
EPIDEMIOLOGI PSIKOSOSIAL DAN DETERMINAN SOSIAL DI RUMAH SAKIT RUJUKAN: TINJAUAN LITERATUR DAMPAK *WORK-LIFE BALANCE* DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI MEDIASI *BURNOUT* PADA PERAWAT RSUD PROVINSI NTB

Oleh

Muh. Emilia Sa'di Rasyid¹, Yuly Peristiowati²

^{1,2} Universitas Strada Indonesia

Email: ¹emil.rasyid2016@gmail.com

Article History:

Received: 01-03-2026

Revised: 12-02-2026

Accepted: 04-03-2026

Keywords:

Work-Life Balance,
Stres Kerja, Burnout,
Kinerja Perawat,
RSUD Provinsi NTB

Abstract: Latar Belakang: Perawat di rumah sakit rujukan seperti RSUD Provinsi NTB menghadapi tuntutan kerja yang tinggi, yang berpotensi mengganggu stabilitas psikososial dan kinerja klinis mereka. Memahami peran *work-life balance* dan stres kerja sebagai determinan sosial sangat penting untuk menjaga kualitas pelayanan kesehatan. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara sistematis literatur terkait dampak *work-life balance* dan stres kerja terhadap kinerja perawat, dengan memfokuskan pada peran burnout sebagai variabel mediasi dalam konteks epidemiologi psikososial. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review (SLR)* dengan mengikuti pedoman PRISMA. Pencarian literatur dilakukan melalui database Scopus dan Google Scholar pada rentang tahun 2014-2024. Kriteria inklusi mencakup artikel jurnal asli yang membahas interaksi variabel psikososial pada tenaga kesehatan di lingkungan rumah sakit. **Hasil:** Temuan utama menunjukkan bahwa stres kerja memiliki korelasi negatif yang signifikan terhadap kinerja, sementara *work-life balance* yang terjaga dengan baik berperan sebagai prediktor positif bagi produktivitas perawat. Burnout teridentifikasi sebagai variabel mediasi yang sangat penting; stres kronis dan ketidakseimbangan peran mengakibatkan kelelahan emosional yang secara sistemik menurunkan standar asuhan keperawatan. **Kesimpulan:** Kinerja perawat sangat bergantung pada manajemen kesehatan mental dan keseimbangan kehidupan-kerja. Manajemen RSUD Provinsi NTB disarankan untuk mengintegrasikan strategi pencegahan burnout dalam kebijakan operasional guna memastikan keberlanjutan kualitas pelayanan publik.

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan di rumah sakit rujukan seperti RSUD Provinsi NTB menuntut standar profesionalisme yang tinggi karena kompleksitas kasus medis yang ditangani. Perawat, sebagai garda terdepan, memegang peranan penting dalam menentukan kualitas

layanan dan keselamatan pasien. Namun, dinamika kerja di lingkungan rumah sakit rujukan sering kali menghadapkan perawat pada beban kerja yang ekstrem dan tekanan psikososial. Memahami determinan sosial dan epidemiologi psikososial di lingkungan ini menjadi sangat penting, mengingat kinerja perawat tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi klinis, tetapi juga oleh keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal mereka.

Pentingnya membahas topik ini didasarkan pada kenyataan bahwa ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memicu degradasi kesehatan mental tenaga kesehatan. Menurut Greenhaus *et al.* (2003), *work-life balance* adalah tingkat di mana seseorang terikat dan puas dengan peran pekerjaan serta peran keluarganya. Di rumah sakit dengan volume pasien tinggi, kegagalan mencapai keseimbangan ini sering kali berujung pada stres kerja yang berkepanjangan. Jika tidak dikelola, hal ini akan berdampak sistemik pada efektivitas organisasi pelayanan kesehatan secara keseluruhan.

