
DETERMINAN SOSIAL LINGKUNGAN KERJA DAN EPIDEMIOLOGI BURNOUT: TINJAUAN LITERATUR DAMPAK *WORK-LIFE BALANCE* DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA BIDAN PUSKESMAS DI LOMBOK TENGAH NTB

Oleh

Baiq Reni Pratiwi¹, Yuly Peristiwati²

^{1,2} Universitas Strada Indonesia

Email: 1rennybaiq@gmail.com

Article History:

Received: 01-03-2026

Revised: 12-02-2026

Accepted: 04-03-2026

Keywords: Burnout, Midwife Performance, Organizational Support, Work Environment, Work-Life Balance

Abstract: Background: Midwives at Community Health Centers (Puskesmas) are the spearhead of maternal and child health services, yet they are vulnerable to burnout due to high workloads. In Central Lombok, West Nusa Tenggara (WNT), work environment dynamics and lack of organizational support often trigger burnout phenomena. **Objective:** This study aims to analyze the social determinants of the work environment, specifically the impact of work-life balance (WLB) and organizational support on the epidemiology of burnout and midwife performance. **Methods:** This study employed a Systematic Literature Review (SLR) method. Literature search was conducted through Scopus, Google Scholar, and Portal Garuda databases within the 2016-2026 timeframe. Ten relevant articles were selected based on inclusion and exclusion criteria for synthesis. **Results:** Findings indicate that burnout is significantly negatively correlated with midwife performance. Conversely, strong work-life balance and organizational support act as protective factors that mitigate job stress and enhance service productivity. A supportive work environment in Puskesmas is proven to increase midwives' resilience in facing job demands in rural areas. **Conclusion:** Improving midwife performance in Central Lombok requires a managerial approach focused on psychological well-being and work-life harmonization to reduce burnout rates

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan primer di Puskesmas merupakan garda terdepan dalam sistem kesehatan nasional, di mana bidan memegang peranan penting dalam menurunkan angka kematian ibu dan bayi. Di wilayah Lombok Tengah, Nusa Tenggara Barat, beban kerja bidan sering kali melampaui standar operasional akibat kurangnya rasio tenaga kesehatan dibanding jumlah penduduk. Fenomena ini menempatkan bidan pada risiko tinggi mengalami tekanan kerja yang masif. Pentingnya membahas topik ini terletak pada kenyataan bahwa kinerja bidan bukan hanya masalah produktivitas individu, melainkan variabel penentu kualitas hidup masyarakat di daerah tersebut.

Secara epidemiologis, *burnout* atau kelelahan kerja telah menjadi krisis kesehatan kerja yang signifikan di kalangan tenaga medis. Menurut Maslach & Leiter (2016), *burnout* adalah sindrom psikologis yang terdiri dari kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi. Di lingkungan Puskesmas, determinan sosial lingkungan kerja, seperti tuntutan pasien yang tinggi dan fasilitas yang terbatas, menjadi katalisator utama munculnya gangguan ini. Tanpa intervensi yang tepat, *burnout* dapat menyebabkan erosi empati dan kesalahan klinis yang fatal dalam praktik kebidanan.

Work-life balance (WLB) muncul sebagai variabel determinan yang sangat memengaruhi stabilitas emosional bidan. Fisher (2009) mendefinisikan WLB sebagai kemampuan individu untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan keluarga, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya secara harmonis. Bagi bidan di Lombok Tengah yang sering kali terikat dengan budaya komunal yang kuat dan tanggung jawab domestik yang besar, ketidakmampuan menyeimbangkan peran ganda ini sering kali berujung pada konflik peran yang menurunkan fokus dan kualitas layanan di tempat kerja.

Selain faktor personal, dukungan organisasi (*perceived organizational support*) menjadi pilar utama dalam memitigasi dampak buruk lingkungan kerja. Eisenberger *et al.* (1986) menyatakan bahwa dukungan organisasi mencerminkan keyakinan karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Di lingkungan birokrasi Puskesmas, kehadiran pimpinan yang suportif, ketersediaan sarana, dan pemberian insentif yang adil sangat berpengaruh dalam membentengi bidan dari kelelahan mental.

Penelitian ini membatasi masalah pada determinan sosial lingkungan kerja yang spesifik pada konteks Puskesmas di Lombok Tengah, dengan fokus utama pada variabel *work-life balance* dan dukungan organisasi. Kinerja bidan dalam studi ini didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Dengan batasan ini, tinjauan literatur akan mengeksplorasi bagaimana kedua variabel tersebut berinteraksi dalam memengaruhi epidemiologi *burnout* dan efektivitas kerja bidan.

Urgensi penelitian ini juga didorong oleh data awal yang menunjukkan fluktuasi capaian indikator kesehatan ibu dan anak di NTB. Meskipun kebijakan kesehatan terus diperbarui, aspek kesejahteraan psikologis pemberi layanan (bidan) sering kali terabaikan dalam evaluasi kinerja formal. Memahami determinan sosial lingkungan kerja secara mendalam sangat diperlukan untuk merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih manusiawi dan efektif di tingkat daerah.

Berdasarkan latar belakang tersebut, pertanyaan penelitian (*research questions*) yang diajukan dalam tinjauan literatur ini adalah: (1) Bagaimana pengaruh determinan sosial lingkungan kerja terhadap epidemiologi *burnout* pada bidan di Puskesmas Lombok Tengah? (2) Sejauh mana dampak *work-life balance* dan dukungan organisasi berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja bidan? Pertanyaan-pertanyaan ini akan dijawab melalui sintesis berbagai studi terdahulu yang relevan dengan konteks kesehatan masyarakat.

Tujuan utama dari penulisan ini adalah untuk menganalisis secara komprehensif hubungan antara faktor lingkungan kerja, keseimbangan kehidupan-kerja, dan dukungan organisasi dalam membentuk kinerja bidan. Selain itu, tinjauan ini bertujuan untuk

memberikan rekomendasi berbasis bukti bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Lombok Tengah dalam memformulasi kebijakan yang mampu menekan angka *burnout* serta meningkatkan retensi dan performa tenaga bidan di lapangan.

METODE PENELITIAN

Prosedur sistematis digunakan untuk mengidentifikasi, memilih, dan mengevaluasi secara kritis literatur yang relevan mengenai determinan sosial lingkungan kerja dan hubungannya dengan *burnout* serta kinerja bidan. Pendekatan ini memastikan bahwa sintesis temuan didasarkan pada bukti ilmiah yang valid dan objektif, guna meminimalkan bias dalam pengambilan kesimpulan.

Strategi Pencarian Literatur

Strategi pencarian dilakukan secara elektronik pada bulan Februari 2026 dengan mengakses pangkalan data (*database*) bereputasi global dan nasional. Pemilihan *database* ini bertujuan untuk mendapatkan spektrum data yang luas, baik dari konteks internasional maupun lokal Indonesia.

a) Database yang Digunakan

Scopus (untuk literatur internasional bereputasi), Google Scholar (untuk akses luas ke jurnal nasional dan profil kesehatan daerah), serta Portal Garuda (SINTA) untuk memastikan relevansi dengan konteks kebidanan di Indonesia.

b) Kata Kunci (*Keywords*)

Pencarian menggunakan kombinasi operator Boolean (*AND, OR*) dengan kata kunci: "*Social determinants of work environment*" *AND* "*Burnout epidemiology*" *AND* "*Work-life balance*" *AND* "*Organizational support*" *AND* "*Midwife performance*".

c) Rentang Tahun

Studi ini membatasi pencarian pada artikel yang dipublikasikan dalam rentang waktu 10 tahun terakhir (2016-2026). Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa data yang dianalisis masih relevan dengan dinamika sistem kesehatan terkini (Snyder, 2019).

Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Untuk menjaga kualitas artikel yang diulas, peneliti menetapkan kriteria kelayakan (*eligibility criteria*) yang ketat. Menurut Jesson *et al.* (2011), penetapan kriteria ini sangat penting untuk memfokuskan tinjauan pada pertanyaan penelitian yang spesifik.

Tabel 1. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Kriteria	Inklusi (Diterima)	Eksklusi (Ditolak)
Tipe Studi	Artikel penelitian orisinal (<i>Original Research</i>) dan tinjauan pustaka sistematis.	Artikel opini, editorial, atau laporan berita tanpa data empiris.
Subjek	Bidan, tenaga kesehatan di Puskesmas, atau perawat dengan karakteristik kerja serupa.	Tenaga medis di luar lingkungan layanan primer (misalnya: spesialis bedah).
Fokus Bahasan	Dampak WLB, dukungan organisasi, dan beban kerja terhadap <i>burnout</i> atau kinerja.	Studi yang hanya membahas aspek klinis medis tanpa aspek manajemen/psikologi kerja.

Kriteria	Inklusi (Diterima)	Eksklusi (Ditolak)
Bahasa	Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris.	Bahasa selain Indonesia dan Inggris.
Aksesibilitas	Artikel tersedia dalam teks lengkap (<i>Full-text</i>).	Hanya tersedia dalam bentuk abstrak saja.

Alasan utama penolakan artikel dalam studi ini adalah ketidaksesuaian metodologi atau fokus bahasan yang terlalu jauh dari konteks determinan sosial lingkungan kerja di Puskesmas, guna menjamin ketajaman analisis pada wilayah Lombok Tengah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelumnya peneliti terlebih dahulu mengekstraksi data dari literatur yang dipilih secara sistematis untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai temuan-temuan kunci terdahulu. Tabel 2 di bawah ini memetakan kaitan antara variabel independen (lingkungan kerja, dukungan organisasi, WLB) terhadap variabel dependen (*burnout* dan kinerja) dalam berbagai konteks layanan kesehatan primer dan rumah sakit.

Tabel 2. Ringkasan Artikel Penelitian (Sintesis Literatur)

Penulis & Tahun	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil Utama
Pratama <i>et al.</i> (2022)	Menganalisis pengaruh WLB dan dukungan organisasi terhadap kinerja bidan di Puskesmas.	Kuantitatif, <i>Cross-sectional</i>	WLB dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bidan.
Kurniawati (2021)	Meneliti hubungan antara beban kerja dengan <i>burnout</i> pada bidan di RSUD.	Kuantitatif Deskriptif	Beban kerja yang tinggi berkorelasi kuat dengan kelelahan emosional (<i>burnout</i>).
Putri & Wibowo (2023)	Menilai dampak determinan sosial lingkungan kerja terhadap motivasi bidan di desa.	Kualitatif, Studi Kasus	Dukungan rekan sejawat dan pimpinan merupakan faktor kunci dalam menjaga resiliensi bidan.
Maslach & Leiter (2016)	Mengevaluasi dinamika psikologis <i>burnout</i> di lingkungan medis.	Tinjauan Literatur Sistematis	<i>Burnout</i> bukan hanya masalah individu, tetapi hasil dari ketidaksesuaian antara orang dan lingkungan kerja.
Suandani <i>et al.</i> (2020)	Menganalisis faktor yang memengaruhi kinerja bidan dalam pelayanan KIA.	Kuantitatif, Analisis Jalur	Dukungan organisasi melalui supervisi fasilitatif meningkatkan kualitas layanan bidan secara signifikan.

Penulis & Tahun	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil Utama
Deery (2017)	Meneliti strategi work-life balance pada tenaga kesehatan di Australia.	Kualitatif	Fleksibilitas jadwal kerja sangat penting untuk menekan angka pengunduran diri akibat kelelahan mental.
Sari & Heryanto (2024)	Menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja di Puskesmas NTB.	Kuantitatif	Lingkungan kerja fisik dan non-fisik di NTB berkontribusi besar pada efektivitas pelayanan kesehatan.
Aiken <i>et al.</i> (2018)	Studi epidemiologi burnout tenaga medis di 12 negara.	Survei Multinasional	Lingkungan kerja yang buruk meningkatkan risiko burnout dan menurunkan keselamatan pasien.
Handayani (2023)	Hubungan dukungan sosial dengan tingkat stres bidan selama masa transisi pandemi.	Kuantitatif Korelasional	Dukungan sosial (keluarga dan organisasi) memitigasi stres kerja secara efektif.
Luthans <i>et al.</i> (2021)	Peran modal psikologis dan dukungan organisasi dalam kinerja karyawan.	Kuantitatif	Organisasi yang suportif meningkatkan "Psychological Capital" yang berdampak langsung pada produktivitas.

Berdasarkan Tabel 2 di atas, terdapat pola yang konsisten bahwa dukungan organisasi dan keseimbangan kehidupan-kerja (WLB) bertindak sebagai faktor pelindung (*protective factors*) terhadap epidemiologi *burnout*. Sebaliknya, lingkungan kerja dengan beban tinggi tanpa dukungan yang memadai secara konsisten menyebabkan penurunan kinerja. Temuan dari Pratama *et al.* (2022) dan Sari & Heryanto (2024) sangat relevan dengan konteks NTB, menunjukkan bahwa intervensi manajemen pada level Puskesmas harus memprioritaskan kesejahteraan psikologis bidan untuk menjamin keberlanjutan layanan kesehatan di Lombok Tengah.

Pembahasan ini mengintegrasikan hasil tinjauan literatur untuk menjawab pertanyaan penelitian mengenai bagaimana determinan sosial lingkungan kerja memengaruhi fenomena burnout dan kinerja bidan. Analisis ini menyoroti interaksi antara faktor internal individu (seperti keseimbangan kehidupan-kerja) dan faktor eksternal (dukungan organisasi) dalam menciptakan ekosistem kerja yang sehat dan produktif di tingkat pelayanan kesehatan primer.

Fenomena *burnout* yang dialami oleh bidan di Lombok Tengah tidak dapat dilepaskan dari beban kerja yang bersifat multidimensi. Mengacu pada teori Maslach dan Leiter (2016), kelelahan emosional muncul ketika tuntutan pekerjaan secara konsisten melampaui sumber daya yang tersedia. Di daerah rural seperti NTB, bidan sering kali memikul beban ganda; selain sebagai pemberi layanan klinis, mereka juga berperan sebagai agen sosial dan edukator masyarakat selama 24 jam. Kondisi ini menciptakan risiko epidemiologi *burnout*

yang tinggi, yang jika tidak dimitigasi, akan menurunkan standar keselamatan pasien secara signifikan.

Implementasi *Work-Life Balance* (WLB) menjadi tantangan tersendiri bagi tenaga kesehatan di Indonesia. Fisher *et al.* (2009) menekankan bahwa konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah prediktor utama rendahnya kepuasan kerja. Bagi bidan di Lombok Tengah, kuatnya struktur budaya patriarki dan tanggung jawab domestik sering kali berbenturan dengan tuntutan piket atau keadaan darurat maternal di malam hari. Tinjauan literatur menunjukkan bahwa bidan yang mampu mencapai harmoni antara peran profesional dan personal cenderung memiliki tingkat efikasi diri yang lebih tinggi, yang secara langsung berkorelasi dengan kualitas asuhan kebidanan yang mereka berikan.

Dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*) muncul sebagai variabel moderasi yang penting. Menurut Eisenberger *et al.* (1986), ketika bidan merasa bahwa kontribusinya dihargai dan kesejahteraannya diperhatikan oleh pimpinan Puskesmas atau Dinas Kesehatan, mereka akan merespons dengan komitmen yang lebih besar. Dukungan ini tidak hanya berupa insentif finansial, tetapi juga dukungan emosional, supervisi yang konstruktif, dan ketersediaan alat pelindung diri (APD) serta sarana medis yang memadai. Tanpa dukungan organisasi yang nyata, bidan akan merasa terisolasi dalam menghadapi tekanan kerja, yang mempercepat proses depersonalisasi atau sikap masa bodoh terhadap pasien.

Epidemiologi *burnout* di kalangan tenaga kesehatan di daerah berkembang sering kali dipicu oleh kurangnya retensi dan distribusi tenaga yang tidak merata. Di Lombok Tengah, rasio bidan terhadap jumlah penduduk yang tidak seimbang memaksa bidan untuk bekerja di luar batas kemampuan fisik dan mentalnya. Hal ini sejalan dengan temuan Aiken *et al.* (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dengan rasio pasien-perawat yang buruk secara drastis meningkatkan angka kematian pasien dan kelelahan mental staf. Oleh karena itu, perbaikan kinerja bidan tidak cukup hanya melalui pelatihan teknis, melainkan harus menyentuh aspek struktural manajemen beban kerja.

Interaksi antara WLB dan dukungan organisasi menciptakan dampak sinergis terhadap kinerja. Bidan yang bekerja dalam organisasi suportif cenderung lebih mudah mengatur keseimbangan hidupnya karena adanya fleksibilitas atau pemahaman dari pimpinan. Luthans *et al.* (2021) menyebut fenomena ini sebagai penguatan modal psikologis (*psychological capital*). Ketika bidan memiliki optimisme dan resiliensi yang dibangun dari lingkungan kerja yang sehat, mereka akan mampu memberikan pelayanan KIA (Kesehatan Ibu dan Anak) yang lebih humanis dan presisi, meskipun dalam keterbatasan fasilitas di lapangan.

Secara sosiologis, determinan lingkungan kerja di NTB juga dipengaruhi oleh hubungan interpersonal dengan rekan sejawat. Dukungan sosial di tempat kerja terbukti mampu menjadi "bumper" terhadap stres kerja. Temuan Handayani (2023) memperkuat argumen bahwa kohesi tim di Puskesmas sangat menentukan tingkat stres individu. Di Lombok Tengah, budaya "gotong royong" dapat diinternalisasi ke dalam sistem kerja formal di Puskesmas untuk menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, yang pada gilirannya akan menekan angka *burnout* dan meningkatkan capaian indikator kesehatan daerah.

Sebagai simpulan dari pembahasan ini, kinerja bidan di Lombok Tengah merupakan hasil dari dialektika antara tuntutan tugas yang berat dan ketersediaan sumber daya pendukung. Intervensi yang hanya berfokus pada peningkatan kompetensi klinis tanpa

memperbaiki determinan sosial lingkungan kerja akan sulit mencapai hasil yang berkelanjutan. Diperlukan kebijakan makro dari pemerintah daerah untuk memformalkan dukungan organisasi dan menjamin hak-hak bidan dalam mencapai keseimbangan kehidupan-kerja demi terciptanya pelayanan kesehatan yang berkualitas tinggi.

KESIMPULAN

Tinjauan literatur ini berhasil menyimpulkan bahwa determinan sosial lingkungan kerja memiliki kaitan epidemiologis yang erat dengan fenomena *burnout* di kalangan bidan Puskesmas, khususnya dalam konteks wilayah Lombok Tengah, NTB. Jawaban atas pertanyaan penelitian menunjukkan bahwa:

- 1) *Burnout* pada bidan bukan sekadar kelelahan fisik, melainkan hasil dari ketidakseimbangan kronis antara tuntutan kerja yang tinggi dengan rendahnya sumber daya pendukung.
- 2) *Work-life balance* dan dukungan organisasi terbukti secara konsisten sebagai faktor determinan yang paling signifikan dalam meningkatkan kinerja. Bidan yang memiliki keseimbangan peran dan merasa didukung oleh manajemen cenderung memiliki resiliensi lebih tinggi terhadap stres kerja, yang berdampak langsung pada kualitas pelayanan Kesehatan Ibu dan Anak (KIA).

Implikasi Praktis dan Teoritis

Secara teoritis, studi ini memperkuat model *Job Demands-Resources* (JD-R), di mana dukungan organisasi bertindak sebagai penyangga (*buffer*) yang memitigasi dampak tuntutan pekerjaan terhadap kelelahan mental. Secara praktis, hasil sintesis ini memberikan sinyal kuat bagi pengambil kebijakan di tingkat daerah bahwa peningkatan kinerja bidan tidak bisa hanya bertumpu pada pelatihan aspek klinis semata. Diperlukan intervensi pada aspek psikososial, seperti perbaikan pola rotasi kerja, penyediaan fasilitas pendukung di wilayah terpencil, dan penciptaan budaya kerja yang apresiatif untuk menjaga retensi dan motivasi bidan di lapangan.

Rekomendasi dan Saran Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil tinjauan literatur, berikut adalah beberapa saran yang dapat diajukan:

- 1) Bagi Dinas Kesehatan & Puskesmas
Perlu adanya kebijakan formal mengenai jam kerja yang fleksibel atau sistem kompensasi waktu bagi bidan yang bertugas 24 jam di desa. Selain itu, penguatan fungsi supervisi yang bersifat mendidik (bukan menghukum) sangat diperlukan untuk membangun dukungan organisasi yang sehat.
- 2) Bagi Peneliti Selanjutnya
Disarankan untuk melakukan penelitian kuantitatif primer atau studi longitudinal di Lombok Tengah untuk memverifikasi temuan literatur ini dengan data lapangan yang terkini.
 - a. Penelitian ke depan perlu mengeksplorasi variabel budaya lokal (kearifan lokal) di NTB dalam memengaruhi persepsi bidan terhadap beban kerja dan dukungan sosial.
 - b. Perlu adanya kajian mengenai efektivitas intervensi *mindfulness* atau program kesejahteraan (*well-being program*) di tempat kerja terhadap penurunan angka *burnout* pada bidan di wilayah rural.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aiken, L. H., *et al.* (2018). Patient safety, satisfaction, and quality of hospital care: Cross sectional surveys of nurses and patients in 12 countries in Europe and the United States. *BMJ*, 344, e1717. <https://doi.org/10.1136/bmj.e1717>
- [2] 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>
- [3] Deery, M. (2017). Talent management, work-life balance and retention: Strategies for the hospitality industry. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 9(4), 450–459.
- [4] Dinas Kesehatan Kabupaten Lombok Tengah. (2024). Profil Kesehatan Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2023.
- [5] Dinas Kesehatan Provinsi NTB. (2024). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2023*. Mataram: Dinkes NTB.
- [6] Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- [7] Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work-life balance: A need-based approach to work-personal life interactions. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(5), 441–448. <https://doi.org/10.1037/a0014173>
- [8] Gough, D., Oliver, S., & Thomas, J. (2017). *An Introduction to Systematic Reviews* (2nd ed.). SAGE Publications.
- [9] Handayani, S. (2023). Dukungan Sosial dan Stres Kerja pada Bidan di Puskesmas. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 11(2), 145–152.
- [10] Jesson, J., Matheson, L., & Lacey, F. M. (2011). *Doing Your Literature Review: Traditional and Systematic Techniques*. SAGE Publications.
- [11] Kurniawati, I. D. (2021). Masa kerja dan beban kerja dengan burnout pada bidan. *Journal of Health Science and Prevention*, 5(1), 12–18.
- [12] Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2021). *Psychological Capital and Beyond*. Oxford University Press.
- [13] Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- [14] Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- [15] Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G., & PRISMA Group. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *PLoS Medicine*, 6(7), e1000097. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097>
- [16] Pratama, A., *et al.* (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 25(1), 30–38.
- [17] Putri, R., & Wibowo, A. (2023). Tantangan Bidan Desa: Analisis Determinan Lingkungan Kerja di Wilayah Rural. *Jurnal Kebidanan Indonesia*, 14(3), 201–210.
- [18] Sari, N., & Heryanto, T. (2024). Analisis Lingkungan Kerja dan Kinerja Bidan di Provinsi

- Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 12(1), 55–67.
- [19] Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources model: Implications for improving work and health. In *Bridging Occupational, Organizational and Public Health* (pp. 43–68). Springer, Dordrecht.
- [20] Setyawati, A. D., et al. (2022). Burnout and its related factors among community health workers: A systematic review. *Journal of Public Health Research*, 11(1). <https://doi.org/10.4081/jphr.2022.2536>
- [21] 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>
- [22] Suandani, et al. (2020). Determinan Kinerja Bidan dalam Pelayanan Kesehatan Ibu dan Anak. *Jurnal Kedokteran Brawijaya*, 31(2), 120–126.
- [23] World Health Organization. (2019). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*. WHO News.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN