



Beyond traditional human resource models: Tinjauan literatur kritis tentang kinerja perawat dalam kondisi kerja prekariat

Beyond traditional human resource models: a critical literature review of nurse performance in precarious employment conditions

Abd. Rasyid Syamsuri*, Machasin, Rahmat Junaidi, Octia Nurmala

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia

Abstrak

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara kritis keterbatasan *model Human Resource (HR)* tradisional dalam menjelaskan kinerja perawat, khususnya dalam konteks kondisi kerja prekariat yang dialami oleh tenaga kesehatan non-permanen.

Desain/metodologi/pendekatan – Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur. Artikel-artikel ilmiah yang relevan dikumpulkan dari berbagai database bereputasi dan dianalisis menggunakan pendekatan analisis tematik untuk mengidentifikasi pola hubungan antara kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja perawat dalam konteks pekerjaan yang tidak stabil.

Temuan – Hasil kajian menunjukkan bahwa model *HR* tradisional yang menekankan hubungan langsung antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja memiliki keterbatasan dalam menjelaskan dinamika kinerja perawat dalam kondisi kerja prekariat. Faktor-faktor seperti ketidakpastian kerja, tekanan psikologis, dan kerentanan status kepegawaian terbukti memoderasi bahkan mendistorsi hubungan tersebut. Selain itu, mekanisme psikologis seperti *work engagement*, *burnout*, dan *psychological safety* muncul sebagai variabel kunci yang menjembatani hubungan antara faktor organisasi dan kinerja.

Keterbatasan penelitian – Penelitian ini terbatas pada pendekatan studi literatur dan belum menguji secara empiris model konseptual yang diusulkan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji model tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif atau metode campuran.

Implikasi – Secara praktis, temuan ini memberikan wawasan bagi pengelola rumah sakit dalam merancang kebijakan manajemen SDM yang lebih adaptif terhadap kondisi kerja tidak pasti. Secara teoritis, penelitian ini memperluas literatur kinerja tenaga kesehatan dengan mengintegrasikan perspektif *precarious employment* ke dalam model *HR*.

Kebaruan – Penelitian ini menawarkan perspektif kritis dengan menantang asumsi model *HR* tradisional dan mengintegrasikan konsep kondisi kerja prekariat sebagai konteks penting dalam menjelaskan kinerja perawat.

Kata Kunci: Kinerja Perawat, Pekerjaan Prekariat, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Studi Literatur, Burnout, Keterikatan Kerja

Abstract

Purpose – This study aims to critically examine the limitations of traditional Human Resource (HR) models in explaining nurse performance, particularly within the context of precarious employment conditions experienced by non-permanent healthcare workers.

Design/methodology/approach – This study adopts a qualitative approach using a literature review method. Relevant scholarly articles were collected from reputable databases and analyzed using thematic analysis to identify patterns in the relationships between leadership, work environment, job satisfaction, and nurse performance under conditions of employment instability.

Findings – The results indicate that traditional HR models, which emphasize direct relationships between leadership, work environment, job satisfaction, and performance, are insufficient to capture the

complexity of nurse performance in precarious employment settings. Factors such as job insecurity, psychological pressure, and employment vulnerability were found to moderate and, in some cases, distort these relationships. Moreover, psychological mechanisms such as work engagement, burnout, and psychological safety emerge as critical mediating variables linking organizational factors to performance outcomes.

Research limitations – This study is limited to a literature-based approach and does not empirically test the proposed conceptual framework. Future research is recommended to validate the model using quantitative or mixed-method approaches.

Implications – Practically, the findings provide insights for hospital management in designing more adaptive human resource policies that address the challenges of precarious employment. Theoretically, this study contributes to the literature by integrating the perspective of precarious employment into nurse performance models.

Originality – This study offers a critical perspective by challenging the assumptions of traditional HR models and incorporating precarious employment as a key contextual factor in explaining nurse performance.

