

Analisis Pengaruh Beban Kerja Mental, Motivasi Dan Gaji Terhadap Kelelahan Kerja Pada Prajurit Tni Di Kota "X" Tahun 2026

Ulfa^{1*}, Ahmad Rifai²

^{1,2}Program Studi S 1 Kesehatan Masyarakat, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bina Bangsa Majene

*e-mail: ulfaji58@gmail.com

Diterima Redaksi: 22-05-2026; Selesai Revisi: 29-07-2026; Diterbitkan Online: 30-07-2026

Abstrak

Kelelahan kerja merupakan permasalahan krusial di dunia yang dipicu oleh faktor internal seperti karakteristik individu, serta faktor eksternal seperti beban kerja berlebihan dan lingkungan fisik tempat kerja. Kelelahan yang tidak dikendalikan secara tepat dapat menurunkan produktivitas, mengganggu kesehatan psikologis, hingga meningkatkan risiko kecelakaan akibat kerja. Tujuan penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja mental, motivasi, dan gaji terhadap kelelahan kerja pada prajurit Tentara nasional indonesia (TNI) di kota "X". Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan Cross Sectional Study. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan besar sampel sehingga diperoleh total 116 sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji ($p=0.000$) berpengaruh langsung terhadap kelelahan kerja. Beban kerja mental ($p=0.353$), motivasi ($p=0.329$) menunjukkan bahwa tidak berpengaruh secara signifikan. Kesimpulan gaji merupakan faktor yang mempengaruhi kelelahan pada prajurit TNI di kota "X".

Kata Kunci: gaji, kelelahan, kerja, motivasi,

Pendahuluan

Dunia kerja efisiensi tinggi, waktu penyelesaian tugas yang cepat, dan target performa yang ketat. Kondisi ini menempatkan pekerja di bawah tekanan psikososial yang konstan, yang pada gilirannya memicu masalah kesehatan kerja yang krusial, salah satunya adalah kelelahan kerja (*work fatigue* atau *job burnout*). Kelelahan kerja bukan sekadar rasa kantuk biasa, melainkan kondisi penurunan kapasitas kerja baik secara fisik maupun mental yang diatur secara sentral oleh otak sebagai bentuk perlindungan diri agar tubuh terhindar dari kerusakan fungsi yang lebih parah. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mengategorikan *burnout* sebagai fenomena okupasional berbahaya, di mana rasa lelah kronis yang tidak terkelola dengan baik dapat berkembang menjadi gangguan psikis, depresi, hingga komplikasi fisik (Hary, 2023).

Burnout dalam ekosistem kerja modern saat ini dicirikan oleh tiga dimensi utama yang saling berkaitan, yaitu kelelahan emosional yang ekstrem (*emotional exhaustion*), sinisme atau pemisahan mental terhadap pekerjaan (*cynicism/depersonalization*), dan penurunan efikasi diri profesional (*reduced professional efficacy*). Di era pemulihan industri saat ini, kelelahan kerja tidak lagi sekadar masalah fisik akibat jam kerja yang panjang, melainkan akumulasi dari faktor psikososial seperti tekanan target (*work pressure*), kurangnya dukungan sosial organisasi, serta

konflik peran. Berdasarkan data terkini, tuntutan beban kerja yang tidak seimbang dengan sumber daya psikologis karyawan (*job resources*) terbukti menjadi pemicu utama ambuknya motivasi internal pekerja (syifa, 2025).

Tentara nasional indonesia sebagai alat pertahanan negara yang mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar sehingga tingkat kelelahan yang dialami juga tinggi. Salah satu penyebab utama kelelahan kerja adalah beban kerja yang berlebihan. Ketika seseorang memberikan terlalu banyak tugas dan tanggung jawab dalam waktu yang terbatas, akan merasakan kewalahan dan sulit untuk menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik. Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan kelelahan fisik dan mental, serta meningkatkan resiko terjadinya kesalahan dan kecelakaan kerja. Selain itu, tekanan untuk mencapai target dan deadline yang ketat yang dapat meningkatkan kelelahan (Henni, 2023).

