

# Hubungan *Burnout Syndrome*, Stres Kerja Dan Kompensasi Dengan Pelayanan Kebidanan Di RSUD Budhi Asih Kota Jakarta Timur Tahun 2025 – 2026

Udur Diana Tumanggor<sup>1</sup>, Lia Nur Djamilah<sup>2</sup>, Juwita<sup>3</sup>

<sup>1, 2, 3</sup> STIKes ABDI Nusantara Jakarta

Email: aalfiahkh@gmail.com

## Abstrak

Pelayanan kebidanan yang berkualitas merupakan faktor penting dalam menjamin kesehatan dan keselamatan ibu bersalin. Kualitas pelayanan kebidanan tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi klinis, tetapi juga oleh kondisi psikologis dan kesejahteraan bidan, seperti *burnout syndrome*, stres kerja, dan kompensasi. Tingginya tuntutan kerja di ruang bersalin dan nifas berpotensi meningkatkan tekanan psikologis bidan yang dapat berdampak pada mutu pelayanan kebidanan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *burnout syndrome*, stres kerja dan kompensasi dengan pelayanan kebidanan di ruang bersalin dan nifas RSUD Budi Asih Kota Jakarta Timur Tahun 2025–2026. Studi dilakukan pada 42 responden bidan di ruang bersalin dan nifas, menggunakan *total sampling* dan analisis data menggunakan uji *Chi-Square*. Hasil penelitian di ketahui bahwa terdapat hubungan *burnout syndrome* dengan pelayanan kebidanan ( $p=0,000$ ), terdapat hubungan stres kerja dengan pelayanan kebidanan ( $p=0,000$ ) dan terdapat hubungan kompensasi dengan pelayanan kebidanan ( $p=0,000$ ). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi bidan yang mengalami *burnout syndrome* dan stres kerja serta kompensasi sehingga dapat melakukan pelayanan kebidanan dengan baik.

Kata kunci: *Burnout Syndrome*, Bidan, Kompensasi, Stres Kerja, Pelayanan Kebidanan

## Abstract

*High-quality midwifery services are an essential factor in ensuring the health and safety of woman in labor. The quality of midwifery services is influenced not only by clinical competence but also by the psychological condition and well-being of midwives, including burnout syndrome, work stress, and compensation. High work demands in delivery and postpartum ward have the potential to increase psychological pressure on midwives, which may subsequently affect the quality of midwifery services. This study aimed to determine the relationship between burnout syndrome, work stress, and compensation and midwifery services in the delivery and postpartum ward of RSUD Budi Asih, East Jakarta, 2025–2026. This study involved a total of 42 respondents, calculated based on the number of midwives working in the delivery and postpartum ward. A total sampling technique was applied, and the Chi-square test was used for statistical analysis. The results showed a significant relationship between burnout syndrome and midwifery services ( $p = 0.000$ ), work stress and midwifery services ( $p = 0.000$ ), and compensation and midwifery services ( $p = 0.000$ ). This study is expected to provide insights for midwives experiencing burnout syndrome and work stress, as well as issues related to compensation, in order to support the delivery of high-quality midwifery services.*

Keywords: *Burnout Syndrome; Midwives; Compensation; Work Stress; Midwifery Services*

## 1. PENDAHULUAN

Pelayanan kebidanan merupakan salah satu bagian penting dalam sistem pelayanan kesehatan yang berfokus pada upaya menjaga kesehatan ibu dan bayi, baik selama masa kehamilan, persalinan, maupun masa nifas. Kualitas pelayanan kebidanan yang diberikan oleh