Keywords: Nurse Performance, Precarious Employment, Leadership, Work Environment, Job Satisfaction, Literature Review, Burnout, Work Engagement

Histori Artikel:

Diterima: 13 Juli 2025, Direvisi: 19 April 2026, Disetujui: 20 April 2026, Dipublikasikan: 27 April 2026.

*Penulis Korespondensi:

abd.rasyidsyamsuri@lecturer.unri.ac.id

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.809>

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan kerja dalam sektor kesehatan mengalami transformasi yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir, terutama ditandai dengan meningkatnya fleksibilitas tenaga kerja, ketidakpastian status kepegawaian, serta tekanan kerja yang semakin kompleks. Fenomena ini berkaitan erat dengan konsep *precarious employment*, yaitu kondisi kerja yang ditandai oleh ketidakstabilan, keterbatasan perlindungan kerja, serta rendahnya kepastian karier (Kalleberg, 2021; Allan et al., 2021). Dalam konteks tenaga kesehatan, khususnya perawat non-permanen, kondisi ini menjadi semakin relevan karena meningkatnya ketergantungan organisasi pada tenaga kerja non-ASN untuk memenuhi kebutuhan layanan kesehatan yang dinamis. Studi terbaru menunjukkan bahwa kondisi kerja yang tidak pasti dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan serta kualitas layanan yang diberikan kepada pasien (Liu et al., 2022; De Cuyper et al., 2021).