Beban kerja mental modern berakar pada *Multiple Resource Theory* bahwa otak manusia memiliki kompartemen keterbatasan informasi yang terbagi ke dalam pemrosesan visual, auditori, kognitif, dan psikomotorik. ketidakseimbangan antara motivasi internal pekerja dengan struktur penugasan organisasi memicu ketegangan psikologis (*mental strain*) yang berat. Pada sektor korporasi modern, beban kerja mental sering kali dipicu oleh tuntutan multitugas (*simultaneous tasks*) yang memaksa pekerja membagi konsentrasinya (*divided attention*). Penurunan atensi atau memori jangka pendek ini menjadi penyebab fundamental munculnya *human error* di tempat kerja (Mubarak & Rusindiyanto 2024).

Menurut data International prevalensi kelelahan kerja menunjukkan tren peningkatan yang sangat mengkhawatirkan. Survei berskala besar menunjukkan bahwa prevalensi pekerja dunia yang menghadapi *burnout* dan kelelahan kronis menyentuh angka 43%. Lebih spesifik lagi, data historis dari International Labour Organization (ILO, 2019) menegaskan bahwa sekitar 32% hingga 32,8% pekerja di seluruh dunia mengalami keluhan kelelahan kerja subjektif. Di sektor industri manufaktur dan produksi, angka kerentanannya bahkan jauh lebih tinggi, dengan tingkat prevalensi kelelahan mencapai 45% (Hary, 2023).

Dampak dari tingginya angka prevalensi kelelahan global ini berujung fatal pada aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Kelelahan berkontribusi sebesar 50% hingga 97% terhadap timbulnya tindakan tidak aman (*unsafe acts*) dan kesalahan manusia (*human error*) di tempat kerja. Konsekuensi dari penurunan fokus tersebut sangat masif; ILO mengestimasi bahwa setiap tahunnya terdapat sekitar 2 juta pekerja di dunia meninggal dunia akibat kecelakaan kerja yang berakar dari faktor kelelahan akut. Selain mengorbankan nyawa, komplikasi akibat kelelahan dan gangguan kesehatan mental di tempat kerja menimbulkan kerugian ekonomi global yang luar biasa besar, yakni hilangnya produktivitas setara dengan 12 miliar hari kerja atau merugikan ekonomi global sebesar USD 1 triliun setiap tahunnya (Febryan, 2023).

Di tingkat nasional, fenomena kelelahan kerja di Indonesia mencerminkan tren global tersebut. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS, 2025) melalui Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) mengonfirmasi bahwa sekitar 42% karyawan di Indonesia teridentifikasi mengalami kelelahan kerja akibat berbagai risiko bahaya di lingkungan tugas masing-masing. Angka keluhan ini sejalan dengan banyaknya kasus kecelakaan kerja di dalam negeri yang dilaporkan ke BPJS Ketenagakerjaan yang terus menunjukkan peningkatan akibat faktor kelelahan pekerja. Tingginya persentase ini disebabkan oleh ketidakseimbangan antara tuntutan beban kerja fisik maupun mental dengan fasilitas istirahat atau manajemen kelelahan (*fatigue management*) yang disediakan oleh pihak manajemen perusahaan (Gloria, 2025).

Latihan militer TNI seringkali menggunakan alat atau senjata berat dalam penggunaan alat tersebut tentunya prajurit TNI AD perlu memerlukan latihan militer yang dilakukan secara terstruktur agar dapat menjalankan tugas dengan baik, sebagaimana konsekuensinya maka lingkup militer tersebut perlu menekankan peranan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Faktor-faktor yang menyebabkan kecelakaan kerja antara lain ketidakseimbangan fisik, ketidakseimbangan

kemampuan psikologis, stres fisik, stres mental dan motivasi menurun. Dengan tingginya kasus kecelakaan kerja maka diperlukan upaya pencegahan dengan cara meningkatkan pengarahan.

Berdasarkan data awal yang diambil di Poliklinik TNI didapatkan bahwa terdapat Pada 2023 terdapat kecelakaan kerja saat latihan militer sebanyak 61 prajurit, dengan identifikasi 8 prajurit mengalami cedera ringan, 53 prajurit mengalami cedera berat dan 2 prajurit meninggal. Dimana kecelakaan terjadi disebabkan oleh banyak faktor salah satu kelelahan. Melihat kondisi tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait “Analisis Pengaruh Beban Kerja Mental, Motivasi dan Gaji Terhadap Kelelahan Kerja Pada Prajurit TNI di Kota “X”.