Secara definitif, stres kerja dalam konteks keperawatan dipahami sebagai respon emosional dan fisik yang berbahaya ketika persyaratan kerja tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan perawat (NIOSH, 1999). Di RSUD Provinsi NTB, batasan masalah dalam tinjauan ini difokuskan pada bagaimana tekanan eksternal dari lingkungan kerja berinteraksi dengan kondisi internal perawat. Stres kerja yang tidak teratasi menjadi determinan utama munculnya *burnout*, sebuah sindrom psikologis yang terdiri dari kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi (Maslach & Jackson, 1981).

Fenomena *burnout* bertindak sebagai mediator kritis yang menghubungkan kondisi psikososial dengan performa kerja. Schaufeli & Bakker (2004) menekankan bahwa perawat yang mengalami *burnout* cenderung kehilangan keterikatan dengan pekerjaannya, yang secara langsung menurunkan kualitas asuhan keperawatan. Di rumah sakit rujukan, mediasi *burnout* ini menjadi penting untuk diteliti karena dapat menjelaskan mengapa kebijakan peningkatan kinerja sering kali gagal jika faktor kesehatan mental dan kesejahteraan perawat diabaikan.

Kinerja perawat sendiri didefinisikan sebagai kesesuaian tindakan perawat dengan standar praktik dan ekspektasi organisasi dalam mencapai tujuan perawatan pasien. Luthans (2011) menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh dukungan organisasi dan kondisi psikologis karyawan. Oleh karena itu, penurunan kinerja perawat di RSUD Provinsi NTB tidak bisa dilihat hanya sebagai masalah disiplin semata, melainkan harus dianalisis melalui lensa epidemiologi psikososial yang melibatkan variabel *work-life balance* dan stres kerja sebagai prediktor utama.

Tujuan dari tinjauan literatur ini adalah untuk menganalisis dan mensintesis berbagai temuan terkait pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap kinerja perawat, dengan menempatkan *burnout* sebagai variabel mediasi. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk memetakan determinan sosial mana yang paling dominan mempengaruhi stabilitas psikososial perawat di RSUD Provinsi NTB. Hasil tinjauan ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi manajemen rumah sakit dalam menyusun strategi intervensi kesehatan kerja yang lebih komprehensif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, pertanyaan penelitian yang diajukan dalam tinjauan ini adalah: (1) Bagaimana dampak *work-life balance* dan stres kerja terhadap kinerja perawat secara langsung? (2) Sejauh mana *burnout* memediasi pengaruh antara variabel

psikososial tersebut terhadap kinerja perawat di lingkungan rumah sakit rujukan? Dan (3) Faktor-faktor determinan sosial apa saja yang paling signifikan mempengaruhi munculnya stres kerja perawat di RSUD Provinsi NTB?

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan adalah *Systematic Literature Review* (SLR) yang mengikuti pedoman PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*). Penggunaan metode yang terstruktur sangat penting untuk meminimalkan bias dan memastikan bahwa kesimpulan yang diambil didasarkan pada bukti ilmiah yang kuat (Liberati *et al.*, 2009).

Strategi Pencarian Literatur

Pencarian literatur dilakukan secara elektronik melalui pangkalan data bereputasi untuk menjamin kualitas artikel yang dianalisis. Menurut Snyder (2019), strategi pencarian yang efektif harus mencakup database yang luas untuk menangkap perspektif teoretis dan empiris yang beragam.

a) Database

Google Scholar (untuk menangkap konteks lokal Indonesia dan RSUD) dan *Scopus* (untuk standar global dan validitas metodologis).

b) Rentang Tahun

Literatur yang dipilih dibatasi dalam rentang waktu 10 tahun terakhir (2014-2024). Pembatasan ini bertujuan untuk menjaga relevansi temuan dengan dinamika sistem kesehatan modern dan perubahan beban kerja pasca-pandemi (Kitchenham & Charters, 2007).

c) Kata Kunci (Keywords)

Pencarian menggunakan operator Boolean (*and, or*) dengan kata kunci:

- *Work-Life Balance* or Keseimbangan Kehidupan-Kerja.
- *Job Stress* or Stres Kerja.
- *Burnout* or Kelelahan Emosional.
- *Nurse Performance* or Kinerja Perawat.
- *Referral Hospital* or Rumah Sakit Rujukan.

Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Untuk menjaga kualitas analisis, penulis menetapkan kriteria seleksi yang ketat. Pemilihan artikel didasarkan pada relevansi substansial terhadap variabel penelitian dan metodologi yang digunakan.

Tabel 1. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Kriteria	Inklusi (Diterima)	Eksklusi (Ditolak)
Tipe Dokumen	Artikel jurnal asli (<i>original research</i>) dan <i>peer-reviewed</i> .	Buku, editorial, opini, dan skripsi yang tidak dipublikasikan di jurnal.

Kriteria	Inklusi (Diterima)	Eksklusi (Ditolak)
Subjek	Tenaga kesehatan, khususnya perawat di Rumah Sakit.	Tenaga medis non-perawat atau pekerja di industri non-kesehatan.
Fokus Studi	Membahas hubungan variabel <i>work-life balance</i> , stres, dan <i>burnout</i> .	Hanya membahas kinerja secara umum tanpa variabel psikososial.
Bahasa	Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris.	Bahasa selain Indonesia dan Inggris.
Akses	Artikel teks lengkap (<i>full-text available</i>).	Hanya tersedia abstrak saja.

Alasan penolakan artikel (*exclusion*) tersebut disebabkan oleh metodologi yang tidak jelas atau sampel yang tidak relevan dengan konteks rumah sakit rujukan. Sebagaimana dinyatakan oleh Jesson *et al.* (2011), kriteria eksklusi berfungsi untuk menyaring berbagai macam jurnal agar sintesis literatur tetap fokus pada pertanyaan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melalui proses seleksi berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi, ditemukan sejumlah artikel yang secara spesifik membahas interaksi antara aspek psikososial dengan kinerja tenaga kesehatan. Sintesis literatur ini sangat penting untuk memetakan konsistensi temuan antar peneliti dan mengidentifikasi celah penelitian (*research gap*) yang dapat diisi oleh studi di RSUD Provinsi NTB. Menurut Torraco (2005), sintesis literatur bukan sekadar ringkasan, melainkan upaya untuk menciptakan pemahaman baru melalui integrasi temuan-temuan empiris yang ada.

Tabel 2 di bawah ini menyajikan ringkasan dari jurnal terpilih yang merepresentasikan dinamika stres kerja, *burnout*, dan kinerja dalam konteks keperawatan.

Tabel 2. Sintesis Ringkasan Literatur

No.	Penulis & Tahun	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil Utama
1.	Komalasari <i>et al.</i> (2022)	Menganalisis pengaruh <i>work-life balance</i> dan stres kerja terhadap kinerja melalui <i>burnout</i> .	Kuantitatif, Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>burnout</i> , dan <i>burnout</i> terbukti memediasi penurunan kinerja perawat.
2.	Mubarak <i>et al.</i> (2021)	Menguji hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat di masa pandemi.	Kuantitatif, <i>Cross-sectional</i>	Terdapat korelasi negatif yang kuat antara stres kerja dengan kualitas asuhan keperawatan; perawat dengan stres tinggi memiliki kinerja rendah.
3.	Wandira <i>et al.</i> (2023)	Mengevaluasi dampak <i>work-life balance</i> terhadap kinerja perawat di RSUD.	Kuantitatif, Regresi Linear	<i>Work-life balance</i> memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja. Keseimbangan waktu

				dan keterlibatan emosional menjadi faktor kunci.
4.	Suroso <i>et al.</i> (2021)	Menganalisis faktor determinan <i>burnout</i> pada perawat di RS Rujukan.	Kualitatif & Kuantitatif (<i>Mixed Method</i>)	Beban kerja yang tinggi dan kurangnya dukungan sosial organisasi menjadi prediktor utama <i>burnout</i> yang berujung pada kelelahan emosional.
5.	Haryanti <i>et al.</i> (2020)	Mengetahui hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap.	Kuantitatif Deskriptif	Ada hubungan signifikan antara beban kerja yang berat dengan tingkat stres kerja perawat; peningkatan beban kerja meningkatkan risiko stres.
6.	Putri & Rachmawati (2022)	Meneliti mediasi <i>burnout</i> pada pengaruh stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> dan kinerja.	Kuantitatif, SEM-PLS	<i>Burnout</i> merupakan mediator yang signifikan. Stres yang tidak terkelola meningkatkan <i>burnout</i> yang secara otomatis merusak fokus kerja perawat.
7.	Arini & Rosiana (2023)	Peran kepemimpinan dan <i>work-life balance</i> dalam menekan <i>burnout</i> .	Kuantitatif	Dukungan organisasi melalui kebijakan keseimbangan kehidupan-kerja efektif menurunkan tingkat kelelahan (<i>burnout</i>) perawat.