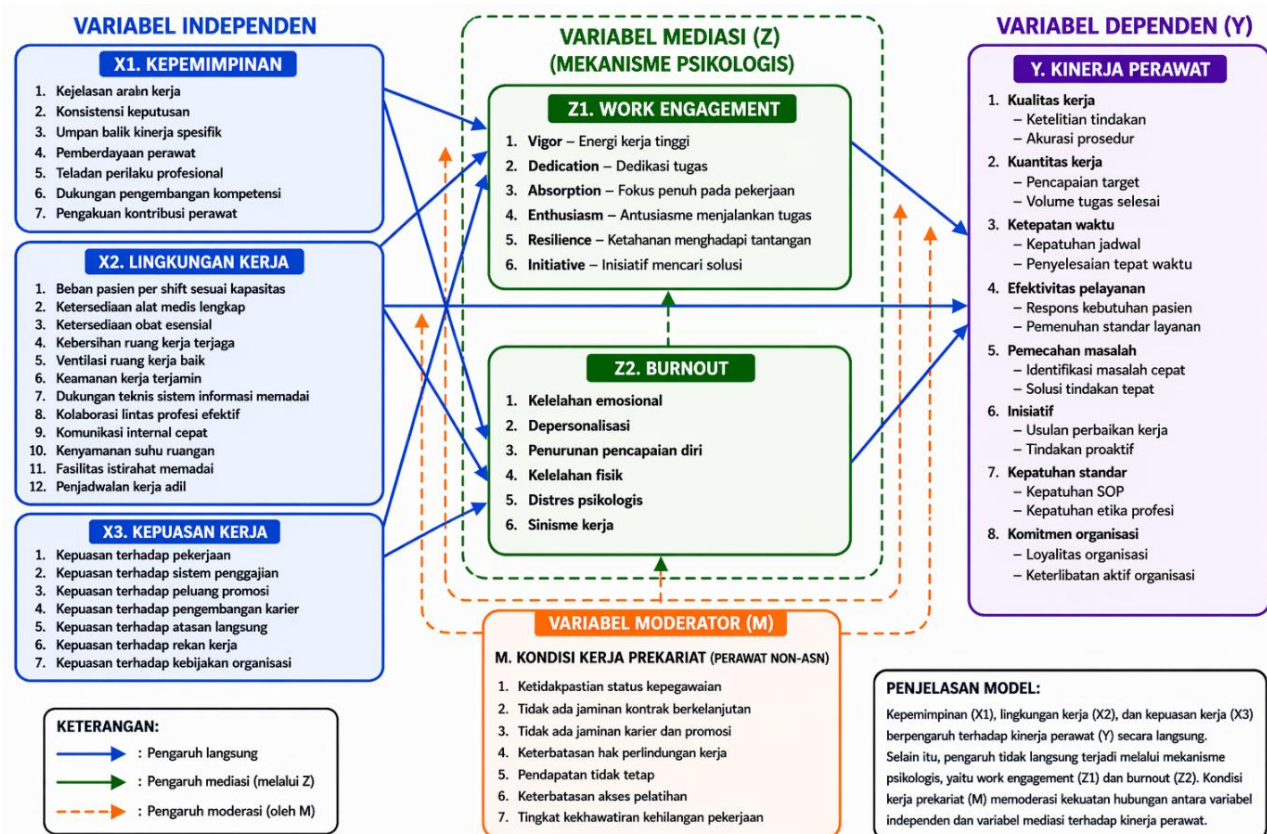
Dalam literatur manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan secara umum dijelaskan melalui model tradisional yang menekankan peran faktor-faktor organisasi seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif berkontribusi terhadap peningkatan kinerja melalui motivasi dan arah strategis (Eva et al., 2021; Wang et al., 2022), lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan produktivitas dan kenyamanan kerja (Al-Omari & Okasheh, 2020; Nguyen et al., 2021), serta kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan komitmen dan performa individu (Judge et al., 2020; Inuwa, 2021). Model ini telah menjadi kerangka dominan dalam menjelaskan kinerja di berbagai sektor, termasuk sektor kesehatan. Namun demikian, pendekatan tersebut cenderung mengasumsikan kondisi kerja yang stabil dan homogen, sehingga kurang mampu menjelaskan dinamika kerja dalam kondisi yang tidak pasti. Kajian terbaru menunjukkan bahwa dalam konteks *precarious employment*, hubungan antara variabel organisasi dan kinerja menjadi lebih kompleks dan tidak selalu bersifat linier (Sverke et al., 2022; Jiang & Lavaysse, 2021). Faktor