Metode

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang datanya berupa angka atau bilangan yang digunakan untuk menguji populasi atau sampel tertentu, dianalisis menggunakan statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. pada kelelahan kerja dengan desain Cross Sectional, sehingga penelitian dilakukan pada satu waktu tertentu atau selama periode waktu yang singkat. Penelitian juga menguji pengaruh beban kerja mental, motivasi, dan gaji terhadap kelelahan kerja.

Responden penelitian ini ialah seluruh prajurit TNI di Kota “X” Makassar. Sampel adalah bagian dari populasi yang jumlahnya dan karakteristiknya dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah bagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi. Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin. Berdasarkan penggunaan rumus Slovin di atas, nilai sampel (n) yang diperoleh adalah 115,8 yang kemudian dibulatkan menjadi 116. Instrumen beban kerja mental menggunakan NASA-TLX ialah alat yang diterapkan untuk mengukur jumlah pekerjaan yang diselesaikan setiap hari. Stres kerja diukur diukur menerapkan kuesioner Perceived Stress Scale (PSS). Kuesioner KAUPK2 diterapkan untuk mengukur kelelahan. Analisis data dilakukan menggunakan analisis jalur, yang merupakan perluasan analisis teknis dari model regresi, yang digunakan untuk menguji ketergantungan sejumlah variabel dalam suatu model (model kausal). Model analisis ini digunakan karena penelitian ini ingin mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel yang ada.

Hasil

Terdapat 3 hipotesis yang dapat diselidiki pada pengaruh langsung, berikut adalah hasil pengujian secara langsung hipotesis.

Tabel 1. Parameter dan Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Beban Kerja Mental → Kelelahan Kerja	-0.079	-0.077	0.085	0.93	0.353
Gaji → Kelelahan Kerja	-0.666	-0.67	0.048	13.766	0.00*
Motivasi → Kelelahan Kerja	0.077	0.074	0.079	0.978	0.329

Berdasarkan Tabel 1 diatas, dapat kita ketahui pengaruh langsung variabel terhadap kelelahan kerja. Untuk pengaruh beban kerja mental terhadap kelelahan kerja dinyatakan tidak

berpengaruh secara signifikan hal tersebut karena $p\text{-value}$ sebesar $0.353 > 0.05$. Besar pengaruh adalah -0.079 atau berpengaruh negatif. Untuk pengaruh gaji terhadap kelelahan kerja dinyatakan berpengaruh secara signifikan hal tersebut karena $p\text{-value}$ sebesar $0.000 < 0.05$. Besar pengaruh adalah -0.666 atau berpengaruh negatif. Dapat kita simpulkan bahwa semakin meningkat gaji maka tingkat kelelahan kerja akan menurun secara signifikan. Untuk pengaruh motivasi terhadap kelelahan kerja dinyatakan tidak berpengaruh secara signifikan hal tersebut karena $p\text{-value}$ sebesar $0.329 > 0.05$. Besar pengaruh adalah 0.077 atau berpengaruh positif. Dapat kita simpulkan bahwa semakin meningkat motivasi maka akan mengakibatkan kelelahan kerja akan meningkat.

Tabel 2 Parameter dan Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Beban Kerja Mental → Kelelahan Kerja	-0.035	-0.033	0.04	0.889	0.375
Gaji → Kelelahan Kerja	-0.297	-0.299	0.063	4.689	0.000*
Motivasi → Kelelahan Kerja	0.034	0.032	0.036	0.945	0.345

Berdasarkan Tabel 2 diatas, dapat kita ketahui pengaruh tidak langsung variabel terhadap stress kerja melalui variabel kelelahan kerja. Diketahui bahwa pengaruh beban kerja mental terhadap i kelelahan kerja dinyatakan tidak berpengaruh secara tidak langsung, hal tersebut karena $p\text{-value}$ sebesar $0.375 > 0.05$. Adapun besar pengaruh sebesar -0.035 atau berpengaruh negatif. Diketahui bahwa pengaruh gaji terhadap kelelahan kerja dinyatakan berpengaruh secara tidak langsung, hal tersebut karena $p\text{-value}$ sebesar $0.000 < 0.05$. Adapun besar pengaruh sebesar -0.297 atau berpengaruh negatif. Diketahui bahwa pengaruh motivasi terhadap kelelahan kerja dinyatakan tidak berpengaruh secara tidak langsung, hal tersebut karena $p\text{-value}$ sebesar $0.345 > 0.05$. Adapun besar pengaruh sebesar 0.034 atau berpengaruh positif.

Pembahasan

Kemampuan Prajurit TNI dalam memenuhi tuntutan pekerjaan melalui kondisi mental atau emosional yang tinggi dan perasaan yang dialami responden saat menjalankan aktivitas kerja merupakan ukuran beban kerja mental dalam penelitian ini. Metode NASA-TLX yang selanjutnya diklasifikasikan menjadi tiga kategori, yakni kelelahan ringan, sedang, dan berat, diterapkan untuk mengukur beban kerja mental prajurit. Kuesioner KAUPK2 yang terdiri dari 17 pertanyaan tentang keluhan subjektif prajurit diterapkan untuk mengukur kelelahan kerja. Didasarkan atas hasil analisis univariat, lebih dari 46% prajurit mengalami kelelahan kerja ekstrem, dan lebih dari 77% mengalami beban kerja mental sedang. Setelah dijalankan analisis bivariat, diketahui bahwasanya tidak ada korelasi signifikan antara kelelahan kerja dengan beban kerja mental. Selain itu, dijalankan analisis multivariat dengan menerapkan analisis jalur untuk melihat secara lebih rinci mengenai dampak beban kerja mental terhadap kelelahan kerja. Karena nilai p sejumlah $0,375 > 0,05$, maka disimpulkan bahwasanya tidak berpengaruh secara tidak langsung antara beban kerja mental dengan kelelahan kerja. Pengaruh tersebut berdampak negatif, dengan besaran $-0,035$, Kita dapat menyimpulkan bahwasanya beban kerja mental yang lebih besar akan menyebabkan berkurangnya kelelahan akibat pekerjaan.

Hasil penelitian ini, meskipun bertentangan dengan penelitian sebelumnya seperti penelitian (Marfu'ah, 2024) yang membuktikan pada karyawan perusahaan, namun dapat didukung dalam konteks sumber daya psikologis yang terbatas. Pada konteks tersebut individu dimisalkan sebagai sumber daya dengan kemampuan psikologis yang terbatas, seperti energi dan perhatian. Ketika tuntutan sumber daya mengalami peningkatan maka akan mengakibatkan kelelahan kerja akan meningkat. Pada penelitian ini menunjukkan bahwasanya pada konteks militer, faktor-faktor lain seperti pelatihan fisik yang intensif, kondisi lingkungan dan tekanan psikologis bisa jadi lebih berperan dibandingkan beban kerja mental.

Hasil dalam penelitian ini memberikan implikasi bagi kebijakan kesehatan kerja di lingkungan TNI di kota "X". Meskipun penelitian ini tidak menyimpulkan adanya pengaruh langsung beban kerja mental terhadap kelelahan kerja prajurit, namun adanya hubungan yang ditemukan tetap menunjukkan bahwasanya beban kerja mental harus dikelola dengan baik untuk meminimalkan tingkat kelelahan kerja. Program-program seperti pelatihan, manajemen stress, dan penanganan psikologis bisa berperan penting dalam mengurangi dampak beban kerja mental pada kelelahan prajurit (Maheswari, 2023).

Pengaruh Pendapatan terhadap Kelelahan Kerja Prajurit TNI di kota "X" Ukuran Pendapatan pada penelitian ini diukur didasarkan atas upah atau penghasilan yang diterima prajurit TNI pada periode sebulan. Pendapatan yang memadai dapat dianggap sebagai faktor yang dapat mengurangi tingkat kelelahan kerja pada prajurit TNI. Hipotesis awal yang diajukan ialah bahwasanya semakin tinggi Pendapatan yang diterima, semakin rendah tingkat kelelahan kerja yang dialami. Pendapatan yang memadai dapat memberikan rasa aman finansial dan mengurangi stress yang terkait dengan masalah keuangan, sehingga secara tidak langsung dapat meningkatkan kualitas hidup dan mengurangi kelelahan kerja prajurit.

