

# FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PERASAAN KELELAHAN KERJA PERAWAT RUANG RAWAT INAP

## FACTORS RELATED TO INPATIENT NURSES' WORK FATIGUE

Rachelka Nugraheni<sup>1</sup>, Desi Ramita Winda<sup>2</sup>, Ineke Patrisia<sup>3\*</sup>, Christie Lidya Rumerung<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Siloam Hospital Purwakarta

<sup>2</sup> Siloam Hospital Lippo Village

<sup>3</sup> Fakultas Keperawatan Universitas Pelita Harapan

E-mail: ineke.patrisia@uph.edu

### ABSTRAK

Perawat merupakan tenaga medis yang memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Perawat membutuhkan tenaga ekstra dan maksimal dalam melakukan pekerjaan, sehingga rentan menimbulkan kelelahan. Hasil wawancara tidak terstruktur diperoleh data yaitu delapan dari sepuluh perawat mengalami kelelahan kerja, perawat-perawat tersebut merasa sulit berkonsentrasi, mudah cemas, dan mudah marah. Tujuan penelitian ini ingin mengetahui hubungan antara faktor usia, jenis kelamin, masa kerja, *shift* kerja, status gizi dan kondisi kesehatan dengan perasaan kelelahan kerja perawat rawat inap. Penelitian menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan populasi 70 responden perawat rawat inap, menggunakan teknik sampling total sampling sehingga responden sebanyak 70 responden. Penelitian memperhatikan etik-etik penelitian dan telah lolos etik. Penelitian menggunakan kuesioner baku alat ukur perasaan kelelahan kerja. Berdasarkan uji statistik *chi square* didapatkan tidak terdapat hubungan antara jenis kelamin, masa kerja, *shift* kerja dan kondisi kesehatan dengan perasaan kelelahan kerja, dimana nilai *p-value* masing-masing faktor  $> 0,05$ . Sedangkan uji statistik untuk faktor usia dan status gizi menggunakan uji korelasi *Rank Spearman* diperoleh hasil tidak terdapat hubungan antara umur dengan perasaan kelelahan kerja diperoleh nilai signifikansi  $0,682 > 0,05$  dan adanya hubungan status gizi dengan perasaan kelelahan kerja diperoleh nilai signifikansi  $0,025 < 0,05$ . Penelitian kualitatif perlu dilakukan lebih lanjut untuk bisa melihat lebih detail faktor yang memengaruhi perasaan kelelahan kerja.

**Kata Kunci:** Kelelahan, Kerja, Perawat, Rawat Inap

### ABSTRACT

Nurses are medical personnel who provide nursing care to patients. Nurses need extra energy in doing work, so they are prone to fatigue. The data of unstructured interviews revealed that eight out of ten nurses experienced work fatigue. These nurses found it to be easily anxious, angry, and difficult to concentrate. The purpose of this study was to determine the relationship between age, gender, years of service, work shifts, nutritional status, and health conditions with feelings of work fatigue in inpatient nurses. The study used a descriptive quantitative method with a population of 70 inpatient nurses. Total sampling technique was utilized, resulting in 70 respondents. The research has indeed considered and passed the research ethics. The study used a standardized questionnaire to measure the feelings of work fatigue. Based on the *chi-square* statistical test, it was found that there was no relationship between gender, length of work, work shifts and health conditions with feelings of work fatigue, where the *p-value* of each factor was  $> 0.05$ . While the statistical test for age and nutritional status factors using the *Spearman Rank correlation* test showed that there was no relationship between age and feelings of work fatigue, with a value of significance  $0.682 > 0.05$ . Furthermore, there was a relationship between nutritional status and feelings of work fatigue, with a value of significance  $0.025 < 0.05$ . Qualitative research needs to be carried out further to be able to see in more detail the factors that influence feelings of burnout.

**Keywords:** Fatigue, Inpatients, Nurses, Work

## **PENDAHULUAN**

Rumah sakit merupakan sebuah organisasi kesehatan yang menyediakan pelayanan seperti rawat inap, gawat darurat, dan juga rawat jalan (Kemenkes RI, 2020). Rumah sakit sebagai salah satu sarana pelayanan kesehatan bersifat komprehensif meliputi upaya layanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Rumah sakit memberikan pelayanan yang menyediakan tenaga kesehatan seperti perawat, dokter, dan tenaga kesehatan lainnya guna mencapai mutu pelayanan kesehatan (Perwitasari & Tualeka, 2018).