seperti *job insecurity*, tekanan psikologis, serta ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya kerja terbukti mempengaruhi secara signifikan perilaku dan kinerja karyawan (Shoss, 2021; Karatepe et al., 2022).

Dalam menjelaskan hubungan antara faktor organisasi dan kinerja karyawan, penelitian ini juga mengacu pada *Job Demands-Resources (JD-R) Theory* yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti. Teori ini menjelaskan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya kerja (*job resources*). Dalam konteks ini, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dapat dipandang sebagai sumber daya yang mendorong keterikatan kerja (*work engagement*), sedangkan kondisi kerja prekariat dan ketidakpastian kerja meningkatkan tuntutan pekerjaan yang berpotensi memicu *burnout*. Dengan demikian, *JD-R Theory* memberikan kerangka teoritis yang relevan untuk memahami bagaimana mekanisme psikologis memediasi hubungan antara faktor organisasi dan kinerja perawat dalam kondisi kerja yang tidak stabil (Bakker & Demerouti, 2020; Schaufeli, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa model *HR* tradisional yang mengasumsikan hubungan langsung antarvariabel menjadi kurang memadai, karena mengabaikan interaksi antara tuntutan dan sumber daya kerja sebagaimana dijelaskan dalam *JD-R Theory*.

Lebih lanjut, pendekatan kontemporer dalam manajemen sumber daya manusia menekankan pentingnya variabel psikologis sebagai mekanisme yang menjembatani hubungan antara faktor organisasi dan kinerja. Konsep seperti *work engagement*, *burnout*, dan *psychological safety* menjadi semakin relevan dalam menjelaskan bagaimana individu merespons tekanan kerja dan ketidakpastian (Bakker & Demerouti, 2020; Edmondson & Lei, 2021; Schaufeli, 2021). Dalam konteks tenaga kesehatan, studi menunjukkan bahwa *burnout* yang tinggi dan rendahnya keterikatan kerja dapat menurunkan kualitas pelayanan serta meningkatkan risiko kesalahan medis (Sampaio et al., 2021; Prasad et al., 2021). Oleh karena itu, pendekatan yang hanya mengandalkan variabel organisasi tradisional menjadi tidak memadai dalam menjelaskan kinerja perawat dalam kondisi kerja prekariat. Meskipun demikian, integrasi antara perspektif *precarious employment* dan model kinerja perawat masih relatif terbatas dalam literatur. Sebagian besar penelitian sebelumnya masih berfokus pada hubungan langsung antara kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja tanpa mempertimbangkan kondisi ketidakpastian kerja sebagai faktor kontekstual utama. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang signifikan, khususnya dalam memahami bagaimana kondisi kerja prekariat mempengaruhi mekanisme psikologis dan kinerja tenaga kesehatan (Allan et al., 2021; Shoss, 2021).

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan tinjauan literatur kritis terhadap keterbatasan model *Human Resource* tradisional dalam menjelaskan kinerja perawat, khususnya dalam konteks kondisi kerja prekariat pada perawat non-ASN. Penelitian ini berupaya mengidentifikasi pola hubungan antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dengan kinerja perawat, serta mengkaji peran variabel psikologis sebagai mekanisme yang menjembatani hubungan tersebut. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kerangka konseptual yang lebih komprehensif dan relevan dengan dinamika kerja modern di sektor kesehatan. Gambar 1 menyajikan model konseptual penelitian yang dikembangkan untuk menjelaskan dinamika kinerja perawat dalam kondisi kerja prekariat. Model ini mengintegrasikan faktor-faktor organisasi yang meliputi kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja sebagai variabel independen, dengan mekanisme psikologis berupa *work engagement* dan *burnout* sebagai variabel mediasi. Selain itu, kondisi kerja prekariat pada perawat non-ASN diposisikan sebagai variabel moderator yang berperan dalam mempengaruhi kekuatan hubungan antara variabel independen, mediasi, dan kinerja perawat.



Gambar 1. Model Konseptual Penelitian
 Sumber: Dikembangkan oleh penulis (2026)

Dengan demikian, model konseptual ini memberikan perspektif yang lebih komprehensif dibandingkan dengan pendekatan tradisional dengan menekankan bahwa kinerja perawat tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh faktor organisasi, tetapi juga melalui mekanisme psikologis yang kompleks serta dipengaruhi oleh konteks ketidakpastian kerja. Model ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam pengembangan penelitian empiris selanjutnya sekaligus memperkaya kajian teoritis mengenai kinerja tenaga kesehatan dalam lingkungan kerja yang semakin dinamis dan tidak stabil.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode tinjauan literatur kritis (*critical literature review*) untuk mengkaji keterbatasan model *Human Resource* (HR) tradisional dalam menjelaskan kinerja perawat dalam kondisi kerja prekariat. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengintegrasikan, mengevaluasi, dan mengkritisi temuan-temuan penelitian sebelumnya secara sistematis guna menghasilkan pemahaman konseptual yang lebih komprehensif.

Sumber Data

Sumber data dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dari artikel ilmiah yang dipublikasikan pada jurnal bereputasi nasional dan internasional. Proses pencarian literatur dilakukan melalui beberapa database akademik seperti *Scopus*, *ScienceDirect*, *SpringerLink*, *Google Scholar*, dan *Emerald Insight*. Kata kunci yang digunakan dalam proses pencarian meliputi: “*nurse performance*”, “*precarious employment*”, “*job insecurity*”, “*leadership*”, “*work environment*”, “*job satisfaction*”, “*work engagement*”, dan “*burnout*”.