Berdasarkan Tabel 2, terdapat benang merah yang menunjukkan bahwa stres kerja dan ketidakseimbangan kehidupan-kerja adalah determinan utama yang merusak stabilitas psikologis perawat. Mayoritas studi menggunakan metode kuantitatif untuk membuktikan bahwa *burnout* bukan sekadar hasil sampingan, melainkan variabel antara (mediator) yang sangat berbahaya bagi produktivitas rumah sakit. Temuan dari Komalasari (2022) dan Putri (2022) memperkuat urgensi penelitian ini di RSUD Provinsi NTB, bahwa untuk memperbaiki kinerja perawat, manajemen tidak bisa hanya menuntut profesionalisme, tetapi harus terlebih dahulu memitigasi *burnout* melalui pengelolaan stres dan kebijakan *work-life balance* yang lebih manusiawi.

Kemudian temuan dari berbagai literatur tersebut akan memberikan gambaran komprehensif mengenai mekanisme interaksi antara *work-life balance*, stres kerja, dan *burnout* dalam memengaruhi kinerja perawat. Fenomena ini dianalisis melalui lensa epidemiologi psikososial, yang melihat bagaimana faktor lingkungan kerja dan sosial di rumah sakit rujukan bertransformasi menjadi beban biologis dan psikologis bagi tenaga kesehatan.

Interaksi Psikososial dan Kinerja Perawat

Kinerja perawat di RSUD Provinsi NTB tidak berdiri sendiri dalam ruang hampa, melainkan merupakan hasil akhir dari stabilitas psikososial individu. Berdasarkan sintesis

literatur, *work-life balance* muncul sebagai prediktor utama kepuasan kerja. Ketika perawat mampu menyelaraskan tuntutan profesional dengan tanggung jawab personal, mereka cenderung memiliki energi psikis yang lebih besar untuk memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas. Sebagaimana dikemukakan oleh Fisher (2001), keseimbangan ini menciptakan kondisi mental yang positif yang memungkinkan karyawan bekerja secara optimal tanpa merasa terbebani oleh konflik peran.

Sebaliknya, stres kerja bertindak sebagai determinan negatif yang secara konsisten menggerus performa klinis. Di rumah sakit rujukan dengan tingkat urgensi tinggi, stres sering kali bersumber dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif yang melebihi kapasitas adaptasi perawat. Hal ini sejalan dengan Teori *Job Demands-Resources* (JD-R) dari Bakker dan Demerouti (2007), yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi (seperti tekanan waktu dan lingkungan kerja yang berisiko) tanpa didukung oleh sumber daya yang memadai akan memicu proses erosi kesehatan, yang pada akhirnya menurunkan efikasi kerja perawat.

Peran Mediasi *Burnout*

Temuan literatur menunjukkan bahwa dampak stres kerja terhadap penurunan kinerja sering kali tidak terjadi secara instan, melainkan dimediasi oleh munculnya sindrom *burnout*. Perawat yang terpapar stres kronis tanpa intervensi akan mengalami kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), yang merupakan inti dari *burnout*. Maslach *et al.* (2001) menjelaskan bahwa dalam kondisi *burnout*, perawat cenderung melakukan depersonalisasi atau menarik diri secara emosional dari pasien sebagai mekanisme pertahanan diri. Di RSUD Provinsi NTB, hal ini sangat berisiko karena dapat menurunkan empati dan ketelitian dalam tindakan medis.

