

Analisis Hubungan Shift Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Semen Padang Hospital Tahun 2025

Astrina Aulia^{1*}, Sonia Fitri Muliana², Miftahurrahmi Fitri³, Fluorina Oryza Muslim⁴, Silvia Nengcy⁵, Marhadi Efendi⁶

^{1,2,3,4,5,6}Politeknik Aisyiyah Sumatera Barat, Padang, Indonesia
astrinaaulia@gmail.com

Abstrak: Dalam dunia pelayanan kesehatan, perawat memegang peranan penting sebagai garda terdepan dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Namun hal tersebut membuat pekerjaan perawat menjadi berat karena tuntutan pelayanan yang tinggi serta beban fisik dan psikologis. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian observasional analitik dan desain studi *cross sectional*. Variabel penelitian terdiri dari variabel demografi (umur, masa kerja, status pernikahan), variabel independen (shift kerja) dan variabel dependen (stres kerja). Sampel penelitian berjumlah 69 perawat di Semen Padang Hospital (SPH), pengambilan sampel dilakukan dengan teknik Total sampling. Hasil menunjukkan terdapat hubungan signifikan antara shift kerja dengan stres kerja (p value = 0,012). Shift kerja dapat dianggap sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja, artinya jika shift kerja sesuai maka risiko stres kerja dapat dikurangi. Disarankan kepada pihak rumah sakit untuk mengoptimalkan pengelolaan shift kerja melalui redistribusi beban kerja pada shift pagi dan sore, pengaturan rotasi shift yang adil, serta penyediaan waktu istirahat yang memadai. Selain itu, perlu dilakukan penyederhanaan tugas administratif, peningkatan dukungan organisasi, dan pelaksanaan program manajemen stres guna menurunkan tingkat stres kerja perawat.

Kata kunci: Shift kerja, stres kerja, perawat, Faktor demografi

Abstract: In healthcare settings, nurses play a crucial role as frontline providers in delivering patient care. However, this responsibility often results in high job demands, contributing to both physical and psychological burdens. This study employed a quantitative approach with an analytical observational design using a cross-sectional method. The study variables included demographic factors (age, length of service, and marital status) as independent variables, work shift as the main independent variable, and work stress as the dependent variable. The sample consisted of 69 nurses at Semen Padang Hospital (SPH), selected using a total sampling technique. The results showed a significant relationship between work shift and work stress (p -value = 0.012). Work shift can be considered one of the factors influencing work stress, indicating that appropriate shift arrangements may reduce the risk of work-related stress. It is recommended that hospital management optimize shift work arrangements through workload redistribution, particularly during morning and afternoon shifts, implementation of fair shift rotations, and provision of adequate rest periods. In addition, simplifying administrative tasks, enhancing organizational support, and implementing stress management programs are necessary to reduce nurses' work stress levels.

Keywords: Work shift, work stress, nurses, demographic factors

Pendahuluan

Tenaga keperawatan merupakan salah satu komponen utama sumber daya manusia (SDM) di rumah sakit yang berperan penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien selama 24 jam secara berkesinambungan (McKnight et al., 2020). Perawat menjadi garda terdepan dalam pelayanan kesehatan karena memiliki intensitas kontak paling tinggi dengan pasien dibandingkan tenaga kesehatan lainnya. Namun, distribusi tenaga kesehatan di berbagai negara masih belum merata. Negara dengan kebutuhan pelayanan kesehatan yang tinggi sering kali mengalami keterbatasan jumlah tenaga kesehatan, termasuk Indonesia (Connell & Walton-Roberts, 2016).

Kondisi tersebut menyebabkan beban kerja perawat menjadi semakin tinggi dan berdampak pada kondisi fisik maupun psikologis mereka.

Tingginya tuntutan pekerjaan pada perawat dapat meningkatkan tekanan kerja dan memicu munculnya kelelahan emosional. Penelitian dari *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) menyebutkan bahwa perawat termasuk salah satu profesi dengan risiko tinggi mengalami tekanan psikologis akibat pekerjaan (National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), 2024). Di Indonesia, survei Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2016 menunjukkan bahwa sebanyak 50,9% perawat mengalami tekanan kerja yang ditandai dengan gejala seperti pusing, kelelahan, dan kurang istirahat akibat tingginya beban kerja (Wardhani et al., 2020). Penelitian lain juga menyebutkan bahwa tanggung jawab yang besar dan tuntutan pelayanan yang tinggi membuat perawat lebih rentan mengalami burnout dan gangguan psikologis (Young et al., 2022) (Jäppinen et al., 2022).