Kriteria inklusi dalam penelitian ini meliputi:

1. Artikel ilmiah yang dipublikasikan dalam rentang tahun 2020–2026
2. Artikel yang relevan dengan topik kinerja tenaga kesehatan atau karyawan
3. Artikel yang membahas hubungan antara variabel organisasi, psikologis, dan kinerja
4. Artikel yang dipublikasikan pada jurnal bereputasi (Scopus/Sinta)

Sedangkan kriteria eksklusi meliputi:

1. Artikel yang tidak melalui *proses peer-review*
2. Artikel yang tidak relevan secara langsung dengan fokus penelitian
3. Artikel dengan metodologi yang tidak jelas atau tidak valid

Teknik Pengumpulan Data

Analisis data dilakukan menggunakan analisis tematik (*thematic analysis*) yang bertujuan untuk mengidentifikasi pola, hubungan, dan kesenjangan dalam literatur yang telah dikumpulkan. Proses analisis dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu:

1. Identifikasi literatur yang relevan dengan topik penelitian
2. Klasifikasi konsep dan variabel utama seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, *work engagement*, *burnout*, dan kinerja
3. Sintesis temuan penelitian sebelumnya untuk memahami pola hubungan antar variabel
4. Evaluasi kritis terhadap keterbatasan model tradisional
5. Pengembangan kerangka konseptual yang lebih integratif

Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kritis dan integratif. Peneliti tidak hanya merangkum hasil penelitian sebelumnya, tetapi juga mengevaluasi kelemahan, inkonsistensi, dan celah dalam literatur. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengusulkan perspektif baru yang mengintegrasikan faktor organisasi dan mekanisme psikologis dalam konteks kerja prekariat. Untuk menjaga validitas dan kredibilitas, penelitian ini hanya menggunakan sumber literatur yang berasal dari jurnal bereputasi dan memiliki metodologi yang jelas. Selain itu, dilakukan triangulasi sumber dengan membandingkan berbagai temuan dari penelitian yang berbeda guna memastikan konsistensi dan keandalan hasil kajian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Sintesis Literatur Kinerja Perawat dalam Model HR Tradisional

Berdasarkan hasil kajian literatur, sebagian besar penelitian sebelumnya menjelaskan kinerja perawat menggunakan pendekatan model *Human Resource* (HR) tradisional yang menekankan hubungan langsung antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Kepemimpinan yang efektif terbukti mampu meningkatkan motivasi, koordinasi, serta arah kerja yang jelas bagi perawat. Lingkungan kerja yang kondusif juga berkontribusi terhadap kenyamanan dan efisiensi kerja, sedangkan kepuasan kerja berperan dalam meningkatkan komitmen dan loyalitas tenaga kesehatan. Namun demikian, hasil sintesis menunjukkan bahwa sebagian besar penelitian masih menggunakan pendekatan linier sederhana, di mana hubungan antarvariabel diasumsikan bersifat langsung dan stabil. Pendekatan ini cenderung mengabaikan dinamika psikologis individu serta konteks kerja yang kompleks, terutama dalam sektor kesehatan yang memiliki tekanan kerja tinggi.

2. Keterbatasan Model Tradisional dalam Konteks Kerja Prekariat

Literatur terbaru menunjukkan bahwa model HR tradisional memiliki keterbatasan dalam menjelaskan kinerja perawat dalam kondisi kerja prekariat. Dalam konteks ini, status kepegawaian yang tidak tetap, ketidakpastian kontrak, serta rendahnya jaminan kerja menjadi faktor penting yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu. Beberapa studi menunjukkan

bahwa *job insecurity* dapat menurunkan motivasi kerja, meningkatkan stres, serta memicu ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja. Selain itu, tekanan kerja yang tinggi dalam sektor kesehatan, ditambah dengan kondisi kerja yang tidak stabil, memperburuk kondisi psikologis tenaga kesehatan. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel organisasi dan kinerja tidak lagi bersifat sederhana, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor kontekstual.

