

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bandar Selamat adalah salah satu PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) medan Sumatera utara yang terletak di Desa Perkebunan Bandar Selamat, Kecamatan Aeksongsongan Kabupaten Asahan Sumatera utara. PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bandar Selamat merupakan perusahaan yang bergerak dibidang usaha agroindustri, yang mengusahakan perkebunan dan pengolahan komodita kelapa sawit dan teh yang mencakup pengolahan area dan tanaman. PT. Perkebunan Nusantara IV kebun bandar selamat didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah No.9 tahun 1996, merupakan hasil peleburan 3 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu PT. Perkebunan IV (Persero), PT. Perkebunan VII (Persero) dan PT. Perkebunan VIII (Persero). Bergerak dalam usaha kelapa sawit, dengan produk tandan buah segar (TBS) dari kelapa sawit. Kebun Bandar Selamat adalah gabungan dengan eks . Bandar Pulau dan berasal dari perkebunan swasta asing yang dikelola oleh Pemerintah Belanda yaitu ***Rubber Maatchappij Belanda***, sedangkan **Kebun Bandar Selamat berasal dari milik RCMA (*Rubber Culture Maatchappij Amsterdam*)** dan terus mengalami perubahan nama dan status kepemilikan. PT. Perkebunan Nusantara IV memiliki 30 unit usaha yang mengelola budidaya kelapa sawit dan 1 unit usaha yang mengelola budidaya teh dan 1 unit kebun plasma kelapa sawit, serta 1 unit usaha perbengkelan (PMT Dolok Ilir) yang menyebar

di 9 Kabupaten, yaitu Kabupaten Langkat, Deli Serdang, Serdang Bedagai, Simalungun, Asahan, Labuhan Batu, Padang Lawas, Batubara dan Mandailing Natal.

Dalam rangka mensukseskan program Transformasi Bisnis yang di menangkan oleh Menteri Negara BUMN, PTPN III kembali mengadakan restrukturisasi yaitu dari sistem Inspektorat di ubah menjadi sistem Distrik, PTPN III di bagi menjadi 8 Distrik sbb :

- a. Distrik Labuhan Batu I (DLAB – I)
- b. Distrik Labuhan Batu II (DLAB – II)
- c. Distrik Labuhan Batu III (DLAB – III)
- d. Distrik Asahan (DASAH)
- e. Distrik Simalungun (DSIMA)
- f. Distrik Deli Serdang – I (DESER – I )
- g. Distrik Deli Serdang – II (DESER – II )
- h. Distrik Tapanuli Selatan (DTAPS)

Dalam perkembangannya, perkebunan ini mengalami restruksinasi yaitu: Reorganisasi tahun 1994 menjadi PTP-III, IV,V. Kebun Bandar Selamat adalah salah satu kebun yang berada dibawah pengawasan Distrik Asahan (DASAH), komoditi karet (1.791,61 ha) dan kakao (1779,61 Ha) mulai tahun 2000 komoditi karet dan kakao diganti dengan 1 komoditi yakni kelapa sawit.

#### **4.1.2 Lokasi dan Letak Geografis**

Kebun Bandar Selamat berlokasi di Desa Perkebunan Bandar Selamat, Kecamatan Aek Song-songan, Kabupaten Asahan, Provinsi Sumatera Utara, jarak lokasi Kebun Bandar Selamat dari ibu kota propinsi Medan adalah 225 km dan jarak

dengan kota kisan sebagai ibu kota Kabupaten Asahan sekitar 70 km. Dengan ketinggian 68 Meter dari Permukaan Laut, Letak Geografis BT = 99°. 32'. 30" dan LU = 02°.40'. 08"

Jarak Tempuh dari Kantor Kebun Bandar Selamat Ke masing-masing afdeling adalah sbb :

2,8 kilometer memisahkan Kantor Perkebunan Bandar Selamat dari Divisi II. 0,5 kilometer memisahkan Kantor Perkebunan Bandar Selamat dari Divisi III. 7 kilometer memisahkan Kantor Perkebunan Bandar Selamat dari Divisi IV. 5 kilometer memisahkan Kantor Perkebunan Bandar Selamat dari Divisi V. 8 kilometer memisahkan Kantor Perkebunan Bandar Selamat dari Divisi VI.

#### **4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan**

Visi Perusahaan PT.Perkebunan Nusantara IV

Menjadi perusahaan agribisnis nasional yang unggul dan berdaya saing kelas dunia serta berkontribusi secara berkesinambungan bagi kemajuan bangsa.

Misi Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV

1. Menghasilkan produk yang berkualitas tinggi bagi pelanggan.
2. Memperlakukan karyawan sebagai aset strategi dan mengembangkannya secara optimal
3. Menjadikan perusahaan yang paling menarik untuk bermitra bisnis
4. Berupaya menjadi perusahaan terpilih yang memberikan imbal hasil terbaik bagi para investor.
5. Melaksanakan seluruh aktivitas perusahaan berwawasan lingkungan.

6. Mengembangkan organisasi dan budaya yang prima serta SDM yang kompetensi dan sejahtera dalam merealisasi potensi setiap insani.

#### 4.1.4 Analisis Univariat

PT memenuhi syarat Elemen Terkait Keletihan Kerja pada Pengumpul Hasil Alam Kelapa Sawit Berdasarkan Hasil Tinjauan Data terlampir mengenai atribut responden diperoleh melalui Perkebunan Nusantara IV Kebun Bandar Selamat.:

##### a. Usia

**Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frequency	Percent (%)
20-29	41	37,6
30-39	46	42,2
40-49	13	11,9
50-59	9	8,3
<b>Total</b>	<b>109</b>	<b>100</b>

Distribusi frekuensi responden dapat dilihat pada tabel di atas. usia, sebagian besar dengan kelompok usia 30-39 tahun sebanyak 46 orang (42,2%).

##### b. Masa Kerja

**Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Frequency	Percent
≤ 5 Tahun	34	31,2
>5 Tahun	75	68,8
<b>Total</b>	<b>109</b>	<b>100</b>

Distribusi frekuensi responden dapat dilihat pada tabel di atas. masa kerja, sebagian besar kelompok pekerja yang memiliki masa kerja di atas 5 tahun sebanyak 75 orang (68,8%).

### c. Kebiasaan Merokok

**Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Kebiasaan Merokok**

<b>Kebiasaan</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
<b>Merokok</b>		
Tidak Merokok	22	29,4
Merokok	77	70,6
<b>Total</b>	<b>109</b>	<b>100</b>

Distribusi frekuensi responden dapat dilihat pada tabel di atas. kebiasaan merokok , sebagian besar kelompok pekerja yang memiliki kebiasaan merokok sebanyak 89 orang (81,7%) sedangkan yang tidak merokok 20 orang (18,3%).

### d. Durasi Pekerjaan

**Tabel 4. 4 Distribusi frekuensi karakteristik durasi pekerjaan**

<b>Durasi Kerja</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
$\leq$ 8 Jam	33	30,3
> 8 Jam	76	69,7
<b>Total</b>	<b>109</b>	<b>100</b>

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi responden durasi pekerjaan, sebagian besar kelompok pekerja yang memiliki durasi kerja di atas 8 jam sebanyak 76 orang (69,7%).



#### 4.1.5 Analisis Bivariat

**Tabel 4. 5 Hubungan umur dengan kelelahan kerja**

Usia	Kelelahan Kerja				PR		P Value
	Tidak Lelah		Lelah		Total		
	N	%	N	%	n	%	
≤ 30	45	41,3%	5	4,6%	50	45,9%	31,846 (10,493- 96,657) 0,001
> 30	13	11,9%	46	42,2%	59	54,1%	
<b>Total</b>	58	53,2%	51	46,8%	109	100%	

Data menunjukkan bahwa usia berhubungan signifikan dengan kelelahan kerja. Dari 109 responden, 42,2% yang berusia lebih dari 30 tahun mengalami kelelahan kerja tinggi, sedangkan hanya 4,6% dari mereka yang berusia 30 tahun atau lebih muda mengalami kelelahan kerja tinggi. Prevalence Ratio (PR) sebesar 31,846 menunjukkan bahwa responden yang berusia lebih dari 30 tahun memiliki kemungkinan 31,846 kali lebih besar untuk mengalami kelelahan kerja tinggi dibandingkan dengan mereka yang berusia 30 tahun atau lebih muda. Nilai p-value sebesar 0,001 menunjukkan bahwa hubungan antara usia dan kelelahan kerja ini signifikan secara statistik.

**Tabel 4. 6 Hubungan Antara Masa Kerja Dengan Kelelahan Kerja**

Masa Kerja	Kelelahan Kerja						PR	P Value
	Tidak Lelah		Lelah		Total			
	N	%	N	%	n	%		
≤ 5	27	24,8%	7	6,4%	34	31,2%	5,475	0,001
> 5	31	28,4%	44	40,4%	75	68,8%	(2,118-14,154)	
<b>Total</b>	58	53,2%	51	46,8%	109	100%		

Dari tabel 4.6 terlihat bahwa responden dengan masa kerja lebih dari 5 tahun memiliki risiko kelelahan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan responden yang memiliki masa kerja kurang dari atau sama dengan 5 tahun. Dari total 109 responden, 40,4% yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun mengalami kelelahan tinggi, dibandingkan dengan hanya 6,4% dari mereka yang memiliki masa kerja kurang dari atau sama dengan 5 tahun. Odds Ratio (OR) sebesar 5,475 menunjukkan bahwa pekerja dengan masa kerja lebih dari 5 tahun memiliki kemungkinan 5,475 kali lebih besar untuk mengalami kelelahan kerja yang tinggi dibandingkan dengan mereka yang memiliki masa kerja lebih singkat. Nilai p-value sebesar 0,001 menunjukkan bahwa hubungan antara masa kerja dan kelelahan kerja ini signifikan secara statistik.

**Tabel 4. 7 Hubungan Kebiasaan Merokok Dengan Kelelahan Kerja**

Kebiasaan Merokok	Kelelahan Kerja						PR	P Value
	Tidak Lelah		Lelah		Total			
	N	%	N	%	N	%		
<b>Tidak merokok</b>	22	20,2	10	9,2	32	29,4	2,506	0,036
<b>Merokok</b>	36	33	41	37,6	77	70,6	(1,048-5,988)	
<b>Total</b>	58	53,2	51	46,8	109	100		

Data menunjukkan bahwa kebiasaan merokok berhubungan dengan tingkat kelelahan kerja. Dari 109 responden, 37,6% yang merokok mengalami kelelahan kerja tinggi, dibandingkan dengan hanya 9,2% dari mereka yang tidak merokok. Prevalence Ratio (PR) sebesar 2,506 menunjukkan bahwa pekerja yang merokok memiliki kemungkinan 2,506 kali lebih besar untuk mengalami kelelahan kerja tinggi dibandingkan dengan mereka yang tidak merokok. Nilai p-value sebesar 0,036 menunjukkan bahwa hubungan antara kebiasaan merokok dan kelelahan kerja ini signifikan secara statistik.

**Tabel 4. 8 Hubungan Durasi Pekerjaan Dengan Kelelahan Kerja**

Durasi Kerja	Kelelahan Kerja						PR (0,400-2,056)	P Value 0,815
	Tidak Lelah		Lelah		Total			
	N	%	N	%	n	%		
< 8	17	15,6%	16	14,7%	33	30,3%		
≥ 8	41	37,6%	35	32,1%	76	69,7%		
<b>Total</b>	58	53,2%	51	46,8%	109	100%		

Hasil analisis menunjukkan bahwa dari total 109 responden, sebagian besar (69,7%) memiliki durasi kerja  $\geq 8$  jam, dan di antara mereka, 37,6% mengalami kelelahan kerja rendah, sedangkan 32,1% mengalami kelelahan kerja tinggi. Sementara itu, responden dengan durasi kerja  $< 8$  jam berjumlah 30,3%, dengan 15,6% mengalami kelelahan rendah dan 14,7% kelelahan tinggi. Nilai PR (Prevalence Ratio) sebesar 0,907 (95% CI: 0,400-2,056) mengindikasikan bahwa tidak ada perbedaan signifikan dalam kejadian kelelahan tinggi antara durasi kerja  $< 8$  jam dan  $\geq 8$  jam, yang didukung oleh nilai p sebesar 0,815 ( $p > 0,05$ ), menunjukkan bahwa perbedaan ini tidak signifikan secara statistik.

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja dikaitkan dengan tingkat motivasi dan produktivitas yang lebih rendah di tempat kerja dan ditandai dengan rasa kelelahan. Tarwaka (2014) mengatakan bahwa kelelahan sangat penting untuk keamanan tubuh guna mencegah kerusakan yang lebih parah dan untuk pemulihan setelah istirahat. Kelelahan kerja merupakan pola kondisi yang biasanya memengaruhi pekerja. Kelelahan akibat pekerjaan dapat meningkatkan jumlah kesalahan yang dibuat di tempat kerja; jika kesalahan ini terus meningkat, ada kemungkinan akan mengakibatkan kecelakaan di tempat kerja. Kelelahan kerja dapat digambarkan dengan kelumpuhan tenaga kerja dan kekuatan otot dalam mengurus bisnis atau aktivitas. Kelelahan dapat menurunkan daya tampung kerja dan ketahanan kerja yang ditandai dengan lambat dalam bereaksi, kesulitan untuk mengambil keputusan atau berfikir, serta motivasi dalam bekerja yang menurun. Tingkat kelelahan yang tinggi menghalangi pekerja untuk bekerja, dan apabila terus dipaksa untuk bekerja kelelahan dapat menghambat kelancaran dalam pekerjaan serta berdampak negatif bagi kesehatan para pekerja. Kelelahan dapat memicu peluang terjadinya kecelakaan kerja akibat turunnya kinerja yang menimbulkan kesalahan dalam bekerja. (Suma'mur 2014).

Kelelahan kerja dipengaruhi oleh faktor individu seperti usia, jenis kelamin, lamanya masa kerja, durasi kerja, dan kebiasaan merokok. Pekerja dapat mengalami kelelahan akibat kelemahan bisnis. Namun, untuk menghindari hal ini, baik karyawan maupun pemberi kerja harus menyadari hal ini. Sebaiknya karyawan membiasakan diri untuk memanfaatkan waktu istirahatnya sebaik-baiknya, terutama jika perusahaan

menyediakannya. Selain itu menjaga kesehatan diri juga sangat diperlukan bagi pekerja agar tidak mudah mengalami penyakit yang dapat menimbulkan risiko kelelahan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil pengukuran kelelahan kerja secara subjektif menggunakan kuisioner alat ukur perasaan kelelahan kerja (KAUPK2), diperoleh bahwa sebagian besar pekerja pemanen buah kelapa sawit mengalami kelelahan kerja dengan kelelahan tinggi sebesar 60 orang (55,0%) dan responden dengan kelelahan rendah sebesar 49 orang (45,0 %). Gejala pelemahan kegiatan yang paling banyak dialami oleh pekerja pemanen buah kelapa sawit adalah gejala kelelahan fisik seperti lelah seluruh badan, yaitu nyeri dibagian punggung, kaki, tangan, pinggang dan lain-lain. Kemudian, kecenderungan lupa dan kurangnya rasa percaya diri merupakan gejala paling umum dari kelemahan motivasi. Menurut hipotesis yang dikemukakan oleh International Labor Organization (ILO) pada tahun 1998, penyebab kelemahan tersebut dapat dihilangkan dan dikurangi dengan menyeimbangkan tanggung jawab dengan jumlah pekerja sehingga tidak ada spesialis yang mendapatkan tanggung jawab berlebihan di luar batas kerja yang seharusnya, mengatur jam kerja dengan waktu istirahat yang cukup, dan merencanakan lingkungan kerja yang aman dan sehat untuk mengendalikan risiko.

Bekerja adalah melaksanakan suatu tugas yang menghasilkan sesuatu yang dapat dinikmati oleh orang lain. Dalam islam pada dasarnya membahas mengenai pentingnya bekerja. Q.S Al-Jumuah ayat 10 yang berbunyi

وَأَذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

*Artinya: Setelah permohonan itu diucapkan, hendaknya kamu bertebaran di muka bumi, dan jika kamu ingin berhasil, hendaknya kamu memohon pertolongan kepada Allah dan banyak-banyak mengingat Allah.*

Menurut terjemahan Min Fathil Qadir, itulah yang dimaksud bait ini jika telah memenuhi panggilan dan memiliki waktu luang: menyebarkan ke seluruh dunia, bekerja keraslah untuk mendapatkan rezeki, dan banyaklah berdzikir kepada Allah SWT. Lebih lanjut, makna menjaga tubuh telah dijelaskan secara gamblang dalam HR.Muslim: 1973, yang menyatakan bahwa "tubuhmu memiliki hak-hak atas dirimu." Keistimewaan yang dimaksud di sini adalah hak-hak tubuh: jika lemah, ia diberi kekuatan; jika lapar, ia dirawat; jika haus, ia diberi minum; jika kotor, ia dibersihkan; jika lelah, ia diberi kesegaran; dan jika lelah, ia diberi minuman. Bekerja itu penting dalam Islam, tetapi bekerja terlalu keras juga dapat membuat Anda lelah. Kelemahan fisik, kesulitan berpikir, dan nyeri pada bagian tubuh tertentu merupakan gejala kelelahan akibat pekerjaan. (Latifah, 2024)

#### **4.2.2 Hubungan Antara Usia Dengan Kelelahan Kerja Pada Pemanen Buah Kelapa Sawit di PT.Perkebunan Nusantara IV Kebun Bandar Selamat.**

Data menunjukkan bahwa usia berhubungan signifikan dengan kelelahan kerja. Dari 109 responden, 42,2% yang berusia lebih dari 30 tahun mengalami kelelahan kerja tinggi, sedangkan hanya 4,6% dari mereka yang berusia 30 tahun atau lebih muda mengalami kelelahan kerja tinggi. Prevalence Ratio (PR) sebesar 31,846 menunjukkan bahwa responden yang berusia lebih dari 30 tahun memiliki kemungkinan 31,846 kali lebih besar untuk mengalami kelelahan kerja tinggi dibandingkan dengan mereka yang

berusia 30 tahun atau lebih muda. Nilai p-value sebesar 0,001 menunjukkan bahwa hubungan antara usia dan kelelahan kerja ini signifikan secara statistik..

Tidak ada hubungan antara usia dan kelelahan di tempat kerja karena pekerja yang lebih tua dan lebih muda melakukan aktivitas fisik dalam jumlah yang sama. Pekerja menjadi lelah di tempat kerja akibat aktivitas fisik mereka, yang menyebabkan mereka melakukan beban kerja ringan, sedang, atau berat. Semua spesialis, tanpa mempedulikan kedewasaan, bekerja pada tingkat yang sama. (Rusilia, 2022)

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Juanda dkk. (2021) tentang hubungan usia, jam kerja, dan sikap kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja kantoran pada usaha koperasi, kecil, dan menengah. Penelitian tersebut menemukan bahwa sebanyak 19 responden (usia 22-39 tahun) tidak berisiko, sedangkan sebanyak 64 responden (77,1%) (usia 40-60 tahun) berisiko. Hasil uji chi square menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara usia dengan kelelahan kerja pada pekerja kantoran di Dinas Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Tengah. Nilai p sebesar 0,001 (0,05) menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Usia, yang pada dasarnya memengaruhi waktu reaksi dan kekurangan, merupakan salah satu pendorong utama kelelahan kerja (Zebua, 2022). Jaringan ikat pada akhirnya akan menggantikan otot manusia seiring berjalannya waktu, mengurangi fleksibilitas otot dan meningkatkan kecacatan tubuh dalam berbagai cara. Extension (2003) mengklaim bahwa karakteristik penuaan mendasar seperti kemampuan otot yang berkurang, penurunan denyut jantung, dan batas konsumsi oksigen yang berkurang menjadi penyebab berkurangnya kapasitas kerja seseorang karena kelelahan. Daya tahan otot pemanen kelapa sawit yang berkurang dan usia dikaitkan dengan

kelelahan kerja. Karena perubahan dalam tubuh, bertambahnya usia mengurangi kemampuan kerja hingga tingkat yang tidak material. Anggota, yang sebagian besar berusia 35 tahun. Pekerja pada usia tersebut menghadapi kemunduran yang sebenarnya sebagai akibatnya, yang dapat mengakibatkan kelelahan di tempat kerja. Studi ini menegakkan hipotesis Tarwaka (2004) bahwa presentasi aktual seseorang mencapai puncaknya pada pertengahan usia dua puluhan dan kemudian menurun seiring bertambahnya usia. Pekerja yang berusia di atas 30 tahun mengalami penurunan kesehatan fisik. Meskipun para profesional di atas usia 40 tahun masih dianggap berguna, kekuatan kerja mereka mulai menurun dibandingkan dengan mereka yang berusia di bawah 25 tahun dalam hal kelelahan fisik dan mental.

Wawancara dengan para pemanen buah kelapa sawit menunjukkan bahwa karyawan yang lebih tua dan lebih muda memiliki beban kerja dan jam kerja yang sama. Faktanya, kemampuan fisik pekerja muda dan tua tidak dapat digunakan untuk membandingkan beban kerja. Jadi, ketika mendapatkan barang alami kelapa sawit dengan tujuan yang sama, para ahli yang lebih mapan berusia lebih dari 35 tahun pada umumnya akan merasa lebih lelah daripada pekerja yang berusia di bawah 30 tahun. Berdasarkan hipotesis ILO (1998), organisasi harus menyesuaikan tanggung jawab berdasarkan usia untuk mencegah kelelahan kerja karena faktor yang cukup. Karyawan diharapkan untuk tidak mengeluh tentang bekerja terlalu banyak sebagai akibat dari hal ini..

#### **4.2.3 Hubungan Antara Masa Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pemanen Buah Kelapa Sawit di PT.Perkebunan Nusantara IV Kebun Bandar Selamat.**

Dari tabel 4.6 terlihat bahwa responden dengan masa kerja lebih dari 5 tahun memiliki risiko kelelahan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan responden yang memiliki masa kerja kurang dari atau sama dengan 5 tahun. Dari total 109 responden, 40,4% yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun mengalami kelelahan tinggi, dibandingkan dengan hanya 6,4% dari mereka yang memiliki masa kerja kurang dari atau sama dengan 5 tahun. Odds Ratio (OR) sebesar 5,475 menunjukkan bahwa pekerja dengan masa kerja lebih dari 5 tahun memiliki kemungkinan 5,475 kali lebih besar untuk mengalami kelelahan kerja yang tinggi dibandingkan dengan mereka yang memiliki masa kerja lebih singkat. Nilai p-value sebesar 0,001 menunjukkan bahwa hubungan antara masa kerja dan kelelahan kerja ini signifikan secara statistik.

Selain itu, sebanyak 52 responden (atau 69,3%) cenderung mengalami tingkat kelelahan tinggi sepanjang hari kerja. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Purnawati (2005), masa kerja tersebut berdampak pada tanggung jawab dan tentunya tingkat keseriusan dan kelembutan kelelahan (Utami, 2022). Kehidupan kerja yang tertunda dengan tanggung jawab yang melampaui kemampuan spesialis akan mengakibatkan penumpukan kelelahan dan tingkat kelemahan yang tinggi. Semakin lama seorang spesialis memainkan tugas yang sama, semakin kuat hubungan antara waktu kerja dan kelelahan. Kelelahan kerja dapat terjadi karena mengerjakan hal yang sama berulang-ulang. Jam kerja yang panjang juga dapat menyebabkan pekerja menjadi terkuras secara fisik dan mental.

Ada 75 responden dengan waktu kerja lama lebih dari lima tahun dan 34 dengan waktu kerja lainnya di bawah lima tahun, sebagaimana ditunjukkan oleh persepsi rapat. Setiap spesialis mendedikasikan banyak energi untuk menyelesaikan tanggung jawab

yang telah mereka selesaikan untuk waktu yang sangat lama — melakukan hal yang sama secara konsisten. Responden yang telah bekerja selama lebih dari lima tahun lebih mungkin mengalami kelelahan saat bekerja dengan penanganan manual secara konsisten. Rentang waktu kerja juga memengaruhi ketahanan tubuh pekerja, sehingga mengurangi daya tahan tubuh. Dalam tinjauan ini, responden melakukan lebih banyak pekerjaan mereka dengan menggunakan kekuatan tubuh, yang mereka lakukan secara konsisten untuk waktu yang lama, yang mengakibatkan kelemahan kerja..

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Adam dan Vaninda (2020) dengan judul Keterkaitan antara Lama Kerja, Tanggung Jawab, dan Daya Klimaks dengan Kelemahan Kerja pada PT Nobelindo Sidoarjo, hasil penelitian ini sesuai dengan informasi bahwa mayoritas pekerja berada pada rentang lama kerja, dengan 11 orang pekerja (44%) mengalami kelelahan. Pengaruh lama kerja merupakan akibat langsung dari aktivitas yang umumnya bersifat suram sehingga akan berdampak pada kondisi otot-otot yang bekerja statis (Botutihe, 2022). Edwina (2020) melakukan penelitian kedua pada perawat dan menemukan adanya keterkaitan antara lama kerja dengan kelelahan kerja. Dengan menggunakan uji ukur Chi-Square, didapatkan hasil p value sebesar 0,007 ( $p < 0,05$ ). Sebaliknya, karyawan yang sudah lama bekerja tidak selalu memiliki kinerja yang lebih baik.

Penjahit Ramin Taylor di Medan menjadi subjek penelitian (Alfikri, 2023) yang menemukan adanya hubungan antara masa kerja dengan kelelahan kerja. Informasi yang diperoleh menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja tidak dalam bahaya, dengan lebih dari 11 responden mengalami kelemahan kerja dan lebih dari 6 responden (54,6) mengalami kelelahan kerja. Nilai p adalah 0,001, sebagaimana ditunjukkan oleh

nilai chi-square, dan kemudian (nilai P 0,001 a, 0,05). Lamanya shift membuat lebih mudah lelah saat bekerja. Masa kerja memberikan hasil positif dan antagonis. Mengharapkan seseorang bekerja lebih lama, itu akan memperpanjang kapasitas mereka saat menyelesaikan pekerjaan, tetapi tentu saja, mengharapkan para ahli dengan masa kerja yang lama, itu akan menyebabkan banyak kelelahan dan keletihan yang akan mereka pahami, terutama dalam posisi yang membosankan dan melelahkan. Namun, penelitian ini bertentangan dengan tinjauan Headdress dan Kresna tahun 2020, Hubungan Antara Masa Kerja dan Kelelahan Kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Samarinda. Pada penelitian tersebut, 75,2 persen responden telah bekerja selama lebih dari lima tahun, sedangkan 24,8% telah bekerja selama kurang dari lima tahun. Hasil uji statistik Spearman-Rho menunjukkan nilai p sebesar  $0,822 > 0,05$  yang berarti  $H_0$  diterima, yang menunjukkan bahwa Petugas Pemadam Kebakaran Kota Samarinda tidak menunjukkan hubungan yang signifikan antara kelelahan kerja dengan lamanya masa kerja.

#### **4.2.4 Hubungan Antara Kebiasaan Merokok Dengan Kelelahan Kerja Pada Pemanen Buah Kelapa Sawit di PT.Perkebunan Nusantara IV Kebun Bandar Selamat.**

Data menunjukkan bahwa kebiasaan merokok berhubungan dengan tingkat kelelahan kerja. Dari 109 responden, 37,6% yang merokok mengalami kelelahan kerja tinggi, dibandingkan dengan hanya 9,2% dari mereka yang tidak merokok. Prevalence Ratio (PR) sebesar 2,506 menunjukkan bahwa pekerja yang merokok memiliki kemungkinan 2,506 kali lebih besar untuk mengalami kelelahan kerja tinggi dibandingkan dengan mereka yang tidak merokok. Nilai p-value sebesar 0,036

menunjukkan bahwa hubungan antara kebiasaan merokok dan kelelahan kerja ini signifikan secara statistik.

Demonstrasi menghisap rokok secara konsisten, dimulai dengan minimal satu batang rokok, dikenal sebagai kecenderungan merokok. Andini (2022), kesejahteraan pekerja dapat dipengaruhi oleh asap tembakau, yang berbahaya dan dapat menyebabkan kanker. Seperti yang ditunjukkan oleh Hanson dan Ventruelli (1983), perokok berisiko mengalami penurunan denyut nadi beberapa kali setiap menit. Masuk akal untuk menyimpulkan bahwa sebagian besar karyawan merokok. (Isnaeny, 2021) Menurut Ihsaneya (2020), merokok memperkuat hubungan antara kelelahan kerja dan resistensi kelelahan otot dari waktu ke waktu. Nikotin adalah stimulan yang membuat sulit untuk tertidur, jadi merokok dapat mempersulit untuk mendapatkan tidur malam yang nyenyak, yang dapat memperburuk insomnia. Anda dapat merasa lelah sepanjang hari jika Anda tidak mendapatkan cukup tidur berkualitas. Mempertimbangkan hasil pertemuan yang didorong pada pekerja yang terkumpul, dikomunikasikan bahwa merokok merupakan kecenderungan yang berusaha dihindari, menurut pekerja, merokok dapat membuat pekerja semakin percaya diri, lebih terlibat, merasa lebih bersemangat, dan dapat meredakan kelelahan bagi pekerja. Namun, kebiasaan merokok dapat mengakibatkan perokok menjadi lelah akibat penumpukan zat-zat dalam rokok seperti tar dan nikotin benzena. Data tabel penelitian ini menunjukkan bahwa 43 responden (64,2) adalah perokok dan 17 (40,5) adalah bukan perokok yang melaporkan sangat lelah saat bekerja. Setiap pekerja biasanya merokok satu hingga dua bungkus rokok setiap hari. Hal ini mungkin ada hubungannya dengan kondisi fisik seseorang

karena komponen berbahaya dari rokok dapat menyebabkan keluhan otot yang tinggi saat bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Adinda Putri dan Aynun Abdi (2024) terhadap karyawan yang mengalami kelelahan akibat kerja akibat kebiasaan merokok. Uji Chi-Square menunjukkan nilai p sebesar 0,000 (0,05) yang menunjukkan bahwa kebiasaan merokok nelayan berhubungan dengan kelelahan kerja. Salah satu dampak negatif dari kebiasaan merokok adalah berkurangnya jumlah oksigen dalam darah dan paru-paru. Kekurangan oksigen dalam tubuh akan menimbulkan masalah pada organ tubuh sehingga mengakibatkan kelelahan kerja. Dampak dari kebiasaan merokok adalah meningkatnya keluhan otot rangka dan gangguan paru-paru terutama pada perokok berat. Seseorang yang banyak merokok akan mempengaruhi sistem kekebalan tubuh. Merokok dapat melemahkan sistem kekebalan tubuh sehingga membuat seseorang lebih mudah terkena infeksi dan penyakit yang dapat menyebabkan kelelahan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, sebagian besar peternak di Kota Wado, Kabupaten Kedungtuban, Blora yang masuk dalam golongan kecenderungan merokok berat memiliki tingkat kelelahan kerja yang sangat tinggi. Hasil uji Kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa kecenderungan merokok dengan tingkat kelelahan kerja memperoleh nilai p sebesar 0,000 yang berarti p hitung 0,05 yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara kecenderungan merokok dengan kelelahan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Restiana, Bima, dan Eka (2023) yang berjudul Keterkaitan Unsur Individu dan Tanggung Jawab Aktual dengan Kelelahan Kerja Emosional pada Petugas Kebersihan di Kabupaten Banjarnegara tidak sejalan dengan penelitian ini.

Dari data tersebut, variabel merokok memiliki nilai p sebesar (0,923) lebih besar atau sama dengan 0,05 yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kebiasaan merokok dengan kelelahan kerja.

#### **4.2.5 Hubungan Antara Durasi Pekerjaan Dengan Kelelahan Kerja Pada Pemanen Buah Kelapa Sawit di PT.Perkebunan Nusantara IV Kebun Bandar Selamat.**

Hasil analisis menunjukkan bahwa dari total 109 responden, sebagian besar (69,7%) memiliki durasi kerja  $\geq 8$  jam, dan di antara mereka, 37,6% mengalami kelelahan kerja rendah, sedangkan 32,1% mengalami kelelahan kerja tinggi. Sementara itu, responden dengan durasi kerja  $< 8$  jam berjumlah 30,3%, dengan 15,6% mengalami kelelahan rendah dan 14,7% kelelahan tinggi. Nilai PR (Prevalence Ratio) sebesar 0,907 (95% CI: 0,400-2,056) mengindikasikan bahwa tidak ada perbedaan signifikan dalam kejadian kelelahan tinggi antara durasi kerja  $< 8$  jam dan  $\geq 8$  jam, yang didukung oleh nilai p sebesar 0,815 ( $p > 0,05$ ), menunjukkan bahwa perbedaan ini tidak signifikan secara statistik.

Wawancara dengan pemanen, di sisi lain, menunjukkan bahwa pemanen bekerja sesuai dengan kondisi lapangan. Saat memanen, apabila hasil panen banyak, jam kerja bisa lebih panjang untuk menyesuaikan dengan kondisi hasil panen agar target produksi tercapai; namun apabila hasil panen lebih sedikit, jam kerja akan lebih cepat selesai. Para buruh dapat memanfaatkan waktu istirahat untuk beristirahat dan meregangkan otot; jam kerja para pemanen buah kelapa sawit juga dipotong oleh beberapa

Dengan hasil uji ukur chi-square sebesar  $p\text{-value} = 1,00 (> 0,05)$ , maka hasil kajian ini sependapat dengan hasil penelitian Rofiq dkk. (2021). Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan antara lama kerja dengan kelelahan kerja. Hasil wawancara dengan pekerja mengungkapkan bahwa agar tidak mengalami kelelahan kerja, mereka dibiasakan bekerja lebih dari delapan jam. Akan tetapi, hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Mala Kadir (2021) yang meneliti tentang hubungan antara tanggung jawab, lama kerja, tekanan kerja, dan kelemahan kerja pada karyawan Bank X tahun 2021. Karyawan Bank X yang bekerja dalam jangka waktu yang lama memiliki kemungkinan 29 kali lebih besar untuk mengalami kelelahan kerja, hal ini berdasarkan nilai Odds Ratio (OR) sebesar 29.

