

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kelelahan Kerja

2.1.1 Definisi Kelelahan Kerja

Tubuh melindungi dirinya dari kerusakan lebih lanjut dengan kelelahan, yang memungkinkan pemulihan setelah istirahat. Otak mengatur kelelahan, sistem saraf pusat terdiri dari sistem simpatis untuk aktivasi dan sistem parasimpatis untuk penghambatan. "Kelelahan" biasanya mengacu pada kondisi berbeda untuk setiap orang, tetapi semuanya terkait dengan penurunan kinerja, kemampuan kerja, dan ketahanan fisik (Tarwaka et al., 2016).

Salah satu faktor yang dapat mengurangi kapasitas kerja dan ketahanan tubuh seorang pekerja adalah kelelahan. Kelelahan otot dan kelelahan umum adalah dua jenis kelelahan, kelelahan otot adalah tremor pada otot, berkurangnya keinginan untuk bekerja, yang disebabkan oleh kebutuhan psikis, adalah tanda kelelahan. Monotoni, intensitas, dan lamanya kerja mental dan fisik, serta kondisi lingkungan adalah penyebab umum kelelahan (Suma'mur, 2009). Kelelahan kerja adalah suatu keadaan kelelahan dimana seseorang kehilangan energi mental dan fisik. Biasanya, kelelahan bermanifestasi sebagai kelelahan fisik, mental, dan emosional. (Poerwandari, 2018).

Kelelahan merupakan salah satu mekanisme pertahanan tubuh untuk mencegah kerusakan lebih lanjut dan memulihkan diri setelah tidur. Kelelahan umum merupakan suatu situasi yang berbeda pada semua orang, terlepas dari dikaitkan melalui berkurangnya aktivitas, kapasitas kerja, dan daya tahan badan.

Kelelahan yang berkadar tinggi dapat menyebabkan seseorang tidak mampu lagi bekerja dan berhenti bekerja atau bahkan tertidur karena kelelahan. Jika seorang pekerja mulai merasa lelah dan terus bekerja, kelelahan akan meningkat, yang mengganggu kelancaran pekerjaan dan berdampak buruk pada pekerja yang bersangkutan (Mahawati et al., 2021).

Penyakit penyebab kelelahan seperti adanya penumpukan di dalam tubuh yang menyebabkan rasa lelah, yang dapat menghasilkan seseorang bukan dapat lagi beroperasi, menyebabkan berhenti bekerja, atau kelelahan fisik, dimana menyebabkan Orang-orang yang bekerja secara fisik tidak tertidur. Suma'mur (2009) menyatakan bahwa kelelahan merupakan serangkaian keadaan yang berkaitan dengan berkurangnya kinerja dan daya tahan dalam bekerja dan dapat disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Kelelahan yang penyebab utamanya adalah pada mata
2. Kelelahan fisik secara keseluruhan.
3. Neurastenia
4. Kelelahan karena lingkungan yang monoton
5. Kelelahan lingkungan yang kronis dan berkelanjutan merupakan faktor yang terus-menerus

2.1.2 Proses Terjadinya Kelelahan

Kelelahan disebabkan oleh penumpukan limbah di otot dan darah. Produk limbah ini menghambat aktivitas otot yang terus menerus atau mempengaruhi

serabut saraf dan sistem saraf sentral, yang menyebabkan orang bergerak lebih lambat Ketika mereka lelah (Sutalaksana, 2006).

Otak mengatur kelelahan. Sistem saraf pusat terdiri dari dua sistem: aktivasi (penggerak) dan penghambatan (penghambat). Sistem ini berkolaborasi dengan baik, tetapi kebutuhan terkadang membuat salah satunya lebih dominan. Sistem pengaktifnya simpatik, dan sistem penghambatnya parasimpatis. Kedua sistem tersebut harus berada dalam keadaan yang memberikan stabilitas pada tubuh agar persalinan dapat seimbang. Sistem pengaktifnya terletak di formasi retikuler yang dapat mendorong sistem saraf pusat otonom tubuh untuk berfungsi, melawan, menjuahkan diri. Dan sistem penghambatnya terletak di talamus, yang dapat menurunkan daya tanggap manusia dan menyebabkan kecenderungan untuk tidur. Hasil kerja kedua sistem yang bersangkutan sangat memengaruhi kondisi seseorang. Seseorang menjadi lelah karena sistem penghambatan yang lebih kuat; sebaliknya, sistem aktivasi yang lebih kuat membuat seseorang lebih segar (Ramdan, 2018).

2.1.3 Waktu Terjadinya Kelelahan

Kelelahan yang terjadi menurut (Budiono et al., 2018) terdiri dari dua bagian, yaitu:

1. Sangat banyak aktivitas seluruh tubuh menyebabkan kelelahan yang paling hebat
2. Kelelahan kronis adalah akibat dari kelelahan yang terakumulasi dalam jangka waktu yang lama

Menurut (Suma'mur, 2009), kelelahan dibagi menjadi dua kategori:

1. Kelelahan fisik yaitu disebabkan oleh faktor lingkungan seperti cahaya, kebisingan, panas dan suhu
2. Kelelahan mental adalah suatu perasaan lelah, keletihan akibat penyakit mental serta kelelahan, dimana ditandai dengan tingkat penurunan kinerja kerja, kelelahan lalu keterkaitan melalui ilmu psikologi masyarakat.

2.1.4 Jenis Kelelahan Kerja

Berdasarkan proses yang terjadi dalam otot, termasuk (Ramdan, 2018):

a. Kelelahan Otot (*Muscular Fatigue*)

Menurut Budiono (2003) dikutip dalam (Ramdan, 2018) Jenis pekerjaan ini disebabkan oleh penurunan kinerja otot setelah aktivitas fisik yang berkepanjangan, yang dikenal sebagai kelelahan fisiologis. Tanda-tanda lahiriah termasuk penurunan aktivitas fisik dan gerak, yang pada akhirnya dapat menyebabkan kelelahan fisik, yang dapat menyebabkan pegawai menjadi kurang produktif dalam pekerjaan mereka dan lebih sering melakukan kesalahan saat melakukan tugas.

b. Kelelahan umum (*General Fatigue*)

Perasaan letih dan perasaan aneh adalah tanda utama kelelahan umum, saat gejala kelelahan mulai muncul, semua aktivitas terganggu dan terhambat. Kurangnya motivasi membuat sulit dalam melakukan pekerjaan fisik ataupun mental, semuanya tampak lamban dan terasa berat. Kelelahan umum biasanya didefinisikan oleh penurunan motivasi untuk bekerja sebagai akibat dari durasi kerja fisik, intensitas kerja, monoton, faktor lingkungan, factor penyebab mental, status Kesehatan serta gizi (Ramdan, 2018).

2.1.5 Akibat Kelelahan Kerja

Menurut (Suma'mur, 2018), kelelahan kerja dapat menyebabkan efek berikut:

1. Pekerja yang lelah akan mencapai hasil yang lebih buruk dari pada karyawan yang bersemangat.
2. Hubungan yang memburuk antar karyawan dan anggota staf.
3. Bisa mendorong tindakan yang menyebabkan kualitas hidup rumah tangga seseorang menurun

Ada 30 kategori gejala kelelahan, menurut (Suma'mur, 2018):

1. Menunjukkan terjadinya pelemahan kegiatan
Perasaan berat kepala, menjadi lemah seluruh badan, kaki merasa berat, sering menguap, merasa kacau pikiran, menjadi mengantuk, merasakan beban dalam mata, kaku dan canggung dalam bergerak, tidak seimbang dalam berdiri maupun berbaring.
2. Menunjukkan terjadinya pelemahan motivasi
Merasa susah berfikir, lelah berbicara, menjadi gugup, tidak berkonsentrasi, tidak dapat mempunyai perhatian terhadap sesuatu, cenderung untuk lupa, kurang kepercayaan, cemas terhadap sesuatu, tidak dapat mengontrol sikap, tidak dapat tekun dalam bekerja.
3. Menunjukkan gambaran kelelahan fisik akibat keadaan umum.
Sakit kepala, kekakuan di bahu, merasa nyeri punggung, terasa pernafasan tertekan, haus, suara serak, terasa pening, spasme dari kelopak mata, tremor pada anggota badan, merasa kurang sehat.

2.1.6 Gejala Kelelahan Kerja

Kelelahan dalam bekerja menurunkan kapasitas dan daya tahan kerja. Kelelahan otot mudah dirasakan melalui nyeri otot. Kelelahan emosional sulit dirasakan karena banyak penyebabnya, pusat yang mengatur kelelahan emosi adalah kantung yang terletak di batang otak. Ada dua sistem yang berlawanan dalam latihan di tas: sistem aktivasi bekerja dan orang tersebut merasa segar secara fisik dan mental. Namun bila rangsangan terjadi dari dalam, maka sistem aktif tersebut bukanlah sistem pengaktif melainkan sistem penghambat, sehingga dapat menimbulkan rasa kantuk atau bahkan tidur, yaitu menurunnya kemauan bertindak atau kelelahan emosi (Sedarmayanti, 2019).

Untuk menghindari gejala kelelahan kerja, hal-hal berikut harus dilakukan untuk menjaga efisiensi kerja (Sedarmayanti, 2019):

1. Jadwalkan waktu istirahat agar sistem tidak diaktifkan dalam waktu singkat.
2. Menyediakan atau memastikan makanan dan Kesehatan agar system aktivitas tetap berjalan.

Para ahli telah mengembangkan jenis-jenis kelelahan selain kelelahan otot, antara lain sebagai berikut (Sedarmayanti, 2019):

1. Kelelahan penglihatan
2. Kelelahan akibat tekanan fisik pada seluruh organ (kelelahan tubuh secara umum)
3. Kelelahan mental
4. Kelelahan akibat tekanan aktivitas mental unilateral (kelelahan saraf)

5. Kelelahan kerja yang disebabkan oleh pekerjaan sendirian atau tempat kerja yang sepi
6. Akibat kelelahan oleh banyak hal yang menyebabkan kelelahan setiap hari

Gejala kelelahan kronis, meliputi (Budiono et al., 2018):

1. Peningkatan agresi (ketidaksabaran, perilaku negatif)
2. Depresi (kebingungan dan kurangnya motivasi)
3. Kurangnya pekerjaan dan kemalasan
4. Sikap buruk terhadap pekerjaan, permusuhan terhadap pimpinan atau tempat kerja

2.1.7 Cara Mengatasi Kelelahan Kerja

Otak mengontrol kelelahan. Ini adalah sistem rangsang dan penghambatan di sistem saraf pusat. Kedua sistem saling melengkapi, namun terkadang salah satu lebih kuat dari yang lain tergantung kebutuhan. Sistem rangsangannya adalah sistem saraf simpatis dan sistem penghambatnya adalah sistem saraf pasif. Kedua sistem tersebut harus digunakan agar jumlah karyawan seimbang.

Banyak variabel yang kompleks dan saling berhubungan menyebabkan kelelahan. Untuk mempertahankan atau meningkatkan produktivitas dalam bekerja, pencegahan terjadinya kelelahan sangatlah penting (Tarwaka et al., 2016).

Cara menghilangkan rasa lelah kerja (Suma'mur, 2018):

1. Sesuai kemampuan kerja fisik
2. Sesuai kemampuan kerja mental
3. Mendesain ulang tempat kerja
4. Lingkungan kerja
5. Pekerjaan tambahan hidup
6. Pekerjaan tambahan beragam
7. Mendesain ulang tempat kerja
8. Menyesuaikan aktivitas
9. Seimbangkan jumlah kalori
10. Beristirahat setiap dua jam

2.1.8 Pengukuran Kelelahan Kerja

Tidak ada metode untuk mengukur kelelahan yang akurat hingga saat ini. Peneliti sebelumnya telah menemukan kelelahan kerja, mereka membagi metode untuk mengukur kelelahan menjadi beberapa kelompok (Tarwaka et al., 2016):

1. Kualitas dan volume pekerjaan yang dilakukan

Metode ini menggambarkan jumlah proses kerja yang dilakukan per satuan waktu, atau waktu yang dihabiskan pada setiap item. Tujuan produksi, faktor sosial, dan perilaku psikologis di tempat kerja adalah beberapa dari banyak hal yang harus diperhatikan. Namun, faktor-faktor tersebut bukan penyebab kelelahan, meskipun kualitas keluaran, seperti produk yang rusak atau cacat, atau frekuensi kecelakaan, dapat menunjukkan kelelahan.

2. Uji psiko-motor (*Psychomotor test*)

- Persepsi, interpretasi, dan reaksi motorik semua terlibat dalam pendekatan ini. Mengukur waktu reaksi adalah salah satu cara untuk melakukannya. Waktu reaksi adalah waktu yang berlangsung dari saat suatu stimulus muncul hingga saat suatu aktivitas dirasakan atau dilakukan. Tes waktu reaksi dapat menggunakan lampu berkedip, suara dering, sentuhan kulit, atau guncangan tubuh. Melambatnya proses fisiologi di otot dan saraf ditunjukkan oleh peningkatan waktu reaksi.
- Menurut Sanders & McCormick (1987) waktu reaksi adalah lamanya suatu respons tertentu terjadi ketika suatu stimulus muncul, dalam kebanyakan kasus, waktu respons terpendek berkisar antara 150 dan 200 milidetik. Waktu reaksi tergantung pada banyak faktor, termasuk usia subjek, intensitas dan durasi stimulasi, dan variabel lainnya.
- (Dalam uji waktu reaksi, Setyawati (1996) menemukan bahwa stimuli terhadap cahaya lebih signifikan daripada stimuli suara, ini karena stimuli suara diterima oleh reseptor lebih cepat dari pada stimuli cahaya.
- Alat ukur waktu reaksi Indonesia menggunakan nyala lampu dan denting suara sebagai stimuli.

3. Uji hilangnya kelipan (*flicker-fusion test*)

Dalam kondisi lelah, kemampuan pekerja dalam melihat kelipan menurun, semakin lelah pekerja, semakin lama pula kedipannya. Tes kelipan tidak hanya mengukur kelelahan, namun juga memberikan informasi mengenai status kewaspadaan pekerja.

4. Perasaan kelelahan secara subjektif

"*Subjective Feelings of Fatigue*", yang dibuat oleh Japan *Industrial Fatigue Research Committee* (IFRC), yang didirikan pada tahun 1967 dan diadopsi oleh *the Japanese Association of Industrial Health* (IFRC) untuk mengukur tingkat subjektif fatigue, terdiri dari 30 item yang berkaitan dengan *general fatigue symptoms*. *Questionnaire* ini disosialisasikan dan diterbitkan dalam *Proceedings of the Symposium on Methodology of Fatigue Assessment*. Jumlah sepuluh poin pertama menunjukkan penurunan aktivitas, sepuluh poin kedua menunjukkan kurangnya motivasi untuk bekerja, dan sepuluh poin ketiga menunjukkan fisik lelah. Semakin jelas gejala kelelahan, semakin parah tingkat kelelahan. Kelemahan kuesioner ini adalah tidak mengevaluasi setiap bagian pertanyaan secara independen. Sebuah kuesioner dilakukan di mana tanggapan dinilai menggunakan empat skala Likert. Sebanyak 30 kuesioner dengan item berikut digunakan:

10 pertanyaan tentang pelemahan kegiatan:

- 1) perasaan berat di kepala
- 2) lelah seluruh badan
- 3) berat di kaki
- 4) menguap
- 5) pikiran kacau
- 6) mengantuk
- 7) ada beban pada mata
- 8) gerakan canggung dan kaku
- 9) berdiri tidak stabil

10) ingin berbaring

10 pertanyaan tentang pelemahan motivasi:

11) susah berpikir

12) lelah untuk bicara

13) gugup

14) tidak berkonsentrasi

15) sulit memusatkan perhatian

16) mudah lupa

17) kepercayaan diri berkurang

18) merasa cemas

19) sulit mengontrol sikap

20) tidak tekun dalam pekerjaan

10 pertanyaan tentang gambaran kelelahan fisik:

21) sakit di kepala

22) kaku di bahu

23) nyeri di punggung

24) sesak nafas

25) haus

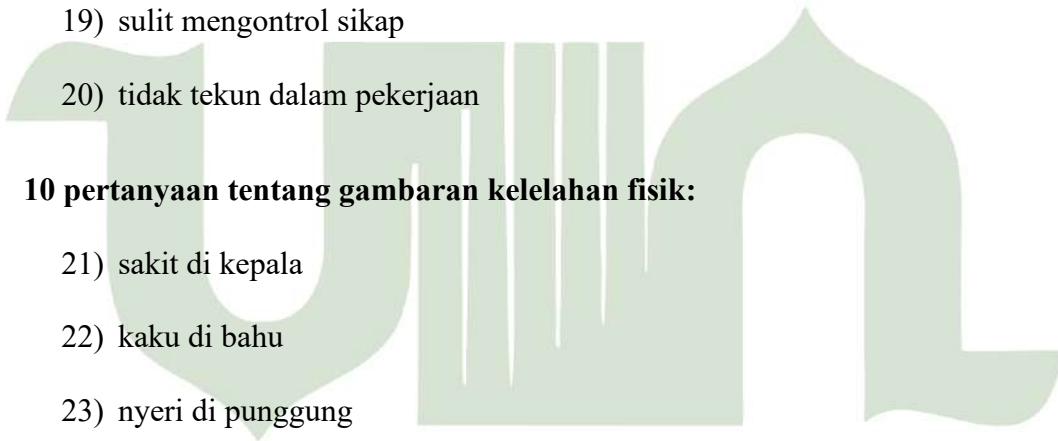
26) suara serak

27) merasa pening

28) spasme di kelopak mata

29) tremor pada anggota badan

30) merasa kurang sehat



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ramdan tahun 2019 tentang *Measuring Work Fatigue on Nurses: A Comparison between Indonesian Version of Fatigue Assessment Scale (FAS) and Japanese Industrial Fatigue Research Commite (JIFRC) Fatigue Questionnaire* menyatakan bahwa Studi ini menunjukkan bahwa JIFRC versi bahasa Indonesia memenuhi kriteria alat penilaian yang handal dan valid untuk menilai kelelahan kerja pada perawat, meskipun ada delapan item pertanyaan yang masih perlu diperbaiki. Konsistensi internal yang tinggi dan validitas konstruk mendukung penerapan JIFRC sebagai alat yang mudah digunakan untuk menilai kelelahan kerja di kalangan perawat di Pengaturan layanan kesehatan di Indonesia.

Setelah wawancara dan tanya jawab, selanjutnya skor dari 30 pertanyaan yang diajukan dihitung dan menjumlahkannya sehingga menghasilkan total skor setiap individu. Kemudian soal ini disusun dan jawabannya soal diskursus dengan menggunakan empat skala likert. Berdasarkan penilaian kelelahan subjektif menggunakan 4 skala likert, antara lain (Ramdan, 2018):

- a. Skor 1 = Tidak pernah
- b. Skor 2 = Kadang-kadang
- c. Skor 3 = Sering
- d. Skor 4 = Sangat sering

Tabel 2. 1 Klasifikasi tingkat kelelahan subjektif berdasarkan total skor individu

Tingkat Kelelahan	Total skor individu	Klasifikasi kelelahan	Tindakan perbaikan
1	30-52	Rendah	Belum diperlukan adanya tindakan perbaikan
2	53-75	Sedang	Mungkin diperlukan tindakan kemudian hari
3	76-98	Tinggi	Diperlukan tindakan segera
4	99-120	Sangat tinggi	Diperlukan tindakan menyeluruh sesegera mungkin

5. Uji mental

Konsentrasi metode ini dapat digunakan untuk menilai ketepatan dan kecepatan penyelesaian tugas. Tes Bourdon-Wiersma digunakan untuk mengukur kecepatan, ketepatan, dan konsistensi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semakin lelah seseorang, semakin rendah kecepatan, ketepatan, dan konsistensinya, atau sebaliknya. Namun, tes ini lebih baik digunakan untuk mengukur kelelahan yang disebabkan oleh aktivitas atau pekerjaan yang melibatkan unsur-unsur mental.

2.1.9 Dampak Kelelahan Kerja

Menurut Suma'mur 1999 dikutip dalam (Ramdan, 2018) Kelelahan akibat kerja dapat menurunkan kewaspadaan, konsentrasi dan ketelitian yang pada gilirannya meningkatkan kemungkinan kecelakaan kerja. Selain itu kelelahan dapat menyebabkan menurunnya konsentrasi, lambat dan lemahnya kognisi, lambat dan sulit berpikir, menurunnya minat atau keinginan bekerja, menurunnya tenaga dan tenaga fisik dan mental yang pada akhirnya mengakibatkan kecelakaan kerja dan menurunnya produktivitas kerja. Jika rasa lelah terus berlanjut setiap hari, hal ini dapat menyebabkan kelelahan kronis, rasa lelah bukan hanya terjadi di malam hari setelah pekerjaan, namun saat bekerja, terkadang bahkan sebelum memulai karir. Kelelahan muncul sebagai gejala. Gejala psikologis ditandai dengan perilaku negatif dan perasaan tidak pada tempatnya di lingkungan, sering kali disertai depresi, kurang energi, dan kehilangan tujuan, gejala mental ini sering dikaitkan dengan gangguan mental seperti sakit kepala, pusing, gangguan pencernaan, susah tidur, dll. Hal ini menyebabkan peningkatan kerugian, terutama kerugian jangka pendek karena meningkatnya kebutuhan istirahat atau meningkatnya penyakit, kelelahan klinis sangat umum terjadi pada orang dengan masalah mental atau emosional. Sikap negatif terhadap pekerjaan, perasaan negatif terhadap atasan dan lingkungan kerja bisa menjadi penyebab utama sebab maupun akibat.

2.1.10 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kelelahan

kelambanan pekerjaan adalah metode berkurangnya kepuasan, prestasi pekerjaan dan pengurangan kemampuan/daya tahan fisik untuk terus bekerja. Ada

beberapa jenis kelelahan yang diketahui mempunyai ciri-ciri yang berbeda-beda, misalnya (Suma'mur, 2009):

1. Kelelahan otot, dalam hal ini nyeri hebat terjadi ketika otot mengalami peregangan berlebihan.
2. Kelelahan visual, yaitu kelelahan karena stres yang berasal dari organ penglihatan (mata), dan terus-menerus fokus pada sesuatu.
3. Kelelahan mental adalah kelelahan yang disebabkan oleh aktivitas mental tidak disebabkan langsung oleh aktivitas fisik, seperti: berpikir
4. Kelelahan monoton merupakan salah satu jenis kelelahan yang terjadi karena rutinitas sehari-hari, aktivitas yang tidak menarik, atau tempat kerja yang membosankan

Menurut Suma'mur penyebab kelelahan ada 5 kelompok, antara lain:

1. Kondisi yang sama
2. Stress dan jam kerja yang panjang, sidik dan kognitif
3. Faktor tempat seperti iklim kerja, cahaya dan kesendirian
4. Kondisi psikologis sepeerti bertanggung jawab, kecemasan atau ketidaksepakatan
5. sakit, kesakitan dan keadaan nutrisi

Beberapa faktor individu yang dapat mempengaruhi kelelahan yaitu:

1. Faktor Internal

a. Usia

Menurut Suma'mur (1989) yang dikutip dari (Ramdan, 2018) Kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah usia. Usia seseorang mempengaruhi citra tubuhnya, generasi muda cenderung melakukan pekerjaan berat, dan seiring bertambahnya usia, kemampuan melakukan pekerjaan berat semakin menurun. Pekerja yang lebih tua lebih cepat menjadi kelelahan dan kurang mampu beralih cepat dalam pekerjaannya, yang berdampak kinerja mereka. Kemampuan melakukan suatu tugas dengan baik berbeda-beda pada setiap orang dan dipengaruhi oleh usia seseorang, kemampuan bekerja sebesar 80% pada usia lima puluh tahun dan 60% pada usia enam puluh tahun dari kemampuan bekerja pada umur 25 tahun.

b. Jenis Kelamin

Menurut Tarwaka (2004) menyatakan bahwa wanita biasanya hanya memiliki 2/3 kapasitas kekuatan fisik atau otot dibandingkan pria. Untuk mencapai hasil kerja yang adil, pekerjaan harus dibagi antara laki-laki dan perempuan. Beradaptasi dengan kekuatan, keterampilan, dan keterbatasan masing-masing orang (Ramdan, 2018).

c. Masa Kerja

Proses tubuh seperti aliran darah, pencernaan, otot, saraf, dan pernafasan dipengaruhi oleh aktivitas fisik yang terus menerus dan berkelanjutan. Pada

kondisi tersebut, kelelahan terjadi akibat penumpukan produk limbah di arteri dan aliran darah, dimana produk limbah tersebut membatasi kelangsungan aktivitas otot.

Tingkat pengalaman seseorang terhadap pekerjaan mempengaruhi tingkat kelelahan, hal ini karena orang yang lebih berpengalaman dapat melakukannya dengan lebih baik. mereka dapat menyesuaikan konsumsi daya tergantung pada frekuensi pengoperasian. Selain itu, mereka sudah mengetahui platform kerja mana yang lebih cocok atau terbaik bagi mereka untuk mempertahankan hasilnya, hal ini diharapkan dapat mencegah atau mengurangi kelelahan dan kecelakaan saat bekerja. Namun demikian, jam tugas yang panjang mampu memberikan dampak psikologis terhadap kelelahan kerja, seiring dengan berkembangnya rasa bosan di tempat kerja (Ramdan, 2018).

Waktu kerja adalah lamanya seseorang bekerja sejak pertama kali bergabung dengan perusahaan, waktu kerja dapat diartikan sebagai lamanya seorang pegawai terlibat dalam suatu bidang usaha pada suatu bidang tertentu, karier adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan seseorang selama periode waktu tertentu (Sumamur, 2018). Menurut Budiono dalam buku Wulanyani dkk, waktu berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan cara yang baik atau buruk, akan bermanfaat jika orang tersebut bekerja dalam jangka waktu yang lama dan menjadi lebih paham dengan pekerjaannya. Di sisi lain, jika bekerja lebih lama menyebabkan kelelahan dan kebosanan, hal ini dapat membahayakan, bahaya yang ditimbulkan oleh seseorang meningkat dengan lama bekerja. oleh tempat kerjanya, masa bekerja biasanya dibagi menjadi 3 bagian (Wulanyani *et al*, 2019):

- Masa kerja baru: < 6 tahun.
- Masa kerja sedang: 6-10 tahun.
- Masa kerja lama: >10 tahun.

d. Psikis

Sangat mudah bagi karyawan dengan masalah kesehatan mental untuk kelelahan jangka panjang, pekerjaan yang tetap sama, atau monoton dalam jangka waktu tertentu atau dalam jangka waktu yang lebih lama, biasanya dilakukan oleh perusahaan produksi yang besar, merupakan salah satu penyebab reaksi psikologis (Suma'mur, 2018).

e. Status Kesehatan

(Suma'mur, 2018) Kelelahan dapat dipengaruhi oleh kondisi kesehatan, yang dapat diketahui dengan melihat sejarah kesehatan. Beberapa penyakit yang mungkin menyebabkan lelah adalah sebagai berikut:

- 1) Gangguan Jantung
- 2) Gagal Ginjal
- 3) Asma
- 4) Rendahnya tekanan darah
- 5) Tingginya tekanan darah

Kesehatan jasmani merupakan hal yang penting dalam menjalankan bisnis. Jika seseorang sering sakit, ia tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, riwayat kesehatan dapat digunakan untuk mengetahui kondisi medis yang menyebabkan kelelahan kerja.

f. Status Perkawinan

Pekerja yang sudah menikah dan harus memikul tanggung jawab tidak hanya di tempat kerja, tapi juga di rumah, lebih rentan mengalami burnout. Kehidupan keluarga mempengaruhi karir seseorang. Jika suami istri bertengkar sebelum berangkat kerja, gagasan pertengkarannya ini akan berlanjut di tempat kerja. Misalnya, stres dalam kehidupan keluarga juga dapat ditemukan dalam pekerjaan. Ini tentang menunda pekerjaan, merusak peralatan, dan meningkatkan ancaman saat ini, sebagian besar pekerja berisiko bekerja terlalu keras (Suma'mur, 2018).

g. Sikap kerja

Sikap kerja dapat dihitungkan dengan meyakini bahwa hasil yang bagus adalah hasil kerja kuat, emosi, lalu perasaan. Respon atau ekspresi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan ketika bekerja atau memberikan jasa, jiwa dan raga untuk menghasilkan barang atau jasa dikenal sebagai sikap kerja. Perilaku terhadap pencapaian tujuan sikap kerja dapat digunakan sebagai pengukur keberhasilan pekerjaan. Konflik yang terjadi antara manajer dan karyawan dapat menyebabkan rasa malas dalam bekerja, bagaimana seseorang melihat pekerjaan mereka, yang dibentuk oleh pengalaman mereka sebelumnya, dikenal sebagai sikap kerja mereka positif lalu negatifnya di dalam bekerja, serta harapan yang dimiliki untuk pengalaman di masa depan. Konsep pegawai terhadap pekerjaannya dan kerjasamanya dengan alat kerja menentukan efektivitas, efisiensi dan produktivitas kerja, posisi yang tidak biasa di tempat kerja, seperti tangan terentang, dihindari. Penggunaan kursi dan meja ukuran bak oleh orang berbadan

tinggi atau duduk terlalu tinggi dapat mempengaruhi hasil kinerja. Kelelahan terjadi (Suma'mur, 2018).

h. Status Gizi

(Suma'mur, 2018) Kemampuan dan kesehatan bekerja sangat terkait dengan status nutrisi seseorang, tubuh memerlukan nutrisi untuk menjaga badan dan memperbaiki sel dan sistem jaringan yang rusak, sumber daya ini juga cocok untuk digunakan dengan aktivitas yang semakin meningkat, secara klinis, ada korelasi antara aktivitas fisik secara keseluruhan dan status gizi seseorang. Individu dengan status gizi buruk, yaitu jumlah makanan yang diterima tubuh lebih sedikit atau lebih dari biasanya, cenderung menunjukkan kelelahan. Untuk mengetahui status gizi Anda, Anda dapat menghitung indeks massa tubuh (IMT) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{IMT} = \frac{\text{Berat Badan (kg)}}{\text{Tinggi Badan}^2 \text{ (m)}^2}$$

Konsumsi energi merupakan kebutuhan terpenting bagi pekerja dalam beraktivitas dan bekerja secara umum, hal ini sangat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya, saat kontraksi, pembuluh darah di otot menyempit hingga mengganggu aliran darah, karena darah tidak dapat membawa nutrisi serta oksigen tidak mengalir sangat baik, jumlah oksigen yang dibutuhkan tubuh berkurang.

2. Faktor Eksternal

a. Beban Kerja

Bagi mereka yang bekerja, pekerjaan adalah tantangan, stres dapat bersifat fisik, psikologis atau sosial, setiap karyawan mempunyai kelebihan masing-masing dalam hal bekerja, beberapa di antaranya lebih baik dalam mengatasi beban fisik, mental, atau sosial, faktanya, ada banyak bentuk kelelahan kerja akibat terlalu banyak bekerja (Suma'mur, 2018). Tanggung jawab pekerjaan merupakan hasil interaksi antara persyaratan pekerjaan, lingkungan kerja sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan sikap karyawan. Intensitas beban kerja yang dihadapi oleh anggota staf dapat digunakan untuk mengidentifikasi lamanya personel dapat melaksanakan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan kapasitas atau kemampuan kerjanya, semakin banyak bekerja maka semakin singkat waktu seseorang dapat bekerja tanpa merasa lelah dan stres secara fisik, begitu pula sebaliknya (Tarwaka et al., 2016).

b. Shift Kerja

Hari kerja yang baik adalah 6-8 jam dan 18 jam terakhir digunakan untuk kehidupan pribadi dan keluarga, istirahat, tidur dan kebutuhan lain, perpanjangan jam bekerja melebihi jangka waktu biasanya tidak mempengaruhi efektifitas kerja dan umumnya mengakibatkan berkurangnya produktivitas bersama dengan potensi terjadinya kelelahan, penyakit dan kecelakaan. Kerja shift diartikan sebagai pekerjaan terencana yang dilakukan secara terus-menerus atau bergantian atau di luar jam kerja normal, kerja shift bisa full-time, kalau malam, atau jam kerja fleksibel. Setiap sistem pergerakan mempunyai kelebihan dan kekurangan.

Gerakan erat kaitannya dengan ritme sirkadian, terutama gerakan malam hari, tubuh memiliki ritme yang disebut irama sirkadian yang berlangsung setiap hari, irama sirkadian berasal dari bahasa latin yang secara etimologis artinya sekitar yang berarti hari, karena perubahan ritme sirkadian yang terkait dengan pekerjaan pertanian, masyarakat tidak suka bekerja di malam hari (Ramdan, 2018).

Astrand dan Rodahl, 2986; Pulat, 1992 dalam Ramdan (2018) dikatakannya, Perbedaan jam kerja dan periode sirkadian dapat menimbulkan permasalahan kesehatan, keselamatan dan sosial, antara lain dampak fisik berupa berkurangnya waktu tidur, menurunnya kesehatan jasmani, menimbulkan kantuk dan kelelahan, anoreksia, dan penyakit-penyakit tersebut. Selain itu, kerja shift juga mempunyai dampak psikologis terhadap karyawan. Masalah keluarga, menghabiskan waktu luang, terbatasnya peluang bertemu bersama teman dan masalah dalam kegiatan kumpulan, merupakan masalah besar bagi masyarakat (Ramdan, 2018).

c. Penerangan

Pencahayaan yang baik memungkinkan pekerja melihat apa yang mereka lakukan dengan jelas, cepat dan tanpa usaha, banyak cahaya juga menyegarkan dan meningkatkan visibilitas. Pencahayaan yang buruk menyebabkan kelelahan mata dengan mengurangi efisiensi dan kinerja, sakit kepala dan sakit mata, kerusakan pada mata, kelelahan psikologis, dan kecelakaan (Suma'mur, 2018).

d. Kebisingan

Kebisingan adalah pendapat yang tidak diinginkan yang berada di atas tingkat atau keparahan tertentu lalu dapat menyebabkan rasa tidak nyaman, utamanya bila metode bantu dengar mengalami kerusakan. Selain itu, bising adalah suara yang

dipersepsikan sebagai stimulus pada telinga melalui suara pita suara, dan bila bunyi tersebut tidak diperlukan disebut kebisingan, misalnya kebisingan mempengaruhi tubuh, melalui mengganggu sistem saraf otonom yang diidentifikasi dengan peningkatan jantung berdebar, peningkatan ketegangan otot dan percepatan kelelahan (Suma'mur, 2018).

e. Iklim Kerja

Suhu yang terlalu tinggi dapat menyebabkan pembengkakan, pendarahan, penurunan kinerja, dan penurunan kerja organ pencernaan, serta peningkatan suhu tubuh dan penurunan suhu tubuh, sedangkan suhu yang terlalu rendah dapat menyebabkan kekurangan dan kurang struktur sistem tubuh. produksi keringat sebagai akibat dari peningkatan suhu (Suma'mur, 2018).

Menurut Tarwaka, banyak hal yang menjadi penyebab kelelahan dalam bekerja, yaitu (Tarwaka et al., 2016):

1. Intensitas dan jangka waktu pekerjaan mental dan fisik
2. Pemasalahan dalam tubuh seperti bertanggung jawab, kecemasan lalu stres
3. Irama sirkadian
4. tempat seperti cuaca, cahaya, kesendirian, Gerakan dan lainnya
5. Penyakit dan keadaan medis
6. Pola makan

2.2 Perawat

2.2.1 Definisi Perawat

Keperawatan ialah jenis pekerjaan dimana dikenal sebagai praktik keperawatan, peran profesionalnya adalah membantu mendiagnosis dan mengidentifikasi kebutuhan pasien, tugas perawat adalah memahami kebutuhan pasien dan memenuhi kebutuhan tersebut. Dalam teori keperawatan kajiannya mencakup topik utama seperti tindakan pasien, respons keperawatan, dan langkah-langkah keperawatan dimana ditunjukkan tentang kesejahteraan pasien (Suwignyo, 2017).

Untuk mencapai, mempertahankan, dan memulihkan kesehatan individu, keluarga, dan komunitas, keperawatan adalah pekerjaan yang berfokus pada perawatan mereka. serta kualitas hidup sejak lahir hingga meninggal. Perawat bertanggung jawab memenuhi kebutuhan utama klien, pengasuh diharapkan klien menganggap sebagai individu menarik yang berhak mendapatkan perlindungan penuh (Ariani et al., 2020).

2.2.2 Peran Perawat

Perawat adalah satu-satunya orang yang memiliki otoritas eksklusif untuk memberikan perawatan medis dan bertanggung jawab untuk mencegah penyakit bagi pasien dan diri mereka sendiri. Misalnya, perawat menangani penyakit di banyak wilayah kerja (46 %), ruang operasi (37 %), ruang bersalin (37 %), rumah sakit (11 %), ruang nifas (3%), dan lokasi lainnya (3%). Setelah kontak dengan berbagai patogen, risiko penularan hepatitis B (tenaga kesehatan yang tidak aman) adalah 30%, hepatitis C 1,8%, dan HIV 0,3% (Ferusgel et al., 2019).

Menurut konsorsium ilmu Kesehatan, keperawatan mencakup kegiatan-kegiatan sebagai berikut (Wijaya, 2018):

1. Tanggung jawab sebagai pemberi asuhan keperawatan

Mulai dari keperawatan hingga mampu membuat diagnosis keperawatan guna merencanakan dan melaksanakan intervensi yang tepat. Menurut tingkat kebutuhan dasar manusia, tingkat perkembangannya dapat dievaluasi, pemberian layanan pemeliharaan bervariasi dari yang sederhana hingga yang kompleks.

2. Tugas advokat klien

Perawat menjalankan peran ini dengan membantu klien dan keluarga menafsirkan berbagai informasi dari penyedia layanan kesehatan atau informasi lainnya, terutama dengan mempersiapkan diri dalam perawatan pasien. Mereka juga dapat memberikan kontribusi terhadap perawatan dan perlindungan hak-hak pasien, yang mencakup hak atas pelayanan yang baik, hak untuk mengetahui penyakitnya, hak atas privasi, hak untuk menentukan nasib sendiri, dan hak untuk membayar atas kelalaiannya.

3. Peran Edukator

Peran edukator adalah membantu klien untuk meningkatkan pengetahuan kesehatannya, mengenali gejala penyakit dan mengambil tindakan untuk mengubah perilaku klien setelah mendapat pengobatan.

4. Tugas Koordinator

Peran ini dilaksanakan dengan mengelola, merencanakan dan mengorganisasikan pelayanan kesehatan oleh tim pelayanan kesehatan agar pelayanan kesehatan dapat dikelola sesuai dengan kebutuhan klien.

5. Tanggung jawab Bersama

Perawat bekerja dengan sistem layanan kesehatan yang mencakup dokter, ahli terapi fisik, ahli gizi, dll, dan mencoba menentukan layanan keperawatan apa yang diperlukan, termasuk diskusi atau konsultasi untuk menentukan sifat layanan.

6. Peran konselor

Peran konselor adalah memberikan nasehat terhadap permasalahan dan pengobatan yang akan ditawarkan, hal ini dilakukan atas permintaan klien akan informasi tentang tujuan perawatan.

7. Peran reformisme

Peran reformisme dapat dilaksanakan melalui perencanaan, kerjasama, sistematika dan perubahan metode pemberian layanan.

2.2.3 Fungsi Perawat

Perawat ialah profesi dimana dilakukan menurut dengan pekerjaannya. Selama pelaksanaan tugasnya, perawat melakukan banyak hal diantaranya (Hidayat, 2018):

1. Fungsi Independen

Pekerjaan khusus pekerjaan khusus adalah dimana perawat melaksanakan tugasnya secara mandiri dalam pekerjaannya, mereka memutuskan apa yang harus dilakukan. hal-hal mendasar. Kebutuhan manusia seperti: memenuhi kebutuhan fisiologis (menyediakan kesehatan, memenuhi kebutuhan memenuhi kebutuhan cairan dan elektrolit, memenuhi kebutuhan gizi, dan memenuhi kebutuhan fisik lainnya), memenuhi kebutuhan rasa aman dan

nyaman, memenuhi kebutuhan kasih sayang, memenuhi kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri.

2. Fungsi Dependen

Peran perawat melakukan pekerjaannya berdasarkan informasi atau perintah perawat lain, jadi itu adalah tindakan melepaskan pekerjaan yang telah dilakukan. Hal ini biasanya terjadi pada perawat dari tingkat spesialis hingga perawat umum, mulai dari perawat manajer hingga perawat layanan primer.

3. Fungsi Independen

Proses ini dilakukan oleh kelompok kerja yang saling bergantung, ciri ini dapat terjadi apabila bentuk pelayanan memerlukan kerjasama tim dalam pemberian pelayanan, seperti dalam pemberian asuhan keperawatan pada pasien dengan penyakit kompleks. Situasi ini tidak dapat ditangani oleh tim perawat saja, tetapi juga oleh dokter atau orang lain, misalnya dokter. Oleh dokter pada saat melakukan tindakan pengobatan bekerjasama dengan perawat pada saat memantau obat yang diberikan.

2.2.4 Definisi Keperawatan

Pemenuhan kebutuhan dasar orang yang sehat dan orang yang sakit jasmani, rohani dan sosial guna mencapai kesehatan yang baik dikenal sebagai keperawatan. Pemenuhan kebutuhan dasar adalah untuk meningkatkan kekuatan seseorang, mencegah, menyembuhkan dan menyembuhkan keadaan yang dianggap penyakit oleh seseorang (Nursalam, 2018).

Keperawatan adalah salah satu profesi yang berperan dalam memberikan pelayanan kesehatan secara profesional; ini mencakup memenuhi kebutuhan dasar

orang yang sehat dan sakit yang menderita gangguan fisik, psikis, atau sosial untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang optimal (Tenggor et al., 2019).

Karena hingga 80% layanan kesehatan diberikan oleh perawat di hampir setiap negara, dan 40% penyedia layanan kesehatan di Indonesia adalah perawat, staf perawat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap penyediaan layanan rumah sakit karena layanan keperawatan menjamin perawatan yang konsisten dan terus menerus untuk pelanggan, yaitu pasien dan keluarganya, setiap hari. Akibatnya, pelayanan tenaga keperawatan memengaruhi citra dan kualitas rumah sakit (Ariani et al., 2020).

2.2.5 Konsep utama keperawatan

Keperawatan memiliki lima gagasan utama (Suwignyo, 2017):

a. Tugas perawat

Tanggung jawab perawat adalah membantu pasien memenuhi kebutuhan mereka (misalnya, kenyamanan dan keamanan fisik selama perawatan atau dalam observasi). Perawat harus memahami kebutuhan pasien agar dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Perawat harus memahami tugas profesionalnya. Keperawatan profesional adalah pekerjaan yang dilakukan perawat secara sukarela dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan menolong pasien, ada banyak tugas keperawatan darurat dan non-profesional yang dapat dilakukan perawat, hal ini harus dikurangi sehingga perawat dapat lebih fokus pada apa yang sebenarnya mereka lakukan

b. Mengenal perilaku pasien

Untuk memahami perilaku pasien, seseorang harus melihat perilaku verbal dan non-verbal pasien yang ditunjukkannya.

c. Reaksi segera

Perawat dan pasien memiliki reaksi segera terhadap pikiran, gagasan, dan perasaan masing-masing, perawat memiliki reaksi langsung atau internal terhadap pikiran, perasaan, dan emosi pasien.

d. Etika dalam proses keperawatan

George (Suwignyo, 2007) mengatakan bahwa pengajaran keperawatan adalah proses langkah demi langkah yang terjadi dalam hubungan antara perawat dan orang yang merawat mereka yang unik, dengan mempertimbangkan kebutuhan pasien akan bantuan dan tindakan yang tepat, serta perilaku pasien, respons perawat, dan tindakan yang tepat.

e. Peningkatan

Pasien berkembang dan menjadi lebih produktif karena perbaikan.

2.2.6 Jenis Tindakan Keperawatan

Beban kerja perawat tergantung pada jenis pekerjaan yang dilakukan. Ada tiga jenis kegiatan pemberian pelayanan keperawatan, yaitu (Rohmah et al., 2018):

1. Perawatan yang tepat

Kebutuhan fisik, mental, dan spiritual pasien sangat penting dalam perawatan. Komunikasi, pengobatan, makan, dan minum, menjaga kebersihan, pemulangan pasien, lalu aktivitas sama seperti memeriksa tanda-tanda

penting, perawatan luka, persiapan pembedahan, memeriksa, pemasangan, lalu memantau cairan infusan, serta manajemen lalu pengelolaan perawatan medis adalah bagian dari kebutuhan ini.

2. Aktivitas perawatan tidak langsung

Aktivitas perawatan tidak langsung termasuk pembuatan rencana perawatan, komunikasi dengan anggota tim, menulis dan membaca laporan dan layanan medis, melaporkan status pasien, merencanakan dan melaksanakan tindak lanjut, dan koordinasi.

3. Aktivitas Individu

Semua tugas yang dilakukan oleh perawat untuk memenuhi kebutuhan pribadi mereka atau tidak berhubungan dengan pasien memakan, minum, membaca, pergi ke kamar mandi, berdoa, melihat televisi, berbicara, dll.

2.2.7 Tahapan-Tahapan dalam Proses Asuhan Keperawatan

Progres keperawatan (Risnah, 2017):

1. Asesmen

Asesmen adalah proses awal dalam keperawatan untuk mengumpulkan data klien untuk mengidentifikasi berbagai permasalahan.

2. Diagnosa Keperawatan

Diagnosa tentang keperawatan merupakan masalah dengan kesehatan yang nyata lalu peawat dapat mempunyai wewenang untuk memberikan asuhan keperawatan berdasarkan pelatihan dan pengalamannya.

3. Strategi Keperawatan

Strategi keperawatan merupakan penetapan sasaran, kegiatan dan evaluasi serangkaian intervensi perawatan terhadap pasien/klien berdasarkan evaluasi klinis untuk menentukan masalah kesehatan dan perawatan pasien.

4. Implementasi

Implementasi adalah implementasi dari rencana tindakan yang dirancang untuk memastikan bahwa kebutuhan pasien terpenuhi.

5. Analisis

Evaluasi adalah langkah terakhir dalam proses perawatan, yang menentukan apakah tujuan rencana keperawatan telah dicapai atau tidak.

2.3 Kajian Integrasi Keislaman

kelelahan hanya hanya kelelahan fisik, karena setiap orang menderita kelelahan, rasa sakit di badannya minimal, gejala perubahan fisik, dan perasaan tidak sama untuk semua orang, ada juga definisi kelelahan yang berbeda dari sudut pandang keselamatan, kesehatan dan psikologis tergantung pada penelitiannya. Untuk mempelajari lebih lanjut tentang definisi sebenarnya dari kelelahan (Suma'mur, 2009).

firman Allah SWT mengatakan Q.S An-Naba: 9 yang berbunyi:

سُبَاتًا نَوْمَكُمُ وَجَعَلْنَا

Terjemahnya: “Dan kami jadikan tidurnu untuk istirahat” (Departemen Kementerian Agama RI, 2013)

Ayat di atas jelas menunjukkan bahwa Tuhan Yang Maha Esa berpesan untuk merehatkan agar mereka mampu melakukan pekerjaannya dengan badan yang

sehat. Tuhan mengizinkan manusia untuk tidur di malam hari agar dapat beristirahat dari kesibukan pekerjaan di siang hari, sehingga terciptalah jalan hidup, dengan istirahat dalam tidur, seseorang mendapat energi dan siap bekerja keesokan harinya, jika tidur tidak diganggu dengan istirahat, maka energi seseorang akan berkurang dan tidak mampu melakukan aktivitas sehari-hari. Berdasarkan hadits dari Sahl Bin Sa'd, Ibnu Atsir berkata: "Tidaklah kami Qoyluulah dan makan siang kecuali setelah shalat jum'at", dan "Qoyluulah kalian, sesungguhnya syaithon tidak qoyluulah." Al-hazh Ibnu Hajar menyatakan bahwa hadits di atas menunjukkan bahwa para sahabat nabi melakukan qoyluulah semua hari (Shihab, 2002).

Hadist anjuran beramal untuk kehidupan dunia dan akhirat

عَلَيْهِ اللهُ صَلَّى اللهُ رَسُوْلُ قَالَ: قَالَ عَنْهُ اللهُ رَضِيَ الْعَاصِمُ بْنُ عَمْرٍو بْنِ اللهِ عَنِ رُوِي
غَدَاً تَمُوْثُ كَأَنَّكَ لِأَخِرَتِكَ وَاَعْمَلْ أَبَدًا تَعِيْشُ كَأَنَّكَ لِدُنْيَاكَ إِعْمَلْ : وَسَلَّم

Diriwayatkan dari ‘Abdullah bin ‘Amr bin al-‘Ash z bahwa Rasûlullâh Shallallahu ‘alaihi wa sallambersabda, “Beramallâh (bekerjalah) untuk duniamu seakan-akan kamu akan hidup selamanya dan beramallâh untuk akhiratmu seakan-akan kamu akan mati besok.”

Usia, jenis kelamin, masa kerja, beban kerja, dan shift kerja adalah beberapa variabel yang berkontribusi pada kelelahan kerja. Faktor-faktor berikut akan dijelaskan dalam studi integrasi keislaman:

2.3.1 Usia

Faktor usia berpengaruh terhadap kelelahan pekerja: usia membuat mereka lebih lelah. Perubahan aktivitas fisik seiring bertambahnya usia dapat mempengaruhi kemampuan dan kemampuan seseorang dalam bekerja (Monica Lidia, 2010).

Orang dapat dibagi menjadi masa kanak-kanak, remaja dan orang dewasa berdasarkan usia. Usia dewasa dibedakan menjadi muda (18 hingga 30 tahun), paruh baya (usia 31 hingga 60 tahun) dan umur tua (di atas 60 tahun). Berdasarkan Undang-Undang Pensiun tahun 1967, sebagaimana diubah pada tahun 1977, pekerja lanjut usia didefinisikan sebagai mereka yang berusia di atas 40 tahun. Kemampuan tubuh seperti pendengaran, visual, dan kecepatan reaksi menurun pada usia 40 tahun, tetapi sangat sedikit orang berumur empat puluh tahun yang mempertimbangkan lebih tua atau lebih tua dari mereka (Monica Lidia, 2010).

firman Allah SWT mengatakan Q.S Al-Qashash/28:26 yang berbunyi:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

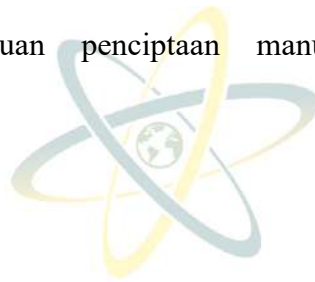
artinya: *"Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".*

Gaya yang kita bicarakan adalah gaya yang berada di tempat berbeda. Oleh karena itu, perlu diputuskan terlebih dahulu bidang mana yang akan diputuskan. Selain itu amanah juga berkaitan dengan kejujuran orangnya, dan

kejujuran akan kebenarannya, sehingga orang tersebut tidak mengira bahwa dirinya adalah pemilik harta benda, melainkan milik orang yang memberi amanah tersebut, dan wajib menjaganya. harus disimpan. Jika Anda meminta pengembalian dana (Shihab, 2002).

2.3.2 Jenis Kelamin

Semua laki-laki dan perempuan dianggap sama, beribadah kepada Tuhan adalah salah satu tujuan penciptaan manusia. Menurut QS. Al-Zariyat:56 yang berbunyi:



وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Terjemahannya: *“Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku.”*

Dalam hal kedudukannya tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Tidak perlu melihat atau mempertimbangkan jenis kelamin seseorang, orang yang melakukan banyak amal ibadahnya akan mendapat pahala yang besar, mereka diberikan kesempatan dan hak yang sama untuk menjadi pengamat yang baik. Secara umum dalam Al-Qur'an, hamba yang terbaik disebut orang yang bertakwa, tidak ada perbedaan jenis kelamin, ras atau suku untuk mencapai tingkat kesalehan tersebut.

Laki-laki dan perempuan sebagai khalifah di muka bumi, maksud dan tujuan diciptakannya laki-laki di muka bumi, bukan hanya sebagai hamba (panglima), namun sebagai ibadah kepada Tuhan Yang Maha Esa. Biarlah dia taat dan mengabdikan padanya, namun jadilah khalifah di muka bumi (*khalifah fi al-ard*). Kemampuan manusia menjadi khalifah di bumi ditunjukkan dalam QS. al-

An'am: 165 artinya:

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيُبَيِّنَ لَكُمْ فِي مَا اتَّكُمُ إِنَّ رَبَّكَ
سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَحِيمٌ

artinya: “Dan Dia lah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumidan Dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yanglain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yangdiberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu amat cepatsiksaan-Nya dan sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi MahaPenyayang.

Dalam ayat ini, frase "khalifah" bukan mengacu pada ras atau jenis kelamin. Karena mereka adalah hamba Allah, semua orang, termasuk laki-laki dan perempuan, memikul tanggung jawab yang sama seperti khalifah dalam kedudukannya di dunia.

2.3.3 Masa Kerja

Waktu kerja merupakan saat antara masuk ke dunia kerja dan masa percobaan. Kondisi ini bukan disebabkan oleh satu faktor seperti terlalu banyak bekerja, melainkan karena tekanan yang menumpuk setiap hari dalam jangka waktu yang lama (Moch. Noval Mauludi, 2010).

firman Allah SWT mengatakan Q.S. At-Taubah /09: 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya: *“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 diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”*.

Ayat tersebut berbunyi: "Katakanlah: Puji Tuhan, terimalah taubat" dan ucapkan juga: "Bekerjalah untuk Tuhan dengan amal shaleh, amal shaleh, untuk dirimu sendiri, untuk masyarakat, semoga Tuhan melihatnya, yaitu. Hakim dan bayarlah, kemudian Rasul-Nya dan orang-orang mukmin akan melihat, menilai, kemudian amal-amalmu dan amal-amal itu akan dihitung, kemudian kamu akan dikembalikan kepada Allah dengan kematian yang tidak kelihatan dan kematian yang kelihatan, lalu beliau bersabda. Anda dihukum dan diberi imbalan atas tindakan anda, baik yang terlihat maupun yang tersembunyi” (Shihab, 2002).

Karyawan akan lelah lebih cepat jika mereka bekerja di tempat kerja yang tidak menyenangkan (Monica Lidia, 2010).

2.3.4 Beban Kerja

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا^١ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ^٢ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا^٣ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا^٤ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ^٥ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا^٦ وَارْحَمْنَا^٧ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ^٨

Artinya: “Allah swt tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang dikerjakannya (mereka berdo“a), “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat

sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami, ampunilah kami, dan rahmatlah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir” (Q.S. Al-Baqarah ayat 286).

Tafsir al-Mukhtshar / Riyadh Tafsir Center, di bawah bimbingan Syekh Dr. Saleh bin Abdullah bin Hameed (Imam Masjid Al-Haram): Tuhan Yang Maha Esa mengambil manusia dengan apa yang mereka bisa, karena pekerjaan Tuhan itu mudah. Siapa yang bekerja dengan baik akan dihargai atas pekerjaannya. Dan siapa yang berbuat jahat, menanggung dosanya sendiri, bukan dosa individu lain. Selanjutnya, Rasulullah dan para mukmin berdoa: “Ya Tuhan, berilah kami sesuatu yang tidak dapat kami lakukan, sebagaimana engkau telah memberi kami jalan bagi orang-orang yang Engkau hakimi di hadapan kami karena kejahnya, mirip dengan orang yahudi” Tidaklah kamu memaksakan untuk kami, meminta dan pelanggaran yang sulit dan bukan mungkin. Ampunilah kita atas pelanggaran kita, tolong kita, ampunilah kita karena rahmat-Mu

2.3.5 Shift Kerja

Dalam surah Al. Furqan ayat 47, Allah SWT berkata:

نُسُورًا النَّهَارَ وَجَعَلَ سُبَاتًا وَالنَّوْمَ لِبَاسًا اللَّيْلَ لَكُمْ جَعَلَ الَّذِي وَهُوَ

Terjemahnya: Dialah yang menjadikan untukmu malam (sebagai) pakaian, dan tidur untuk istirahat, dan dia menjadikan siang untuk bangun berusaha.

Ada tiga hal yang dijelaskan dalam di atas, pertama, malam diciptakan oleh Allah seripa dengan pakaian, kedua, Tuhan membuat istirahat sebagai cara

untuk bersantai, dan ketiga, tuhan membuat siang bagi makhluk hidup untuk hidup di tanah, berdagang, lalu menyebarkan kebajikan keserasian antara uraian ayat pertama dan ayat kedua juga bisakah kita temukan apabila kita mengerti bahwa gelapnya malam, yang berkisar mulai terang redup sampai gelap gulita, kemudian lambat laun disusul datangnya terang, merupakan keadaan malam. Bayangan yang diawali kegelapan hingga menghilang seiring datangnya cahaya.

"Dan di antara bukti-bukti kemahakusaan dan kekuasaan Allah adalah bahwa Dialah yang menjadikan bagimu sepanjang malam dengan kegelapannya sebagai jubah untuk menutupimu, Dia menjadikan tidur sebagai aktivitasmu, agar kamu dapat beristirahat untuk memulihkan kekuatanmu, dan Dia juga menjadikan hari bagimu untuk berpencah mencari makan."



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

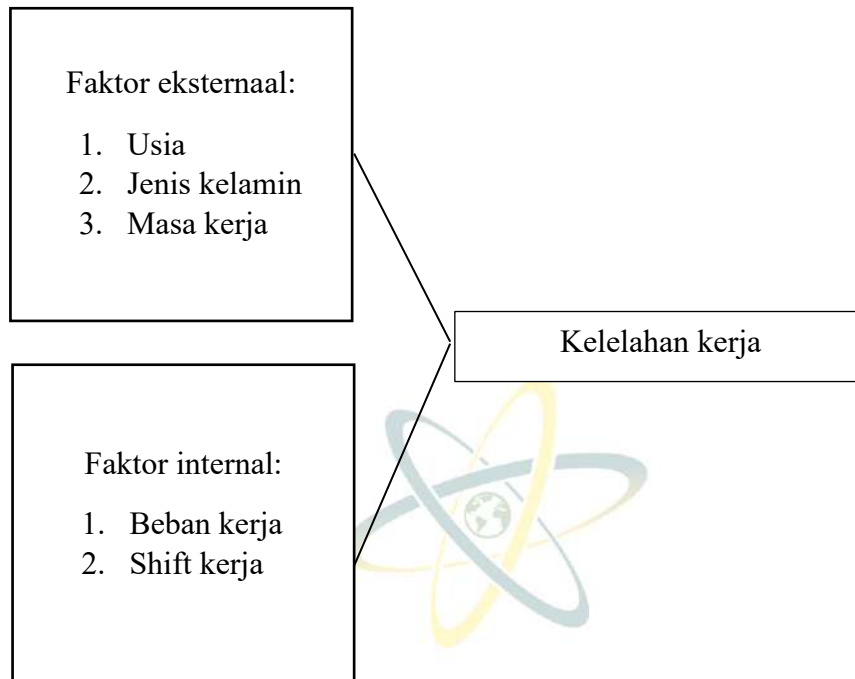
2.4 Kerangka Teori



Gambar 2.1 Kerangka Teori

Dikutip dari: Modifikasi dari Tarwaka (2016), Suma'mur (2018) dalam
Ramdan (2018)

2.5 Kerangka Konsep



Gambar 2.2 Kerangka Konsep

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah asumsi atau dugaan mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu yang sering dituntut untuk melakukan pengecekannya (Sugiyono, 2016).

1. Ha: Ada hubungan usia dengan kelelahan kerja pada perawat rawat inap di RSU Haji Medan
 H0: Tidak ada hubungan usia dengan kelelahan kerja pada perawat rawat inap di RSU Haji Medan
2. Ha: Ada hubungan jenis kelamin dengan kelelahan kerja pada perawat rawat inap di RSU Haji Medan

H0: Tidak ada hubungan jenis kelamin dengan kelelahan kerja pada perawat rawat inap di RSUD Haji Medan

3. Ha: Ada hubungan masa kerja dengan kelelahan kerja pada perawat rawat inap di RSUD Haji Medan

H0: Tidak ada hubungan masa kerja dengan kelelahan kerja pada perawat rawat inap di RSUD Haji Medan

4. Ha: Ada hubungan beban kerja dengan kelelahan kerja pada perawat rawat inap di RSUD Haji Medan.

H0: Tidak ada hubungan beban kerja dengan kelelahan kerja pada perawat rawat inap di RSUD Haji Medan

5. Ha: Ada hubungan shift kerja dengan kelelahan kerja pada perawat rawat inap di RSUD Haji Medan

H0: Tidak ada hubungan shift kerja dengan kelelahan kerja pada perawat rawat inap di RSUD Haji Medan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini adalah jenis kuantitatif yang melihat hubungan sebab akibat antara variabel independen (faktor) dan variabel dependen (kelelahan kerja) yang ditentukan secara observasional. Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan cross-sectional, yang berarti bahwa pendekatan, observasi, dan pengumpulan data dilakukan pada saat yang sama (Notoatmodjo, 2018).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah RSUD Haji Medan yang terletak di jalan Rumah Sakit H. No.47, Kenangan Baru, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20371.

3.2.2 Waktu Penelitian

studi ini telah dilakukan pada bulan April 2024 sampai Juni 2024.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016), populasi adalah area umum yang terdiri dari subjek atau objek yang memiliki karakteristik dan sifat tertentu yang telah dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian menghasilkan kesimpulan. Penelitian ini melibatkan semua perawat rawat inap di RSUD Haji Medan, total 224 perawat.