3. Peran Mekanisme Psikologis dalam Menjelaskan Kinerja

Hasil kajian literatur juga menunjukkan bahwa variabel psikologis seperti *work engagement* dan *burnout* memiliki peran penting dalam menjelaskan hubungan antara faktor organisasi dan kinerja. *Work engagement* mencerminkan tingkat keterlibatan, semangat, dan dedikasi individu dalam bekerja, yang terbukti memiliki hubungan positif dengan kinerja. Sebaliknya, *burnout* yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri, memiliki dampak negatif terhadap kinerja perawat. Dalam konteks kerja prekariat, tingkat *burnout* cenderung lebih tinggi karena adanya tekanan kerja yang berlebihan dan ketidakpastian status pekerjaan. Dengan demikian, mekanisme psikologis berperan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan bagaimana dan mengapa faktor organisasi mempengaruhi kinerja perawat.

4. Peran Kondisi Kerja Prekariat sebagai Variabel Moderator

Selain sebagai konteks penelitian, kondisi kerja prekariat juga berperan sebagai variabel moderator yang mempengaruhi kekuatan hubungan antarvariabel dalam model. Dalam kondisi kerja yang stabil, kepemimpinan dan lingkungan kerja cenderung memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja. Namun, dalam kondisi kerja prekariat, pengaruh tersebut dapat melemah karena adanya ketidakpastian dan tekanan psikologis yang tinggi. Sebaliknya, dampak negatif *burnout* terhadap kinerja dapat menjadi lebih kuat dalam kondisi kerja yang tidak stabil. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja prekariat tidak hanya menjadi latar belakang penelitian, tetapi juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi dinamika hubungan antarvariabel.

5. Implikasi Teoritis dan Pengembangan Model Konseptual

Berdasarkan hasil sintesis dan analisis kritis, penelitian ini mengusulkan bahwa model kinerja perawat perlu dikembangkan dengan mengintegrasikan faktor organisasi, mekanisme psikologis, dan konteks kerja prekariat. Pendekatan ini memberikan perspektif yang lebih komprehensif dibandingkan dengan model tradisional yang bersifat linier. Model konseptual yang diusulkan menekankan bahwa kinerja perawat dipengaruhi oleh interaksi kompleks antara variabel organisasi dan kondisi psikologis individu, yang dipengaruhi oleh konteks kerja yang tidak pasti. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperluas literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks tenaga kesehatan.

Temuan ini menegaskan bahwa pendekatan konvensional dalam manajemen sumber daya manusia berisiko menyederhanakan realitas kerja tenaga kesehatan yang kompleks, khususnya dalam konteks pekerjaan yang bersifat prekariat, sehingga memerlukan pendekatan yang lebih integratif dan kontekstual. Untuk memperoleh pemahaman yang lebih sistematis mengenai perkembangan penelitian terkait kinerja perawat, khususnya dalam konteks faktor organisasi dan kondisi kerja prekariat, dilakukan pemetaan terhadap sejumlah penelitian terdahulu yang relevan. Pemetaan ini bertujuan untuk mengidentifikasi variabel yang digunakan, pendekatan metodologis, temuan utama, serta keterbatasan masing-masing penelitian sebagai dasar dalam merumuskan kerangka konseptual penelitian ini.

Tabel 1. Mapping Penelitian Terdahulu

Peneliti (Tahun)	Variabel Utama	Metode	Temuan Utama	Keterbatasan
Allan et al. (2021)	<i>Precarious Work, Job Insecurity</i>	Empiris	Ketidakpastian kerja menurunkan kesejahteraan	Tidak fokus sektor kesehatan
Shoss (2021)	<i>Job Insecurity</i>	Review	Job insecurity berdampak pada stres dan kinerja	Tidak integrasi HR model
Bakker & Demerouti (2020)	<i>Work Engagement</i>	Teoritis	Engagement meningkatkan kinerja	Tidak mempertimbangkan konteks kerja
Sampaio et al. (2021)	<i>Burnout, Nurse Performance</i>	Empiris	Burnout menurunkan kinerja perawat	Tidak melihat faktor organisasi
Wang et al. (2022)	<i>Leadership, Performance</i>	Empiris	Kepemimpinan berpengaruh positif	Model masih linear
Nguyen et al. (2021)	<i>Work Environment</i>	Empiris	Lingkungan kerja meningkatkan kinerja	Tidak ada mediator
Judge et al. (2020)	<i>Job Satisfaction</i>	Meta-analysis	Kepuasan kerja → kinerja	Tidak mempertimbangkan <i>precarious employment</i> atau prekariat