Hasil uji Chi Square menunjukkan nilai hubungan antara lama kerja dengan kelelahan kerja sebesar 0,008, yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara keduanya. Lama kerja merupakan lamanya waktu seseorang menyelesaikan pekerjaannya. Durasi kerja berdampak pada kesehatan pekerja serta produktivitas dan efektivitas mereka dalam bekerja. Durasi kerja berdampak signifikan terhadap kelelahan. Seseorang yang bekerja berjam-jam tanpa istirahat biasanya akan menjadi kelelahan dan stres saat menangani tanggung jawabnya. Akibatnya, kinerja dan produktivitas seseorang dapat menurun. Bekerja berjam-jam dapat menyebabkan masalah kesehatan, kelelahan, dan peningkatan risiko kecelakaan. Pekerja kelapa sawit akan lebih rentan terhadap bahaya di tempat kerja, seperti stres akibat panas yang berlebihan, yang berkontribusi terhadap kelelahan kerja, semakin lama mereka bekerja. Ini berarti bahwa jangka waktu mereka bekerja dapat memengaruhi kelemahan mereka. (Julianus, 2021)

Dalam islam sudah dijelaskan mengenai anjuran untuk tidak bekerja secara berlebihan yaitu dalam Q.S Az-Zumar ayat 39 yang berbunyi :

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَمِلْتُ فَمَا سَوَفَ تَعْلَمُوْنَ

Artinya : “Katakanlah : Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula) maka kelak kamu akan mengetahui “ (Az-Zumar:39)

Dalam tafsir Al-Misbah dijelaskan, Allah memerintahkan Nabi Muhammad saw. Bahwa : Katakanlah kepada mereka : “*Hai kaumku yakni kerabat, suku dan orang orang yang hidup dalam suatu masyarakat denganku, bekerjalah yakni harus dilakukan secara terus menerus apa yang hendak kamu lakukan sesuai dengan keadaan, kemampuan dan sikap hidup yang mereka miliki*”

Yang dimaksud sesuai keadaan kamu yaitu yang kamu ridhai untuk dirimu, seperti tidak membebani diri sendiri atau mencelakai diri sendiri. Maka bekerja sesuai dengan keadaanmu memiliki makna bekerja yang tidak membebani diri sendiri atau bekerja yang tidak mencelakai diri sendiri. Begitu pula dengan lama seseorang melakukan pekerjaan, apabila keadaan tubuh tidak mendukung untuk melakukan pekerjaan maka sebaiknya tidak dipaksakan karena berisiko mencelakai diri sendiri. Islam telah mengatur kaidah tidur sebagai waktu untuk istirahat dalam Q.S Yunus ayat 67 yang berbunyi :

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ اللَّيْلَ لِتَسْكُنُوا فِيهِ وَالنَّهَارَ مُبْصِرًا اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَاٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّسْمَعُوْنَ

Artinya :” *Dialah yang menjadikan malam bagimu agar kamu beristirahat padanya dan (menjadikan) siang terang benderang. Sesungguhnya pada yang demikian itu*

*benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi kaum yang (mau) mendengar”.*

Menurut tafsir Jalalain (dialah yang menjadikan malam hari bagi kalian supaya kalian beristirahat padanya dan siang terang) disanadkannya lafal al-ibshar yang artinya siang hari mengandung majas bukti-bukti keesaanya, menjadikan waktu tidur malam hari untuk beristirahat sehingga pada pagi harinya kita mencari karunia Allah. Islam sangat mementingkan waktu dan nilai-nilai produktivitas secara sempurna, baik dalam melakukan ibadah maupun perbaikan diri dalam suatu yang bermanfaat. Allah swt berfirman

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

Artinya : “Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan ) tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain (Q.S Al-Insyirah : 7

Maksud dari ayat di atas, dalam manage waktu, islam menganjurkan skala prioritas dimana mendahulukan kewajiban daripada yang sunnat. Misalnya dalam melakukan pekerjaan adanya pembagian waktu untuk bekerja, beribadah ataupun beristirahat. Bekerja adalah peluang beramal shaleh. Maka harus dimanfaatkan dengan berkarya sebaik-baiknya sebelum kesempatan itu hilang sia-sia. Dalam sebuah hadist disebutkan

Rasulullah SAW bersabda : *“Barang siapa yang dibukakan pintu kebaikan, hendaknya dia mampu memanfaatkannya, Karena ia tidak mengetahui kapan kesempatan itu ditutup kepadanya.” (H.R Tarmidzi )*

*“Barangsiapa yang diwaktu sore merasa capek karena bekerja dengan kedua tangannya dalam mencari nafkah maka disaat itu diampuni dosa baginya (H.R Thabrani)*

Hadist tersebut menjelaskan bahwa betapa berharganya waktu, Untuk keperluan hidupnya dia bekerja dengan baik di jalan yang diridhoi Allah SWT. Dalam sebuah hadist juga disebutkan Rasulullah SAW bertanya kepada para sahabatnya, tahukah kamu ada dosa dosa yang tidak dapat diampuni dosanya dengan sholat dan puasa. Sahabat itu bertanya kembali, Yaa Rasulullah apakah amal yang dapat mengampuni dosa dosa yang tidak terampuni itu walaupun dengan sholat dan puasa? Rasulullah Saw menjawab , kerja keras dalam bekerja mencari penghidupan (H.R Tirmidzi ).



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA MEDAN