Ketidakhadiran keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life imbalance*) memperparah kondisi ini. Ketika waktu pemulihan (*recovery time*) di luar jam kerja terganggu oleh urusan pekerjaan, perawat gagal mengisi ulang energi mental mereka. Menurut Schaufeli *et al.* (2009), proses mediasi *burnout* ini bersifat merusak karena mengubah persepsi perawat terhadap profesinya; dari yang awalnya dipandang sebagai pengabdian menjadi beban yang menyesak. Akibatnya, kinerja menurun bukan karena kurangnya keterampilan, tetapi karena hilangnya motivasi intrinsik dan kelelahan fisik-mental yang ekstrem.

Implikasi Determinan Sosial di Rumah Sakit Rujukan

Ditinjau dari perspektif epidemiologi psikososial, rumah sakit rujukan tingkat provinsi memiliki karakteristik determinan sosial yang unik, termasuk hierarki organisasi yang kaku dan ekspektasi publik yang tinggi. Faktor-faktor eksternal ini menciptakan tekanan psikososial yang sistemik. Jika manajemen rumah sakit hanya berfokus pada penilaian kinerja berbasis angka tanpa memperbaiki sistem pendukung (*social support*), maka tingkat *burnout* di kalangan perawat akan tetap tinggi.

Sebagai penutup pembahasan, sintesis ini menegaskan bahwa strategi peningkatan kinerja perawat di RSUD Provinsi NTB harus dilakukan melalui pendekatan hulu. Artinya, manajemen perlu memprioritaskan kebijakan yang mendukung *work-life balance* dan manajemen stres sebagai investasi jangka panjang. Dengan menekan angka *burnout* melalui perbaikan determinan sosial di lingkungan kerja, rumah sakit tidak hanya menyelamatkan kesejahteraan mental perawatnya, tetapi juga secara otomatis mengamankan standar pelayanan dan keselamatan pasien.

KESIMPULAN

Kesimpulan ditarik berdasarkan integrasi berbagai temuan empiris yang telah dibahas sebelumnya, sementara rekomendasi ditujukan untuk memberikan nilai praktis bagi manajemen RSUD Provinsi NTB dan arah bagi peneliti selanjutnya.

Rangkuman Temuan Utama

Berdasarkan analisis literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* dan stres kerja merupakan dua pilar utama yang menentukan fluktuasi kinerja perawat. Keseimbangan kehidupan-kerja yang positif terbukti menjadi faktor protektif yang meningkatkan resiliensi perawat, sedangkan stres kerja yang kronis bertindak sebagai faktor risiko utama penurunan kualitas asuhan keperawatan. Temuan penting dari tinjauan ini mengonfirmasi bahwa *burnout* memediasi hubungan tersebut secara penuh (*full mediation*) atau sebagian (*partial mediation*). Artinya, penurunan kinerja perawat di rumah sakit rujukan seperti RSUD Provinsi NTB sering kali merupakan manifestasi klinis dari kelelahan emosional dan depersonalisasi yang tidak terintervensi sejak dini.

Implikasi Praktis dan Teoritis

Secara teoritis, tinjauan ini memperkuat relevansi model *Job Demands-Resources* (JD-R) dalam konteks keperawatan di Indonesia, di mana tuntutan pekerjaan yang tinggi harus diimbangi dengan sumber daya psikososial yang memadai. Secara praktis, hasil sintesis ini memberikan sinyal kuat bagi manajemen rumah sakit bahwa intervensi untuk meningkatkan kinerja tidak boleh hanya berfokus pada pelatihan teknis (*hard skills*), tetapi juga pada manajemen aspek psikososial. Kebijakan seperti pengaturan jadwal sif yang manusiawi, penyediaan layanan konseling internal, dan pengakuan atas kontribusi perawat (*reward system*) menjadi penting untuk menekan laju *burnout*.