Sumber: Dikembangkan oleh penulis (2026)

Berdasarkan pemetaan penelitian terdahulu tersebut, terlihat bahwa sebagian besar studi masih berfokus pada hubungan langsung antarvariabel organisasi tanpa mengintegrasikan mekanisme psikologis dan konteks kerja prekariat secara komprehensif. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang menjadi dasar pengembangan model konseptual dalam studi ini, dengan menggabungkan faktor organisasi, variabel psikologis, serta kondisi kerja sebagai konteks yang mempengaruhi kinerja perawat.

SIMPULAN

Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa model *Human Resource* (HR) tradisional yang menekankan hubungan langsung antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat memiliki keterbatasan dalam menjelaskan dinamika kinerja dalam kondisi kerja prekariat. Hasil tinjauan literatur mengindikasikan bahwa hubungan antarvariabel tersebut tidak bersifat linier, melainkan dipengaruhi oleh mekanisme psikologis yang kompleks, seperti *work engagement* dan *burnout*. Selain itu, kondisi kerja prekariat yang ditandai dengan ketidakpastian status kepegawaian, tekanan kerja, dan rendahnya jaminan kerja terbukti berperan sebagai faktor kontekstual yang memoderasi hubungan antara variabel organisasi dan kinerja. Dalam kondisi ini, pengaruh positif faktor organisasi dapat melemah, sementara dampak negatif seperti *burnout* dapat semakin kuat. Dengan demikian, kinerja perawat tidak dapat dipahami hanya melalui pendekatan organisasi tradisional, tetapi memerlukan integrasi antara faktor organisasi, mekanisme psikologis, dan konteks kerja. Penelitian ini menegaskan pentingnya pendekatan yang lebih komprehensif dalam menjelaskan kinerja tenaga kesehatan di tengah dinamika kerja modern yang semakin kompleks.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini menggunakan pendekatan tinjauan literatur sehingga tidak melibatkan pengujian empiris terhadap model konseptual yang diusulkan. Akibatnya, hubungan antarvariabel yang diidentifikasi masih bersifat konseptual dan memerlukan validasi lebih lanjut melalui penelitian kuantitatif atau metode campuran. Kedua, keterbatasan pada pemilihan literatur yang difokuskan pada periode tahun 2020–2026 berpotensi menyebabkan tidak terakomodasinya beberapa studi klasik yang relevan sebagai dasar teoritis. Ketiga, variasi konteks penelitian dalam literatur yang dikaji, baik dari segi negara, sistem kesehatan, maupun karakteristik tenaga kerja, dapat mempengaruhi generalisasi temuan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji model yang diusulkan secara empiris dengan pendekatan yang lebih robust, seperti *Structural Equation Modeling* (SEM) atau *Partial Least Squares* (PLS), serta mempertimbangkan variabel kontekstual lainnya.

Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia dengan memperluas model kinerja karyawan dari pendekatan tradisional menuju pendekatan yang lebih integratif. Dengan memasukkan variabel psikologis seperti *work engagement* dan *burnout*, serta konteks *precarious employment*, penelitian ini menawarkan perspektif baru dalam memahami mekanisme yang mendasari kinerja perawat. Selain itu, penelitian ini juga mengkritisi asumsi linearitas dalam model HR tradisional dan menunjukkan bahwa hubungan antara variabel organisasi dan kinerja bersifat kontekstual dan dinamis.

