih mengetahui masalah apa yang sedang dihadapi klien.

Tahap selanjutnya ialah menganalisa permasalahan yang dialami klien, kemudian bapak Ahmad Ali Hasanuddin memberikan treatment khusus untuk klien berupa mengajak klien untuk membuka diri jika ada masalah, kemudian mengajak mengikuti kajian keIslaman yang diselingi materi tentang dunia pekerjaan. Sehingga, klien bisa lebih membuka diri dengan mengikuti kajian serta bertemu dengan banyak orang yang dapat memberikan stimulus kepada klien bahwa klien tidak sendiri dalam menghadapi masalah.

Bapak Ahmad Ali Hasanuddin memberikan konseling dengan menggunakan metode bil hikmah melalui tausiyah dan kajian yang diberikan kepada klien. Bapak Ahmad Ali Hasanuddin menggunakan metode bil hikmah untuk menangani masalah yang dihadapi karyawan yaitu kejenuhan bekerja. Beliau melakukan pendekatan dengan karyawan (klien), sehingga karyawan (klien) melakukan dengan kesadaran sendiri tanpa adanya paksaan.

¹³ Hasil wawancara dengan Bapak Ahmad Ali Hasanuddin selaku konselor di ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus pada tanggal 3 Februari 2021 pukul 09:45 WIB.

Berikut tahap pelaksanaan kegiatan bimbingan keagamaan sebagai berikut:

1. Kegiatan pendahuluan

Tahapan awal yang dilakukan yaitu melalui tadarus dan yasinan dan sesi bersyukur. Setiap malam jum'at kita dapat mengumpulkan karyawan untuk pengajian. Pada tahap awal ini, yaitu sesi bersyukur. Meminta karyawan memikirkan suatu hal yang akan bisa disyukuri setiap harinya. Banyak hal yang bisa disyukuri. Seperti, yang pernah diungkapkan salah satu karyawan yang suatu malam mimpi buruk, namun kini ia bersyukur bahwa apa yang ia lihat ternyata hanyalah sebuah mimpi. Namun bila dilakukan setiap hari, momen bersyukur ini dapat membangkitkan banyak hal yang positif dalam lingkungan kerja.

Jika sesi bersyukur ini dapat dilakukan setiap hari, maka mereka (karyawan) akan berkurang rasa jenuh dan tidak akan terpikir untuk pindah ke tempat lain. Karena menemukan bahwa di tempat ini, mereka dihargai dan disayang dengan sepenuhnya.

2. Kegiatan inti

Materi yang diberikan saat ceramah yaitu berkaitan dengan kehidupan sehari-hari dan dunia pekerjaan. Salah satu contoh materi yang pernah disampaikan yaitu tentang profesi sebagai ibu rumah tangga, berikut materinya :

Profesi sebagai ibu rumah tangga adalah profesi yang sungguh mulia. Namun ada kalanya dalam menjalankan tugas yang mulia ini seorang ibu rumah tangga merasakan adanya satu kejenuhan. Apakah kiranya penyebab kejenuhan itu dan bagaimanakah cara untuk mengatasinya? Seringkali sebagai seorang ibu rumah tangga kita merasa jenuh terhadap tugas sehari-hari. Tugas yang harus diselesaikan rasanya banyak sekali: mengurus anaklah, suami, rumah, dan lain-lain. Sementara sebagai anggota masyarakat pun kita dituntut untuk memberikan peran positif yang tak kurang menyibukkan Apalagi jika ada kegiatan di luar rumah yang cukup melelahkan, seperti bekerja, studi,

kursus bahasa, dan kegiatan lain. Sampai dirumah badan terasa penat, inginnya istirahat, sementara sejumlah pekerjaan yang tertunda telah menunggu. Semua sama-sama menuntut uluran tangan dan perhatian kita. Kita rasanya telah berbuat banyak, mengurus anak, suami, rumah tangga, dan lain-lain, tetapi yang didapat seolah-olah hanya letih. Seolah-olah tak seorangpun yang tahu kelelahan kita. Pekerjaan masih menumpuk, ada lagi dan ada lagi. Seolah-olah tak kunjung selesai, dari bangun tidur hingga menjelang tidur lagi. Karenanya kondisi ini sering membuat seorang wanita gampang tersinggung, suka cemberut, atau bahkan mudah marah.

Kemudian dikaitkan dengan sebab-sebab kejenuhan. Bekerja dengan perasaan lelah dan jenuh sudah tentu mengakibatkan tak ada satupun pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik. Semuanya serba tanggung, capek, sudah pasti rapih pun tidak. Tak jarang hal ini membuat seorang ibu rumah tangga terperosok mengumpat pekerjaan yang dianggapnya terlalu banyak. Benarkah pekerjaan tersebut menjemukan? Benarkah upaya selama ini sudah maksimal dan mendapatkan hasil yang tak sesuai? Benarkan anak dan suami banyak menuntut?

Hal ini tidak ada salahnya bila ditela'ah dan kita koreksi kembali. Ibu rumah tangga tentu saja bukanlah malaikat. Banyak tugas dalam rumah yang dapat menjadikannya merasa jemu. Hanya malaikat yang tidak pernah mengalami degradasi semangat (dalam istilah bahasa arab: futur) dalam beribadah kepada Allah. Karena itu, jenuh merupakan hal yang wajar, hanya saja perlu diatasi dengan jalan yang sebaik-baiknya. Artinya, kejenuhan tidak mesti melahirkan sikap yang bertentangan dengan akhlak Islam. Rasulullah saw. Bersabda : ``Bagi tiap-tiap amal itu ada masa-masa jemu, dan pada tiap-tiap masa jemu itu ada peralihannya. Barang siapa yang peralihannya itu kepada sunahku, maka sesungguhnya ia telah memperoleh petunjuk, dan barang siapa yang

peralihannya kepada selain sunnahku, maka sesungguhnya ia telah tersesat.

Beberapa unsur penyebab utama timbulnya kejenuhan dan kemalasan bagi seorang ibu rumah tangga antara lain

- 2.1 Kurangnya motivasi bekerja karena Allah dan lemahnya pemahaman bahwa bekerja dalam rumah tangga merupakan ibadah kepada Allah yang bernilai tinggi. Ketika motivasi kerja dalam rumah tangga bukan lagi mencari pahala disisi Allah, ketika itulah kemungkinan timbulnya kejenuhan menjadi besar. Motivasi lain yang mungkin timbul adalah, semata-mata mencari penghargaan dari suami, atau ingin mendapat pujian dari orang lain. Ketika tujuan-tujuan tersebut tidak didapat, maka kekecewaan yang timbul dapat mengakibatkan kejenuhan. Tetapi ketika Allah yang menjadi tujuan maka Allah tidak pernah menyalahkan hambaNya. Kehidupan rumah tangga bagi seorang muslimah adalah bagian pengabdian tertingginya. Menyediakan keperluan suami, mengurus rumah tangga, melahirkan dan mendidik anak-anak, kesemuanya merupakan pekerjaan yang mulia yang berpahala. Manakala semua ini kurang dipahami, timbullah kejenuhan dan kemalasan.
- 2.2 Bersarangnya penyakit hati jenuh sering disebabkan adanya penyakit hati pada seseorang. Sering atau cepat merasa kesal kepada anak, teman, tetangga dan orang-orang di sekitar merupakan fenomena penyakit hati yang wajib segera diobati. Penyakit hati yang menonjol misalnya iri atau dengki serta cinta dunia seperti ingin hidup enak, mudah mendapatkan fasilitas dan merasa tidak senang melihat kemudahan yang dimiliki oleh orang lain.
- 2.3 Komunikasi antara suami dan istri yang kurang lancar Salah satu faktor penunjang terjalannya hubungan antara suami dan istri yang harmonis adalah komunikasi yang lancar. Hal ini dapat

terwujud ketika keterbukaan dan kelapangan dada dimiliki oleh masing-masing pribadi. Ganjalan-ganjalan dihati, ketidakpuasan atas sikap suami yang tidak tersampaikan akan menumpuk menjadi kekesalan dan perseteruan yang tidak berkesudahan. Karena itu pekerjaan rumah tangga akan dirasakan berat.

- 2.4 Keletihan setelah melakukan kegiatan di luar rumah para ibu rumah tangga yang mempunyai kegiatan lain di luar rumah, kegiatannya diluar tentunya sangat berpengaruh bagi rumahtangganya. Bertambahnya pekerjaan ekstra diluar, bukan berarti berkurangnya pekerjaan di dalam rumah. Tidak dapat dipungkiri kodrat wanita kurang dapat menerima kondisi ini, sehingga mudah ia merasa kesal dan jenuh dengan semakin banyaknya pekerjaan.

Memahami sebab-sebab kejenuhan sudah merupakan setengah upaya mengatasinya. Dari sebab-sebab yang diuraikan diatas tampaklah bahwa seorang muslimah insya Allah dapat mengatasi kejenuhan dalam rumahtangga dengan kiat-kiat berikut :

- a. Niatkan pekerjaan rumah tangga karena Allah semata pekerjaan yang dilakukan karena Allah tidak akan pernah menjemukan. Kita meyakini bahwa Allah-lah yang akan membalas perbuatan kita, bukan suami, anak-anak atau anggota keluarga yang lain. Rasulullah bersabda : “Sesungguhnya amal itu sesuai dengan niat dan sesungguhnya setiap orang akan dibalas sesuai dengan niatnya”.
- b. Buanglah penyakit hati penyakit hati dapat ditangkal dengan memperkuat benteng keimanan dan ketaqwaan dengan meningkatkan ibadah kepada Allah dengan memperbanyak sholat sunah, memperbanyak membaca Al Quran, dan mengingat kehidupan di dalam kubur dan di akhirat nanti. Sadarilah bahwa semua yang dimiliki ada batas dan pertanggungjawabannya, dan kekayaan jiwa adalah lebih utama. Rasulullah saw.

sendiri mengatakan, “Yang dinamakan kekayaan bukanlah banyaknya harta benda tetapi kekayaan yang sebenarnya adalah kekayaan jiwa (hati)”.

- c. Rajinlah bekerja, tetapi berhematlah dalam mengeluarkan tenaga pekerjaan rumah tangga, kendati merupakan kewajiban, haruslah dilakukan sesuai dengan kemampuan. Rasulullah saw. bersabda, “Bekerjalah kamu sesuai dengan kemampuanmu, karena sesungguhnya Allah tidak merasa bosan sehingga kamu sendiri yang merasa jenuh. Dan sesungguhnya amal yang paling dicintai Allah ialah yang rutin meskipun hanya sedikit”. Setiap pekerjaan hendaknya dilakukan sesuai dengan kodrat manusia (yang butuh istirahat). Jangan memforsir diri, melainkan sempatkanlah beristirahat sesuai dengan kebutuhan. Istirahat hendaknya dilakukan sesuai dengan sunah Rasulullah, seperti dengan membaca Al Qur'an, menghadiri pengajian, silaturahmi kepada keluarga dan teman, membaca buku yang bermanfaat, tafakur alam dan lain-lain
- d. Tumbuhkan dan tingkatkan kesadaran pada seluruh keluarga bahwa pekerjaan rumah tangga merupakan ibadah. Rumah tangga muslim merupakan miniatur masyarakat Islam yang didalamnya terdapat koordinasi kerja yang baik. Pekerjaan rumah tangga yang cukup banyak dapat dikerjakan bersama oleh seluruh anggota keluarga. Cara yang terbaik untuk melibatkan mereka adalah dengan memberi pengertian dengan hikmah. Dengan dukungan anggota keluarga yang lain kita akan bekerja dengan penuh kegembiraan.
- e. Belajar dari pengalaman ibu-ibu yang lain. Berteori saja tentu belum cukup. Seorang muslimah tentu tidak sama dengan seorang ibu muda yang tidak sama pula dengan seorang ibu yang telah mempunyai sejumlah putra dan putri. Menimba pelajaran dan pengalaman dari ibu-ibu yang sudah lebih berpengalaman merupakan satu tuntutan yang tidak dapat dihindarkan. Dengan

mengefektifkan waktu silaturahmi, kita akan dapat belajar. Misalnya kita melihat seorang ibu dengan beberapa anak mampu membereskan rumah, anak-anaknya dan keperluan suaminya tidak lebih dari jam 10 pagi. (Sarapan, membereskan rumah, memandikan anak, masak dan lain sebagainya). Sehingga kita patut bertanya pada diri sendiri, “Masya Allah, dia saja bisa, kenapa saya tidak?” Apabila kita bertemu dengan keluarga yang belum dapat mengatasi problem rumah tangganya, maka ambillah yang positifnya saja. Lupakan yang negatif. Demikianlah, biasanya banyak perubahan besar yang terjadi setelah melihat bagaimana orang lain berbuat. Kita ingat akan tuntunan ilmu yang selama ini didapat, baik dari buku maupun ceramah-ceramah. Dan yang tak kalah pentingnya, lahirnya semangat baru untuk berbuat lebih banyak dan lebih baik.

Pada tahap inti ini, jika ada karyawan yang sedang mengalami masalah, pak ali selaku konselor akan mendapatkan laporan sehingga selain melalui ceramah, pak ali mencoba lebih dekat dengan karyawan yang sedang mengalami masalah (klien). Sehingga dapat membantu mencari solusi atas permasalahannya.

3. Kegiatan penutup

Tahapan terakhir yaitu evaluasi. Tahap evaluasi ini merupakan perenungan tentang apa yang sudah dijalani. Reaksi ini membantu individu menuju jalan yang lebih matang. Upaya mereka dalam menghadapi dan mencari solusi terhadap kondisi ini akan semakin membuka pintu kedewasaannya. Dalam tahap ini mereka (karyawan) kembali mengevaluasi peristiwa-peristiwa penting dalam hidupnya dan seolah memaksa melakukan penataan ulang atas tujuan hidup.

b. Data tentang Efektivitas Bimbingan Keagamaan dalam Mengatasi Kejenuhan Bekerja Bagi Karyawan ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus

Dalam proses pemberian bimbingan keagamaan, tentunya menginginkan akhir yang baik yaitu dengan teratasinya masalah kejenuhan yang dialami oleh karyawan. Karena bimbingan keagamaan menjadi tolak ukur keberhasilan dalam mengatasi kejenuhan bekerja bagi karyawan ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus.

Adanya bimbingan keagamaan yang dilakukan bapak Ali dapat memberikan pengaruh yang baik kepada karyawan. Adapun diterima atau tidak, kembali kepada individu masing-masing.

“Bimbingan agama yang diberikan kepada karyawan itu berpengaruh atau tidaknya itu semua tergantung setiap individunya. Jika saya (konselor) telah memberikan namun orangnya tidak mau menerima sama saja menuang air dengan percuma.”¹⁴

Bimbingan keagamaan memiliki pengaruh besar dan penting bagi setiap karyawan. Karena semuanya menjalani dengan keikhlasan.

“Jika orang yang diberi (bimbingan) mampu mencernanya dan memahaminya, itu akan sangat bermanfaat sekali mas. Hati akan menjadi ikhlas untuk bekerja, kerjaan juga santai tidak terlalu menjadi beban. Serta semua itu harus pasrah kepada Allah SWT.”¹⁵

Adanya bimbingan keagamaan yang diberikan kepada karyawan sangat membantu karyawan, setelah mengikuti bimbingan tersebut, karyawan merasakan

¹⁴ Hasil wawancara dengan Bapak Ahmad Ali Hasanuddin selaku konselor di ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus pada tanggal 3 Februari 2021 pukul 09:45 WIB.

¹⁵ Hasil wawancara dengan Bapak Ahmad Ali Hasanuddin selaku konselor di ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus pada tanggal 3 Februari 2021 pukul 09:45 WIB.

adanya ketenangan hati. Seperti yang diungkapkan Hetdy Ardiyanto: “Setelah mengikuti (bimbingan), jadi tenang dan sedikit memberi pencerahan kalau sedang ada masalah ditempat kerjaan.”¹⁶

Bimbingan juga meningkatkan rasa syukur karyawan setelah mengikuti pengajian (bimbingan) yang diselenggarakan lembaga. Hal ini seperti yang diungkapkan Ricky Firdaus Zahra: “Setiap habis ikut pengajian (bimbingan keagamaan) kayak merasa terisi lagi mas. Yang sebelumnya kosong kemudian ikut pengajian nambah syukurnya, sudah diberikan kehidupan yang sekarang. Kadang banyak yang masih kurang dari kita.”¹⁷

Tak hanya itu, adanya bimbingan menambah ilmu agama bagi karyawan, ilmu agama sebagai pedoman dalam menjalani kehidupan. Hal tersebut diungkapkan M. Sohibul Fahri:

“Kegiatan pengajian atau semacamnya yang diberikan dari sini (lembaga) sangat memberikan manfaat mas. Tak hanya untuk menambah rasa persaudaraan ketika bertemu, tapi juga belajar tentang agama untuk kehidupan kita. Kayak bekerja merupakan salah satu usaha (ikhtiar) kita sebagai kepala rumah tangga untuk memenuhi kebutuhan di rumah. Jadi kalau kita kerjanya ikhlas maka hasilnya juga berkah mas.”¹⁸

¹⁶ Hasil wawancara dengan Bapak Hetdy Ardiyanto selaku Manajer Produksi di ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus pada tanggal 3 Februari 2021 pukul 13.15 WIB.

¹⁷ Hasil wawancara dengan Ricky Firdaus Zahra selaku karyawan di ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus pada tanggal 4 Februari 2021 pukul 16.20 WIB.

¹⁸ Hasil wawancara dengan M. Sohibul Fahri selaku karyawan di ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus pada tanggal 3 Februari 2021 pukul 15.30 WIB.

c. Data tentang Faktor Penyebab Kejenuhan Bekerja Bagi Karyawan ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus

Kejenuhan bekerja tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor ini lah yang menyebabkan karyawan mengalami kejenuhan saat bekerja. Maka, pihak perusahaan harus mengetahui faktor-faktor tersebut dan segera mengatasinya.

Setiap karyawan memiliki kebosanan dalam bekerja yang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan, tekanan tiap bidang berbeda-beda. Faktor penyebab kejenuhan bisa berasal dari dalam diri sendiri dan dari luar (lingkungan). Bapak Ali mengatakan bahwa tidak bisa memberitahukan penyebab kejenuhan yang dialami oleh karyawan, karena hal tersebut termasuk privasi. Seperti yang dikatakan beliau “Wah gimana ya mas, masalah kan privasi konseli, jadi saya tidak bisa menyebutkan semuanya, biasanya masalah umum yang dihadapi para karyawan itu masalah kerjanya sendiri, kalau mau tau lebih jelasnya bisa tanya langsung ke orangnya (konseli) mas.”¹⁹

Peneliti membedakan beberapa faktor penyebab kejenuhan bekerja berdasarkan temuan di lapangan sebagai berikut :

1) Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu, terdiri dari :

a) Umur

Umur merupakan lama waktu hidup kita atau sejak dilahirkan. Semakin bertambahnya umur atau usia, maka semakin menurun kemampuan kerja anggota tubuh yang akan menyebabkan tenaga yang mudah terkuras dan merasakan kelelahan.

Umur dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan. Karyawan yang sudah berumur akan

¹⁹ Hasil wawancara dengan Bapak Ahmad Ali Hasanuddin selaku konselor di ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus pada tanggal 3 Februari 2021 pukul 09:45 WIB.

mudah merasakan kelelahan kerja. Seperti yang diungkapkan bapak Hetdy : “Saya sudah bekerja disini lumayan lama mas, jadi tau pekerjaannya berat. Kalau orang-orang yang sudah berumur kayak saya itu biasanya mudah capek. Maklum sudah bapak-bapak, sudah tidak muda lagi.”²⁰

b) Posisi kerja

Posisi kerja merupakan job desk masing-masing dan merupakan tanggungjawab individu sesuai bidangnya. Hal ini menjadi salah satu faktor internal yang biasa dialami oleh para pekerja atau karyawan.

Mengingat setiap karyawan memiliki jabatan dan *job desk* masing-masing yang menjadi tanggung jawab setiap karyawan. Sehingga memiliki beban dan target masing-masing. “Setiap karyawan kan beda-beda tugasnya mas, apalagi kalau di produksi kayak saya itu bebannya di target mas. Kalau manajer produksi sudah bilang harus target segini ya harus tercapai.”²¹

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal penyebab dari luar diri individu, terdiri dari :

a) Lingkungan Kerja

Pekerjaan tidak terlepas dengan keadaan lingkungan sekitar atau lingkungan kerja. Selama bekerja, maka karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang ada dilingkungan kerja.

Kenyamanan dalam bekerja merupakan hal penting, karena hal ini akan mempengaruhi Lingkungan kerja juga mempengaruhi kondisi

²⁰ Hasil wawancara dengan Bapak Hetdy Ardiyanto selaku Manajer Produksi di ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus pada tanggal 3 Februari 2021 pukul 13.15 WIB.

²¹ Hasil wawancara dengan M. Sohibil Fahri selaku karyawan di ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus pada tanggal 3 Februari 2021 pukul 15.30 WIB.

psikis setiap karyawan, hal ini juga disampaikan Ricky Firdaus Zahra bahwa lingkungan kerjanya monoton dan tidak ada musik dalam ruangan kerja.”²²

Lingkungan kerja tak hanya tentang lokasi kerja saja, akan tetapi rekan kerja juga dapat mempengaruhi psikis karyawan, hal ini diungkapkan Niko Adi Wardana yang mengatakan bahwa “Tempat kerja yang kurang asyik mas, kejar target juga. Serta temannya itu-itu saja dan juga melakukan aktivitas yang begitu-begitu saja.”²³

Contoh di atas diperkuat dengan pernyataan bapak Hetdy Ardiyanto selaku manajer produksi mengatakan bahwa “Target kerja yang banyak, namun dituntut dengan waktu yang singkat, belum lagi kalau supervisornya datang ke lokasi itu menambah pikiran.”²⁴

M Sohibul Fahri menyebutkan faktor lain penyebab kejenuhan karyawan adalah lingkungan kerja mempengaruhi psikis dan kinerja karyawan ialah: “Kerjaan sedang banyak dan harus mengejar target yang sudah ditentukan membuat lelah dan tertekan”.²⁵

Karyawan lain juga menyebutkan faktor penyebab kejenuhan kerja yaitu tekanan dari tempat kerja atau target kerja yang diberikan membuat karyawan merasa kelelahan. Serta

²² Hasil wawancara dengan Ricky Firdaus Zahra selaku karyawan di ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus pada tanggal 4 Februari 2021 pukul 16.20 WIB.

²³ Hasil wawancara dengan Niko Adi wardana selaku karyawan di ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus pada tanggal 4 Februari 2021 pukul 17.10 WIB.

²⁴ Hasil wawancara dengan Bapak Hetdy Ardiyanto selaku Manajer Produksi di ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus pada tanggal 3 Februari 2021 pukul 13.15 WIB.

²⁵ Hasil wawancara dengan M. Sohibul Fahri selaku karyawan di ATW Corp. kudus pada tanggal 3 Februari 2021 pukul 15.30 WIB.

ditambah kondisi tempat bekerja yang kurang nyaman bagi para karyawan.

b) Masa Kerja

Masa kerja merupakan kurun waktu atau lamanya tenaga kerja bekerja di suatu tempat atau perusahaan. ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus tidak banyak memiliki karyawan, namun karyawan memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Semakin lama masa kerja karyawan maka semakin tinggi juga tingkat kejenuhan.

Masa kerja yang lama akan menyebabkan kebosanan dan bekerja menjadi monoton, seperti yang diungkapkan Hetdy Ardiyanto selaku Manajer Produksi, ia mengatakan bahwa “Saya sudah bekerja disini dua tahun mas. Dan kegiatannya hanya berkutat dengan itu saja, tidak ada variasi lain.”²⁶

Pernyataan itu juga diperkuat dengan pertanyaan dari Niko Adi Wardana yang merupakan karyawan produksi yang menjelaskan bahwa merasa bosan dengan pekerjaan yang dijalani dan membuatnya kurang bersemangat dalam bekerja. “Saya bekerja disini sudah dua tahun lebih mas. Kadang bosan dengan kejaan disini, itu membuat jadi kurang semangat.” Ungkap Niko.²⁷

C. Pembahasan dan Analisis

1. Analisis Materi Bimbingan Keagamaan bagi Karyawan ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus

Lahmudin Lubis mengatakan bahwa bimbingan agama adalah sangat berkaitan dengan Tuhan dan agama, artinya setiap muslim mempunyai tanggungjawab atau

²⁶ Hasil wawancara dengan Bapak Hetdy Ardiyanto selaku Manajer Produksi di ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus pada tanggal 3 Februari 2021 pukul 13.15 WIB.

²⁷ Hasil wawancara dengan Niko Adi wardana selaku karyawan di ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus pada tanggal 4 Februari 2021 pukul 17.10 WIB.

kewajiban untuk memberikan nasehat dan bantuan kepada sesamanya, terlebih lagi jika seseorang (konselor) melibatkan saudaranya (klien) yang sedang menghadapi masalah atau persoalan.²⁸ Pemberian bimbingan keagamaan tak luput dengan materi bimbingan keagamaan yang di berikan kepada karyawan.

Pada dasarnya materi bimbingan keagamaan adalah semua bahan yang disampaikan kepada karyawan, bimbingan yang menjadi sasaran dengan bersumber Al-Qur'an dan Hadits, materi bimbingan keagamaan dapat diklasifikasikan menjadi tiga hal, yaitu: masalah aqidah (keimanan), masalah syari'ah, dan masalah budi pekerti (akhlaqul karimah).

a. Masalah Aqidah (Keimanan)

Masalah aqidah bersifat i'tiqad bathiniyah yang mencakup semua masalah-masalah yang berhubungan dengan rukun iman. Aqidah (keimanan) adalah sesuatu yang diyakini secara utuh tidak diliputi keragu-raguan sedikitpun, dapat menimbulkan sifat jiwa yang tercermin dalam perkataan dan perbuatan, tertumpu dalam kepercayaan dan keyakinan yang sungguh-sungguh akan ke-Esa-an Allah.²⁹ Masalah keimanan seseorang bisa menjadikan individu yang memiliki kepercayaan diri dalam setiap mengambil keputusan dalam hidup, karena percaya bahwa semuanya sudah diatur oleh Allah SWT.

b. Masalah syari'ah

Masalah syariah berhubungan dengan amalan lahir dalam mentaati semua peraturan dan hukum Allah, untuk mengatur hidup dan kehidupan antara hubungan manusia dengan Allah. Masalah syari'ah mencakup aspek ibadah

²⁸ Lahmuddin Lubis, *Bimbingan Konseling Di Indonesia*, (Medan: Perdana Mulya Sarana, 2011), 60-61.

²⁹ Syukir Asmuni, *Strategi Dakwah Islam*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1993), 60.

dan muamalah yang dilakukan seperti shalat, zakat, puasa, dan lain sebagainya.³⁰ Masalah syariah lebih menekankan amalan seseorang dalam hidupnya, amalan yang berkaitan dengan sesama manusia dan amalan untuk dirinya sendiri yang merupakan ibadah yang harus dijalankan.

c. Masalah Budi Pekerti (Akhlaqul karimah)

Akhlaqul karimah adalah suatu sikap yang mendorong untuk melakukan sesuatu perbuatan baik atau buruk yang dilakukan dengan mudah. Perbuatan ini dilihat dari motif atau niat yang termasuk akhlak dalam hal ini. Seperti berbakti kepada orang tua, saling hormat-menghormati, tolong-menolong dan sebagainya.³¹ Akhlak manusia akan menentukan pribadi seseorang itu sendiri, untuk masalah budi pekerti (akhlaqul karimah) berasal dari individu itu sendiri yang dilandasi dengan niat yang tulus. Sedangkan Materi bimbingan keagamaan yang di berikan ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus bagi karyawan yaitu materi keagamaan yaitu tadarus, yasinan dan pengajian. Materi bimbingan yang diberikan bertujuan menyakinkan bahwa alam ini beserta isinya merupakan kepunyaan Allah SWT, menyakinkan bahwa Allah adalah penolong dan hakim yang adil bagi makhluk-Nya, bertingkah laku tunduk kepada Allah dan berbuat baik sesama umat manusia melalui kegiatan tadarus, yasinan dan pengajian.

Sedangkan, masalah yang dihadapi karyawan sangat beragam, masalah yang dihadapi bapak Hetdy yaitu masalah umur yang sudah tidak muda lagi, sehingga menyebabkan mudah mengalami kelelahan kerja serta target kerja yang banyak, namun dituntut selesai dalam waktu yang singkat. Hal ini, berkaitan dengan materi budi

³⁰ Syukir Asmuni, *Strategi Dakwah Islam*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1993), 61.

³¹ Syukir Asmuni, *Strategi Dakwah Islam*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1993), 62.

pekerti (akhlaqul karimah) karena berhubungan dengan bertingkah laku yang baik kepada Allah dengan cara meningkatkan rasa syukur.³² Karena masih banyak orang diluar sana yang membutuhkan pekerjaan, sehingga bapak Hetdy seharusnya meningkatkan rasa syukur kepada Allah karena telah diberi pekerjaan dan kenikmatan dalam hidup.

Masalah yang dihadapi oleh saudara Niko Adi Wardana yaitu tentang tempat kerja yang kurang asyik, harus kejar target yang telah ditentukan. Serta temannya hanya itu saja dan juga melakukan aktivitas yang begitu-begitu saja, membuat jenuh dan bosan dalam bekerja. Hal ini berkaitan dengan materi budi pekerti (akhlaqul karimah) yaitu bertingkah laku baik dengan sesama karyawan dan lingkungan kerja seperti memelihara dan melindungi lingkungan kerja.³³ Sehingga akan tercipta suasana kerja dengan lingkungan yang nyaman, yang membuat betah dalam melakukan aktivitas pekerjaan.

Materi yang diberikan bersangkutan dengan tema yang berbeda setiap kali pertemuan sesuai dengan syariat agama Islam, salah satu materinya ialah tentang kewajiban karyawan tentang tugas untuk bekerja didasari dengan niat dan dilaksanakan dengan ikhlas. Pemberian materi keagamaan bagi karyawan diharapkan mampu memberikan pencerahan dan solusi tentang masalah pekerjaan, sehingga lebih mengetahui tentang syariat Islam, dan harapannya dapat menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari.

Pemberian materi keagamaan dapat membantu karyawan dalam mengatasi permasalahan duniawi seperti dunia kerja. Pemberian materi yang diwujudkan dalam bimbingan keagamaan mengenai kehidupan sehari-hari yang didasari dengan nilai-nilai syariat Islam. Diharapkan mampu memberikan pengetahuan dan menambah keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT serta

³²Abuddin Nata, Akhlak Tasawuf, (jakarta : Rajawali Press, 2012), 149-152.

³³ Abuddin Nata, Akhlak Tasawuf, (jakarta : Rajawali Press, 2012), 149-152.

memberikan pengetahuan dan ilmu bagi karyawan menjadi paham agama Islam dan menjadi bekal dalam menjalani kehidupan.

2. Analisis Metode Bimbingan Keagamaan bagi Karyawan ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus

Metode bimbingan keagamaan merupakan cara untuk mencapai tujuan-tujuan dari bimbingan keagamaan itu sendiri. Di ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus menerapkan metode yang sering digunakan yaitu menggunakan metode ceramah, bil hikmah, dan evaluasi.

Menurut Abdul Majid, metode ceramah merupakan metode yang sampai saat ini sering digunakan. Hal ini selain disebabkan oleh beberapa pertimbangan tertentu juga adanya faktor kebiasaan.³⁴ Metode ceramah yang digunakan di sini diharapkan mampu diterima dan dipahami serta mampu menstimulasi karyawan untuk mengikuti dan melakukan sesuatu yang terdapat dalam isi ceramah dengan jelas. Metode ceramah yang digunakan pada saat pengajian atau tausiyah yang dilakukan oleh bapak Ahmad Ali Hasanuddin (konselor).

Konselor memberikan bimbingan keagamaan menggunakan metode bil hikmah dengan mengadakan karyawan dengan kehidupan sehari-hari dengan contoh, jika mereka (karyawan) bekerja dengan niat yang tidak ikhlas dan tidak bersungguh-sungguh maka hasilnya tidak berkah, hasil tersebut akan diberikan oleh keluarga. Maka, apa yang diberikan untuk keluarga dan diri sendiri adalah hal yang tidak berkah. Dengan menggunakan metode ini konselor mengajak karyawan kepada ajaran Islam dengan menggunakan argumentasi yang pasti, bahasa yang digunakan menyentuh hati dengan menggunakan pendekatan ilmu dan akal.³⁵ Kemudian, metode evaluasi digunakan untuk merefleksi apa saja yang sudah dilakukan dalam kehidupan sehari-hari

³⁴ Abdul Majid, *Strategi Pembelajaran*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2013), 194.

³⁵ Acep Aripudin, *Pengantar Metode Dakwah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), 2.

Dengan menggunakan beberapa metode di atas yang diterapkan ATW Corp Hidroponik Melon Kudus, membantu karyawan dalam memahami nilai Islam sesuai dengan syariat Islam untuk dijadikan bekal dalam hidup. Karyawan ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus yang semula mengalami kejenuhan bekerja dapat memahami dengan baik tentang agama Islam mampu memahami dan mempelajari agama Islam dengan baik, sehingga ketika mengalami masalah dalam hidup dapat dijadikan pedoman.

3. Analisis Peran Bimbingan Keagamaan bagi Karyawan ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus

Dari data yang diperoleh peneliti di lapangan bahwa bimbingan keagamaan memperoleh posisi yang penting, karena melalui bimbingan keagamaan orang dapat memperoleh ilmu, dan dengan ilmu agama. Kehidupan seseorang juga akan terasa hampa jika tidak dibarengi dengan ilmu, hal ini juga sangat ditentukan oleh kualitas keilmuan seseorang, maka bimbingan sebagai sebuah proses membimbing seseorang kearah yang lebih baik menjadi sangat penting. Karena itu proses ini harus terus menerus dilakukan, dimanapun dan kapanpun berada.

Peran bimbingan keagamaan untuk karyawan sangat penting, yakni untuk belajar menghargai dirinya maupun mengenal dirinya dengan baik. Hal ini terlihat dari perubahan yang terjadi pada karyawan, walaupun perubahan itu tidak instan namun mampu membawa dampak yang baik untuk dirinya sendiri.

Adapun dampak yang dirasakan oleh karyawan yang berasal dari berbagai kalangan menengah ke bawah menerangkan bahwa bimbingan keagamaan dapat memberikan dampak yang baik bagi diri sendiri, bimbingan keagamaan merupakan bekal untuk di akhirat serta dampak setelah mengikuti bimbingan keagamaan mereka mampu mengatasi kejenuhan bekerja dan masalah-masalah hidup lainnya.

Bimbingan keagamaan ialah usaha 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 taqwa kepada Allah SWT.³⁶

Sedangkan menurut Arifin bimbingan dan penyuluhan agama ialah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam rangka memberikan bantuan kepada orang lain yang mengalami kesulitan-kesulitan rohaniah dalam lingkungan hidupnya agar orang tersebut mampu mengatasinya sendiri karena timbul keasadaran dan penyerahan diri terhadap Tuhan Yang Maha Esa, sehingga timbul pada diri pribadi dan suatu cahaya harapan kebahagiaan masa sekarang dan masa depan.³⁷

Berdasarkan beberapa definisi yang telah diungkapkan di atas maka bimbingan keagamaan merupakan upaya untuk membantu individu belajar mengembangkan fitrah dengan cara memberdayakan iman, akal dan kemauan yang dikaruniakan Allah SWT kepada individu untuk mempelajari tuntunan Allah dan rasul-Nya, agar fitrah yang ada pada individu itu berkembang dengan benar dan kukuh sesuai Allah SWT.

Dalam proses pemberian bimbingan keagamaan bagi karyawan, peran bimbingan keagamaan memberikan pengaruh penting dalam segala aktivitas karyawan berdasarkan temuan di lapangan, antara lain :

a. Mengarahkan

Karyawan yang mengalami kejenuhan bekerja akan mendapatkan pengarahan. Pengarahan dengan cara Bapak Ali (konselor) mengajak klien untuk mengobrol ringan agar bapak Ahmad Ali Hasanuddin bisa lebih mengetahui masalah apa yang sedang dihadapi klien. Kemudian, mengajak karyawan untuk mengikuti kajian yang diadakan oleh perusahaan. Hal

³⁶Samsul Munir Amin, *Bimbingan Dan Konseling Islam*, (Jakarta: Amzah, 2010), 19

³⁷Arifin, *Pedoman Pelaksanaan Bimbingan dan Pengarahan Agama* (Jakarta: Citr Madala Pratama, 1994), 2.

ini bertujuan untuk mengurangi rasa jenuh yang dialami para karyawan dan mencegah kejenuhan bekerja pada karyawan.

b. Membantu Menemukan Solusi

Pemberian bimbingan keagamaan melalui tausiyah, ceramah dan kajian keIslaman merupakan upaya yang diberikan untuk membantu karyawan yang sedang mengalami kejenuhan bekerja dan sedang mengalami masalah. Hal ini bertujuan untuk membantu memecahkan masalah. Bapak Ali (konselor) berusaha membantu menyelesaikan masalah yang dialami karyawan dengan memberikan treatment khusus untuk klien berupa mengajak klien untuk membuka diri jika ada masalah, kemudian mengajak mengikuti kajian keIslaman yang diselingi materi tentang dunia pekerjaan.

c. Mendukung

Pemberian bimbingan keagamaan secara rutin yang dilakukan oleh bapak Ali merupakan upaya untuk menjaga agar karyawan yang telah mampu memecahkan masalah menjadi lebih baik lagi dalam menjalani kehidupan dan bekerja. Sehingga, diharapkan menjadi pribadi yang lebih baik lagi kedepannya.

Penjelasan diatas, tentang peran bimbingan keagamaan cukup penting bagi karyawan. Berdasarkan masalah-masalah yang dihadapi karyawan dengan cara memberikan pengarahan, mencegah masalah terjadi lagi, memberikan solusi (memecahkan masalah) serta mendukung sesuai dengan fungsi-fungsi bimbingan konseling Islam, sebagaimana berikut :³⁸

³⁸ Tohari Musmanar, dkk, *Dasar-dasar Konseptual Bimbingan dan Konseling Islam*, (Yogyakarta: PD. Hidayat, 1992), 34.

- a) Fungsi Preventif, yaitu membantu individu menjaga atau mencegah timbulnya masalah.
- b) Fungsi Kuratif, yaitu membantu individu memecahkan masalah yang sedang dihadapi atau dialami individu.
- c) Fungsi Preservatif, yaitu membantu individu menjaga agar situasi dan kondisi semula tidak baik yang telah menjadi baik kembali menjadi tidak baik.
- d) Fungsi Develompental, yaitu membantu individu menjaga dan mengembangkan situasi dan kondisi yang telah baik agar tetap baik.

Dari dianalisis di atas dapat dipahami bahwa peran bimbingan keagamaan bagi karyawan yang dilakukan di ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus sangatlah penting, karena dengan adanya bimbingan keagamaan karyawan memberikan dampak yang baik bagi dirinya, di antaranya yaitu dapat mengerti tentang keilmuan agama, lebih mengenal Tuhannya dan serta berbuat baik sesuai syariat Islam. Manusia sebagai makhluk tertinggi dan termulia di antara makhluk Allah lainnya. Ketinggian dan kemuliaan manusia tidak terwujud dengan sendirinya, setiap manusia harus berusaha untuk mencapainya. Bila manusia tidak memanfaatkan fitrah atau potensi yang diberikan kepadanya, maka kehidupannya akan lebih rendah daripada binatang.

Adanya perubahan yang terjadi dalam diri karyawan sebelum dan sesudah mengikuti bimbingan keagamaan di ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus, hal ini terlihat dari tingkah laku dari karyawan, yang sebelumnya masih suka bermalas-malasan dalam bekerja dan bekerja seenaknya sendiri. Setelah mengikuti bimbingan keagamaan, mereka mampu mengontrol diri mereka, berusaha untuk bekerja dengan niat yang ikhlas dan bekerja sesuai dengan tanggungjawab sesuai dengan bidang pekerjaannya. Sehingga, dengan adanya bimbingan keagamaan di ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus memberikan dampak yang baik bagi karyawan dalam menjalani pekerjaan.

4. Analisis Efektivitas Bimbingan Keagamaan dalam Mengatasi Kejuhan Bekerja di ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus

Dari data yang diperoleh oleh peneliti melalui wawancara dan observasi bahwa bimbingan keagamaan diberikan untuk karyawan dengan tujuan untuk saling belajar tentang ajaran agama Islam. Penerapan bimbingan keagamaan adalah salah satu cara untuk membantu karyawan dalam memahami ilmu agama dalam menjalani kehidupan sesuai syariat Islam, membantu dalam mengurangi kejuhan saat bekerja dengan nilai-nilai agama menjadi lebih giat dalam bekerja dan bersungguh-sungguh dengan didasari niat yang ikhlas. Sehingga bimbingan agama mampu berperan sebagai salah satu cara efektif dalam mengatasi kejuhan bekerja bagi karyawan ATW Corp Hidroponik Melon Kudus. Pada dasarnya bimbingan keagamaan yang diberikan ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus untuk memberikan siraman rohani kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas diri setiap karyawan dalam menjalani hidup.

Selain itu, pemberian bimbingan keagamaan di ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus untuk membantu mengatasi kejuhan karyawan, hal ini terlihat dari karyawan saat jam kerja. Karyawan yang mengalami kejuhan akan sangat terlihat dari aktivitasnya yang bermalas-malas saat jam kerja dan tidak ada peningkatan dalam pencapaian kerja. Seperti yang diungkapkan oleh bapak Ahmad Ali Hasanudin bahwa Bimbingan agama yang diberikan kepada karyawan itu berpengaruh atau tidaknya itu semua tergantung setiap individunya. Jika pembimbing telah memberikan bimbingan namun individunya tidak mau menerima sama saja menuang air dengan percuma.

Menurut Pines dan Aronson, kejuhan bekerja merupakan suatu keadaan pikiran yang disertai oleh susunan gejala yang meliputi: kelelahan emosional, fisik dan mental; perasaan tidak berdaya, serta kurang antusiasme terhadap pekerjaan dan bahkan terhadap

kehidupan pada umumnya.³⁹ Sedangkan menurut Freudenberger, kejenuhan bekerja ialah gejala-gejala biasanya mencakup sikap sinis dan negatif, kekuatan dalam berpikir yang sering mengarah pada pikiran buntu yang tertutup pada perubahan atau inovasi.⁴⁰ 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.⁴¹

Dari data di atas dapat dianalisis bahwa penerapan bimbingan keagamaan dalam mengatasi kejenuhan bekerja dapat dilakukan pencegahan, agar kontrol kerja menjadi lebih mudah dan jika diterapkan karyawan akan memiliki karakter keagamaan yang baik. Penerapan bimbingan keagamaan ini menunjang kerja setiap karyawan, hasilnya akan terlihat dari kualitas aktivitas pekerjaan menjadi lebih produktif dan berkembang. Maka, ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus memberikan bimbingan keagamaan dengan tujuan untuk mengatasi kejenuhan bekerja yang dialami karyawan dengan nilai-nilai agama sebagai pedoman.

Berdasarkan data wawancara dengan karyawan tentang pengaruh bimbingan keagamaan, tiga dari empat karyawan ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus menyatakan bahwa bimbingan keagamaan memberikan dampak yang positif atau baik bagi diri sendiri. Temuan di lapangan menjelaskan bahwa bagi Ricky Firdaus Zahra, setelah mengikuti bimbingan keagamaan menjadikan dirinya menjadi pribadi yang lebih baik lagi dalam mensyukuri hidup dan membuat semangat bekerja lagi, kedua bagi M. Sohibul Fahri, bimbingan keagamaan menambah ilmu agama karena ilmu agama sebagai

³⁹ Suharto, Edi, *Pekerjaan Sosial Di Dunia Industri*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2007), 53.

⁴⁰ Suharto, Edi, “*Pekerjaan Sosial Di Dunia Industri*”, (Bandung: PT Refika Aditama, 2007), 53.

⁴¹ <http://wawasanbk.blogspot.com/2012/10/kejenuhan-dalam-proses-pembelajaran.html>, (diakses pada tanggal 28 Juni 2021).

pedoman dalam menjalani kehidupan. Ketiga, bagi Hetdy Ardiyanto, bimbingan keagamaan memberikan ketenangan hati dan menemukan solusi masalah yang sedang dihadapi.

Dampak positif di atas merupakan output dari pemberian bimbingan keagamaan bagi karyawan untuk menjadikan karyawan lebih baik dari sebelumnya dan untuk bekal mereka tentang pemahaman agama Islam ketika nanti menghadapi suatu masalah dalam hidupnya. Proses ini melibatkan pembimbing dan karyawan, materi yang diberikan kepada karyawan secara rutin yaitu ceramah, tausiyah, pengajian, kajian ke-Islaman dan tadarus setiap malam jumat serta motivasi penguatan agama agar karyawan menjalani pekerjaan dengan niat ibadah, ikhlas, dan selalu mendekatkan diri ke Allah.

Sehingga, dapat dipahami bimbingan keagamaan di ATW Corp. Kudus bagi karyawan yang diberikan oleh perusahaan melalui konselor kepada karyawan sesuai dengan teori, bahwa efektifnya kegiatan bimbingan keagamaan sejalan dengan hakikat dan tujuan bimbingan keagamaan Islam secara khusus maupun umum. Materi-materi yang disampaikan sesuai dengan materi dakwah pada umumnya, yaitu mengajak kepada ma'ruf nahi munkar, dan tetap ikhlas menjalani apa yang sudah menjadi ketetapan Allah. Dengan materi-materi tersebut dan disampaikan menggunakan metode yang sesuai, sehingga dapat diterima dan diamalkan dengan baik, dengan hal ini diharapkan dapat menjadi lebih semangat dalam bekerja, menjalani kehidupan dengan baik sesuai ajaran agama Islam.

5. Analisis Faktor Penyebab Kejenuhan Bekerja di ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus

Kejenuhan bekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor penyebab kejenuhan bekerja. Faktor dibedakan menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari diri sendiri. Sedangkan, faktor eksternal ialah faktor yang berasal dari luar diri sendiri.

Hasil wawancara dan temuan lapangan dengan beberapa karyawan ATW Corp Hidroponik Melon Kudus,

peneliti memperoleh ada beberapa hal yang menjadi faktor faktor penyebab yaitu:

a. Faktor Internal

1) Umur

Umur menjadi salah satu faktor penyebab kejenuhan bekerja yang berasal dari diri sendiri. Semakin bertambahnya umur maka semakin menurun juga kemampuan kerja alat-alat tubuh yang akan menyebabkan karyawan semakin mudah mengalami kelelahan. Semakin usia bertambah maka akan semakin mudah karyawan mengalami kelelahan kerja.

b. Posisi Kerja

Posisi dalam bekerja ialah sikap dalam melakukan pekerjaan posisi tubuh salah, maka akan memperparah kelelahan kerja. Hal ini juga dipengaruhi oleh job desk masing-masing bidang yang dipegang. Seringkali, hal ini menyebabkan kelelahan dan menimbulkan kejenuhan dalam bekerja.

c. Faktor Eksternal

1) Lingkungan Kerja

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan, bahwa sebagian besar dari karyawan mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh besar pada kinerja karyawan.

Hal tersebut seperti yang dikatakan oleh Ricky Firdaus Zahra dalam wawancara mengatakan bahwa pekerjaan yang monoton dan tidak ada hiburan seperti musik didalam ruang kerja menjadi penyebab kejenuhan bekerja para karyawan.

2) Masa Kerja

Dalam dunia kerja, tentunya ada masa kerja setiap orang. Masa kerja dihitung mulai dari awal kerja sampai sekarang. Dari hasil wawancara dan observasi kepada karyawan, penulis menemukan bahwa masa kerja juga menjadi faktor penyebab kejenuhan bekerja.

Semakin lama masa kerja seorang karyawan maka akan semakin terasa rasa jenuh dalam berkerja. Seperti yang diungkapkan oleh bapak Hetdy dan

Sohibul Fahri mengatakan bahwa sudah lama bekerja di ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus dengan pekerjaan yang itu saja, tidak ada variasi dalam bekerja dan hal tersebut menjadi monoton.

Tetapi menurut Wignjosoebroto, faktor penyebab kejenuhan kerja ada 2 yaitu faktor internal dan eksternal :⁴²

- a) Faktor eksternal
 - 1. Beban kerja
 - 2. Jenis pekerjaan
 - 3. Masa kerja
 - 4. Lingkungan Kerja
- b) Faktor internal
 - 1. Umur
 - 2. Jenis kelamin
 - 3. Kondisi kesehatan
 - 4. Posisi kerja

Dari faktor-faktor penyebab kejenuhan bekerja di atas maka perlu adanya penanganan atau solusi agar bimbingan keagamaan dapat membantu dalam mengatasi kejenuhan bekerja di ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus. Hal-hal perlu dilakukan di antaranya adalah seperti yang dikatakan oleh Syamsul Munir Amin yang dikutip dari bukunya yang berjudul Bimbingan dan Konseling Islam. Bahwa metode bimbingan keagamaan dilakukan dengan:

- a. Metode Ceramah
- b. Metode Bil Hikmah
- c. Metode Mauidhoh Hasanah
- d. Metode Demonstrasi
- e. Metode Uswatun Hasanah
- f. Metode Nasehat

Dari analisis di atas dapat diambil pemahaman bahwa dalam melakukan bimbingan keagamaan dengan tujuan mengatasi kejenuhan bekerja bagi karyawan ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus tidak selalu mulus, pasti ada yang namanya faktor penyebab yang mempengaruhi

⁴² Sritomo Wignjosoebroto, *Ergonomi, Studi Gerak dan Waktu Teknik Analisis untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: PT. Gunawidya, 2000), 82.

kejuhan karyawan. Maka yang harus dilakukan oleh ATW Corp. Hidroponik Melon Kudus ialah mengatasi faktor-faktor penyebab kejuhan dengan bijaksana dan sesuai dengan aturan yang ada. Yang paling penting adalah pendekatan yang intens kepada karyawan dan lebih memberikan kebijakan terbaru agar menjadi lebih baik dan efektif dalam mengembangkan perusahaan menjadi lebih berkembang.