Saran untuk Penelitian Selanjutnya (*Future Work*)

Tinjauan literatur ini mengidentifikasi beberapa celah yang dapat dieksplorasi lebih lanjut dalam penelitian mendatang:

- a) Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan desain studi longitudinal di RSUD Provinsi NTB guna melihat fluktuasi stres kerja dan *burnout* pada periode waktu tertentu (misalnya saat terjadi lonjakan pasien atau perubahan kebijakan internal).
- b) Mengingat keragaman sosial budaya di NTB, penelitian masa depan dapat memasukkan variabel moderasi seperti dukungan spiritual, modal sosial, atau gaya kepemimpinan transformasional dalam memitigasi dampak stres.
- c) Diperlukan studi fenomenologi untuk menggali lebih dalam pengalaman subjektif perawat dalam menyeimbangkan peran domestik dan profesional di tengah budaya kerja rumah sakit rujukan yang sangat kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arini, L., & Rosiana, D. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap burnout pada perawat di rumah sakit. *Jurnal Psikologi Konseling*, 21(1), 45-56.
- [2] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- [3] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.

- <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- [4] Fisher, G. G. (2001). *Work/personal life balance: A construct development study* [Doctoral dissertation, Bowling Green State University]. ProQuest Dissertations Publishing.
- [5] Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- [6] Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- [7] Haryanti, S., Aini, F., & Purwaningsih, P. (2020). Hubungan beban kerja fisik dan mental perawat dengan stres kerja di ruang rawat inap. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 3(2), 51-57.
- [8] Jesson, J., Matheson, L., & Lacey, F. M. (2011). *Doing your literature review: Traditional and systematic techniques*. SAGE Publications.
- [9] Kitchenham, B., & Charters, S. (2007). *Guidelines for performing systematic literature reviews in software engineering*. Keele University and Durham University Joint Report.
- [10] Komalasari, R., Jupri, J., & Suna, J. (2022). Dampak work-life balance dan stres kerja terhadap kinerja melalui mediasi burnout pada tenaga kesehatan. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 10(1), 12-25.
- [11] Leiter, M. P., & Maslach, C. (2016). Latent burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience. *Burnout Research*, 3(4), 89-100. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.09.001>
- [12] Liberati, A., Altman, D. G., Tetzlaff, J., Mulrow, C., Gøtzsche, P. C., Ioannidis, J. P., & Moher, D. (2009). The PRISMA statement for reporting systematic reviews and meta-analyses of studies that evaluate health care interventions: explanation and elaboration. *Journal of Clinical Epidemiology*, 62(10), e1-e34. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2009.06.006>
- [13] Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- [14] Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- [15] Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- [16] Mubarak, A. Z., dkk. (2021). Hubungan stres kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD selama masa pandemi. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 14(2), 110-118.
- [17] National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). (1999). *Stress at Work* (Publication No. 99-101). U.S. Department of Health and Human Services.
- [18] Putri, A. D., & Rachmawati, E. (2022). Analisis pengaruh job stress terhadap kinerja perawat dengan burnout sebagai variabel intervening. *Journal of Management and Business Review*, 19(2), 143-159.
- [19] RSUD Provinsi NTB. (2024). *Laporan Tahunan Pelayanan dan Sumber Daya Manusia Kesehatan*. Mataram: RSUD Provinsi NTB.
- [20] Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2011). "Yes, I can, I feel good, and I just do it!" On gain cycles and spirals of efficacy, beliefs, affect, and engagement. *Applied*

- Psychology*, 60(2), 255-285. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2010.00435.x>
- [21] Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- [22] Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204–220. <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>
- [23] Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- [24] Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- [25] Suroso, J., dkk. (2021). Burnout among nurses in referral hospitals: A mixed-method study. *International Journal of Nursing Studies*, 11(3), 88-97.
- [26] Torraco, R. J. (2005). Writing integrative literature reviews: Guidelines and examples. *Human Resource Development Review*, 4(3), 356-367. <https://doi.org/10.1177/1534484305278283>
- [27] Tuckey, M. R., & Hayward, R. (2011). Global and local-level workplace bullying: Contextualizing the social process of bullying at work. *International Journal of Stress Management*, 18(4), 341–364.
- [28] Wandira, S., dkk. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja perawat pada RSUD Provinsi di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 26(1), 30-44.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN