

Job stress and burnout, their impact on nurse performance: a literature study

Epriyanto¹, Nurul Komari², Izzar Daud³

^{1,2,3}Universitas Tanjungpura, Indonesia

Email: epri165@gmail.com

ABSTRAK

Staf keperawatan terpapar tingkat stres dan kelelahan yang tinggi, kondisi yang berpotensi mengikis kinerja profesional dan membahayakan keselamatan pasien. Studi sebelumnya umumnya bersifat parsial dan belum mampu mengintegrasikan temuan empiris terbaru secara komprehensif. Artikel ini bertujuan untuk meneliti dampak stres kerja dan kelelahan terhadap kinerja perawat serta merumuskan rekomendasi strategi intervensi berbasis bukti. Studi ini menggunakan pendekatan *systematic literature review* terhadap 25 artikel empiris yang diterbitkan antara tahun 2015 hingga 2024, yang bersumber dari basis data *PubMed*, *ScienceDirect*, dan *Google Scholar*. Hasil studi menunjukkan bahwa stres kerja dan kelelahan memiliki dampak signifikan dalam menurunkan kinerja perawat, meningkatkan niat untuk berhenti kerja, dan mengancam keselamatan pasien. Faktor pemicu utama meliputi beban kerja yang berlebihan, jam kerja yang panjang, serta dukungan organisasi yang terbatas. Beberapa intervensi terbukti efektif, termasuk penerapan program manajemen stres, penguatan dukungan sosial di tempat kerja, dan restrukturisasi lingkungan kerja agar lebih sehat dan kondusif. Stres kerja dan kelelahan merupakan masalah sistemik yang membutuhkan penanganan komprehensif dan holistik. Investasi berkelanjutan dalam kesejahteraan mental perawat serta pengembangan lingkungan kerja yang suportif menjadi kunci strategis untuk mempertahankan kinerja optimal dan meningkatkan kualitas layanan kesehatan.

Kata Kunci: stress kerja; burnout; kinerja perawat

ABSTRACT

Nursing staff are exposed to high levels of stress and burnout, conditions that can potentially erode professional performance and compromise patient safety. Previous studies have generally been partial and have not been able to comprehensively integrate the latest empirical findings. This article aims to examine the impact of occupational stress and burnout on nurse performance and formulate recommendations for evidence-based intervention strategies. This study used a systematic literature review approach to 25 empirical articles published between 2015 and 2024, sourced from PubMed, ScienceDirect, and Google Scholar databases. The results indicate that occupational stress and burnout have a significant impact on reducing nurse performance, increasing intention to quit, and threatening patient safety. Key triggering factors include excessive workload, long working hours, and limited organizational support. Several interventions have proven effective, including implementing stress management programs, strengthening workplace social support, and restructuring the work environment to make it healthier and more conducive. Occupational stress and burnout are systemic problems that require comprehensive and holistic approaches. Continuous investment in nurses' mental well-being and developing a supportive work environment are key strategies for maintaining optimal performance and improving the quality of healthcare services.

Keyword: work stress; burnout; nurse performance

Corresponding Author:

Epriyanto,

Universitas Tanjungpura,

Jl. Prof. Dr. H. Hadari Nawawi, Bansir Laut, Kec. Pontianak Tenggara, Kota

Pontianak, Kalimantan Barat 78124, Indonesia

Email: epri165@gmail.com



1. INTRODUCTION

Rumah sakit sebagai organisasi pelayanan kesehatan yang bersifat kompleks memiliki ketergantungan tinggi terhadap keberadaan tenaga keperawatan. Perawat menempati posisi strategis sebagai garda terdepan layanan, tidak hanya menjalankan tindakan klinis, tetapi juga memastikan kenyamanan serta keselamatan pasien secara menyeluruh. *World Health Organization* (WHO, 2021) mencatat bahwa lebih dari 70% pelayanan kesehatan primer di dunia disokong oleh profesi keperawatan. Di Indonesia, kondisi tersebut dihadapkan pada tantangan tambahan berupa rasio perawat dan pasien yang masih belum ideal, terutama pada rumah sakit tipe B dan C (Kementerian Kesehatan RI, 2022). Situasi ini semakin diperberat oleh dampak pandemi COVID-19 yang mendorong peningkatan signifikan beban kerja sekaligus tekanan psikologis pada tenaga kesehatan (Kooktafeh et al., 2023).

Isu stres kerja dan kelelahan kerja (*burnout*) pada perawat kini telah berkembang menjadi permasalahan global yang krusial. Penelitian Deng et al. (20) di Tiongkok menunjukkan bahwa lebih dari 60% perawat mengalami tingkat stres kerja pada kategori sedang hingga tinggi. Sejalan dengan itu, *meta-analysis* oleh Li et al. (2024) menegaskan adanya hubungan negatif antara *burnout* dengan keselamatan pasien serta mutu pelayanan kesehatan. Tuntutan profesional yang tinggi, jam kerja yang panjang, tekanan emosional akibat interaksi dengan pasien dalam kondisi kritis, serta keterbatasan sumber daya merupakan faktor pemicu utama yang memperberat kondisi ini. Akumulasi tekanan tersebut, terutama apabila tidak diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai, berimplikasi langsung pada penurunan kinerja perawat, seperti menurunnya ketepatan pemberian tindakan dan efektivitas komunikasi, sekaligus meningkatkan risiko terjadinya kesalahan medis, absensi, dan niat untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*) sebagaimana dilaporkan oleh Song et al. (2021).

Dalam jangka panjang, paparan tuntutan kerja yang terus-menerus dapat memperburuk tingkat stres dan kelelahan, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap performa perawat. Dalam beberapa tahun terakhir, perhatian terhadap fenomena *burnout* semakin menguat karena konsekuensinya yang luas, tidak hanya dirasakan oleh individu perawat, tetapi juga memengaruhi kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan. *Burnout* yang tidak ditangani dengan tepat berpotensi menurunkan produktivitas kerja, meningkatkan angka ketidakhadiran, hingga memicu terjadinya kesalahan medis. Oleh sebab itu, pemahaman yang lebih mendalam mengenai keterkaitan antara stres kerja, *burnout*, dan kinerja perawat melalui telaah literatur ilmiah menjadi kebutuhan yang mendesak.

Urgensi pengkajian terhadap stres dan kelelahan kerja semakin meningkat seiring melonjaknya beban tugas tenaga kesehatan, khususnya pada masa pascapandemi COVID-19. Banyak rumah sakit menghadapi keterbatasan sumber daya manusia di tengah tuntutan layanan yang terus tumbuh. Konsekuensinya, perawat dituntut bekerja dengan durasi yang lebih panjang dan intensitas yang lebih tinggi. Kondisi tersebut tidak hanya memengaruhi kesehatan fisik, tetapi juga memperburuk kesejahteraan psikologis. Ketika stres dan kelelahan tidak mendapatkan penanganan yang memadai, dampaknya dapat meluas, mulai dari meningkatnya potensi kesalahan medis, tingginya tingkat absensi, hingga melonjaknya angka *turnover* di kalangan perawat.

Di sisi lain, tekanan kerja yang tinggi kerap tidak disertai dengan dukungan internal institusi yang memadai. Minimnya pelatihan *coping stress*, pola supervisi yang cenderung otoriter, serta kurangnya sistem penghargaan atas kinerja menjadi faktor yang semakin memperberat kondisi kerja perawat. Berangkat dari kondisi tersebut, artikel ini berupaya menyajikan gambaran komprehensif melalui kajian literatur mengenai bagaimana stres kerja dan *burnout* memengaruhi kinerja perawat, sekaligus mengulas berbagai strategi yang dapat diterapkan untuk mengatasi permasalahan ini secara sistematis dan berkelanjutan.

Walaupun hubungan antara stres kerja, *burnout*, dan kinerja perawat telah banyak diteliti, sejumlah kelemahan dalam literatur sebelumnya masih terlihat. Pertama, sebagian besar penelitian menggunakan pendekatan *snapshot* dan berfokus pada konteks terbatas, sehingga belum memberikan sintesis yang komprehensif serta relevan dengan situasi pascapandemi. Kedua, kajian literatur yang mengintegrasikan kerangka teori utama, seperti *Job Demands-Resources Model* dan *Conservation of Resources Theory*, masih relatif minim untuk menjelaskan mekanisme keterkaitan antarvariabel secara mendalam. Ketiga, rekomendasi intervensi yang dihasilkan kerap belum didasarkan pada penghubungan yang kuat antara bukti empiris dan implikasi strategis bagi praktik manajemen rumah sakit.

Kontribusi kajian ini mencakup tiga aspek utama. Pertama, menyajikan sintesis bukti ilmiah terbaru yang komprehensif mengenai keterkaitan stres kerja, *burnout*, dan kinerja perawat melalui pendekatan *systematic review* dengan penilaian kualitas studi. Kedua, menganalisis fenomena tersebut menggunakan perspektif teori yang relevan (*JD-R Model* dan *COR Theory*) guna memperoleh pemahaman mekanistik yang lebih mendalam. Ketiga, merumuskan rekomendasi strategis berbasis bukti yang terintegrasi, baik pada level individu maupun organisasi, sebagai rujukan bagi manajemen rumah sakit serta pengambil kebijakan kesehatan. Dengan demikian, hasil kajian ini diharapkan dapat menjadi landasan pengembangan intervensi

yang lebih efektif dan berkelanjutan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan perawat sekaligus mutu layanan kesehatan secara menyeluruh.

2. LITERATURE REVIEW

Stres kerja dipahami sebagai respons psikologis dan fisiologis yang bersifat merugikan, yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak sebanding dengan kapasitas individu, ketersediaan sumber daya, maupun kebutuhan personal pekerja (Lazarus & Folkman, 1984). Dalam praktik keperawatan, kondisi stres kerap dipicu oleh tingginya beban tugas, konflik peran yang tidak jelas, serta lingkungan kerja dengan tekanan intens. Lazarus dan Folkman (1984) melalui *Transaction Model of Stress and Coping* menjelaskan bahwa stres merupakan hasil interaksi dinamis antara individu dan lingkungannya, di mana proses penilaian kognitif (*appraisal*) terhadap situasi menentukan tingkat tekanan yang dirasakan.

Berdasarkan kerangka tersebut, indikator stres kerja dapat diidentifikasi melalui beberapa aspek, yaitu *primary appraisal* berupa persepsi ancaman dari tuntutan pekerjaan seperti beban kerja berlebihan dan tekanan waktu; *secondary appraisal* yang mencerminkan pandangan individu terhadap keterbatasan kemampuan menghadapi ancaman, termasuk minimnya dukungan dan sumber daya; munculnya gejala fisiologis seperti gangguan tidur, sakit kepala, dan peningkatan tekanan darah; gejala psikologis berupa kecemasan, mudah tersinggung, serta kesulitan berkonsentrasi; serta gejala perilaku yang ditandai dengan meningkatnya absensi dan kecenderungan menarik diri dari interaksi sosial.

Burnout merupakan suatu sindrom psikologis yang dicirikan oleh kelelahan emosional, depersonalisasi berupa sikap sinis dan pembentukan jarak emosional, serta menurunnya rasa pencapaian pribadi (Maslach & Leiter, 2016). Kondisi ini berkembang sebagai konsekuensi dari stres kerja kronis yang tidak tertangani secara efektif. *Job Demands-Resources (JD-R) Model* yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2017) memberikan perspektif teoretis untuk memahami munculnya *burnout*. Model ini membedakan karakteristik pekerjaan ke dalam dua komponen utama, yaitu *job demands* yang merujuk pada tuntutan fisik maupun psikologis yang menguras energi, serta *job resources* yang berfungsi mengurangi dampak tuntutan sekaligus mendorong berkembangnya motivasi dan kompetensi. Ketidakseimbangan antara tingginya *job demands* dan terbatasnya *job resources* akan memicu kelelahan (*exhaustion*) yang pada akhirnya berkembang menjadi *burnout*.

Mengacu pada teori Maslach dan *JD-R Model*, *burnout* dapat diukur melalui tiga dimensi pokok, yakni kelelahan emosional yang ditandai rasa terkuras dan kehilangan energi untuk menjalani aktivitas kerja; depersonalisasi berupa sikap apatis, sinis, dan menjaga jarak emosional dari pasien maupun rekan kerja; serta berkurangnya pencapaian pribadi yang tercermin dalam perasaan tidak kompeten serta ketidakpuasan terhadap makna hasil kerja.

Kinerja perawat merujuk pada tingkat efektivitas dalam menjalankan peran profesionalnya, yang mencakup dimensi teknis-medis seperti ketepatan pemberian obat dan ketelitian dokumentasi, aspek interpersonal melalui kemampuan berkomunikasi dengan pasien serta keluarga, serta kontribusi dalam kerja tim (Sulistiyowati & Handayani, 2020). Hubungan antara stres, *burnout*, dan kinerja dapat dipahami melalui *Conservation of Resources (COR) Theory* yang dikemukakan Hobfoll (1989). Teori ini menyatakan bahwa individu senantiasa berupaya memperoleh, mempertahankan, serta melindungi sumber daya yang bernilai bagi dirinya. Stres dan *burnout* timbul ketika sumber daya tersebut terancam atau mengalami pengurangan. Kehilangan energi, motivasi, dan dukungan sosial akan mengurangi kapasitas individu untuk mempertahankan kinerja optimal.

Berdasarkan *COR Theory* serta standar praktik keperawatan, indikator kinerja perawat mencakup empat aspek utama. Aspek teknis-medis meliputi ketepatan pemberian obat, akurasi dokumentasi, serta kepatuhan terhadap prosedur klinis. Aspek interpersonal berfokus pada komunikasi terapeutik, kemampuan berkolaborasi dengan tenaga kesehatan lain, serta pelaksanaan edukasi bagi pasien dan keluarga. Aspek profesional tercermin melalui inisiatif pengembangan kompetensi, partisipasi dalam pelatihan, serta kepatuhan terhadap etika profesi. Adapun aspek produktivitas mencakup penyelesaian tugas dalam satu *shift*, efisiensi pemanfaatan waktu, dan kesiapan menangani situasi emergensi.

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa stres kerja dan *burnout* merupakan permasalahan yang meluas dan secara konsisten berdampak negatif terhadap kinerja perawat di berbagai *setting* pelayanan kesehatan. Studi-studi empiris mengungkap bahwa tekanan kerja berlebihan, konflik peran, serta keterbatasan dukungan organisasi menjadi faktor dominan yang berkontribusi terhadap penurunan mutu kinerja tenaga keperawatan. Penelitian Deng et al. (2019) di rumah sakit umum di Tiongkok melaporkan bahwa lebih dari 60% perawat mengalami tingkat stres kerja sedang hingga tinggi, yang berimplikasi langsung pada menurunnya efektivitas dan produktivitas kerja. Kondisi tersebut dipicu oleh beban kerja yang berat serta tingginya ekspektasi manajemen terhadap perawat sebagai ujung tombak pelayanan.

Temuan serupa muncul dalam studi Song et al. (2021) di Korea Selatan, yang menyatakan bahwa *burnout* merupakan prediktor utama terhadap niat keluar dari dunia keperawatan dan penurunan kinerja.

Penelitian ini menekankan bahwa depersonalisasi dan kelelahan emosional menjadi komponen *burnout* yang paling mengganggu kualitas relasi antara perawat dan pasien. Di Indonesia, Sugiharto et al. (2024) mengidentifikasi beban kerja berlebih serta konflik interpersonal sebagai pemicu utama stres pada perawat di rumah sakit tipe B. Perawat tidak hanya terbebani oleh tugas administratif dan tindakan medis, tetapi juga menghadapi tekanan emosional akibat interaksi intensif dengan pasien dan keluarga dalam situasi kritis.

Penelitian Hasyim et al. (2023) di RSUD Banggai memperlihatkan adanya korelasi antara tingginya tingkat stres kerja dan penurunan kinerja perawat di ruang rawat inap. Temuan ini konsisten dengan hasil studi Kusumawati dan Dewi (2021) yang menunjukkan peran stres kerja sebagai mediator antara beban kerja dan *burnout* pada perawat di RSD Mangusada Badung.

Sejumlah penelitian juga mengungkap efektivitas intervensi organisasi dalam menekan dampak *burnout*. Strout et al. (2023) menemukan bahwa implementasi program kesejahteraan kerja mampu menurunkan tingkat kelelahan sekaligus meningkatkan performa perawat. Dukungan sosial dari rekan sejawat dan atasan terbukti berperan penting dalam konteks ini. Huang et al. (2024) serta Sisbandi dan Kusumiati (2024) menyimpulkan bahwa pelatihan manajemen stres dan penguatan dukungan organisasi berkorelasi negatif dengan kelelahan emosional.

Burnout juga terbukti berpengaruh langsung terhadap keselamatan pasien. *Meta-analysis* Li et al. (2024) terhadap 85 studi menunjukkan bahwa tingkat *burnout* berkorelasi negatif dengan keselamatan pasien, kepuasan, dan kualitas pelayanan. Bahkan, kondisi ini dikaitkan dengan meningkatnya risiko insiden klinis, seperti infeksi nosokomial dan kesalahan pemberian obat. Selain itu, faktor budaya organisasi turut memengaruhi tingkat stres dan *burnout*. Kiptulon et al. (2024) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang positif dan budaya organisasi yang suportif dapat secara signifikan menekan stres kerja perawat. Dukungan antar rekan, supervisi yang konstruktif, serta komunikasi terbuka menjadi faktor protektif penting terhadap tekanan psikologis di rumah sakit.

Studi Wahyudi dan Deswarta (2024) menambahkan perspektif baru dengan menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi berperan sebagai variabel mediasi antara *burnout* dan kinerja. Temuan ini menegaskan perlunya pendekatan manajerial yang tidak hanya terfokus pada aspek pekerjaan semata, tetapi juga mempertimbangkan dimensi personal perawat.

Dalam konteks pandemi COVID-19, beberapa penelitian mencatat peningkatan tajam tingkat stres dan *burnout*. Alaseeri et al. (2023) serta Ghasemi Kooktapeh et al. (2023) melaporkan lonjakan kelelahan emosional selama pandemi, dengan organisasi memiliki peran krusial dalam mengelola dampak psikologis tersebut. Intervensi berbasis individu, seperti *mindfulness*, yoga, dan pelatihan ketahanan mental, dinilai efektif sebagaimana disampaikan Hsu et al. (2024). Halawa et al. (2022) menemukan bahwa meskipun *burnout* pada perawat RS William Booth Surabaya tergolong tinggi, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *burnout* dan kinerja. Sebaliknya, Saputeri et al. (2022) menunjukkan adanya keterkaitan antara beban kerja dan *burnout* pada perawat di ruang COVID-19 RSUD Dr. H. Koesnadi Bondowoso.

Penelitian Saputri et al. (2021) di RSUD Ananda Purwokerto mengungkap bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat, sementara *burnout* berpengaruh negatif. Studi Laksana dan Mayasari (2021) di RSJ Provinsi Bali juga mengonfirmasi bahwa kompetensi serta stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga keperawatan. Sementara itu, Cheng et al. (2024) dan Medina-Garrido et al. (2017) menegaskan arti penting modal psikologis, seperti efikasi diri dan resiliensi, dalam mereduksi dampak *burnout* sekaligus meningkatkan kinerja. Modal psikologis dinilai dapat diperkuat melalui program pelatihan yang terstruktur serta dukungan institusional berkelanjutan.

Sintesis terhadap 25 jurnal terkini periode 2015–2024 menunjukkan konsistensi temuan mengenai dampak negatif stres kerja dan *burnout* terhadap kinerja perawat. Deng et al. (2019) dan Song et al. (2021) menegaskan bahwa kedua variabel tersebut merupakan prediktor kuat terhadap menurunnya kinerja dan meningkatnya niat *turnover*. Di Indonesia, Sugiharto et al. (2024) serta Hasyim et al. (2023) menyoroti beban kerja dan konflik interpersonal sebagai faktor pemicu utama. Sebaliknya, intervensi organisasi berupa program kesejahteraan kerja (Strout et al., 2023), penguatan dukungan sosial (Sisbandi & Kusumiati, 2024), serta pelatihan ketahanan mental (Hsu et al., 2024) terbukti efektif dalam menekan *burnout* sekaligus meningkatkan kinerja. Unsur budaya organisasi yang positif juga berfungsi sebagai penyangga atau *buffer* penting terhadap dampak tekanan kerja (Kiptulon et al., 2024).

Secara keseluruhan, temuan empiris tersebut mengindikasikan bahwa stres kerja dan *burnout* bukan semata persoalan individual, melainkan refleksi dari sistem dan budaya kerja institusi. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja perawat perlu diarahkan pada strategi pencegahan dan intervensi yang bersifat holistik, mengintegrasikan pendekatan personal dengan perbaikan struktural organisasi secara berkelanjutan.

3. RESEARCH METHOD

Artikel ini menggunakan pendekatan *systematic literature review* untuk menelaah secara komprehensif keterkaitan antara stres kerja, *burnout*, dan kinerja perawat. Proses pencarian sumber dilakukan secara intensif melalui sejumlah pangkalan data elektronik bereputasi, yaitu *PubMed*, *ScienceDirect*, dan *Google Scholar*. Strategi penelusuran dirancang dengan mengombinasikan kata kunci yang relevan, meliputi “*work stress*” OR “*job stress*”, “*burnout*”, “*nurse performance*” OR “*nursing performance*”, serta “*hospital*”, dengan tujuan menjangkau berbagai publikasi yang memiliki potensi keterkaitan dengan fokus kajian.

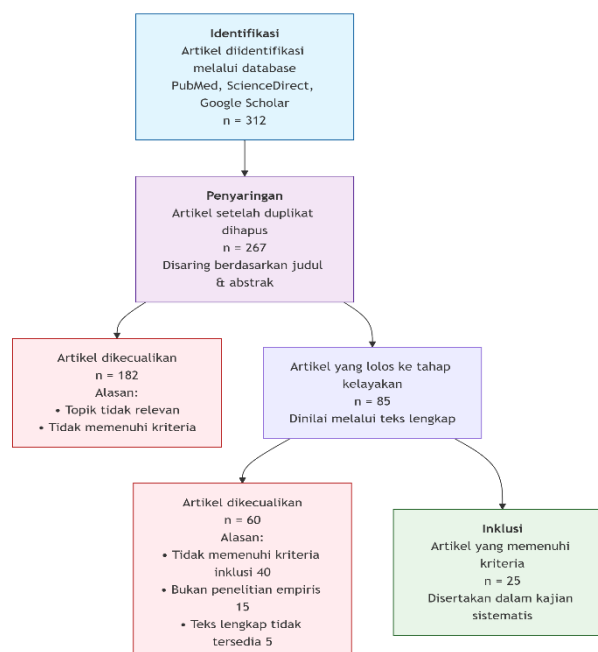
Kriteria inklusi ditetapkan secara ketat guna menjaga mutu serta relevansi artikel yang dianalisis. Artikel yang dipertimbangkan hanya mencakup penelitian empiris, baik dengan pendekatan kuantitatif, kualitatif, maupun *mixed-methods*, yang dipublikasikan dalam rentang tahun 2015 hingga 2024. Selain itu, studi yang disertakan harus secara eksplisit membahas hubungan antara sekurang-kurangnya dua dari tiga variabel utama penelitian, yakni stres kerja, *burnout*, dan kinerja perawat.

Kriteria eksklusi meliputi: (1) artikel tinjauan literatur atau konseptual tanpa data empiris; (2) studi yang tidak berfokus pada perawat atau *setting* rumah sakit; (3) publikasi dalam bentuk abstrak konferensi atau tesis yang tidak melalui proses *peer-review*; dan (4) artikel yang tidak tersedia dalam teks lengkap.

Tahapan seleksi artikel dilaksanakan berdasarkan pedoman *PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses)*, yang meliputi empat langkah sistematis, yaitu identifikasi awal, proses penyaringan (*screening*), evaluasi kelayakan (*eligibility*), serta tahap inklusi akhir. Pada fase identifikasi, terkumpul sebanyak 312 artikel yang kemudian disaring melalui telaah judul dan abstrak untuk menilai kesesuaian topik. Artikel yang lolos seleksi awal selanjutnya dianalisis secara mendalam melalui penelaahan teks lengkap guna memastikan pemenuhan seluruh kriteria inklusi. Berdasarkan proses seleksi yang ketat tersebut, diperoleh 25 artikel yang dinilai memenuhi persyaratan dan ditetapkan sebagai bahan analisis utama.

Untuk memastikan kekuatan sintesis, seluruh artikel yang terpilih dinilai kualitas metodologisnya menggunakan *Joanna Briggs Institute (JBI) Critical Appraisal Tools* sesuai dengan desain studi masing-masing, baik kuantitatif, kualitatif, maupun *mixed-methods*. Penilaian dilakukan secara independen oleh dua peneliti, dan ketidaksesuaian didiskusikan hingga mencapai konsensus. Hasil penilaian menunjukkan bahwa 20 artikel (80%) memenuhi kriteria kualitas tinggi, 5 artikel (20%) berkualitas sedang, dan tidak ada artikel dengan kualitas rendah yang diikutsertakan dalam sintesis akhir.

Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan sintesis tematik naratif terhadap keseluruhan artikel terpilih. Proses analisis meliputi: (1) ekstraksi data sistematis ke dalam matriks yang mencakup penulis, tahun, lokasi, desain studi, sampel, temuan utama, dan kualitas studi; (2) *coding* tematik berdasarkan pola yang muncul terkait faktor penyebab, dampak, moderator, dan intervensi; serta (3) sintesis tematik untuk mengidentifikasi hubungan antarvariabel dan merumuskan jawaban atas pertanyaan penelitian.



Gambar 1. Diagram PRISMA

4. RESULTS AND DISCUSSION

Tabel 1. Ringkasan Sistematis Artikel yang Direview

No	Penulis (Tahun)	Lokasi	Desain Studi	Sampel	Temuan Utama	Kualitas
1	Deng et al. (2019)	China	Cross-sectional study dengan SEM	1.594 tenaga kesehatan rumah sakit publik	Hindrance stress berpengaruh negatif terhadap job performance, sedangkan challenge stress berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kesehatan. Public service motivation memediasi hubungan stres kerja dan kinerja.	Tinggi
2	Song et al. (2021)	China	Cross-sectional study	1.038 perawat	Burnout memediasi hubungan emotional labor terhadap presenteeism. Burnout meningkatkan kehilangan produktivitas dan menurunkan performa kerja perawat.	Tinggi
3	Sugiharto et al. (2024)	RS Bhakti Asih Brebes, Indonesia	Studi kuantitatif kausal komparatif menggunakan regresi linear berganda	109 perawat rawat inap	Beban kerja memiliki kontribusi positif terhadap kinerja perawat (Sig. 0,047), sedangkan stres kerja (Sig. 0,000) dan iklim kerja buruk (Sig. 0,004) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Model penelitian menjelaskan 62,2% variasi kinerja perawat ($R^2 = 0,622$).	Tinggi
4	Hasyim et al. (2023)	Indonesia	Kuantitatif cross-sectional	120 perawat	Korelasi positif antara stres kerja dan penurunan kinerja di ruang rawat inap	Sedang
5	Strout et al. (2023)	Amerika Serikat	Protokol studi longitudinal kohort	267 peserta keperawatan	Intervensi WellNurse dirancang untuk menurunkan burnout, meningkatkan resiliensi, mengurangi stres, dan mendukung kesejahteraan mahasiswa keperawatan melalui MBSR, mindful eating, fitness training, massage therapy, serta perubahan lingkungan akademik	Tinggi
6	Li et al. (2024)	Internasional	Meta-analisis	85 studi	Burnout berkorelasi negatif dengan keselamatan pasien dan kualitas pelayanan	Tinggi
7	Kiptulon et al. (2024)	Internasional	Systematic review	22 studi	Budaya organisasi positif sebagai buffer terhadap stres kerja	Tinggi
8	Hsu et al. (2024)	Internasional	Umbrella review	18 review	Intervensi berbasis individu efektif turunkan burnout	Tinggi
9	Huang et al. (2024)	Internasional	Systematic review & meta-analysis	341.014 tenaga kesehatan (63,6% perawat)	Burnout, kecemasan, depresi, dan PTSD meningkat signifikan pada tenaga kesehatan selama pandemi COVID-19; burnout menjadi kondisi paling dominan	Tinggi
10	Sisbandi & Kusumiati (2024)	Semarang, Indonesia	Penelitian kuantitatif korelasional	42 perawat	Dukungan sosial memiliki hubungan negatif signifikan dengan burnout pada perawat ($r = -0,872$). Semakin tinggi dukungan sosial, semakin rendah burnout yang dialami perawat.	Sedang
11	Kusumawati & Dewi (2021)	Indonesia	Kuantitatif cross-sectional	100 perawat	Stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap burnout	Sedang
12	Alaseeri et al. (2023)	Internasional	Systematic review & meta-analysis	15 studi	Prevalensi kelelahan emosional perawat meningkat selama pandemi COVID-19	Tinggi
13	Ghasemi Kooktapeh et al. (2023)	Internasional	Systematic review & meta-analysis	20 studi	Burnout pada perawat meningkat signifikan selama pandemi	Tinggi
14	Halawa et al. (2022)	Indonesia	Kuantitatif cross-sectional	80 perawat	Burnout tinggi tetapi tidak berhubungan signifikan dengan kinerja pada masa pandemi	Sedang
15	Saputeri et al. (2022)	Indonesia	Kuantitatif cross-sectional	110 perawat	Hubungan signifikan antara beban kerja dan burnout pada perawat ruang COVID-19	Sedang
16	Saputri et al. (2021)	Indonesia	Kuantitatif cross-sectional	130 perawat	Motivasi kerja pengaruh positif, burnout pengaruh negatif terhadap kinerja	Sedang

No	Penulis (Tahun)	Lokasi	Desain Studi	Sampel	Temuan Utama	Kualitas
17	Laksana & Mayasari (2021)	Indonesia	Kuantitatif cross-sectional	140 perawat	Kompetensi dan stres kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat	Sedang
18	Cheng et al. (2024)	Tiongkok	Kuantitatif cross-sectional	320 perawat	Modal psikologis (psychological capital) memediasi hubungan burnout dan presenteeism	Tinggi
19	Medina-Garrido et al. (2017)	Spanyol	Kuantitatif cross-sectional	320 perawat	Keseimbangan kerja-keluarga dan modal psikologis pengaruh positif terhadap kinerja	Tinggi
20	Wahyudi & Deswarta (2024)	Indonesia	Kuantitatif cross-sectional	180 perawat	Keseimbangan kehidupan kerja memediasi hubungan burnout dan kinerja	Sedang
21	Khamisa et al. (2015)	Afrika Selatan	Kuantitatif cross-sectional	200 perawat	Stres kerja dan burnout terkait dengan kepuasan kerja dan kesehatan umum	Tinggi
22	Membrive-Jiménez et al. (2020)	Spanyol	Systematic review & meta-analysis	30 studi	Faktor-faktor terkait burnout pada manajer keperawatan	Tinggi
23	Utami et al. (2023)	Indonesia	Kuantitatif cross-sectional	150 perawat	Kepuasan kerja dan burnout berpengaruh terhadap kinerja perawat	Sedang
24	Sukmayanti et al. (2024)	Indonesia	Systematic review	12 studi	Dukungan sosial berhubungan negatif dengan burnout pada perawat	Tinggi
25	Hapsari et al. (2024)	Indonesia	Kuantitatif cross-sectional	160 perawat	Beban kerja, burnout, dan distress mempengaruhi kinerja perawat pasca pandemi	Sedang

Hasil sintesis terhadap 25 artikel ilmiah dalam kajian ini menegaskan bahwa stres kerja dan *burnout* merupakan kondisi yang saling berkaitan secara erat serta menimbulkan dampak sistemik terhadap penurunan kinerja perawat. Keterkaitan tersebut dapat dipahami melalui sejumlah kerangka teoretis yang saling melengkapi.

Dari sudut pandang *Job Demands–Resources (JD-R) Model* (Bakker & Demerouti, 2017), tuntutan pekerjaan yang tinggi (*high job demands*), seperti jam kerja yang berkepanjangan, ketidakseimbangan rasio perawat–pasien, serta tekanan administratif, berperan sebagai pemicu awal timbulnya stres kronis. Di sisi lain, keterbatasan *job resources*—misalnya minimnya dukungan sosial dari atasan, rendahnya kualitas umpan balik, serta kurangnya kesempatan pengembangan karier—menyebabkan perawat tidak memiliki penyangga yang memadai untuk merespons tuntutan tersebut. Kombinasi antara tingginya beban kerja dan terbatasnya sumber daya ini membentuk jalur kesehatan yang negatif dalam *JD-R Model*, di mana kondisi tersebut secara berkelanjutan memicu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) sebagai inti dari sindrom *burnout* (Deng et al., 2019; Song et al., 2021).

Selanjutnya, ketika stres kronis berkembang menjadi *burnout*, *Conservation of Resources (COR) Theory* (Hobfoll, 1989) memberikan penjelasan mengenai implikasinya terhadap kinerja. Perawat yang mengalami *burnout* cenderung kehilangan sumber daya psikologis esensial, seperti energi, motivasi, serta keterikatan terhadap pekerjaan. Dalam upaya mempertahankan sisa sumber daya yang tersedia, muncul mekanisme penarikan diri secara emosional dan kognitif atau depersonalisasi. Kondisi ini tampak dalam menurunnya kemampuan membangun komunikasi empatik dengan pasien, melemahnya kewaspadaan dalam menjalankan prosedur medis, serta meningkatnya potensi kesalahan klinis. Temuan Li et al. (2024) yang menunjukkan hubungan antara *burnout* dan penurunan keselamatan pasien memperkuat bukti empiris atas mekanisme tersebut. Dengan demikian, berdasarkan *COR Theory*, penurunan kinerja bukanlah indikasi kemalasan, melainkan bentuk strategi adaptif individu untuk menghemat sumber daya psikologis yang telah terkuras.

Faktor organisasi dan budaya kerja memiliki peran kunci dalam keseluruhan dinamika ini. Kajian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak sehat, ditandai oleh gaya supervisi yang otoriter, rendahnya apresiasi, serta komunikasi yang tertutup, secara nyata memperparah dampak stres dan mempercepat proses menuju *burnout* (Kiptulon et al., 2024). Sebaliknya, dukungan sosial dari rekan sejawat maupun atasan berfungsi sebagai *job resource* yang krusial dalam kerangka *JD-R Model*, sehingga mampu memoderasi pengaruh negatif tuntutan pekerjaan. Studi Sisbandi dan Kusumiati (2024) serta Huang et al. (2024) menguatkan hal tersebut dengan menunjukkan adanya korelasi negatif antara dukungan sosial dan tingkat kelelahan emosional.

Berdasarkan pemahaman teoretis dan temuan empiris tersebut, pendekatan intervensi yang efektif perlu dirancang secara multidimensional. Pada level individu, upaya pemulihan sumber daya psikologis melalui pelatihan *mindfulness*, penguatan resiliensi, serta pengembangan *psychological capital* terbukti penting (Cheng et al., 2024; Hsu et al., 2024). Strategi ini sejalan dengan *COR Theory* yang menekankan pentingnya proses investasi dan pengembalian sumber daya untuk menjaga keseimbangan psikologis individu.

(Epriyanto)

Meski demikian, intervensi berbasis individu tidak akan memberikan hasil optimal tanpa dukungan perubahan pada tingkat organisasi. Pihak manajemen rumah sakit perlu secara proaktif menata ulang lingkungan kerja dengan mengadopsi prinsip-prinsip dalam *JD-R Model* melalui langkah-langkah konkret berikut. Pertama, menurunkan *job demands* dengan melakukan restrukturisasi distribusi beban kerja secara lebih adil, mengevaluasi kembali pola jam kerja, serta menerapkan otomatisasi pada tugas-tugas administratif yang membebani. Kedua, meningkatkan *job resources* melalui penguatan kepemimpinan yang suportif dan transformasional, penyediaan program *mentoring*, pembukaan jalur pengembangan karier yang jelas, serta penerapan sistem penghargaan yang transparan dan berkeadilan. Ketiga, membangun budaya organisasi yang sehat dengan menciptakan iklim psikologis yang aman, sehingga perawat merasa didengar, dihargai, dan didukung baik secara profesional maupun personal.

Dengan kerangka tersebut, pengelolaan stres kerja dan *burnout* tidak lagi dipandang sebagai program tambahan semata, melainkan menjadi bagian integral dari strategi manajemen sumber daya manusia yang bersifat strategis. Investasi dalam pengembangan lingkungan kerja yang kondusif akan membantu memulihkan sumber daya psikologis perawat, memutus siklus negatif penurunan kinerja, serta mendorong terciptanya siklus positif berupa peningkatan mutu pelayanan dan keselamatan pasien secara berkelanjutan.

Kajian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, rentang waktu publikasi (2015–2024) memungkinkan terlewatkannya studi penting yang diterbitkan sebelum tahun 2015. Kedua, hanya artikel berbahasa Inggris dan Indonesia yang diikutsertakan, sehingga terdapat potensi *language bias*. Ketiga, meskipun penilaian kualitas studi telah dilakukan, variasi desain penelitian dan instrumen pengukuran antarstudi dapat memengaruhi konsistensi temuan. Keempat, kajian ini bersifat naratif tanpa *meta-analysis* kuantitatif, sehingga kekuatan hubungan antarvariabel tidak dapat diukur secara statistik.

5. CONCLUSION

Berdasarkan analisis sistematis terhadap 25 artikel ilmiah yang dipublikasikan pada periode 2015–2024, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan *burnout* merupakan faktor utama yang secara signifikan memengaruhi kinerja perawat. Tingginya beban kerja, konflik peran, tekanan emosional, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung terbukti menjadi pemicu munculnya stres kerja yang berkepanjangan dan berkembang menjadi *burnout*. Kondisi tersebut ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, serta penurunan pencapaian pribadi yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan, lambatnya respons kerja, meningkatnya risiko kesalahan medis, dan rendahnya kepatuhan terhadap protokol keselamatan pasien.

Dampak *burnout* tidak hanya dirasakan pada level individu, tetapi juga memengaruhi efektivitas organisasi pelayanan kesehatan secara menyeluruh. Pada level individu, *burnout* berkontribusi terhadap menurunnya motivasi, komitmen, serta kesejahteraan psikologis perawat. Sementara itu, pada level organisasi, kondisi ini berkaitan dengan meningkatnya tingkat absensi, *turnover intention*, hingga risiko insiden keselamatan pasien yang dapat menurunkan mutu layanan kesehatan. Kajian ini juga menunjukkan bahwa faktor-faktor protektif, seperti dukungan sosial, kepemimpinan transformasional, keseimbangan kehidupan kerja, serta *psychological capital* berupa resiliensi dan efikasi diri, memiliki peran penting dalam mereduksi dampak negatif stres dan *burnout* terhadap kinerja perawat.

Dari perspektif teoretis, hasil kajian ini memperkuat relevansi *Job Demands–Resources (JD-R) Model* dan *Conservation of Resources (COR) Theory* dalam menjelaskan mekanisme hubungan antara stres kerja, *burnout*, dan penurunan kinerja perawat. Integrasi kedua teori tersebut memberikan pemahaman bahwa tingginya *job demands* tanpa diimbangi *job resources* yang memadai akan menguras sumber daya psikologis individu dan memicu penurunan performa kerja. Dengan demikian, stres dan *burnout* tidak dapat dipandang semata sebagai persoalan individual, melainkan sebagai refleksi dari desain pekerjaan, budaya organisasi, dan sistem dukungan yang belum optimal di lingkungan pelayanan kesehatan.

Oleh karena itu, diperlukan pendekatan intervensi yang bersifat holistik dan multidimensional. Pada level organisasi, manajemen rumah sakit perlu mengadopsi strategi berbasis *JD-R Model* dengan menurunkan *job demands* melalui distribusi beban kerja yang lebih seimbang, evaluasi jam kerja, serta pemanfaatan teknologi untuk mengurangi beban administratif. Di sisi lain, *job resources* perlu diperkuat melalui kepemimpinan yang suportif, program pelatihan dan *mentoring*, sistem penghargaan yang adil, serta pembangunan budaya kerja yang terbuka dan sehat. Program kesejahteraan psikologis seperti pelatihan *mindfulness*, penguatan resiliensi, konseling kerja, dan dukungan sejawat juga penting diterapkan secara berkelanjutan guna membantu pemulihan sumber daya psikologis perawat.

Pada level kebijakan, pemerintah dan organisasi profesi kesehatan perlu menyusun pedoman nasional terkait pencegahan dan penanganan *burnout* tenaga kesehatan, termasuk pengaturan rasio perawat–pasien, pembatasan jam kerja, serta integrasi indikator kesejahteraan psikologis ke dalam sistem akreditasi rumah sakit. Selain itu, pengembangan penelitian lanjutan, baik melalui studi longitudinal maupun eksplorasi terkait

teknologi kesehatan digital dan faktor budaya Indonesia, diperlukan untuk menghasilkan model intervensi yang lebih kontekstual dan berbasis bukti.

Dengan penerapan strategi yang terintegrasi pada level individu, organisasi, dan kebijakan, diharapkan kesejahteraan psikologis perawat dapat terjaga, kinerja profesional meningkat, serta kualitas dan keselamatan pelayanan kesehatan nasional dapat berkembang secara berkelanjutan.

REFERENCES

- Alaseeri, R., Baker, O. G., & Banakhar, M. (2023). The prevalence of nurses' emotional exhaustion during COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Nurse Media Journal of Nursing*, 13(1), 95–108. <https://doi.org/10.14710/nmjn.v13i1.46399>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Cheng, J., Xia, X., Hong, M., Lin, X., Zhang, D., & Ren, J. (2024). Relationship between job burnout and presenteeism in anesthesia nurses: Mediating effect of psychological capital. *BMC Nursing*, 23, 853. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02526-3>
- Deng, J., Guo, Y., Ma, T., Yang, T., & Tian, X. (2019). How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: A cross-sectional study. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 24, Article 2. <https://doi.org/10.1186/s12199-018-0758-4>
- Halawa, A., Tjahdjono, H. D., & Khurniawati, E. N. (2022). Hubungan burnout dengan kinerja perawat pada era pandemi COVID-19 di RS William Booth Surabaya. *Jurnal Keperawatan*, 11(1), 6–16. <https://doi.org/10.47560/kep.v11i1.328>
- Hapsari, S., Purba, J. M., & Ashar, T. (2024). The influence of workload, burnout, distress on nurses' performance post COVID-19 pandemic. *Indonesian Journal of Global Health Research*, 6(4), 3763–3772. <https://doi.org/10.37287/ijghr.v6i6.3937>
- Hasyim, R. D., Mulki, M. M., & Hutabarat, S. H. (2023). Hubungan tingkat stres kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Banggai. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 21098–21106. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i3.9850>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hsu, H. C., Lee, H. F., Hung, H. M., Chen, Y. L., Yen, M., Chiang, H. Y., Chow, L. H., Fetzer, S. J., & Mu, P. F. (2024). Effectiveness of individual-based strategies to reduce nurse burnout: An umbrella review. *Journal of Nursing Management*, 2024(1), Article 8544725. <https://doi.org/10.1155/2024/8544725>
- Huang, J., Huang, Z. T., Sun, X. C., Chen, T. T., & Wu, X. T. (2024). Mental health status and related factors influencing healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *PLOS ONE*, 19(1), e0289454. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0289454>
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2022). *Profil kesehatan Indonesia tahun 2021*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Khamisa, N., Oldenburg, B., Peltzer, K., & Ilic, D. (2015). Work related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(1), 652–666. <https://doi.org/10.3390/ijerph120100652>
- Kiptulon, E. K., Elmadani, M., Limungi, G. M., Simon, K., Tóth, L., Horvath, E., ... & Siket, A. U. (2024). Transforming nursing work environments: The impact of organizational culture on work-related stress among nurses: A systematic review. *BMC Health Services Research*, 24(1), 1526. <https://doi.org/10.1186/s12913-024-12003-x>
- Kooktapeh, Z. G., Dustmohammadloo, H., Mehrdoost, H., & Fatehi, F. (2023). In the line of fire: A systematic review and meta-analysis of job burnout among nurses. *arXiv*. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2312.14853>
- Kusumawati, P. M., & Dewi, I. G. A. M. (2021). Peran stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap burnout perawat Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(3). <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2021.v10.i03.p01>
- Laksana, I. G. D., & Mayasari, N. M. D. A. (2021). Pengaruh kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 192–200. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.31930>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Li, L. Z., Yang, P., Singer, S. J., Pfeffer, J., Mathur, M. B., & Shanafelt, T. (2024). Nurse burnout and patient safety, satisfaction, and quality of care: A systematic review and meta-analysis. *JAMA Network Open*, 7(11), e2443059. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2024.43059>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout: The cost of caring*. Malor Books.
- Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Ramos-Rodríguez, A. R. (2017). Relationship between work-family balance, employee well-being and job performance. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 30(1), 40–58. <https://doi.org/10.1108/ARLA-08-2015-0202>
- Membrive-Jiménez, M. J., Pradas-Hernández, L., Suleiman-Martos, N., Vargas-Román, K., Cañadas-De la Fuente, G. A., Gomez-Urquiza, J. L., & De la Fuente-Solana, E. I. (2020). Burnout in nursing managers: A systematic review and meta-analysis of related factors, levels and prevalence. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(11), 3983. <https://doi.org/10.3390/ijerph17113983>
- Saputeri, I., Khotimah, H., & Prananto, J. (2023). Hubungan beban kerja dengan kejadian burnout pada perawat. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 5(3), 1175–1182. <https://doi.org/10.37287/jppp.v5i3.1728>

- Saputri, H., Susanti, I. H., & Kurniawan, W. E. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan burnout terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 1(3), 607–612. <https://doi.org/10.55681/sentri.v1i3.261>
- Sisbandi, A. B., & Kusumiati, R. Y. E. (2024). Dukungan sosial dan burnout pada perawat Rumah Sakit X. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 3(3), 1280–1289.
- Song, J., Liu, F., Li, X., Qu, Z., Zhang, R., & Yao, J. (2021). The effect of emotional labor on presenteeism of Chinese nurses in tertiary-level hospitals: The mediating role of job burnout. *Frontiers in Public Health*, 9, 733458. <http://dx.doi.org/10.3389/fpubh.2021.733458>
- Strout, K., Schwartz-Mette, R., McNamara, J., Parsons, K., Walsh, D., Bonnet, J., ... & Henderson, A. (2023). Wellness in nursing education to promote resilience and reduce burnout: Protocol for a holistic multidimensional wellness intervention and longitudinal research study design in nursing education. *JMIR Research Protocols*, 12(1), e49020. <https://doi.org/10.2196/49020>
- Sugiharto, D., & Handayani, N. (2024). Kontribusi beban kerja, stres kerja dan iklim kerja terhadap kinerja perawat di RS Bhakti Asih Brebes. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 2723–2738. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i1.6230>
- Sukmayanti, L. P., Nursalam, N., & Makhfudli, M. (2024). Relationship social support and burnout among nurses: A systematic review. *Malahayati International Journal of Nursing and Health Science*, 7(9), 1067–1076. <https://doi.org/10.33024/minh.v7i9.573>
- Sulistiyowati, S., & Handayani, F. (2020). *Kinerja perawat: Teori dan pengukuran*. Penerbit Buku Kedokteran.
- Utami, P., Al Rajab, M., & Munsir, N. (2023). The effect of job satisfaction and burnout on nurse performance in the inpatient installation of Bahteramas General Hospital, Southeast Sulawesi Province in 2023. *Journal of Health Sciences*, 3(4), 23–31.