

## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### 2.1. Konsep *Shift* Kerja

##### 2.1.1. Definisi *Shift* Kerja

*Shift* kerja adalah pengelompokan waktu kerja yang umumnya diperuntukkan bagi pekerja seperti *shift* pagi, sore, dan malam guna menyelesaikan pekerjaan. Untuk memastikan aktivitas selama 24 jam berjalan lancar, *shift* kerja harus diatur dengan baik sehingga operasi perusahaan tetap efisien. (Suma'mur, 2018 dalam N, 2023). *Shift* kerja di perusahaan bertujuan untuk menyelesaikan tugas dalam berbagai rentang waktu satu hari.

Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 tentang pola kerja *shift* secara umum mengkategorikan pola kerja menjadi tiga kelompok: pagi, siang, dan malam. Karyawan diperbolehkan bekerja maksimal per hari tujuh jam, per minggu empat puluh jam. Dengan maksimal jadwal kerja maksimal delapan jam per hari atau per minggu empat puluh jam dengan jadwal kerja lima hari dengan jadwal kerja yang diatur. Total jam kerja setiap *shift* tidak dapat melampaui empat puluh jam per minggu.

Perusahaan perlu menyusun jadwal *shift* dengan mempertimbangkan kemampuan dan kapasitas karyawan untuk menghindari timbulnya beban kerja berlebihan yang dapat membuat para pekerja mengalami kelelahan saat bekerja.

### 2.1.2. Sistem Durasi Shift Kerja

Menurut UU No. 11 Tahun 2020 Pasal 77 ayat 2 huruf a dan b tentang Cipta Kerja (UU Pasal 77 No. 11 Ketenagakerjaan, 2020). Termasuk waktu istirahat antar jam kerja. Istirahat minimal tiga puluh menit setelah empat jam kerja terus menerus. (Pasal 79 ayat 1 huruf a UU No. 11/2020).

Jika seorang pekerja bekerja melebihi jumlah jam kerja yang diizinkan dalam satu hari lebih dari ambang waktu yang telah ditentukan, yaitu tujuh atau delapan jam per hari, atau per minggu lebih dari empat puluh jam, maka harus memberikan surat perintah tertulis kepada pekerja bersama dengan persetujuan mereka secara tertulis dan digital. Jam lembur dianggap sebagai jam kerja yang melebihi batas waktu tersebut.

## 2.2. Beban Kerja

### 2.2.1. Definisi Beban Kerja

Beban kerja ialah jumlah pekerjaan fisik maupun mental yang diserahkan pada pekerja dan menjadi tanggung jawab mereka. (Suma'mur, 2018 dalam N, 2023). Beban kerja secara operasional di definisikan sebagai tuntutan pekerjaan serta usaha yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja, perilaku, keahlian, serta persepsi pekerja. Kerja fisik atau yang disebut juga dengan *manual operation* tergantung kepada usaha seorang pekerja yang melakukan pekerjaan tertentu. (Tarwaka, 2015).

Menurut Koesomowidjojo (2017) Beban kerja adalah kondisi di mana karyawan harus menyelesaikan dalam waktu terbatas, dan merasa tidak mampu karena standar yang tinggi. Beban kerja melibatkan pengukuran total jam kerja

yang diperlukan sumber daya manusia dalam mengerjakan tanggung jawab tertentu dan pembagian waktu tertentu. Dalam hal ini, menganalisis beban dalam bekerja dapat membantu mencegah munculnya stres atau tekanan kerja.

Berdasarkan pengertian beban kerja menurut beberapa pendapat ahli. Penulis menyimpulkan bahwa beban kerja mengacu pada berapa banyak pekerjaan yang di kerjakan dalam periode waktu tertentu. Beban kerja ditunjukkan oleh empat faktor: 1) tujuan kerja; 2) keadaan kerja; 3) manajemen waktu; dan 4) standar kerja.

### **2.2.2. Jenis Beban Kerja**

Beban kerja terbagi menjadi dua jenis, diantaranya kualitatif dan kuantitatif (Vanchapo, 2020)

#### **a. Beban Kerja Kuantitatif**

Disebabkan karena adanya deadline saat melakukan pekerjaan, beban fisik atau mental yang berlebih memaksa seseorang sekaligus. Hal ini dapat menjadi sumber utama stres kerja, yang seringkali menyebabkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas akibat tekanan waktu dan volume tugas yang hendak dikerjakan.

#### **b. Beban Kerja Kualitatif**

Tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan serta keterampilan teknis pekerja menjadi penyebab terjadinya beban kerja kualitatif. Kondisi ini dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan perilaku destruktif dari pekerja. Bila hal ini terus berlanjut akan mengakibatkan kelelahan mental dan membentuk reaksi emosional berlebih.

(Tri, 2019) menyatakan beban kerja terbagi tiga tingkatan yakni:

1. Beban kerja diatas kewajaran (normalnya), membutuhkan durasi guna menuntaskan tugas melampaui jam kerja yang tersedia atau banyaknya tugas melampaui keahlian pekerjaan.
2. Beban kerja normal, durasi yang di butuhkan guna menuntaskan tugas sesuai dengan jam kerja yang tersedia atau banyaknya tugas sama dengan keahlian pekerja.
3. Beban kerja dibawah kewajaran (normalnya), membutuhkan durasi guna menuntaskan tugas lebih sedikit dari jam kerja tersedia atau banyaknya tugas lebih rendah dari keahlian pekerjaan (Tri, 2019).

### **2.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Faktor yang menjadi beban dalam pekerjaan menurut Tarwaka, (2015) diantaranya:

- a. Faktor dari luar tubuh pekerja (eksternal) meliputi tuntutan organisasi, pekerjaan, serta lingkungan kerja.
  1. Tugas mencakup aktivitas fisik seperti: penataan area kerja, sikap kerja. Sementara aktivitas mental yakni: peningkatan kompleksitas pekerjaan yang mempengaruhi tanggung jawab dan respon emosional pekerja.
  2. Distribusi kekuasaan dan tenaga kerja, jam lembur, waktu istirahat, shift kerja, struktur upah, sistem kerja, dan model struktur organisasi adalah semua aspek organisasi ketenagakerjaan.
  3. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik, biologis, kimiawi, serta psikologis.
- b. Faktor dari dalam beban pekerjaan berasal dari fisik orang yang bekerja yakni:

1. Faktor somatik termasuk usia, jenis kelamin, karakteristik fisik, nutrisi, dan kesehatan secara keseluruhan.
2. Faktor psikis berupa semangat, keyakinan, aspirasi, serta kebahagiaan.

Sementara Hart dan Staveland dalam (Tarwaka, 2015) mengatakan ada tiga yang menjadi faktor dalam menentukan beban kerja:

a. Task demands (faktor tuntutan tugas)

Pentingnya faktor ini terletak pada analisis pekerjaan untuk mengevaluasi tingkat beban kerja yang dihadapi. Tetapi perbedaan individu harus selalu menjadi pertimbangan.

b. Effort (usaha atau tenaga )

Upaya diperlukan dalam suatu pekerjaan secara alami ialah tanggapan terhadap beban kerja. Namun, dengan meningkatnya tuntutan tugas, individu kesulitan secara signifikan guna menaikkan usaha.

c. Performansi

Fokus dalam studi mengenai beban kerja memperhatikan tercapainya tingkat performa. Namun, hanya mengukur performansi tidak akan memberikan gambaran lengkap tentang beban kerja.

#### **2.2.4. Indikator Beban Kerja**

Indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017:33) yaitu:

- a. Keadaan pekerjaan karyawan harus memahami dengan baik terhadap pekerjaannya. Maka dari itu perusahaan harus sudah mempunyai SOP (*Standard Operating Procedur*) dan memberikan edukasi kepada seluruh elemen yang ada di tempat bekerja.

b. Penggunaan Waktu Kerja

Penerapan jam kerja yang sejalan dengan standar operasional prosedur dapat mengurangi tuntutan tugas bagi karyawan.

c. Target yang Harus Dicapai

Tugas perlu di tuntaskan dengan adanya penetapan waktu khusus bagi setiap karyawan yang berbeda satu sama lain dalam jumlahnya.

(Tjibrata et al., 2017) yang menyatakan indikator beban kerja yakni:

- a. *Time load* merupakan total waktu yang dihabiskan untuk sesuatu yang direncanakan, praktek, juga pemantauan pekerjaan.
- b. *Mental effort load* mengacu pada upaya mental yang diperlukan guna menjalankan pekerjaan.
- c. *Psychological stress load* mencakup kategori risiko pekerjaan, kebingungan, serta frustrasi yang dialami.

### 2.2.5. Efek Beban Kerja

Beban pekerjaan menurut Irawati (2017) dapat mengakibatkan efek buruk bagi pekerja berupa:

a. Penurunan Kualitas Kerja

Beban kerja yang melampaui kapasitas tenaga kerja, dapat menyebabkan kualitas pekerjaan menurun karena fisik. Yang pada gilirannya dapat mengurangi konsentrasi, pengendalian diri, dan akurasi kerja sehingga standar kinerja tidak tercapai.

b. Keluhan pelanggan

Ketidakpuasan pelanggan muncul saat layanan yang diberikan ketika tidak memenuhi ekspektasi, misal waktu tunggu yang terlalu lama dan kurangnya layanan yang di dapatkan.

c. Kenaikan tingkat absensi

Peningkatan tugas dampaknya sangat merugikan bagi kinerja perusahaan karena absensi yang tinggi dapat mengganggu kelancaran operasional keseluruhan.

## 2.3. Kelelahan Kerja

### 2.3.1. Definisi Kelelahan Kerja

Menurut (Suma'mur, 2014), istilah lelah (*fatigue*) merujuk pada kondisi di mana tubuh dan pikiran mengalami penurunan, namun semuanya mengakibatkan pada menurunnya kemampuan kerja dan ketahanan tubuh saat beraktivitas melemahnya ketahanan tubuh untuk bekerja. Kelelahan diartikan sebagai suatu keadaan setiap individu yang berbeda, lelah adalah ketika hilangnya efisiensi, kapasitas kerja menurun dan ketahanan dalam bekerja.

### 2.3.2. Jenis Kelelahan

Kelelahan diklasifikasikan sebagai berikut:

a. Kelelahan menurut proses

1. Kelelahan otot adalah kondisi dimana otot mengalami penurunan kapasitas karena kontraksi yang berulang. Baik saat diam maupun bergerak, menyebabkan tremor atau rasa nyeri pada otot. Keadaan ini mengakibatkan hilangnya kemampuan untuk melakukan aktivitas rutin.

2. Kelelahan umum adalah keadaan di mana motivasi kerja menurun yang diakibatkan berbagai faktor seperti monotonitas pekerjaan, kondisi lingkungan,

intensitas dan durasi kerja yang lama, kondisi mental, status gizi, dan kondisi kesehatan.

b. Kelelahan menurut waktu

1. Kelelahan akut adalah jenis kelelahan yang disebabkan oleh tekanan mental dari pekerjaan, yang bermanifestasi sebagai penipisan fisik selama kegiatan. Karena organ-organ tubuh mengerahkan lebih banyak energi daripada biasanya, kelelahan mungkin menyerang secara tak terduga.

2. Kelelahan kronis atau dikenal juga sebagai kelelahan klinis, merupakan kelelahan yang berkelanjutan akibat faktor atau kegiatan yang terjadi dalam jangka waktu yang panjang. Kelelahan ini berlangsung sepanjang hari dalam durasi yang lama, seringkali muncul sebelum aktivitas di mulai, serta dapat menyebabkan gejala seperti masalah pencernaan, gangguan tidur dan sakit kepala.

### 2.3.3. Faktor Penyebab Kelelahan Kerja

Terdapat dua kategori faktor penyebab kelelahan kerja, sebagai berikut:

- a. Faktor Internal mencakup karakteristik individu yaitu umur, jenis kelamin, gambaran kondisi nutrisi, kebiasaan merokok dan kualitas tidur.
- b. Faktor Eksternal mencakup lingkungan kerja dan tugas yang dihadapi individu, seperti pola *shift* kerja, tingkat beban kerja, motivasi kerja, dan durasi kerja.

### 2.3.4. Pengukuran Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja subyektif adalah kelelahan yang dirasakan karyawan sampai-sampai mereka menjadi kurang termotivasi baik secara fisik maupun mental. Kelelahan kerja subjektif diukur menggunakan tiga jenis kuesioner yang berbeda: Kuesioner Alat Ukur Perasaan Kelelahan Kerja (KAUPK2), *Fatigue*

*Assessment Scale (FAS)*, dan metode kuesioner *Industrial Fatigue Research Committee (IFRC)*.

KAUPK2 adalah instrumen yang dirancang dengan tujuan mengidentifikasi rasa tidak nyaman dirasakan oleh pekerja secara umum, terutama merasakan lelah bekerja. Instrumen ini dicetuskan oleh Setyawati (1994) terkhusus bagi para pekerja di Indonesia. Terbagi menjadi KAUPK2 I, KAUPK2 II, dan KAUPK2 III, kuesioner ini telah teruji secara memadai untuk digunakan pada berbagai *shift* pagi, siang, maupun malam.

KAUPK2 terkandung tujuh belas pertanyaan mengenai keluhan subjektif yang mungkin dialami pegawai. Pertanyaan tersebut antara lain sulit berpikir, lelah berbicara, gelisah terhadap suatu hal, sulit berkonsentrasi, mudah lupa, kurang percaya diri, kurang tekun dalam bekerja, dan lain-lain, enggan memandang orang lain, bekerja lambat, atau merasa gelisah saat bekerja, Tidak bisa berjalan, merasa kelelahan sebelum melakukan tugas, menurunnya kemampuan berpikir, rasa ketakutan terhadap sesuatu. Untuk tiap jawaban, dengan ketentuan skor sebagai berikut :

1. Skor 3 : “Ya, sering”
2. Skor 2 : “Ya, jarang”
3. Skor 1 : “Tidak pernah”

Untuk skor kuesioner keseluruhan dalam kategori derajat kelelahan kerja, digunakan tiga skala pengukuran dengan skala ordinal antara lain:

1. Rendah apabila skor KAUPK2 antara 17-28
2. Sedang apabila skor KAUPK2 antara  $\leq 40$

3. Tinggi apabila jumlah KAUPK2 antara 41-51

## 2.5. Kajian Integrasi

### 2.5.1. Shift Kerja dalam Perspektif Islam

وَمِنْ رَحْمَتِهِ جَعَلَ لَكُمُ اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ لِتَسْكُنُوا فِيهِ وَلِتَبْتَغُوا مِنْ فَضْلِهِ وَلِعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ (٧٣)

Artinya : “dan karena Rahmat-Nya, Dia jadikan untukmu malam dan siang, supaya kamu beristirahat pada malam itu dan supaya kamu mencari sebahagian dari karunia-Nya (pada siang hari) dan agar kamu bersyukur kepada-Nya.”(QS. Al-Qashash : 73)

Islam membagi waktu menjadi empat bagian, pagi, siang, sore dan malam, dan memiliki peran tersendiri. Siang bekerja, malam istirahat. Allah SWT dengan tegas menegaskan agar kita tidak memaksa tubuh untuk bekerja keras yang pada akhirnya membuat diri sendiri merugi.

Seorang umat Islam sebaiknya tidak mengharuskan dirinya untuk tidak beristirahat dalam bekerja. Ini berarti melupakan kepentingan pribadi, keluarga, dan komunitas, bahkan ketika pekerjaan tersebut terkait dengan tugas-tugas keagamaan seperti berpuasa, melaksanakan shalat, menunaikan ibadah haji dan memberikan zakat. Rasulullah mengungkapkan bahwa “tubuh kita memiliki hak yang perlu dihormati, keluarga kita memiliki hak yang berhubungan dengan kita, dan tamu kita juga memiliki hak yang harus dihormati. Orang-orang mengusahakan mencari mata pencaharian pada siang hari berdasarkan posisi dan situasi mereka secara individu. Ini adalah salah satu pemberian dari Allah SWT untuk hamba-Nya. (Syeikh Muhammad, 1992:43)

### 2.5.2. Beban Kerja dalam Perspektif Islam

Seluruh aspek kehidupan manusia di beri petunjuk oleh Islam, dan Al-Qur'an tidak hanya berperan sebagai pedoman hidup pribadi tetapi juga sebagai obat yang sangat ampuh untuk semua masalah kehidupan. Al-Qur'an menekankan bahwa hidup adalah semacam ibadah. Al-Qur'an juga mengamankan untuk senantiasa menjalani hidup mereka sesuai dengan ajaran agama.

اللَّهُمَّ إِنِّي أَعُوذُ بِكَ مِنَ الْهَمِّ وَالْحَزَنِ، وَالْعَجْزِ وَالْكَسَلِ، وَالْبُخْلِ وَالْجُبْنِ، وَضَلَعِ الدَّيْنِ، وَغَلْبَةِ الرِّجَالِ

Artinya: “Ya Allah ya Tuhan kami, sesungguhnya aku berlindung kepada-Mu daripada keluh kesah dan dukacita, aku berlindung kepada-Mu daripada sifat pengecut dan kikir aku berlindung kepada-Mu daripada tekanan hutang dan kezaliman manusia. (HR. Al-Bukhari).

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

Artinya: Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya." (Q.S. Al-Baqarah (2):286)

Ayat ini menekankan prinsip untuk tidak membebani seseorang melebihi kemampuannya. Dalam konteks bekerja, ini bisa dipahami sebagai anjuran untuk menjaga keseimbangan dan tidak memberikan beban kerja yang berlebihan yang dapat menyebabkan kelelahan.

### 2.5.3. Kelelahan Kerja dalam Perspektif Islam

Secara umum setiap insan pernah mengalami kelelahan. Kelelahan dalam pengertian yang lebih sempit, terkait dengan perasaan badan yang lelah saja. Tanda yang dialami dalam bentuk perubahan fisik dan emosi beragam pada setiap orang. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa manusia memiliki kewajiban untuk bekerja

agar kebutuhan hidupnya terpenuhi. Pekerjaan yang ikhlas di kerjakan dengan niat agar kebutuhan hidup tercukupi termasuk ke dalam hal yang mulia bisa mendatangkan bahagia dan keberkahan.

Dalam ayat 105 dari Surah At-Taubah, Allah SWT menyatakan bahwa:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ١٠٥

Artinya: Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (Q.S At-Taubah:105).

Definisi kelelahan mempunyai makna yang bervariasi tergantung pada studi yang ditekuni. Dalam konteks islam, hal ini disampaikan pada Q.S An-Naba ayat 9 yang berbunyi :

وَجَعَلْنَا نَوْمَكُمْ سُبَاتًا

Artinya: “Dan kami jadikan tidurmu untuk istirahat” (Q.S An-Naba’ : 9)

Ayat diatas menjelaskan mengenai Islam menghormati insan yang bekerja dan mendorong untuk beristirahat agar tubuhnya mampu bekerja dengan baik. Ketika seseorang yang bekerja pulang dan merasa lelah, pada saat itu Allah SWT akan langsung mengampuni segala dosa-dosanya.

وَاعْبُدُوا اللَّهَ وَلَا تُشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا وَبِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسَاكِينِ وَالْجَارِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَالْجَارِ الْأَجْنَبِ وَالصَّاحِبِ بِالْجَنْبِ وَابْنِ السَّبِيلِ وَمَا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ مَنْ كَانَ مُخْتَلًا  
"فَخُورًا"

Artinya: "Dan sembahlah Allah dan janganlah menyekutukan-Nya dengan sesuatu pun. Dan berbuat baiklah kepada kedua orang tua, kerabat, anak yatim, orang miskin, tetangga dekat, tetangga jauh, teman sejawat, dan orang-orang yang ada dalam tanggunganmu. (Q.S An-Nisa (4):36)

Ayat ini mendorong untuk memperlakukan orang lain dengan baik, termasuk dalam lingkungan kerja. Menjaga kesejahteraan dan hak-hak rekan kerja dapat membantu mencegah kelelahan dalam bekerja. Surah An-Nisa (4):36 memiliki makna memperhatikan kesehatan pekerja adalah bagian dari berbuat baik kepada teman sejawat.

Perusahaan perlu memastikan kondisi lingkungan kerja yang terjamin keamanannya dan kesehatannya, sesuai dengan standar keselamatan kerja yang berlaku dan regulasi yang berlaku, perusahaan harus memperhatikan kelelahan pekerja dan mengambil langkah-langkah untuk mencegahnya. Ini bisa meliputi pengelolaan beban kerja yang masuk akal, memastikan waktu istirahat yang cukup, dan memberikan fleksibilitas dalam jadwal kerja.

Kementerian agama Saudi arabia, menjelaskan bahwa Allah merupakan satu-satunya yang menetapkan malam sebagai kesempatan beristirahat dari aktivitas dan kelelahan, sementara siang hari diberikan agar kalian mencari nafkah. Dalam bidang kesehatan, jika manusia yang sedang bekerja tidak seimbang waktu bekerja dengan waktu istirahat, tidak teraturnya ritme pola tidur dengan kurangnya waktu tidur maka pekerja akan mengalami kelelahan saat bekerja.

Ath-Thabrani meriwayatkan hadits sebagai berikut:

مَنْ أَمْسَى كَالْأَمْسَى مِنْ عَمَلِ يَدَيْهِ أَمْسَى مَغْفُورًا لَهُ

Artinya: “Barangsiapa yang di waktu sore merasa capek (lelah) lantaran pekerjaan kedua tangannya (mencari nafkah) maka di saat itu diampuni dosa baginya.” (HR. Thabrani).

Kelelahan kerja memicu terjadinya kecelakaan kerja. Pada profesi perawat, kelelahan dapat mengakibatkan dampak negatif seperti ketidakmampuan melakukan asuhan keperawatan secara optimal, timbulnya rasa cemas, penurunan efisiensi kerja serta meningkatkan risiko kesalahan dan kelalaian kerja (Perwitasari & Tualeka, 2018). Islam sangat melarang umatnya untuk mencelakakan orang lain. Seperti yang tertera pada hadist berikut:

“Rasulullah SAW pernah bersabda demikian: "Dari Abû Sa'îd Sa'd bin Mâlik bin Sinân al-Khudri Radhyallahu anhu, Rasûlullâh Shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda, “Tidak boleh ada bahaya dan tidak boleh membahayakan orang lain.”

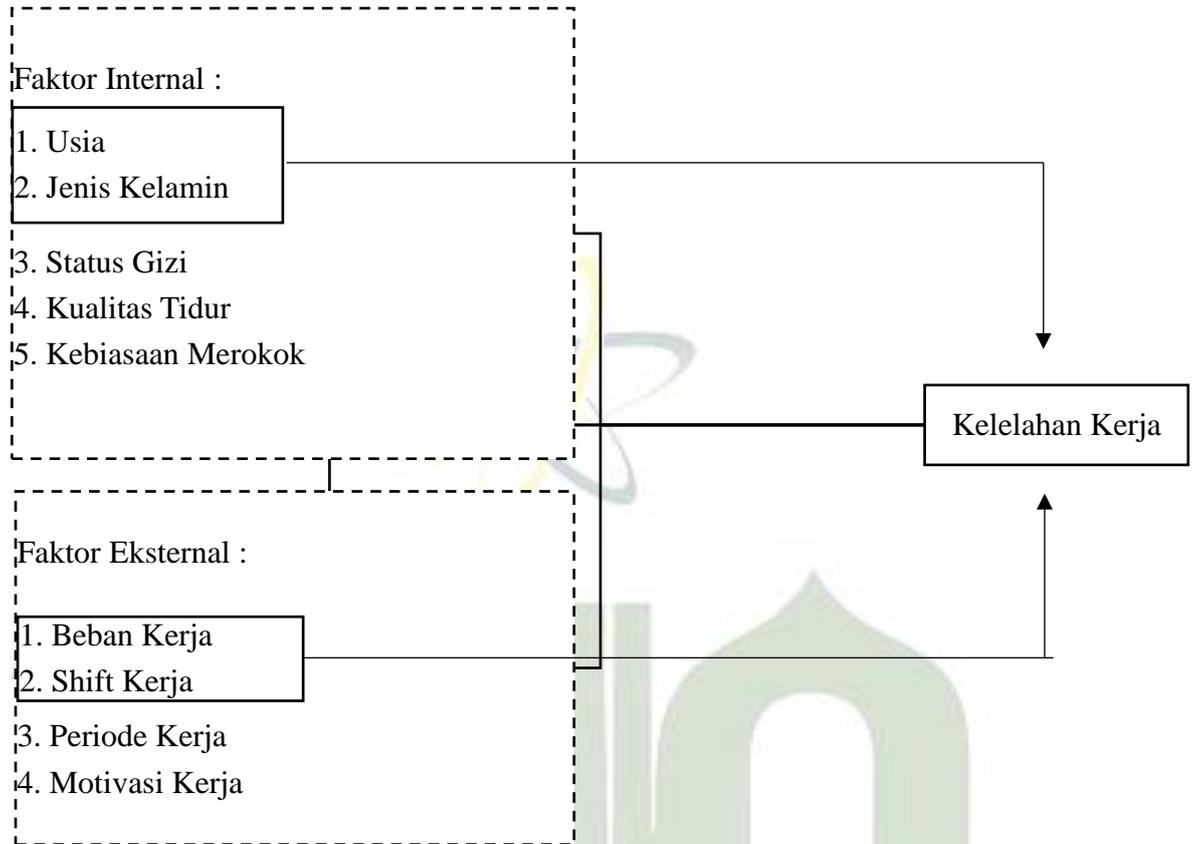
Nabi Muhammad Shallallahu 'Alaihi wa Sallam memberi peringatan agar tidak melakukan tindakan tanpa dasar yang dapat menimbulkan bahaya. Semua bahaya yang tidak berdasar dilarang berdasarkan hadits ini. Namun tindakan berbahaya yang dilakukan dalam rangka menegakkan syariat Islam, seperti hukuman qishash atau hukuman fisik bagi pelaku zina, adalah tindakan yang dikecualikan dari larangan ini dan diizinkan karena tujuannya untuk menegakkan hukum Allah SWT.

Al-Qur'an juga mendorong bekerja dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi, tetapi dengan tetap memperhatikan kebutuhan untuk istirahat dan menjaga keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi. Mempraktikkan moderasi dan keadilan dalam bekerja sesuai dengan ajaran Islam dapat membantu mengurangi kelelahan dan meningkatkan kesejahteraan.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA MEDAN

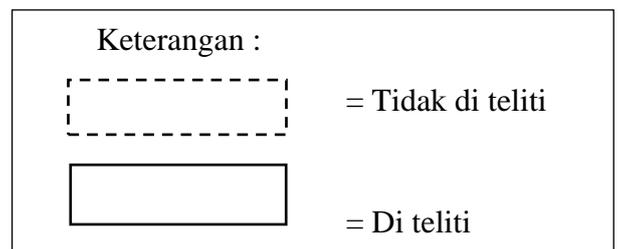
## 2.6. Kerangka Teori



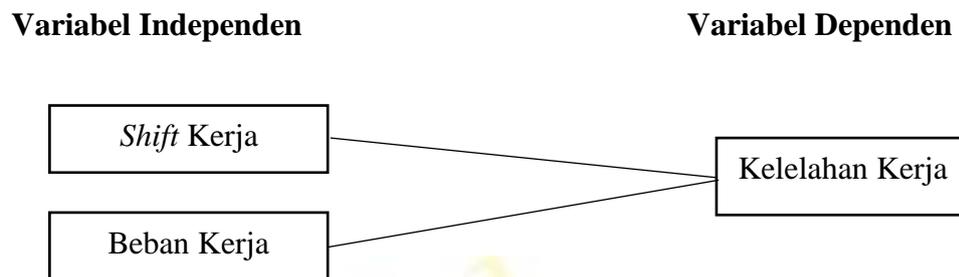
**Gambar 2.1 Kerangka Teori**

Sumber : Modifikasi Suma'mur (2014) dan Tarwaka (2015)

SUMATERA UTARA MEDAN



## 2.7. Kerangka Konsep



Gambar 2.2 Kerangka Konsep

## 2.8. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

**H<sub>0</sub>:** Tidak ada hubungan *Shift Kerja* dan *Beban Kerja* dengan *Kelelahan Kerja* pada perawat di RSI. Malahayati

**H<sub>a</sub>:** Terdapat hubungan yang signifikan antara *Shift Kerja* dan *Beban Kerja* dengan *Kelelahan Kerja* pada perawat di RSI. Malahayati.