Kondisi tersebut semakin meningkat pada perawat yang bekerja dengan sistem kerja bergilir. Rumah sakit menerapkan sistem ini untuk memenuhi kebutuhan pelayanan pasien selama 24 jam (Barros et al., 2020). Namun, sistem kerja bergilir, terutama pada malam hari, dapat mengganggu ritme biologis tubuh sehingga memengaruhi kondisi fisik dan mental perawat (Ihlström et al., 2017). Penelitian Ramadhani dan Prianti (2024) menunjukkan bahwa sebanyak 82% perawat yang bekerja secara bergilir mengalami stres kerja. Selain itu, kerja malam juga dikaitkan dengan penurunan kemampuan kerja, berkurangnya daya tahan tubuh, serta meningkatnya risiko kecelakaan kerja maupun kecelakaan lalu lintas

Sebuah survei yang dilakukan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) pada tahun 2016 menemukan bahwa 50,9% perawat di Indonesia mengalami stres kerja yang menyebabkan gejala seperti pusing, kelelahan, dan kurang istirahat sebagai akibat dari beban kerja yang besar. Sebaliknya, menurut *American National Association for Occupational Health* (ANAHO), perawat berada di urutan pertama dari 40 kasus stres kerja (Meri & Mustika, 2024). Penelitian lain menunjukkan bahwa tugas dan tanggung jawab yang sangat besar yang ditanggung oleh perawat menyebabkan mereka lebih rentan terhadap stres. Beban kerja perawat yang berlebih dapat menyebabkan timbulnya stres dan *burnout* (Galan et al., 2026).

Gangguan ritme biologis akibat sistem kerja bergilir dapat menyebabkan *Shift Work Sleep Disorder* (SWSD), yaitu gangguan tidur yang terjadi karena ketidaksesuaian antara jadwal kerja dengan ritme sirkadian tubuh (Fink, 2024). Kondisi kurang tidur pada perawat dapat menurunkan konsentrasi, memperlambat kemampuan berpikir dan bergerak, meningkatkan risiko kesalahan kerja, serta mengganggu produktivitas (Zhang et al., 2018). Selain itu, sistem kerja bergilir juga

dapat menyebabkan perubahan fisik dan psikologis, termasuk munculnya tekanan mental dan kelelahan kerja (Crowther et al., 2025).

Oleh karena itu, upaya kesehatan kerja perlu diterapkan untuk menjaga keseimbangan antara kapasitas kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja agar perawat dapat bekerja secara sehat dan aman tanpa membahayakan diri sendiri maupun orang lain (Chaisurin et al., 2026). Lingkungan kerja yang aman, sehat, dan mendukung juga berperan penting dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja tenaga keperawatan (Leese et al., 2019).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa sistem kerja bergilir berpotensi memengaruhi kondisi psikologis perawat, terutama dalam menimbulkan stres kerja. Tingginya tuntutan pelayanan, beban kerja, dan gangguan pola istirahat menjadi faktor yang dapat memperburuk kondisi tersebut. Oleh karena itu, penelitian mengenai hubungan sistem kerja bergilir dengan stres kerja pada perawat penting dilakukan sebagai dasar dalam upaya peningkatan kesehatan dan keselamatan kerja tenaga keperawatan di rumah sakit.

Metode

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian observasional analitik dan desain *cross-sectional*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara karakteristik responden, meliputi umur, masa kerja, dan status pernikahan, dengan tingkat stres kerja pada perawat. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis hubungan shift kerja sebagai variabel independen dengan stres kerja sebagai variabel dependen. Instrumen penelitian yang digunakan berupa angket untuk memperoleh data karakteristik responden yang meliputi umur, masa kerja, status pernikahan, dan shift kerja. Tingkat stres kerja diukur menggunakan kuesioner *Perceived Stress Scale* (PSS).

Analisis data dilakukan menggunakan uji chi-square untuk mengetahui hubungan antara variabel karakteristik responden serta shift kerja dengan tingkat stres kerja. Hubungan antar variabel dinyatakan signifikan apabila diperoleh nilai $p < 0,05$.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Umur Perawat Rumah Sakit Semen Padang Hospital 2025

Umur	f	%
≥ 35 tahun	39	56,5
< 35 tahun	30	43,5
Total	69	100,0

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan perawat di Rumah Sakit Semen Padang Hospital lebih banyak berumur ≥ 35 Tahun yaitu 39 responden (56,5%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Masa Kerja Perawat Rumah Sakit Semen Padang Hospital 2025

Masa kerja	f	%
≥ 10 tahun	35	50,7
< 10 tahun	34	49,3
Total	69	100,0

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan perawat di Rumah Sakit Semen Padang Hospital lebih banyak memiliki masa kerja ≥ 10 tahun yaitu 35 responden (50,7%).

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Status Pernikahan Perawat Rumah Sakit Semen Padang Hospital 2025

Status pernikahan	f	%
Menikah	37	53,6
Belum menikah	32	46,4
Total	69	100,0

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan perawat di Rumah Sakit Semen Padang Hospital lebih banyak yang sudah menikah yaitu 37 responden (53,6%).

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Shift kerja Perawat Rumah Sakit Semen Padang Hospital 2025

Shift kerja	f	%
Pagi	20	29,0
Sore	20	29,0
Malam	29	42,0
Total	69	100,0

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan perawat di Rumah Sakit Semen Padang Hospital lebih banyak bekerja pada *shift* malam yaitu 29 responden (42,0%).

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Stres kerja Perawat Rumah Sakit Semen Padang Hospital 2025

Stres kerja	f	%
Stres berat	35	50,7
Stres sedang	25	36,2
Stres ringan	9	13,0
Total	69	100,0

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan perawat Rumah Sakit Semen Padang Hospital lebih banyak pada mengalami stres pada kategori stres berat yaitu 35 responden (50,7%).

Tabel 6. Hubungan Shift Kerja dengan Stres Kerja Rumah Sakit Semen Padang Hospital 2025

Variabel	Stres berat		Stres sedang		Stres ringan		P Value
	N	%	N	%	N	%	
Umur							
≥ 35 tahun	19	63,3	9	30,0	2	3,9	0,135
< 35 tahun	16	41,0	16	41,0	7	17,9	
Masa kerja							

≥ 10 tahun	19	55,9	10	29,4	5	14,7	0,506
< 10 tahun	16	45,7	15	42,9	4	11,4	
Status pernikahan							
Menikah	20	54,1	11	29,7	6	16,2	0,420
Belum menikah	15	46,9	14	43,8	3	9,4	
Shift kerja							
Pagi	13	65,0	7	35,0	0	0,0	0,012*
Sore	13	65,0	5	25,0	2	10,0	
Malam	9	31,0	3	44,8	7	24,1	

Ket : * Ada hubungan signifikan

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan perawat dengan umur ≥ 35 tahun lebih banyak mengalami stres kerja berat sebanyak 63,3% dibandingkan perawat berumur < 35 tahun (41,0%). Berdasarkan uji *chi-square* tidak terdapat hubungan signifikan antara umur dan stres kerja dengan p value = 0,135 ($p > 0,05$). Perawat dengan masa kerja < 10 tahun lebih banyak mengalami stres kerja berat (55,9%) dibandingkan ≥ 10 tahun (45,7%). Berdasarkan uji *chi-square* tidak terdapat hubungan signifikan antara masa kerja dan stres kerja dengan p value = 0,056 ($p > 0,05$). Perawat yang sudah menikah lebih banyak mengalami stres kerja berat (54,1%) dibandingkan perawat yang belum menikah (46,9%). Berdasarkan uji *chi-square* tidak terdapat hubungan signifikan antara status pernikahan dan stres kerja dengan p value = 0,420 ($p > 0,05$). Perawat yang bekerja pada *shift* pagi dan sore lebih banyak mengalami stres kerja berat (65,0%) dibandingkan *shift* malam (31,0%). Berdasarkan uji *chi-square* terdapat hubungan signifikan antara *shift* kerja dengan stres kerja dengan p value = 0,012 ($p < 0,05$).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel umur, masa kerja, dan status pernikahan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja, sedangkan *shift* kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja pada perawat.

Pada variabel umur, meskipun tidak ditemukan hubungan signifikan, terdapat kecenderungan bahwa perawat dengan usia ≥ 35 tahun lebih banyak mengalami stres kerja berat dibandingkan usia < 35 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa umur bukan faktor utama yang menentukan stres kerja (Pradoto et al., 2022), karena beban kerja yang diterima relatif sama dan adanya perbedaan kemampuan individu dalam mengelola stres (Bamberger et al., 2025). Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan tidak adanya hubungan signifikan, meskipun secara teoritis pekerja usia lebih tua dapat mengalami stres lebih tinggi akibat faktor fisiologis, psikologis, dan sosial (Hapsari, 2025).

Pada variabel masa kerja, hasil juga menunjukkan tidak adanya hubungan signifikan dengan stres kerja. Namun, perawat dengan masa kerja ≥ 10 tahun cenderung mengalami stres kerja lebih berat. Hal ini diduga berkaitan dengan peningkatan tanggung jawab, beban kerja, serta akumulasi kelelahan fisik dan mental (Sagherian et al., 2023). Di sisi lain, perawat dengan masa kerja yang

lebih singkat juga berpotensi mengalami stres akibat proses adaptasi dan kurangnya pengalaman, sehingga masa kerja tidak secara konsisten menjadi prediktor stres kerja (Hills et al., 2026) (Yildiz & Karagözoğlu, 2021).

Pada variabel status pernikahan, tidak ditemukan hubungan signifikan dengan stres kerja, namun perawat yang sudah menikah cenderung mengalami stres lebih tinggi. Kondisi ini berkaitan dengan adanya peran ganda dan tuntutan tanggung jawab keluarga yang dapat meningkatkan tekanan psikologis (Venechuk, 2024). Meskipun demikian, faktor dukungan sosial dari pasangan juga dapat berperan sebagai pelindung terhadap stres, sehingga hasil hubungan menjadi tidak konsisten (Kim & Jung, 2025).

Berbeda dengan variabel lainnya, *shift* kerja menunjukkan hubungan yang signifikan dengan stres kerja. Perawat yang bekerja pada *shift* pagi dan sore cenderung mengalami stres lebih tinggi dibandingkan *shift* malam. Hal ini disebabkan oleh tingginya beban kerja, banyaknya tuntutan tugas, interaksi intensif, serta keterbatasan waktu istirahat pada kedua *shift* tersebut (Leithe-Lajord & Grønning, 2025) (Guastello et al., 2014). Temuan ini menegaskan bahwa faktor organisasi kerja, khususnya pengaturan *shift*, memiliki peran penting dalam memengaruhi tingkat stres kerja perawat (Johnson et al., 2020) (Kossek et al., 2016).

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor individu (umur, masa kerja, dan status pernikahan) tidak berhubungan signifikan dengan stres kerja, sedangkan faktor pekerjaan (*shift* kerja) memiliki pengaruh yang lebih kuat. Oleh karena itu, intervensi yang berfokus pada pengelolaan sistem kerja, khususnya pengaturan *shift* dan beban kerja, perlu diprioritaskan untuk menurunkan tingkat stres kerja pada perawat.

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa faktor demografi yang terdiri dari umur, masa kerja, dan status pernikahan tidak memiliki hubungan yang bermakna dengan stres kerja pada perawat. Sebaliknya, *shift* kerja terbukti memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja, sehingga menjadi faktor yang paling berperan dalam memengaruhi tingkat stres kerja. Dengan demikian, stres kerja pada perawat dalam penelitian ini lebih dipengaruhi oleh faktor pekerjaan dibandingkan karakteristik individu.

Perlu dilakukan pengelolaan sistem kerja yang lebih baik, khususnya dalam pengaturan *shift* dan distribusi beban kerja, guna menurunkan tingkat stres kerja perawat. Institusi pelayanan kesehatan disarankan untuk memberikan dukungan berupa manajemen stres, pengaturan waktu istirahat yang optimal, serta evaluasi berkala terhadap sistem *shift* kerja. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji faktor lain yang berpotensi memengaruhi stres kerja, seperti beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi, serta menggunakan desain longitudinal untuk

melihat hubungan sebab-akibat secara lebih mendalam.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada PT. Semen Padang yang sudah memberikan izin penelitian kepada tim peneliti dan menerima intervensi dari hasil penelitian dengan tangan terbuka.

Referensi

- Bamberger, M. R., Ketsman, O., Chiang, J.-L. (Raye), Poku, A. B., Kennedy, K., Sanderson, M., & Reeves, T. D. (2025). Pre-Service Teachers' Use of Technology to Learn to Teach: Exploring the Roles of Self-Efficacy, Resilience, and Academic Stress. *Journal of Educational Technology Systems*, 53(4), 263–294. <https://doi.org/10.1177/00472395251331354>
- Barros, O., Rizzo, R., & Paredes, I. (2020). Improving service in an emergency department by designing the health production flow. *Health Services Management Research*, 33(2), 76–85. <https://doi.org/10.1177/0951484819860325>
- Carlucci, M., Nogales, J. M., Leask, L., Adornetti, J. P., Crowley, S. J., & Wolfson, A. R. (2025). Goodnight, Sleep Tight: A Qualitative Study Examining Sleep Health Decisions by Superintendents, Health Workers, and Night Staff in Juvenile Justice Facilities. *Criminal Justice and Behavior*, 52(11), 1605–1621. <https://doi.org/10.1177/00938548251350128>
- Chaisurin, P., Tantranon, K., Kaewthummanukul, T., & Songkham, W. (2026). Examining the Relationships Between Occupational Exposures and Health Outcomes Among Informal Wood Furniture Workers in Thailand. *NEW SOLUTIONS: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*, 35(4), 424–435. <https://doi.org/10.1177/10482911251398592>
- Connell, J., & Walton-Roberts, M. (2016). What about the workers? The missing geographies of health care. *Progress in Human Geography*, 40(2), 158–176. <https://doi.org/10.1177/0309132515570513>
- Crowther, M. E., Ferguson, S. A., Adams, R. J., & Reynolds, A. C. (2025). Sleep, dietary intake and physical activity changes with onset of shift work in intern paramedics. *Paramedicine*, 22(3), 127–139. <https://doi.org/10.1177/27536386241288304>
- de Cordova, P. B., Bradford, M. A., & Stone, P. W. (2016). Increased errors and decreased performance at night: A systematic review of the evidence concerning shift work and quality. *WORK*, 53(4), 825–834. <https://doi.org/10.3233/WOR-162250>
- Fink, A. M. (2024). Shift Work Sleep Disorder and Mental Health: An Integrative Review of Neurobiological, Sociological, and Psychological Perspectives With Public Policy Implications. *Policy, Politics, & Nursing Practice*, 25(2), 94–102. <https://doi.org/10.1177/15271544241238752>
- Galan, R., Castaño-Vinyals, G., Rubio-García, E., Lopez-Aladid, R., Espinosa, A., Papantoniou, K., Bustamante, M., Bhatti, P., Lassale, C., Márquez, C., Alfaro, A., Casals-Pascual, C., Kogevinas, M., & Harding, B. N. (2026). The Effect of Night Shift Work on the Gut Microbiome Diversity: The EXPONIT Study. *Journal of Biological Rhythms*, 41(3), 344–355. <https://doi.org/10.1177/07487304251408152>
- Guastello, S. J., Malon, M., Timm, P., Weinberger, K., Gorin, H., Fabisch, M., & Poston, K. (2014). Catastrophe Models for Cognitive Workload and Fatigue in a Vigilance Dual Task. *Human Factors*, 56(4), 737–751. <https://doi.org/10.1177/0018720813508777>
- Hapsari, R. K. M. (2025). Analysis of The Relationship Between Age, Gender, and Length of Employment with Work-Related Stress Among Nurses. *Jurnal Kesehatan Kusuma Husada*, 64–73. <https://doi.org/10.34035/jk.v16i2.1780>
- Hills, D., Bradley, C., & Mehta, M. (2026). Factors Associated With the Workforce Participation Intentions of Australian Primary Health Care Nurses and Midwives. *Evaluation & the Health Professions*, 49(1), 65–74. <https://doi.org/10.1177/01632787251331713>

- Ihlström, J., Kecklund, G., & Anund, A. (2017). Split-shift work in relation to stress, health and psychosocial work factors among bus drivers. *WORK*, 56(4), 531–538. <https://doi.org/10.3233/WOR-172520>
- Jäppinen, K., Roos, M., Slater, P., & Suominen, T. (2022). Connection between nurse managers' stress from workload and overall job stress, job satisfaction and practice environment in central hospitals: A cross-sectional study. *Nordic Journal of Nursing Research*, 42(2), 109–116. <https://doi.org/10.1177/20571585211018607>
- Johnson, A., Dey, S., Nguyen, H., Groth, M., Joyce, S., Tan, L., Glozier, N., & Harvey, S. B. (2020). A review and agenda for examining how technology-driven changes at work will impact workplace mental health and employee well-being. *Australian Journal of Management*, 45(3), 402–424. <https://doi.org/10.1177/0312896220922292>
- Kim, H. H., & Jung, J. H. (2025). Negative ties, social support buffering, and loneliness: Findings from a cross-national survey. *Journal of Social and Personal Relationships*, 42(2), 447–473. <https://doi.org/10.1177/02654075241288721>
- Kossek, E. E., Piszczek, M. M., McAlpine, K. L., Hammer, L. B., & Burke, L. (2016). Filling the Holes: Work Schedulers As Job Crafters of Employment Practice in Long-Term Health Care. *ILR Review*, 69(4), 961–990. <https://doi.org/10.1177/0019793916642761>
- Leese, M., Lidén, K., & Nikolova, B. (2019). Putting critique to work: Ethics in EU security research. *Security Dialogue*, 50(1), 59–76. <https://doi.org/10.1177/0967010618809554>
- Leithe-Lajord, C., & Grønning, K. (2025). What Motivates Intensive Care Nurses to Continue Working in the Intensive Care Unit: A Qualitative Study. *Global Qualitative Nursing Research*, 12, 23333936251349350. <https://doi.org/10.1177/23333936251349352>
- Maharani, C., Casteel, C., Rohlman, D., Afifi, R., Baker, K., & Fethke, N. (2025). "I am responsible": Perceptions of employees on health and safety program implementation in small and medium sized businesses in Indonesia. *WORK*, 80(3), 1181–1190. <https://doi.org/10.1177/10519815241290284>
- McKnight, J., Nzinga, J., Jepkosgei, J., & English, M. (2020). Collective strategies to cope with work related stress among nurses in resource constrained settings: An ethnography of neonatal nursing in Kenya. *Social Science & Medicine*, 245, 112698. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2019.112698>
- Meri, D., & Mustika, A. (2024). Description of Work Stress of Nurses. *HealthCare Nursing Journal*, 6(1), 176–180. <https://doi.org/10.35568/healthcare.v6i1.4266>
- National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). (2024, May 29). *Prioritizing our Healthcare Workers: The Importance of Addressing the Intersection of Workplace Violence and Mental Health and Wellbeing*.
- Pradoto, H., Haryono, S., & Wahyuningsih, S. H. (2022). The role of work stress, organizational climate, and improving employee performance in the implementation of work from home. *WORK*, 71(2), 345–355. <https://doi.org/10.3233/WOR-210678>
- Ramadhani, S. A., & Prianti, I. A. (2024). Faktor yang Berhubungan dengan Stress Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. HLM Baharuddin, M. Kes Kabupaten Muna Tahun 2023. *Journal of Health Sciences Leksia (JHSL)*, 2(4), 76–87.
- Sagherian, K., McNeely, C., Cho, H., & Steege, L. M. (2023). Nurses' Rest Breaks and Fatigue: The Roles of Psychological Detachment and Workload. *Western Journal of Nursing Research*, 45(10), 885–893. <https://doi.org/10.1177/01939459231189787>
- Storr, J., Kilpatrick, C., Allegranzi, B., & Syed, S. B. (2016). Redefining infection prevention and control in the new era of quality universal health coverage. *Journal of Research in Nursing*, 21(1), 39–52. <https://doi.org/10.1177/1744987116628328>
- Venechuk, G. (2024). Peeking under the Hood of Job Stress: How Men and Women's Stress Levels Vary by Typologies of Job Quality and Family Composition. *Journal of Health and Social Behavior*, 65(2), 200–220. <https://doi.org/10.1177/00221465231195661>
- Wardhani, U. C., Muchtar, R. S. U., & Farhiyani, A. (2020). Hubungan Stres Kerja dengan Kejenuhan (Burnout) Kerja Pada Perawat. *Jurnal Amanah Kesehatan*, 2(1), 83–97.

- Yildiz, E., & Karagözoğlu, Ş. (2021). The Effects of Nursing Education Constructed According to Roy Adaptation Model on Adaptation Process of Patients Undergoing Bariatric Surgery. *Bariatric Surgical Practice and Patient Care*, 16(2), 98–108. <https://doi.org/10.1089/bari.2020.0030>
- Young, Y., Kovnick, M. O., Korinek, K., & Minh, N. H. (2022). Gendered Exposure, Gendered Response: Exposure to Wartime Stressors and PTSD in Older Vietnamese War Survivors. *Gender & Society*, 36(5), 704–734. <https://doi.org/10.1177/08912432221113744>
- Zhang, Y., Duffy, J. F., de Castillero, E. R., & Wang, K. (2018). Chronotype, Sleep Characteristics, and Musculoskeletal Disorders Among Hospital Nurses. *Workplace Health & Safety*, 66(1), 8–15. <https://doi.org/10.1177/2165079917704671>