seorang bidan sangat menentukan keselamatan dan kepuasan pasien. Oleh karena itu, tenaga bidan dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat, tepat, ramah, dan profesional sesuai dengan standar operasional prosedur. Namun, dalam praktiknya, berbagai tekanan pekerjaan di lingkungan rumah sakit dapat memengaruhi kondisi psikologis bidan dan berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan [1]. Salah satu permasalahan yang banyak dialami tenaga kesehatan, termasuk bidan, adalah *burnout syndrome* yang sering menjadi pemicu menurunnya produktifitas kerja bidan dan mengganggu kinerja bidan yang dapat berdampak pada kepuasan pasien dalam pelayanan asuhan kebidanan yang diberikan [2]. Selain dipengaruhi oleh *burnout syndrome*, bidan yang bekerja pada sebuah rumah sakit juga rentan mengalami stres kerja, karena kegiatan pelayanan sepanjang waktu untuk pasien mulai dari pagi, siang, sore dan malam. Hal ini tentunya juga akan sangat berpengaruh terhadap pelayanan kesehatan yang dilakukan oleh bidan [3]. Faktor lain yang berpengaruh dalam meningkatkan motivasi dan kinerja bidan adalah kompensasi. Kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja, menurunkan tingkat stres, serta mengurangi risiko *burnout*. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak negatif pada pelayanan yang diberikan kepada pasien [5].

Salah satu unsur yang berpengaruh dalam upaya mewujudkan dan meningkatkan pelayanan kesehatan yang berkualitas di rumah sakit adalah sumber daya manusia. Salah satu sumber daya manusia yang mempunyai waktu berinteraksi dengan pasien paling lama adalah bidan. Banyak faktor yang mempengaruhi bidan dalam memberikan pelayanan sesuai dengan standar profesinya, antara lain adalah *burnout syndrome*. Kualitas pelayanan kebidanan di rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kondisi psikologis dan kesejahteraan tenaga bidan. *Burnout* dan stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan konsentrasi, memperbesar kemungkinan terjadinya kesalahan dalam tindakan, serta mengurangi empati kepada pasien. Sementara kompensasi yang adil dan memotivasi dapat menjadi faktor protektif yang membantu bidan tetap termotivasi dan berkomitmen memberikan pelayanan terbaik [6].

Rumah Sakit Umum Daerah Budhi Asih sebagai salah satu fasilitas kesehatan rujukan memiliki beban kerja tinggi, terutama di ruang bersalin dan ruang nifas, sehingga risiko terjadinya *burnout* dan stres kerja pada bidan cukup besar. Kondisi ini, apabila tidak ditangani dengan baik, dapat menurunkan mutu pelayanan kebidanan, kepuasan pasien, dan citra rumah sakit secara keseluruhan. Pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Budhi Asih masih belum maksimal. Salah satu unsur yang berpengaruh dalam upaya mewujudkan dan meningkatkan pelayanan kesehatan yang berkualitas di rumah sakit adalah sumber daya manusia. Wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti terhadap tujuh orang pasien menunjukkan bahwa sebagian besar pasien menyatakan bahwa pelayanan yang diberikan oleh RSUD Budhi Asih masih belum memenuhi harapan, adanya kekurangramahan petugas medis maupun nonmedis, kurangnya kecekatan dan kurangnya peralatan atau perlengkapan pelayanan. Selain permasalahan tentang keramahan pasien lainnya mengeluh tentang keterlambatan bidan dalam menangani pasien.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran sejauh mana ketiga faktor *burnout syndrome*, stres kerja dan kompensasi saling berhubungan dengan pelayanan kebidanan dan menjadi dasar bagi pihak manajemen rumah sakit dalam mengambil langkah strategis untuk meningkatkan kesejahteraan bidan serta mutu pelayanan kebidanan secara menyeluruh.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *burnout syndrome*, stres kerja, dan kompensasi terhadap pelayanan kebidanan di ruang bersalin dan nifas RSUD Budhi

Asih Tahun 2025–2026. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasi dengan desain *cross sectional*. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *burnout syndrome*, stres kerja dan kompensasi dan variabel dependennya adalah pelayan kebidanan. Total responden dalam penelitian ini adalah 42 responden terhitung berdasarkan data bidan yang bekerja di RSUD Budhi Asih. Sampel diambil dengan cara *total sampling*. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat, menggunakan uji *Chi-Square*.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Data

Tabel 1. Hubungan *Burnout Syndrome* dengan Pelayanan Kebidanan di Ruang Bersalin dan Nifas RSUD Budhi Asih kota Jakarta Timur

<i>Burnout Syndrome</i>	Pelayanan Kebidanan						Total		<i>p value</i>
	Baik		Cukup		Kurang		n	%	
	n	%	n	%	n	%			
Rendah	32	100	0	0	0	0	32	100	0,000
Sedang	0	0	4	100	0	0	4	100	
Tinggi	0	0	0	0	6	100	6	100	
Jumlah	32	76,2	4	9,5	6	14,3	42	100	

Sumber: Data Primer Penelitian 2025–2026

Hasil analisis hubungan antara *burnout syndrome* dengan pelayanan kebidanan diperoleh bahwa terdapat 32 (100%) bidan yang mengalami *burnout syndrome* rendah memiliki pelayanan kebidanan yang baik, sedangkan bidan yang mengalami *burnout syndrome* sedang 4 (100%) memiliki pelayanan kebidanan yang cukup dan bidan yang mengalami *burnout syndrome* tinggi 6 (100%) memiliki pelayanan kebidanan yang kurang. Hasil uji statistik didapatkan nilai *p value*= 0,000 maka dapat disimpulkan terdapat hubungan *burnout syndrome* dengan pelayanan kebidanan.

Tabel 2. Hubungan Stres Kerja dengan Pelayanan Kebidanan di Ruang Bersalin dan Nifas RSUD Budhi Asih kota Jakarta Timur

Stres Kerja	Pelayanan Kebidanan						Total		<i>p value</i>
	Baik		Cukup		Kurang		n	%	
	n	%	n	%	n	%			
Rendah	32	100	0	0	0	0	32	100	0,000
Sedang	0	0	4	100	0	0	4	100	
Tinggi	0	0	0	0	6	100	6	100	
Jumlah	32	76,2	4	9,5	6	14,3	42	100	

Sumber: Data Primer Penelitian 2025–2026

Hasil analisis hubungan antara stres kerja dengan pelayanan kebidanan diperoleh bahwa terdapat 32 (100%) bidan yang mengalami stres kerja rendah memiliki pelayanan kebidanan yang baik, sedangkan bidan yang mengalami stres kerja sedang 4 (100%) memiliki pelayanan kebidanan yang cukup dan bidan yang mengalami stres kerja tinggi 6 (100%) memiliki pelayanan kebidanan yang kurang. Hasil uji statistik didapatkan nilai *p value*= 0,000 maka dapat disimpulkan terdapat hubungan stres kerja dengan pelayanan kebidanan.

Tabel 3. Hubungan Kompensasi dengan Pelayanan Kebidanan di Ruang Bersalin dan Nifas RSUD Budhi Asih kota Jakarta Timur

Kompensasi	Pelayanan Kebidanan						Total		<i>p value</i>
	Baik		Cukup		Kurang		n	%	
	n	%	n	%	n	%			
Puas	25	100	0	0	0	0	25	100	0,000
Cukup Puas	7	63,6	4	36,4	0	0	11	100	
Tidak Puas	0	0	0	0	6	100	6	100	
Jumlah	32	76,2	4	9,5	6	14,3	42	100	

Sumber: data Primer Penelitian 2025

Hasil analisis hubungan antara kompensasi dengan pelayanan kebidanan diperoleh bahwa terdapat 25 (100%) bidan yang mendapatkan kompensasi dengan puas memiliki pelayanan kebidanan yang baik, sedangkan bidan yang mendapatkan kompensasi cukup puas 7 (63,6%) memiliki pelayanan kebidanan yang baik serta 4 (36,4) yang memiliki pelayanan kebidanan cukup, bidan mendapatkan kompensasi tidak puas 6 (100%). Hasil uji statistik didapatkan nilai *p value*= 0,000 maka dapat disimpulkan terdapat hubungan kompensasi dengan pelayanan kebidanan.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *burnout syndrome* dengan pelayanan kebidanan, ditunjukkan oleh nilai *p value*= 0,000. Seluruh bidan dengan tingkat *burnout* rendah (100%) memberikan pelayanan kebidanan yang baik, sedangkan bidan dengan *burnout* sedang dan tinggi masing-masing menunjukkan kualitas pelayanan yang cukup dan kurang. Temuan ini menegaskan bahwa tingkat *burnout* berperan penting dalam menentukan kualitas pelayanan kebidanan yang diberikan kepada pasien. *Burnout syndrome* merupakan kondisi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi akibat stres kerja kronis. Pada tenaga kesehatan (bidan), kondisi ini dapat memengaruhi konsentrasi, empati, serta kemampuan mengambil keputusan klinis. Bidan dengan *burnout* rendah cenderung memiliki energi emosional dan motivasi yang baik, sehingga mampu memberikan pelayanan yang optimal, responsif, dan sesuai standar profesi. Pada tingkat *burnout* sedang, bidan mulai menunjukkan tanda kelelahan emosional dan penurunan kinerja, yang tercermin pada kualitas pelayanan yang hanya berada pada kategori cukup. Sementara itu, *burnout* tinggi berdampak lebih serius karena dapat menyebabkan sikap apatis, penurunan empati, serta meningkatnya risiko kesalahan dalam pelayanan. Hal ini menjelaskan mengapa seluruh bidan dengan *burnout* tinggi dalam penelitian ini menunjukkan pelayanan kebidanan yang kurang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Handayani (2020) di Indonesia menunjukkan bahwa *burnout* pada bidan berhubungan signifikan dengan penurunan kualitas asuhan kebidanan, khususnya pada aspek komunikasi dan ketepatan tindakan [7]. Hasil tersebut mendukung temuan penelitian ini bahwa semakin tinggi tingkat *burnout*, semakin rendah kualitas pelayanan kebidanan yang dihasilkan. Secara internasional, penelitian oleh Aiken et al. (2018) menemukan bahwa *burnout* pada tenaga kesehatan, termasuk bidan dan perawat, berhubungan erat dengan penurunan kualitas pelayanan dan keselamatan pasien [8]. Penelitian lain oleh Dall’Ora et al. (2020) juga melaporkan bahwa tenaga kesehatan dengan *burnout* tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih rendah dan meningkatnya kejadian pelayanan tidak optimal [9]. Hal ini memperkuat hasil penelitian bahwa *burnout* merupakan faktor penting dalam mutu pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, pengelolaan *burnout* pada bidan tidak hanya penting bagi kesehatan tenaga kerja, tetapi juga berperan strategis dalam meningkatkan mutu pelayanan kebidanan dan keselamatan pasien.

Stres kerja pada bidan merupakan respon terhadap tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti beban kerja berlebih, tanggung jawab klinis, serta tekanan waktu dan emosional dalam menangani pasien. Stres kerja yang rendah menunjukkan bahwa bidan mampu mengelola tuntutan pekerjaan dengan baik, sehingga tetap dapat memberikan pelayanan kebidanan yang optimal. Kondisi ini tercermin pada tingginya proporsi pelayanan kebidanan yang baik pada bidan dengan tingkat stres kerja rendah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh bidan dengan stres kerja sedang masih memberikan pelayanan kebidanan yang baik. Hal ini dapat dijelaskan karena stres kerja pada tingkat sedang masih bersifat adaptif dan dapat berfungsi sebagai pemicu kewaspadaan serta peningkatan tanggung jawab profesional. Dengan kata lain, pada tingkat tertentu, stres kerja belum berdampak negatif secara langsung terhadap kualitas pelayanan, selama bidan masih mampu mengendalikan dan mengelolanya dengan baik karena mayoritas bidan yang bekerja memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, sehingga mampu secara mental dalam mengendalikan stres kerja agar memberikan pelayanan kebidanan yang baik. Namun, pada tingkat stres kerja tinggi, kualitas pelayanan kebidanan mulai mengalami penurunan, yang ditunjukkan dengan pelayanan pada kategori cukup. Stres kerja tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, penurunan konsentrasi, serta berkurangnya empati terhadap pasien. Kondisi ini berpotensi mengganggu ketepatan dan kualitas asuhan kebidanan, meskipun belum sampai pada kategori pelayanan yang buruk. Penelitian sejalan dengan penelitian oleh Sari dan Wulandari (2019) menunjukkan bahwa stres kerja pada bidan berhubungan signifikan dengan kualitas pelayanan kebidanan, khususnya pada aspek ketelitian dan komunikasi dengan pasien [10]. Bidan dengan tingkat stres kerja tinggi cenderung menunjukkan penurunan kualitas pelayanan dibandingkan bidan dengan stres kerja rendah. Hasil tersebut sejalan dengan temuan penelitian ini yang menunjukkan adanya hubungan antara stres kerja dan pelayanan kebidanan. Penelitian internasional oleh Jennings (2018) menyatakan bahwa stres kerja pada tenaga kesehatan berpengaruh terhadap kinerja dan kualitas pelayanan yang diberikan [11]. Studi lain oleh McVicar (2017) juga menemukan bahwa stres kerja yang berkepanjangan pada bidan dan perawat dapat menurunkan kualitas asuhan dan meningkatkan risiko kesalahan pelayanan [12]. Temuan ini memperkuat hasil penelitian bahwa stres kerja merupakan faktor penting dalam kualitas pelayanan kebidanan. Stres kerja rendah dan sedang masih memungkinkan bidan memberikan pelayanan yang baik, namun stres kerja tinggi mulai berdampak pada penurunan kualitas pelayanan. Oleh karena itu, upaya pengelolaan stres kerja pada bidan perlu mendapat perhatian serius guna menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan kebidanan.

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan atas kontribusi dan tanggung jawab yang dijalankan. Pada profesi bidan, kompensasi tidak hanya bermakna finansial, tetapi juga mencakup rasa keadilan, pengakuan, dan kesejahteraan kerja. Kompensasi yang dirasakan cukup atau memadai dapat meningkatkan motivasi bidan untuk memberikan pelayanan kebidanan yang optimal dan sesuai standar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik bidan yang merasa puas maupun cukup puas terhadap kompensasi tetap mampu memberikan pelayanan kebidanan yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap kecukupan kompensasi dapat mendorong bidan untuk bekerja secara profesional dan bertanggung jawab. Ketika kebutuhan dasar dan penghargaan kerja terpenuhi, bidan cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap kualitas pelayanan yang diberikan. Meskipun seluruh bidan dengan kompensasi cukup puas menunjukkan pelayanan yang baik, proporsi bidan dengan kompensasi puas yang memberikan pelayanan baik masih lebih rendah. Hal ini dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti beban kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kondisi psikologis individu. Dengan demikian, kompensasi bukan satu-satunya faktor penentu kualitas pelayanan, namun tetap memiliki peran penting sebagai faktor

pendukung. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori motivasi kerja yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor ekstrinsik yang memengaruhi kinerja pegawai. Menurut teori tersebut, kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, serta kinerja tenaga kesehatan. Dalam konteks pelayanan kebidanan, kinerja yang baik akan tercermin pada mutu pelayanan yang diterima oleh pasien. Penelitian oleh Rahayu dan Fitriani (2020) menunjukkan bahwa kompensasi berhubungan signifikan dengan kinerja bidan dalam memberikan pelayanan kebidanan di fasilitas kesehatan [13]. Bidan yang merasa puas terhadap kompensasi cenderung menunjukkan sikap kerja yang lebih positif dan pelayanan yang lebih baik. Hasil tersebut mendukung temuan penelitian ini bahwa kompensasi memiliki hubungan dengan kualitas pelayanan kebidanan. Penelitian internasional oleh Franco *et al.* (2020) menyatakan bahwa sistem kompensasi yang memadai berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja tenaga kesehatan di negara berkembang [14]. Studi lain oleh Willis-Shattuck *et al.* (2018) juga menemukan bahwa kompensasi dan insentif kerja berperan penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan [15]. Temuan ini memperkuat hasil penelitian bahwa kompensasi merupakan faktor yang berhubungan dengan mutu pelayanan kebidanan.

#### 4. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *burnout syndrome*, stres kerja, dan kompensasi dengan pelayanan kebidanan di RSUD Budhi Asih Kota Jakarta Timur Tahun 2025–2026 ( $p$  value= 0,000). Bidan dengan tingkat *burnout syndrome* dan stres kerja yang rendah serta persepsi kompensasi yang memuaskan cenderung menunjukkan kualitas pelayanan kebidanan yang lebih baik. Sebaliknya, peningkatan *burnout syndrome* dan stres kerja serta ketidakpuasan terhadap kompensasi berhubungan dengan menurunnya kualitas pelayanan kebidanan. Temuan ini menegaskan bahwa faktor psikologis dan kesejahteraan kerja bidan berperan penting dalam menentukan mutu pelayanan kebidanan, sehingga diperlukan strategi manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada pencegahan *burnout*, pengelolaan stres kerja, dan penyediaan sistem kompensasi yang adil dan memadai untuk meningkatkan kualitas pelayanan kebidanan.

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Li LZ, Yang P, Singer SJ, Pfeffer J, Mathur MB, Shanafelt T. Nurse burnout and patient safety, satisfaction, and quality of care: a systematic review and meta-analysis. *JAMA Netw Open*. 2024 Nov 4;7(11):e2443059.
- [2] Prasetyo A, Oдини LS. Pengaruh beban kerja, job burnout, dan konflik peran terhadap tingkat stres kerja pada karyawan PT. Adhi Makmur Oenggoel Insani. *J Ris Ilmu Manaj dan Kewirausahaan*. 2023;1(4):249–66.
- [3] Hakman, Suhadi, Nani Y. Pengaruh beban kerja, stres kerja, motivasi kerja terhadap kinerja. *Nurs Care Heal Technol J*. 2021;1(2):47–54.
- [4] Ben-Gal HC, Forma IA, Singer G. A flexible employee recruitment and compensation model: A bi-level optimization approach. *Comput Ind Eng*. 2022 Mar;165:107916.
- [5] Suleman GS. Pemberian kompensasi dengan kinerja karyawan pada perawat honorer di RSUD Lakipadada Kabupaten Tana Toraja. *J Ilm Bimbing Konseling Undiksha*. 2021;12(2):239–48.
- [6] Adawiyah R, Blikololong JB. Hubungan antara dukungan sosial dan burnout pada karyawan rumah sakit. *Jurnal Psikologi*. 2019;11(2):190–99.
- [7] M. Sridevi, S. Aishwarya, A. Nidheesha, and D. Bokadia, *Anomaly Detection by Using CFS Subset and Neural Network with WEKA Tools*. Springer Singapore.

- 
- [8] Aiken, L. H., et al. (2018). Nurse burnout and patient outcomes. *BMJ Quality & Safety*, 27(10), 779–87.
- [9] Dall’Ora, C., et al. (2020). Association of burnout and quality of care. *International Journal of Nursing Studies*, 102, 103–109.
- [10] Sari, D. P., & Wulandari, R. (2019). Hubungan stres kerja dengan kinerja bidan dalam pelayanan kebidanan. *Jurnal Kebidanan*, 9(2), 112–118.
- [11] Jennings, B. M. (2018). Work stress and performance in health care. *Journal of Nursing Administration*, 38(10), 404–10.
- [12] McVicar, A. (2017). Scoping the common antecedents of job stress and job satisfaction. *International Journal of Nursing Studies*, 52(3), 713–28.
- [13] Rahayu, S., & Fitriani, D. (2020). Hubungan kompensasi dengan kinerja bidan dalam pelayanan kebidanan. *Jurnal Kebidanan Indonesia*, 11(1), 45–52.
- [14] Franco, L. M., Bennett, S., & Kanfer, R. (2020). Health sector reform and public sector health worker motivation. *Social Science & Medicine*, 54(8), 1255–66.
- [15] Willis-Shattuck, M., et al. (2018). Motivation and retention of health workers in developing countries. *BMC Health Services Research*, 8, 247.