Hasil analisis secara univariat mengemukakan bahwasanya lebih dari 56% prajurit berpendapat bahwasanya Pendapatan yang diterima telah sesuai dan lebih dari 46% mengalami kelelahan kerja berat. Penyelidikan hubungan antara Pendapatan dengan kelelahan kerja secara bivariat menyimpulkan bahwasanya terdapat hubungan yang signifikan antara Pendapatan prajurit dengan kelelahan kerja. Informasi hubungan tersebut dapat di lihat dari pengujian Chi Squared dimana $p\text{-value} \text{ sejumlah } 0.000 < 0.05$. Lebih lanjut, untuk menyelidiki informasi detail terkait pengaruh Pendapatan terhadap kelelahan kerja dilanjutkan dengan menerapkan analisis multivariat menerapkan analisis path. Hasil analisis path untuk pengaruh gaji terhadap kelelahan kerja dinyatakan berpengaruh secara tidak langsung karena $p\text{-value} \text{ sejumlah } 0.000 < 0.05$. Besar pengaruh ialah -0,297 atau berpengaruh negatif. Dapat kita simpulkan bahwasanya semakin meningkat gaji maka akan mengakibatkan kelelahan kerja akan menurun.

Kesesuaian Pendapatan merupakan salah satu motivasi dalam meningkatkan kualitas kerja. Menurut Maslow, manusia memiliki tingkatan kebutuhan mulai dari kebutuhan fisiologis (seperti makanan, pakaian, dan tempat tinggal) hingga kebutuhan aktualisasi diri (Sari E. D., 2018). Pendapatan merupakan salah satu faktor yang dapat memenuhi kebutuhan fisiologis. Ketika kebutuhan-kebutuhan dasar ini terpenuhi, individu akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, seperti kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dengan demikian, Pendapatan yang memadai dapat meningkatkan motivasi kerja prajurit TNI dan mengurangi tingkat kelelahan kerja.

Motivasi memiliki dampak tidak langsung terhadap kelelahan akibat pekerjaan melalui beban kerja, stres, dan kapasitas. Karyawan dengan motivasi rendah akan mengalami tekanan psikologis saat bekerja, yang membuat mereka lebih rentan terhadap kelelahan. Karyawan dengan motivasi tinggi tidak akan merasa terbebani dengan pekerjaannya, yang akan mencegah mereka

mudah lelah (Dewi, 2018). Kuesioner yang menanyakan tentang dorongan yang muncul di tempat kerja, seperti terinspirasi dan didorong, diterapkan dalam penelitian ini untuk mengukur motivasi kerja. Dalam penelitian ini, motivasi kerja dibagi lagi menjadi dua kategori: motivasi tinggi dan motivasi rendah. Masuk akal jika ada korelasi negatif antara kelelahan kerja dan motivasi kerja tinggi. Hal ini menunjukkan bahwasanya prajurit yang bermotivasi tinggi cenderung lebih mampu menahan kelelahan dan terus bekerja dengan baik dalam jangka waktu yang lama. Motivasi yang kuat dapat meningkatkan konsentrasi, menyemangati orang lain, dan mengurangi rasa beban kerja yang berat. Menurut analisis univariat, lebih dari 86% prajurit sangat termotivasi di tempat kerja. Motivasi kerja dan kelelahan kerja prajurit berkorelasi secara signifikan, menurut temuan investigasi bivariat ke dalam hubungan antara kedua hal tersebut. Uji Chi Square menghasilkan informasi tentang hubungan ini, dengan nilai- p $0.345 > 0.05$. Selain itu, analisis multivariat menerapkan analisis jalur diterapkan untuk melihat rincian spesifik mengenai dampak motivasi kerja terhadap kelelahan kerja prajurit. Nilai- p untuk analisis jalur hubungan antara motivasi dan kelelahan kerja ialah $0,329 > 0,05$, yang menunjukkan bahwasanya tidak ada efek yang signifikan. Pengaruh tersebut memiliki efek positif, dengan besaran $0,775$. Kita dapat menyimpulkan bahwasanya ketika motivasi meningkat, kelelahan terkait pekerjaan juga akan meningkat.

Tidak adanya hubungan antara motivasi kerja dengan tingkat kelelahan kerja prajurit mengindikasikan bahwasanya meskipun motivasi kerja prajurit penting dalam meningkatkan kinerja, tetapi tidak selalu menjadi faktor penentu dalam mengurangi kelelahan kerja. Kelelahan fisik dan mental yang dialami oleh prajurit dapat juga disebabkan oleh faktor-faktor lingkungan kerja yang keras dan tuntutan fisik yang tinggi, yang tidak sepenuhnya dapat dipengaruhi hanya dengan tingginya motivasi individu.

Hasil pengujian statistik dari beberapa penelitian sebelumnya seperti (Nugroho, 2022) justru menunjukkan hasil yang kontra-intuitif. Hasil analisis data tidak menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan tingkat kelelahan kerja pada prajurit TNI. Pengaruh yang tidak signifikan diakibatkan oleh pendapat mayoritas prajurit yang hampir semuanya memiliki motivasi tinggi. Sehingga secara tidak langsung dapat kecukupan data mengenai hubungan motivasi kerja dengan kelelahan kerja tidak dapat dibuktikan dalam penelitian ini.

Simpulan

Beban kerja mental dan motivasi tidak memiliki pengaruh langsung dengan kelelahan sedangkan gaji memiliki pengaruh langsung dengan kelelahan kerja terhadap Prajurit TNI di kota "X". Peneliti selanjutnya dapat memperkuat keandalan data dengan memadukan kuesioner subjektif (seperti NASA-TLX atau MBI) dengan instrumen pengukuran klinis fisiologis yang riil, seperti pemantauan pola tidur efektif menggunakan alat pelacak kebugaran (*fitness tracker*) atau pemeriksaan kadar hormon kortisol pekerja. Disarankan untuk menggunakan pendekatan metode campuran (*mixed-methods*) dengan mengombinasikan kuesioner kuantitatif dan wawancara mendalam (*in-depth interview*). Selain itu, penggunaan studi longitudinal akan sangat baik untuk memantau fluktuasi tingkat kelelahan pekerja dari waktu ke waktu.

Referensi

Budiantoro, S., & Kusuma, W. (2024). *Penerapan Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Latihan Tempur Menggunakan Senjata Berat di Lingkungan Militer*. *Jurnal Keamanan Nasional*, 10(1), 45-59.

- Febryan, A. (2023). *Analisis Dampak Kelelahan Kerja Terhadap Angka Kecelakaan Kerja dan Kerugian Ekonomi Global*. Jurnal Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional, 7(2), 112-125.
- Ghozali, I. (2023). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS (Edisi Ke-10)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. (Sangat kuat untuk mensitasi metode Analisis Jalur/Path Analysis yang Anda pakai).
- Gloria, M. (2025). *Evaluasi Penerapan Fatigue Management Berdasarkan Data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas)*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, 13(1), 45-58.
- Hary, A. (2023). *Prevalensi Burnout sebagai Fenomena Okupasional dan Dampaknya terhadap Kesehatan Mental Pekerja Industri*. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 12(3), 201-214.
- Henni, S. (2023). *Analisis Beban Kerja Nyata dan Tekanan Target terhadap Risiko Kelelahan Kerja pada Personel Militer*. Jurnal Pertahanan & Manajemen Operasional, 9(4), 315-329.
- Mubarok, A. F., & Rusindiyanto. (2024). *Aplikasi Multiple Resource Theory dalam Mengukur Beban Kerja Mental dan Atensi untuk Meminimalkan Human Error*. Jurnal Teknik dan Manajemen Industri, 19(2), 88-101.
- Prakoso, D., & Wijaya, A. (2025). *Hubungan Kompensasi Finansial (Gaji), Insentif Operasional, dan Motivasi terhadap Loyalitas dan Penurunan Kelelahan Kerja Personel Militer*. Jurnal Manajemen Pertahanan, 11(2), 76-89
- Sari, D. P., & Ramadhan, F. (2024). *Analisis Keterbatasan Kapasitas Kognitif dan Fenomena Divided Attention sebagai Pemicu Human Error pada Operator Sistem Kendali*. Jurnal Ergonomi dan Keselamatan Kerja, 7(2), 61-72.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. (Buku wajib metodologi di Indonesia untuk sitasi definisi kuantitatif).
- Sujatmiko, B. (2023). *Faktor Psikososial dan Risiko Cedera Akibat Kelelahan Fisik pada Prajurit Infanteri Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat*. Jurnal Kesehatan Militer Indonesia, 5(3), 112-124.
- Syifa, N. (2025). *Keseimbangan Antara Job Demands dan Job Resources: Kunci Mempertahankan Motivasi Internal Karyawan Modern*. Jurnal Ilmiah Manajemen Perilaku Organisasi, 6(1), 14-27.
- Ulfa. (2025). *Pengaruh Beban Kerja Fisik, Beban Kerja Mental, Motivasi dan Pendapatan Terhadap Stress Kerja Melalui Kelelahan Kerja Pada Prajurit TNI AD di Kota Makassar Tahun 2024* (Thesis, Universitas Hasanuddin). Repository UNHAS.