Keperawatan merupakan salah satu pelayanan profesional di rumah sakit yang dilakukan dalam pemenuhan kebutuhan dasar yang ditujukan untuk individu, keluarga, dan kelompok (Nursalam, 2016). Pelayanan keperawatan mencakup seluruh proses kehidupan individu dan masyarakat secara menyeluruh yang mencakup bio-psiko-sosio-spiritual (Nursalam, 2016). Proses asuhan keperawatan dilakukan secara ilmiah, sistematis, dinamis yang terus-menerus dilakukan secara berkesinambungan dalam upaya membantu masalah yang pasien alami (Kemenkes RI, 2020).

Pelayanan kesehatan, perawat memberikan asuhan keperawatan kepada pasien dan keluarga secara baik untuk menjaga mutu pelayanan yang berfokus pada pasien (Maharja, 2015). Salah satu upaya pelayanan yang dilakukan di ruang rawat inap membutuhkan jangka waktu tertentu untuk proses pengobatan. Sehingga interaksi antara perawat dengan pasien merupakan kegiatan yang tidak terpisahkan dalam pelayanan rawat inap (Nursalam, 2016).

Menurut Maharja (2015) sebagai tenaga medis khususnya perawat mempunyai tugas dan tanggung jawab yang tinggi sehingga rentan mengalami kelelahan. Menurut Zhang dkk (2016) secara pemenuhan dalam ketenagakerjaan dimana unit rawat inap memiliki rasio tenaga perawat yang sedikit dibanding dengan jumlah pasien. Perawat memberikan pelayanan kesehatan pada pasien serta keluarganya dengan melakukan standar asuhan keperawatan yang baik untuk menjaga mutu pelayanan yang berfokus pada pasien (Maharja, 2015).

Menurut Lailani yang dikutip dari Iqra & Tahir (2020) dijelaskan bahwa dalam memberikan asuhan keperawatan setiap hari akan ada interaksi dengan pasien, hal tersebut membebani perawat dengan tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan

semaksimal mungkin. Bertambahnya beban kerja dapat memengaruhi kondisi fisik dan mental yang mengakibatkan kemampuan kerja seseorang menurun (Kurniawati & Solikhah, 2014). Dirinya menjelaskan bahwa kelelahan merupakan proses menurunnya kapasitas kerja dan kesejahteraan akibat aktivitas kerja yang termasuk dalam kategori tiga dimensi, yaitu: kelelahan emosional, depersonalisasi, dan *low personal*. Kelelahan kerja juga dapat diartikan sebagai kehabisan tenaga atau energi dalam mencapai tujuannya (Vilia A et al., 2014). Kelelahan kerja pada perawat dapat menimbulkan dampak negatif yang membuat perawat tidak mampu melakukan asuhan keperawatan secara efektif, muncul rasa cemas, dan penurunan efisiensi kerja dan berisiko menyebabkan kesalahan dan kelalaian kerja (Perwitasari & Tualeka, 2018).

Kelelahan kerja dapat disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal. Lebih lanjut dijelaskan oleh Kurniawati & Solikhah (2014) faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang perawat seperti jenis kelamin, sikap kerja, umur, status gizi, dan psikis sedangkan faktor eksternal dapat berasal dari luar diri perawat mencakup rotasi shift, beban kerja, masa kerja, ambiguitas peran, status gizi, dan

faktor lingkungan fisik seperti kebisingan, penerangan, suhu, dan tekanan panas, vibrasi, dan ventilasi. Tenggor, dkk. (2019) menuliskan mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada perawat ruang rawat inap di Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado didapatkan hubungan antara usia dengan kelelahan kerja, sedangkan lama kerja dengan kelelahan tidak terdapat hubungan, dan beban kerja dengan kelelahan dapat berhubungan. Penelitian Kondi & Herlina (2019) tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja perawat di Rumah Sakit Awal Bross Bekasi diperoleh hasil data yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara usia, beban kerja dan sikap kerja dengan kelelahan kerja.

Peneliti memperoleh yaitu jumlah tempat tidur di ruangan A terdiri dari 52 bed dan ruangan B terdiri dari 30 tempat tidur pada ruang rawat inap rumah sakit Indonesia bagian Barat. Jumlah perawat di ruangan A terdapat 26 perawat dan jumlah di ruangan B terdapat 44 perawat. *Shift* kerja di ruangan dibagi menjadi tiga *shift* yaitu pagi, siang, malam dan setiap *shift* nya terdiri dari 5 sampai 7 orang perawat. Ruangan rawat inap tersebut selalu dipenuhi oleh pasien. Perawat diruangan memegang 7 sampai 8 pasien. Peneliti telah melakukan wawancara tidak

terstruktur selama 2 (dua) minggu terhadap sepuluh perawat di ruang rawat inap pada salah satu rumah sakit swasta Indonesia bagian Barat.

Dari hasil wawancara tidak terstruktur diperoleh data yaitu delapan dari sepuluh perawat mengalami kelelahan kerja subjektif dilihat dari keluhan yang dirasakan perawat itu sendiri seperti merasa sulit berkonsentrasi, mudah cemas, mudah marah dan merasa lelah. Berdasarkan literatur, artikel, dan juga fenomena yang ada kelompok tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan perasaan kelelahan kerja pada perawat di ruang rawat inap pada salah satu rumah sakit swasta di Indonesia bagian Barat.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif deskriptif dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel dalam penelitian ini di ambil dari populasi dengan teknik *total sampling*. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah 70 responden perawat rawat inap. Kriteria sampel penelitian ini yaitu perawat yang bersedia mengisi *informed consent* dan perawat yang bekerja di ruang rawat inap pada salah satu rumah sakit Indonesia bagian Barat.

Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari-Mei 2021.

Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner berisikan faktor-faktor kelelahan kerja dan Kuesioner Alat Ukur Perasaan Kelelahan Kerja (KAUPK2). Peneliti membagikan kuesioner secara online menggunakan *google form*. Penelitian ini juga telah melewati proses kaji etik dan sudah mendapat persetujuan dari Komite Etik Penelitian Fakultas Keperawatan Universitas Pelita Harapan dengan nomor surat 052/RCTC-EC/R/IV/2021/REV. Peneliti tidak memaksakan penelitian kepada responden dan memberikan informasi penelitian yang dibutuhkan kepada responden serta keputusan keterlibatan berpartisipasi dalam penelitian diserahkan kepada responden dengan menyatakan kesediaan di lembar *informed consent* tanpa meminta nama lengkap/ inisial. Data penelitian hanya dapat diakses oleh tim peneliti.

## **HASIL**

Hasil uji statistik untuk faktor jenis kelamin dengan perasaan kelelahan menggunakan uji *Chi Square* diperoleh bahwa nilai  $p 0,421 > \alpha 0,05$  artinya tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan perasaan kelelahan kerja. Hasil uji statistik faktor usia dengan

perasaan kelelahan dari perhitungan uji korelasi dengan menggunakan *Rank Spearman*, didapatkan *p-value* adalah 0,682 maka lebih besar dari nilai 0,05. Maka dari itu, tidak terdapat adanya hubungan antara umur dengan perasaan kelelahan kerja ( $0,682 > 0,05$ ).

**Tabel 1.** Hubungan Faktor-Faktor Dengan Perasaan Kelelahan Kerja (N=70)

Faktor-faktor	Perasaan kelelahan				<i>p-value</i>
	Lelah (n)	Lelah (%)	Tidak Lelah (n)	Tidak Lelah (%)	
<b>Jenis kelamin</b>					
Perempuan	26	37,1	37	52,9	0,421
Laki-laki	4	5,8	3	4,2	
Total	30	42,9	40	57,1	
<b>Usia (tahun)</b>					
< 26	15	21,5	12	17,1	0,682
26-35	12	17,1	13	18,6	
36-45	3	4,3	15	21,4	
Total	30	42,9	40	57,1	
<b>Status gizi</b>					
Malnutrisi	5	7,1	3	4,3	0,025
Gizi baik	9	12,9	33	47,1	
Gizi lebih	16	22,9	4	5,7	
Total	30	42,9	40	57,1	
<b>Masa kerja</b>					
≤ 5 tahun	23	32,9	26	37,1	0,292
> 5 tahun	7	10	14	20	
Total	30	42,9	40	57,1	
<b>Shift kerja</b>					
≤ 8 jam	27	38,6	29	41,4	0,070
> 8 jam	3	4,3	11	15,7	
Total	30	42,9	40	57,1	
<b>Kondisi kesehatan</b>					
Sakit	12	17,1	13	18,6	0,517
Sehat	18	25,7	27	38,6	
Total	30	42,9	40	57,2	

Hasil uji statistik faktor status gizi dengan perasaan kelelahan dengan menggunakan *Rank Spearman* didapatkan *p-value* adalah 0,025 maka lebih kecil dari nilai 0,05. Dengan demikian terdapat hubungan yang

signifikan antara status gizi dengan perasaan kelelahan kerja ( $0,025 < 0,05$ ). Berdasarkan hasil uji statistik faktor masa kerja dengan perasaan kelelahan dengan menggunakan uji *Chi Square* diperoleh nilai  $p = 0,292 > \alpha 0,05$  artinya tidak ada hubungan antara masa kerja dengan perasaan kelelahan kerja.

Hasil uji statistik faktor *shift* kerja dengan perasaan kelelahan dengan menggunakan uji *Chi Square* diperoleh nilai  $p = 0,070 > \alpha 0,05$  artinya tidak ada hubungan antara shift kerja dengan perasaan kelelahan kerja. Berdasarkan hasil uji statistik faktor kondisi kesehatan dengan menggunakan uji *Chi Square* diperoleh bahwa nilai  $p 0,517 < \alpha 0,05$  artinya tidak ada hubungan antara kondisi kesehatan dengan perasaan kelelahan kerja.

## PEMBAHASAN

Penelitian menunjukkan bahwa faktor jenis kelamin tidak berhubungan dengan perasaan kelelahan kerja. Berdasarkan proporsi jumlah perawat perempuan dan laki-laki terlihat tidak seimbang. Hampir keseluruhan (90%) perawat rawat inap berjenis kelamin perempuan. Tetapi apabila melihat masing-masing kelompok jenis kelamin maka terlihat bahwa pada kelompok perempuan, 37 dari 63 responden dan 3 dari 7 responden menyatakan tidak lelah.

Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian Astuti dkk. (2017) dimana didapatkan tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan kelelahan kerja pada perawat RSUD Dr. Amino Gondohutomo di Semarang. Hal tersebut dikarenakan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan pada perawat laki-laki dan perawat perempuan tidak dibedakan.

Penelitian menunjukkan bahwa faktor usia tidak berhubungan dengan perasaan kelelahan kerja. Responden penelitian merupakan secara keseluruhan adalah kelompok usia produktif (15-64 tahun) (Kemenkes RI, 2022). Melihat data pada responden, nampak 15 dari 29 responden berusia < 26 tahun dan 12 dari 25 responden berusia 26-35 tahun memiliki perasaan lelah kerja. Hal tersebut bisa disebabkan karena perawat yang berusia  $\leq 35$  tahun mengalami kelelahan kerja karena dipicu mendapat *shift* kerja malam (Aprianti dkk, 2021).

Penelitian ini tidak sejalan dengan Tenggor dkk. (2019) yang menyatakan bahwa semakin seseorang berusia maka akan semakin mengalami penurunan respon tubuh yang akan menyebabkan kelelahan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, nampak 15 dari 18 responden berusia 36-45 tahun berada pada perasaan tidak kelelahan kerja. Hal ini

disebabkan dikarenakan berbedanya beban kerja yang ditanggung oleh masing-masing kelompok usia dan pengalaman kerja yang ada. Hal tersebut sesuai dengan Oksandi & Karbito (2020) dimana semakin banyak beban kerja maka akan berisiko mengalami kelelahan kerja.

Penelitian menunjukkan bahwa faktor status gizi berhubungan dengan perasaan kelelahan kerja. Penelitian ini juga sejalan dengan Tasmi dkk. (2015) yang mana menyebutkan bahwa terdapat hubungan status gizi dan kelelahan kerja. Hal ini didukung oleh Perwitasari & Tualeka (2018) yang menyatakan bahwa status gizi yang kurang akan cenderung mudah untuk mengalami kelelahan kerja dikarenakan energi yang diperlukan untuk kebutuhan kerja tidak tercukupi, sehingga status gizi sangat berkaitan dengan kelelahan kerja. Berdasarkan data penelitian, 5 dari 8 responden berstatus malnutrisi menyatakan merasa lelah kerja. (Lestari & Afandi (2023) menyatakan bahwa perawat yang memiliki status gizi tidak normal cenderung mengalami kelelahan dan ada hubungan antara status gizi dengan kelelahan kerja. Hal ini juga terlihat dari data penelitian dimana 16 dari 20 responden berada pada perasaan kelelahan kerja.

Penelitian menunjukkan bahwa faktor masa kerja tidak berhubungan dengan perasaan kelelahan kerja. Berdasarkan Aprianti dkk., (2021) pengalaman seseorang yang bekerja lebih lama akan lebih mudah beradaptasi dari sisi fisik dan mental dalam melakukan tugas dan perannya. Masa kerja dapat meningkatkan pemahaman serta keahlian seseorang dalam pekerjaannya. Astuti dkk., (2017) menyatakan dimana masa kerja dapat memengaruhi stamina pada tubuh pekerja, pada data penelitian, 23 dari 49 responden yang bekerja  $\leq 5$  tahun lebih merasa kelelahan kerja berbeda dengan 14 dari 21 responden yang bekerja  $> 5$  tahun yang tidak merasa kelelahan kerja.

Penelitian menunjukkan bahwa faktor *shift* kerja tidak berhubungan dengan perasaan kelelahan kerja. Hasil penelitian ini sama dengan Trinofiandy dkk., (2018) dimana tidak terdapat hubungan antara *shift* kerja dengan kelelahan kerja. 11 dari 14 responden pada penelitian ini yang bekerja lebih dari 8 jam menyatakan tidak merasakan kelelahan kerja. Hal ini berbanding terbalik dengan data penelitian justru kelelahan kerja lebih mengenai responden yang bekerja kurang dari 8 jam dimana 23 dari 49 responden. Penelitian ini bertentangan dengan Suma'mur (2010) dalam Miftah & Rojali (2018) yang

menyatakan bahwa waktu kerja yang panjang akan meningkatkan kelelahan kerja.

Penelitian menunjukkan bahwa faktor kondisi kesehatan tidak berhubungan dengan perasaan kelelahan kerja. Penelitian setara dengan oleh Vilia A dkk., (2014) bahwa kondisi kesehatan tidak terdapat hubungan antara perasaan kelelahan kerja di instalansi rawat inap. Masalah kesehatan secara individu akan mengganggu fungsi tubuh sehingga dapat mengalami perasaan kelelahan kerja. Budiman dkk., (2016) menyatakan bahwa pekerja yang sehat tidak mengalami penurunan fungsi tubuh. Tetapi melihat data penelitian, 18 dari 45 responden sehat tetap merasakan kelelahan kerja. Budiman dkk., (2016) juga menyatakan jika pekerja mengalami penurunan fungsi tubuh akan berdampak mengalami kelelahan, tetapi hal ini berbeda dengan hasil penelitian dimana 13 dari 25 responden tidak menyatakan perasaan kelelahan kerja walaupun dalam kondisi sakit.

## **KESIMPULAN**

Faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja adalah status gizi dan faktor yang tidak berhubungan adalah usia, jenis kelamin, masa kerja, *shift* kerja, dan kondisi kesehatan. Penelitian kualitatif perlu dilakukan lebih lanjut untuk bisa melihat

lebih detail faktor yang memengaruhi perasaan kelelahan kerja.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Publikasi penelitian ini didukung oleh Lembaga Penelitian Dan Pengabdian

kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Pelita Harapan (UPH). Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh perawat rawat inap di salah satu rumah sakit swasta di Indonesia Barat.

## REFERENSI

- Aprianti, R., Wulan, S., & Wulandari, E. (2021). Relationship Of Age and Nutrition Status with Work Fatigue in Inpatient Nurses at Dr M Yunus Hospital, Bengkulu. *Nurse and Health: Jurnal Keperawatan*, 10(1), 72–78. <https://doi.org/10.36720/nhjk.v10i1.224>
- Astuti, F. W., Ekawati, E., & Wahyuni, I. (2017). Hubungan Antara Faktor Individu, Beban Kerja Dan Shift Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Rsjd Dr. Amino Gondohutomo Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(5), 163–172. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm/article/view/18925>
- Budiman, A., Husaini, H., & Arifin, S. (2016). Hubungan Antara Umur Dan Indeks Beban Kerja Dengan Kelelahan Pada Pekerja Di Pt. Karias Tabing Kencana. *Jurnal Berkala Kesehatan*, 1(2), 121–129. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20527/jbk.v1i2.3151>
- Iqra, S., & Tahir, R. (2020). Analisis Beban Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Di Rsu Bahteramas Sulawesi Tenggara. *Jurnal Kesehatan Manarang*, 6(1), 62–68. <https://doi.org/https://doi.org/10.33490/jkm.v6i1.142>
- Kemendes RI. (2020). *Peraturan Menteri Kesehatan tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit*. [https://bandikdok.kemkes.go.id/assets/file/PMK\\_No\\_\\_3\\_Th\\_2020\\_ttg\\_Klasifikasi\\_da\\_n\\_Perizinan\\_Rumah\\_Sakit.pdf](https://bandikdok.kemkes.go.id/assets/file/PMK_No__3_Th_2020_ttg_Klasifikasi_da_n_Perizinan_Rumah_Sakit.pdf)
- Kemendes RI. (2022). *Profil Kesehatan Indonesia*. <https://www.kemkes.go.id/downloads/resources/download/pusdatin/profil-kesehatan-indonesia/Profil-Kesehatan-2021.pdf>
- Kondi, A. E., & Herlina, H. (2019). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Awal Bross Bekasi. *Jurnal Persada Husada Indonesia*, 6(20), 1–9. <http://jurnal.stikesphi.ac.id/index.php/kesehatan/article/view/245>
- Kurniawati, D., & Solikhah, S. (2014). Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Bangsal Rawat Inap Rumah Sakit Islam Fatimah Kabupaten Cilacap. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(2), 162–232. <https://doi.org/https://doi.org/10.12928/kesmas.v6i2.1019>



- Lestari, R., & Afandi, S. (2023). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Rsud Bangkinang Tahun 2019. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 3(2), 41–45. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/prepotif/article/view/478>
- Maharja, R. (2015). Analisis Tingkat Kelelahan Kerja Berdasarkan Beban Kerja Fisik Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsu Haji Surabaya. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 4(1), 93–102. <https://doi.org/https://doi.org/10.20473/ijosh.v4i1.2015.93-102>
- Miftah, F., & Rojali, R. (2018). Faktor Kelelahan Perawat Rawat Inap Rumah Sakit. *Buletin Media Informasi*, 14(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.37160/bmi.v14i1.173>
- Nursalam. (2016). *Metodologi Ilmu Praktik Keperawatan Pendekatan Praktis* (4th ed.). Salemba Medika.
- Oksandi, H. R., & Karbita, A. (2020). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat di RSUD dr. H. Bob Bazar Kalianda Kabupaten Lampung Selatan . *Jurnal Ilmu Kesehatan Indonesia (JIKSI)*, 1(1). <https://jurnal.umitra.ac.id/index.php/JIKSI/article/view/330>
- Perwitasari, D., & Tualeka, A. R. (2018). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Subyektif Pada Perawat Di Rsud Dr. Mohamad Soewandhie Surabaya. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 6(3), 362–370. <https://doi.org/https://doi.org/10.20473/ijosh.v6i3.2017.362-370>
- Tasmi, D., Lubis, H., & Mahyuni, E. (2015). Hubungan Status Gizi dan Asupan Energi dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja di PT. Perkebunan Nusantara I Pabrik Kelapa Sawit Pulau Tiga Tahun 2015. *Lingkungan Dan Keselamatan Kerja*, 4(2). <https://jurnal.usu.ac.id/index.php/lkk/article/view/11297>
- Tenggor, D., Pondaag, L., Program, R. S. H., Keperawatan, S. I., & Kedokteran, F. (2019). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Gmim Pancaran Kasih Manado. *E-Journal Keperawatan* , 7(1), 1–8. <https://doi.org/https://doi.org/10.35790/jkp.v7i1.24328>
- Trinofiandy, R., Kridawati, A., & Wulandari, P. (2018). Analisis Hubungan Karakteristik Individu, Shift Kerja, dan Masa Kerja dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit X Jakarta Timur. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(2), 204–209. <https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/jukmas/article/view/586>
- Vilia A, Saftarina F, & Ta, L. (2014). The Correlation between Shift Work and Work Fatigue on Nurses in Inpatient Installation Dr. H. Abdul Moeloek of Bandar Lampung General Hospital. *Jurnal Majority*. 18-25 <https://juke.kedokteran.unila.ac.id/index.php/majority/article/download/261/259>

Zhang, L., Sun, D. mei, Li, C. bing, & Tao, M. fang. (2016). Influencing Factors for Sleep Quality Among Shift-working Nurses: A Cross-Sectional Study in China Using 3-factor Pittsburgh Sleep Quality Index. *Asian Nursing Research*, 10(4), 277–282. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2016.09.002>