

STRES DAN KELELAHAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PERAWAT

Yafet Adveanata¹, Denny Paul Ricky²
Universitas Advent Indonesia^{1,2}
yafetadveanata@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan stres dan kelelahan dengan produktivitas kerja perawat di klinik XYZ. Metode yang digunakan adalah kuantitatif korelasional non eksperimen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 63,3% perawat mengalami stres sedang (mean 32,07), 63,3% kelelahan sedang, dan 36,7% tinggi (mean 100,6), serta 46,7% produktivitas rendah dan 36,7% sangat rendah (mean 29,67). Stres tidak berhubungan signifikan dengan produktivitas ($r=0,327$; $p=0,078$), sedangkan kelelahan memiliki hubungan signifikan ($r=0,619$; $p=0,000$). Simpulan, tidak adanya hubungan yang signifikan antara stres dengan produktivitas kerja, dan ada hubungan yang signifikan antara kelelahan dengan produktivitas kerja perawat di klinik XYZ.

Kata Kunci : Kelelahan, Perawat, Produktivitas Kerja, Stres.

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between stress and fatigue with nurses' work productivity at the XYZ clinic. The method used is quantitative correlational non-experimental. The results showed that 63.3% of nurses experienced moderate stress (mean 32.07), 63.3% moderate fatigue, 36.7% high (mean 100.6), 46.7% low productivity, and 36.7% very low (mean 29.67). Stress was not significantly related to productivity ($r = 0.327$; $p = 0.078$), while fatigue had a significant relationship ($r = 0.619$; $p = 0.000$). In conclusion, there is no significant relationship between stress and work productivity and an essential relationship between fatigue and nurses' work productivity at the XYZ clinic.

Keywords: Fatigue, Nurses, Work Productivity, Stress.

PENDAHULUAN

Perawat adalah ujung tombak pelayanan kesehatan yang menemani pasien dalam waktu 24 jam, menawarkan jenis bantuan kepada pasien, memperhatikan kemajuan kesehatan, dan menjawab semua yang terjadi dalam siklus terapi. Hal ini sudah menjadi aturan dan bentuk profesionalitas pekerjaannya, dengan begitu sehat tidaknya seorang pasien bergantung dari perawat itu sendiri. Tuntutan-tuntutan tersebut terkadang menyebabkan stress kerja perawat (Adelia et al., 2023).

Kondisi stress kerja yang terlalu tinggi membuat hasil pekerjaan dapat berkurang kualitasnya atau bahkan tidak berkualitas. Kondisi stress ini disebabkan karena kurang mampunya memahami beban kerja, adanya tekanan pekerjaan, kesulitan mengendalikan emosi dan kurangnya konsentrasi dalam bekerja. Keadaan jenuh seringkali pikiran kita menjadi terasa penuh dan mulai kehilangan rasional, hal ini dapat menyebabkan kewalahan dengan pekerjaan dan akhirnya menyebabkan keletihan mental dan emosional, kemudian

mulai kehilangan minat terhadap pekerjaan dan motivasi menurun, pada akhirnya kualitas kerja dan kualitas hidup ikut menurun (Novitas & Prapanca, 2023).

Dampak dari fenomena ini sangat serius jika tidak ditangani dengan baik. Stres dan kelelahan yang berkepanjangan dapat menyebabkan masalah kesehatan yang lebih serius, seperti depresi, kecemasan, dan gangguan fisik lainnya. Bibi et al., (2023) menekankan bahwa stres yang dialami perawat dapat mengakibatkan penurunan kinerja dan produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Mustakim & Putri, (2023) menyatakan bahwa perawat yang mengalami stres dan kelelahan cenderung mengalami penurunan produktivitas serta meningkatkan tingkat absensi dan turnover di tempat kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Panghestu et al., (2024) yang menyatakan bahwa kelelahan kerja secara nyata menurunkan produktivitas perawat. Penelitian ini mencatat bahwa sebanyak 64 perawat mengalami kelelahan yang berkaitan dengan sistem kerja bergiliran atau shift. Salah satu penyebab utama turunnya produktivitas adalah kerja malam yang mengganggu jam biologis tubuh secara alami. Beban kerja yang tinggi pada malam hari juga cenderung meningkatkan rasa lelah dibandingkan shift lainnya. Akibatnya, kelelahan fisik pun menghambat efisiensi perawat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Stres dan kelelahan kerja menurunkan kinerja perawat karena tekanan emosional serta fisik mengganggu fokus dan semangat mereka dalam melayani pasien. Penelitian ini mengungkapkan bahwa beban kerja berlebih menciptakan kelelahan, yang pada akhirnya menghambat produktivitas secara nyata. Kondisi ini memperlihatkan bahwa tanpa dukungan yang cukup, perawat kehilangan energi untuk memberikan pelayanan terbaik (Tampubolon et al., 2025).

Novelty penelitian mengenai hubungan stres dan kelelahan dengan produktivitas kerja perawat. Penelitian yang dilakukan oleh Maipiana & Utami, (2023) membahas mengenai ketiga variabel tersebut, hanya saja menggunakan desain *cross sectional*, penelitian yang dilakukan oleh Novitas & Prapanca, (2023) membahas mengenai kelelahan dan produktivitas kerja, namun menambahkan variabel lain seperti beban kerja dan kepuasan kerja, sedangkan pada penelitian ini membahas mengenai stres, kelelahan dan produktivitas kerja dengan kuantitatif desain non eksperimen.

Berdasarkan uraian di atas, sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan stres dan kelelahan dengan produktivitas kerja perawat di klinik XYZ, dengan manfaat hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengembangkan program kesehatan kerja yang komprehensif dan terintegrasi, mencakup aspek fisik, mental, dan sosial. Pimpinan klinik dapat memanfaatkan hasil penelitian ini untuk mengevaluasi efektivitas program yang ada dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif *non-eksperimen* dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian ini terdiri dari 30 perawat yang bekerja di Klinik Pertambangan XYZ. Teknik *total sampling* digunakan, sehingga seluruh perawat dalam populasi dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan tiga jenis kuesioner untuk mengukur stres kerja, kelelahan kerja, dan produktivitas kerja. Sebelum pengumpulan data dimulai, peneliti memberikan penjelasan yang jelas dan menyeluruh kepada partisipan mengenai tujuan, prosedur, manfaat penelitian, serta hak-hak mereka sebagai responden, setelah itu proses pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner. Analisis deskriptif univariat digunakan untuk memberikan gambaran tentang tingkat stres, kelelahan, dan produktivitas kerja perawat melalui statistik dasar dan distribusi frekuensi, untuk menguji hubungan antara

stres dengan produktivitas kerja serta kelelahan dengan produktivitas kerja, digunakan uji korelasi *Pearson*.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Tingkat Stres

| Tingkat Stres | Jumlah (N) | Presentase (%) |
|---------------------|------------|----------------|
| Stres sangat rendah | 1 | 3.3 |
| Stres rendah | 9 | 30.0 |
| Stres sedang | 19 | 63.3 |
| Stres tinggi | 1 | 3.3 |
| Jumlah | 30 | 100 |

Berdasarkan Tabel 1, tingkat stres perawat paling banyak pada kategori stres sedang yaitu 19 orang (63.3%).

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Tingkat Kelelahan

| Tingkat Kelelahan | Jumlah (N) | Presentase (%) |
|-------------------|------------|----------------|
| Kelelahan sedang | 19 | 63.3 |
| Kelelahan tinggi | 11 | 36,7 |
| Jumlah | 30 | 100 |

Berdasarkan data di atas, tingkat kelelahan paling banyak pada kategori sedang yaitu 19 orang (63.3%).

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Tingkat Produktivitas Kerja

| Tingkat Kelelahan | Jumlah (N) | Presentase (%) |
|-----------------------------|------------|----------------|
| Produktivitas sangat rendah | 11 | 36.7 |
| Produktivitas rendah | 14 | 46.7 |
| Produktivitas sedang | 5 | 16.7 |
| Jumlah | 30 | 100 |

Berdasarkan data di atas, tingkat produktivitas kerja perawat paling banyak pada kategori rendah yaitu 14 orang (46.7%).

Tabel 4
Hubungan Stres dengan Produktivitas Kerja

| | | Tingkat Stress | Tingkat Produktivitas |
|-----------------------|---------------------|----------------|-----------------------|
| Tingkat Stress | Pearson Correlation | 1 | 0.327 |
| | Sig. (2-tailed) | | 0.078 |
| | N | 30 | 30 |
| Tingkat Produktivitas | Pearson Correlation | 0.327 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.078 | |
| | N | 30 | 30 |

Tabel 4 menunjukkan hasil uji korelasi Pearson antara tingkat stres dan produktivitas dengan nilai korelasi 0,327. Nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0,078 lebih besar dari 0,05, menunjukkan tidak ada hubungan signifikan secara statistik. Korelasi positif 0,327 mengindikasikan hubungan lemah dan searah antara stres dan produktivitas. Analisis ini dilakukan pada 30 responden. Hasil ini menolak hipotesis H1 dan menerima H0, yaitu tidak ada hubungan signifikan antara stres dan produktivitas.

Tabel 5
Hubungan Kelelahan dengan Produktivitas Kerja

| | | Tingkat Kelelahan | Tingkat Produktivitas |
|-----------------------|---------------------|-------------------|-----------------------|
| Tingkat Kelelahan | Pearson Correlation | 1 | .619** |
| | Sig. (2-tailed) | | 0 |
| | N | 30 | 30 |
| Tingkat Produktivitas | Pearson Correlation | .619** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0 | |
| | N | 30 | 30 |

Tabel 5 menunjukkan hasil uji korelasi Pearson antara tingkat kelelahan dan produktivitas dengan nilai korelasi 0,619. Nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0,000 kurang dari 0,05, menunjukkan hubungan yang signifikan secara statistik. Korelasi positif 0,619 mengindikasikan hubungan sedang dan searah antara kelelahan dan produktivitas. Analisis ini melibatkan 30 responden. Hasil ini menerima hipotesis H1 dan menolak H0, yaitu ada hubungan signifikan antara kelelahan dan produktivitas.

PEMBAHASAN

Hubungan Stres dengan Produktivitas Kerja Perawat

Hasil uji korelasi Pearson antara tingkat stres dan produktivitas dengan nilai korelasi 0,327. Nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0,078 lebih besar dari 0,05, menunjukkan tidak ada hubungan signifikan secara statistik. Korelasi positif 0,327 mengindikasikan hubungan lemah dan searah antara stres dan produktivitas. Analisis ini dilakukan pada 30 responden. Hasil ini menolak hipotesis H1 dan menerima H0, yaitu tidak ada hubungan signifikan antara stres dan produktivitas.

Hal ini sama dengan hasil penelitian Novitasari et al., (2024) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja pada perawat di wilayah kerja Puskesmas Modayag. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Maengkom et al., (2023) bahwa perawat yang mengalami stres kerja sebanyak 18 (51,4%) perawat, perawat kurang mengalami stres kerja sebanyak 17 (48,6%) perawat, perawat dengan produktivitas kerja produktif sebanyak 22 (62,9%) perawat dan perawat dengan produktivitas kerja tidak produktif sebanyak 13 (37,1%) perawat. Hasil uji Rank Spearman didapatkan nilai p-value antara stres kerja dengan produktivitas kerja adalah 0.011 dan nilai r sebesar -0.422. Kesimpulan dari penelitian yaitu terdapat hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja perawat IGD di RSUD Noongan dan RS Budi Setia Langowan.

Berdasarkan hasil penelitian, tingkat stres perawat paling banyak pada kategori stres sedang yaitu 19 orang (63,3%). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Diman et al., (2024) dimana hasil analisa responden di PT Karya Megah Buton menyatakan stres kerja tidak signifikan memengaruhi kelelahan ($p = 0,058$). Akan tetapi beban kerja jadi penyebab utama kelelahan ($p = 0,000$), menunjukkan tekanan fisik dan mental lebih dominan ketimbang stres emosional.

Penelitian tersebut didukung oleh penelitian Maharani et al., (2024) yang menyatakan sebanyak 62,5% pekerja kantor PAB Rehandling (35 dari 56 responden) mengalami stres sedang, dan 37,5% (21 responden) stres tinggi. Stres dipengaruhi oleh usia ($p = 0,032$) dan masa kerja ($p = 0,000$), tapi tidak oleh jenis kelamin ($p=0,873$). Pekerja muda dan berpengalaman lama merasa tertekan dan stress karena adaptasi dan kejenuhan. Target produksi ketat dan risiko keselamatan di sektor pertambangan memperburuk kecemasan mereka. Tekanan ini mencerminkan dinamika kerja yang keras.

Argumen penelitian diatas di *support* oleh penelitian Putra et al., (2024) yang menyatakan jika perawat sering merasa stres karena beban kerja mereka terlalu berat dan tidak sesuai dengan kemampuan fisik serta mentalnya. Tugas berlebihan itu meningkatkan risiko stres, terutama saat perawat harus merawat banyak pasien sekaligus atau bekerja dalam waktu yang ketat. Beban kerja besar benar-benar memperburuk stres perawat dengan nilai p -value 0,004. Tuntutan pekerjaan seperti keadaan darurat atau jadwal padat juga mempersulit, sehingga fisik dan pikiran jadi kewalahan. Kesenjangan ini membuat perawat kehilangan semangat dan terjebak dalam stres yang lama.

Menurut Ibrahim et al., (2023) dalam dunia kerja, tingkat stres berkaitan dengan banyaknya pekerjaan, tuntutan atau tekanan penyelesaian tugas, dan urgensi waktu. Keadaan stres dipengaruhi emosi, pikiran dan kondisi yang membuat berkurangnya kemampuan individu dalam merespon dengan positif dengan keadaan sekitarnya baik disemua lingkungan individu tersebut berada. Dampak dari stress kerja, kurangnya motivasi kerja, dan tidak terbentuknya sifat dan kebiasaan disiplin kerja dari para pegawai tersebut terhadap perilaku professional sebagai karyawan adalah gejala rendahnya kinerja, hubungan antar personal yang kurang baik, menurunnya tingkat ketaatan terhadap aturan perusahaan, dan kebiasaan waktu tidur yang berubah karena depresi.

Sari et al., (2023) menyebutkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya pendidikan. Umumnya orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif. Pendidikan, baik formal maupun informal akan mendorong pegawai bertindak produktif.

Berdasarkan hasil penelitian Nurlaili & Santoso, (2024) faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah lingkungan kerja (P value = $0,002 < 0,05$) dan beban kerja (P value = $0,003 < 0,05$) sedangkan yang tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada perawat adalah penerapan K3, usia dan masa kerja. Variabel yang paling dominan terhadap produktivitas kerja pada perawat adalah lingkungan kerja dengan P value 0,021 dengan peluang 4,949 kali. Faktor yang paling dominan dalam penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja.

Produktivitas tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertainya. Salah satu faktor pendorong seseorang dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan kerja yaitu faktor motivasi. Motivasi perawat yang rendah cenderung menghasilkan pelayanan kesehatan dengan kualitas yang rendah. Sebaliknya, motivasi kerja yang tinggi menjadikan perawat mempunyai semangat yang tinggi dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Artinya dengan memiliki motivasi yang tinggi maka akan membuat perawat memiliki produktivitas kerja yang tinggi (Mita et al., 2023).

Hubungan Kelelahan dengan Produktivitas Kerja Perawat

Hasil uji korelasi Pearson antara tingkat kelelahan dan produktivitas dengan nilai korelasi 0,619. Nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0,000 kurang dari 0,05, menunjukkan

hubungan yang signifikan secara statistik. Korelasi positif 0,619 mengindikasikan hubungan sedang dan searah antara kelelahan dan produktivitas. Analisis ini melibatkan 30 responden. Hasil ini menerima hipotesis H1 dan menolak H0, yaitu ada hubungan signifikan antara kelelahan dan produktivitas. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Maipiana & Utami, (2023) yang menyatakan ada hubungan antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja kurir PT. Sicepat Express Gerai Kotamatum III Kota Medan. Nilai koefisien berparameter negatif menunjukkan bahwa kelelahan kerja memiliki korelasi negatif dengan produktivitas kerja.

Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Amelia et al., (2024) yang menyatakan hampir setengah dari total responden yaitu 19 orang (47,5%) memiliki kategori kelelahan kerja yang rendah dengan tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Berdasarkan hasil uji chisquare menggunakan aplikasi statistik SPSS 26.0 diketahui bahwa hubungan antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja perempuan di bagian repacking di PT X memiliki nilai p-value 0,046 ($0,046 < 0,05$), artinya H0 ditolak dan Ha diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antar kelelahan kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja perempuan di bagian repacking di PT X.

Menurut Novitas & Prapanca, (2023) kelelahan kerja dapat didefinisikan pula sebagai suatu keadaan dimana individu mengalami kelelahan fisik, mental dan emosional yang terjadi, karena stress yang dialami dalam jangka waktu yang cukup tinggi. Terdapat keterkaitan yang erat antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja, atau lebih tepatnya kelelahan yang dialami tenaga kerjadengan kinerja perusahaan. Jika tingkat produktivitas seorang tenaga kerjaterganggu dikarenakan adanya faktor kelelahan fisik maupun psikis, makaini akan berdampak juga pada perusahaan yang berupa penurunan produktivitas perusahaan. Jika diteliti dampak kelelahan terjadi pada suatu pekerjaan yang bebannya biasa-biasa saja, yaitu tidak terlalu ringan atau berat, produktivitasnya mulai menurun sesudah 4 jam bekerja. Keadaan ini terutama sejalan dengan menurunnya kadar gula dalam darah.

Berdasarkan data penelitian, tingkat kelelahan paling banyak pada kategori sedang yaitu 19 orang (63.3%). Penelitian terdahulu memaparkan data bahwa tingkat kelelahan kerja pada perawat menunjukkan 42,9% mengalami kelelahan ringan dan 57,1% kelelahan sedang. Kelelahan ringan dialami oleh 45 responden, sedangkan kelelahan sedang oleh 60 responden dari total 105 orang. Penyebab utama kelelahan meliputi lama kerja yang berlebihan, kualitas tidur buruk, dan beban kerja tinggi. Faktor lama kerja memengaruhi karena shift malam yang panjang membuat perawat mudah mengantuk dan lelah. Kualitas tidur buruk dan beban kerja berat juga mempercepat kelelahan fisik dan mental (Kessi & Mulir, 2024).

Tingkat kelelahan kerja pada perawat dalam penelitian Suliastiani et al., (2023) juga terdata sebanyak 67,2% responden mengalami kelelahan tinggi dan 19% sangat tinggi. Dari 58 responden, 39 orang merasakan kelelahan tinggi, sedangkan 11 orang sangat tinggi. Penyebab utama kelelahan adalah beban kerja yang berat. Tuntutan kerja tinggi meningkatkan risiko kelelahan emosional. Rasio perawat dan pasien yang tidak seimbang juga memperparah kondisi tersebut.

Beban kerja perawat merupakan seluruh kegiatan yang dilakukan perawat dalam menjalankan tugasnya pada suatu unit pelayanan keperawatan. Beban kerja dapat juga diartikan sebagai jumlah total waktu keparawatan baik langsung maupun tidak langsung dalam memberikan pelayanan keperawatan yang diperlukan oleh pasien dan berhubungan dengan jumlah perawat yang diperlukan untuk memberikan pelayanan tersebut. Beban kerja bagi perawat yang tinggi dapat menyebabkan keletihan dan kelelahan sehingga menurunkan produktivitas kerja dan berdampak terhadap kinerja yang diberikan kepada pasien (Cesilia & Kosasih, 2024).

Hal ini sejalan dengan penelitian Pakpahan et al., (2024) menunjukkan adanya “hubungan beban kerja dengan tingkat kelelahan pada perawat ruang inap RSUD Kota Tanjungpinang”, dengan nilai p value 0,000 ($<0,05$). Hal ini dikarenakan motivasi kerja menurun, performansi rendah, kualitas kerja rendah, banyak terjadi kesalahan, produktivitas kerja rendah, stress akibat kerja, penyakit akibat kerja, cedera, dan terjadi kecelakaan kerja. Dampak dari kelelahan kerja adalah prestasi kerja menurun, badan terasa tidak enak, semangat kerja menurun, dan menurunkan produktivitas kerja.

Jam kerja yang diberikan secara berlebihan akan membuat terjadinya peningkatan kesalahan pada pekerjaan karena lelah kerja secara signifikan akan meningkat dan jam tidur yang ada menjadi berkurang. Namun yang terjadi adalah beban jam kerja yang diberikan kepada perawat pada gilir malam mencapai batas maksimum jam kerja di Indonesia yaitu 8 jam kerja. Hanya saja, pergantian shift tersebut membuat perawat harus membalikkan jam tidur. Hal tersebut yang memicu terjadinya kelelahan kerja (Manein et al., 2023).

SIMPULAN

Stres tidak memiliki hubungan signifikan dengan produktivitas kerja, mengindikasikan bahwa tekanan yang dirasakan belum cukup kuat untuk mengganggu kinerja perawat secara langsung. Kelelahan memiliki hubungan yang jelas dan signifikan dengan produktivitas kerja, dimana semakin tinggi kelelahan yang dirasakan, semakin menurun pula produktivitas, berpotensi membahayakan kualitas pelayanan kesehatan.

SARAN

Peneliti di masa mendatang dapat mengembangkan studi ini dengan mengeksplorasi faktor lain yang memengaruhi produktivitas, seperti dukungan sosial atau motivasi kerja. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami pengalaman perawat secara mendalam, sehingga memberikan perspektif yang lebih kaya tentang dinamika stres dan kelelahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, I., Mutmainnah, M., & Mulyani, S. (2023). Hubungan antara Beban Kerja dengan Tingkat Stress Kerja pada Perawat Wanita di Rumah Sakit Dr. Bratanata Kota Jambi. *Jurnal Ners*, 7(2), 1534–1542. <https://doi.org/10.31004/jn.v7i2.16631>
- Amelia, R., Nuradhiani, A., & Amaliah, L. (2024). Hubungan Status Anemia dan Kelelahan Kerja dengan Produktivitas Kerja Pekerja Perempuan. *Jurnal Gizi Kerja dan Produktivitas*, 5(2), 333–340. <http://dx.doi.org/10.62870/jgkp.v5i2.28620>
- Bibi, H. J., Khanum, S., Mushtaq, R., & Sikapuria, Z. K. (2023). Impacts of Job Stress on Nurses Social Life: A Study of Work Performance. *Pakistan Journal of Humanities and Social Sciences*, 11(2), 2556–2564. <https://doi.org/10.52131/pjhss.2023.1102.0547>
- Cesilia, R., & Kosasih, K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Sosial Teknologi*, 4(10), 909–922. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v4i10.26775>
- Diman, D., Suwarto, S., & Wonua, A. R. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kelelahan Kerja pada Karyawan Tambang di PT. Karya Megah Buton. *Bisnis Net Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(2), 371–380. <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/bisnet/article/view/4963>

- Ibrahim, Z. M., Hidayat, R., Panjaitan, S., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus PT Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(14), 794–807. <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/5967>
- Kessi, A. T. F., & Mulir, A. P. (2024). Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Haji Makassar Tahun 2024 Makassar. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis*, 19(3), 80–87. <https://doi.org/10.35892/jikd.v19i3.2125>
- Maengkom, M. V. C., Joseph, W. B. S., & Sanggelorang, Y. (2023). Hubungan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Perawat IGD Rumah Sakit di Kecamatan Langowan Barat Minahasa. *Prepotif: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(1), 83–88. <https://doi.org/10.31004/prepotif.v7i1.11240>
- Maharani, K. P., Mufidah, I. U., & Pongmasangka, N. L., (2024). Hubungan Individual Stressor dengan Stres Kerja pada Pekerja Kantor Bagian Pab Rehandling di Sektor Pertambangan. *Inovasi Kesehatan Global*, 1(4), 124–138. <https://journal.lpkd.or.id/index.php/IKG/article/view/1195>
- Maipiana, D. R., & Utami, T. N. (2023). Hubungan Stress Kerja dan Kelelahan Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Pekerja Kurir PT. Sicepat Express Gerai Kotamatsum III Kota Medan. *Jurnal Ners*, 7(2), 1380–1385. <https://doi.org/10.31004/jn.v7i2.17500>
- Manein, N., Joseph, W. B. S., & Kandou, G. D. (2023). Hubungan Antara Stress Kerja dan Perasaan Kelelahan Kerja dengan Produktifitas Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Talaud. *KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*, 12(1), 73–78. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/46321>
- Mita, F. N. S., Maydinar, D. D., & Syaputra, W. (2023). Hubungan Motivasi Perawat dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana pada Masa Covid-19 di Ruang Rawat Inap RS “X” Bengkulu. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(2), 2197–2218. <https://doi.org/10.31004/jkt.v4i2.15531>
- Mustakim, M., & Putri, R. A. (2023). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 12(01). <https://doi.org/10.33221/jikm.v12i01.1840>
- Novitas, S., & Prapanca, D. (2023). Pengaruh Kelelahan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Homecare Medis. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Pendidikan (JEBP)*, 3(5), 265–275. <https://journal3.um.ac.id/index.php/fe/article/view/5498>
- Novitasari, D., Mamonto, Y. R., Tutu, C. G., Sarman, S., Akbar, H., & Fauzan, M. R. (2024). Hubungan Masa Kerja dan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Pada Perawat di Wilayah Kerja Puskesmas Modayag. *Media Publikasi Penelitian Kebidanan*, 7(1), 72–78. <https://jurnal.institutgrahaananda.ac.id/index.php/mppk/article/view/180>
- Nurlaili, N., & Santoso, S. (2024). Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap A RSUD Kota Dumai Tahun 2024. *Prepotif: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8(3), 6025–6035. <https://doi.org/10.31004/prepotif.v8i3.34093>
- Pakpahan, D. M., Suangga, F., & Utami, R. S. (2024). Hubungan Karakteristik Perawat dan Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Tanjungpinang. *Jurnal Rumpun Ilmu Kesehatan*, 4(1), 10–27. <https://doi.org/10.55606/jrik.v4i1.2751>

- Panghestu, W. K. P., Sujangi, S., Jayadi, H., Yulianto, B., & Prasetyo, A. (2024). Pengaruh Shift Kerja terhadap Kelelahan Kerja Perawat di RSUD Kota Madiun Tahun 2023. *JPKM: Jurnal Profesi Kesehatan Masyarakat*, 5(1), 35–38. <https://doi.org/10.47575/jpkm.v5i1.571>
- Putra, F. B. A., Yaser, M., & Saputra, F. (2024). Hubungan Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Shift Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan di PT. Generasi Muda Bersatu Kecamatan Simpenan, Kabupaten Sukabumi Tahun 2023. *Journal of Public Health Education*, 3(4), 162–169. <https://doi.org/10.53801/jphe.v3i4.230>
- Sari, I., Suci, R. P., & Mas, N. (2023). Analisis Dampak Work Overload dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Memperhatikan Mediasi Work Stress [Studi Pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Brawijaya]. *Jurnal Pendidikan Dasar dan Sosial Humaniora*, 2(11), 1485–1502. <https://bajangjournal.com/index.php/JPDSH/article/view/6561>
- Sulastiani, H., Septiyanti, S., & Bur, N. (2023). Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Kota Makassar. *Window of Public Health Journal*, 4(6), 1121–1129. <https://doi.org/10.33096/woph.v4i6.523>
- Tampubolon, R. A. P., Sonda, A. N., Alvionitan, C. F., & Prianto, C. (2025). The Effect of Job Stress, Work Load and Job Satisfaction on Nurse Performance at Anna Pekayon Hospital. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 8(1), 803–813. <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/14020>