2. Implikasi Praktis

Secara praktis, temuan penelitian ini memberikan wawasan bagi pengelola rumah sakit dan pembuat kebijakan untuk tidak hanya berfokus pada peningkatan faktor organisasi seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja, tetapi juga memperhatikan kondisi psikologis tenaga kesehatan serta stabilitas status kepegawaian. Hal ini mengindikasikan bahwa intervensi organisasi yang tidak mempertimbangkan kondisi kerja prekariat berpotensi tidak efektif, bahkan kontraproduktif, dalam meningkatkan kinerja perawat secara berkelanjutan. Intervensi yang dapat dilakukan antara lain:

- Meningkatkan *work engagement* melalui dukungan organisasi dan penguatan makna kerja
- Mengurangi *burnout* melalui manajemen beban kerja dan dukungan psikologis
- Memperbaiki sistem kepegawaian untuk mengurangi ketidakpastian kerja

3. Implikasi Kebijakan

Penelitian ini juga menekankan pentingnya peran kebijakan dalam menciptakan sistem kerja yang lebih adil dan stabil bagi tenaga kesehatan non-ASN. Kebijakan yang memperhatikan aspek perlindungan kerja, kepastian karier, dan kesejahteraan tenaga kesehatan dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allan, B. A., Autin, K. L., & Wilkins-Yel, K. G. (2021). Precarious work in the 21st century: A psychological perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103491. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103491>
- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2020). The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company. *International Journal of Applied Engineering Research*, 15(2), 155–162.

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2020). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 25*(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000176>
- De Cuyper, N., Berntson, E., Bernhard-Oettel, C., De Witte, H., & Alarco, B. (2021). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology, 70*(2), 488–509. <https://doi.org/10.1111/apps.12231>
- Edmondson, A. C., & Lei, Z. (2021). Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 8*, 23–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-083025>
- Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., van Dierendonck, D., & Liden, R. C. (2021). Servant leadership: A systematic review and call for future research. *The Leadership Quarterly, 32*(1), 101376. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2020.101376>
- Inuwa, M. (2021). Job satisfaction and employee performance: An empirical approach. *Millennium University Journal, 6*(1), 60–75.
- Jiang, L., & Lavaysse, L. M. (2021). Cognitive and affective job insecurity: A meta-analysis and a primary study. *Journal of Management, 47*(6), 1461–1502. <https://doi.org/10.1177/0149206320922533>
- Judge, T. A., Zhang, S., & Glerum, D. R. (2020). Job satisfaction. In *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.28>
- Kalleberg, A. L. (2021). Precarious work. *Annual Review of Sociology, 47*, 107–126. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-090420-025637>
- Karatepe, O. M., Rezapouraghdam, H., & Hassannia, R. (2022). Job insecurity, work engagement, and job performance: Evidence from healthcare sector. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 34*(2), 745–765.
- Liu, Y., Aunguroch, Y., & Yunibhand, J. (2022). Job insecurity and nurse outcomes: A systematic review. *Nursing Outlook, 70*(1), 85–94.
- Nguyen, H. T., Nguyen, L. D., & Nguyen, Y. T. (2021). Impact of work environment on employee performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business, 8*(7), 505–512.
- Prasad, K., McLoughlin, C., Stillman, M., Poplau, S., Goelz, E., Taylor, S., Nankivil, N., Brown, R., Linzer, M., Cappelucci, K., Barbouche, M., & Sinsky, C. (2021). Prevalence and correlates of stress and burnout among healthcare workers. *EClinicalMedicine, 35*, 100879. <https://doi.org/10.1016/j.eclinm.2021.100879>
- Sampaio, F., Sequeira, C., & Teixeira, L. (2021). Nurses' mental health during COVID-19 outbreak: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 63*(7), 554–563.
- Schaufeli, W. B. (2021). Engaging leadership: How to promote work engagement? *Frontiers in Psychology, 12*, 754556. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.754556>
- Shoss, M. K. (2021). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management, 47*(8), 1911–1939. <https://doi.org/10.1177/01492063211044754>
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2022). Job insecurity: A literature review. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(6), 3564.
- Wang, Z., Xu, H., & Liu, Y. (2022). Leadership and employee performance: The role of motivation. *Frontiers in Psychology, 13*, 879234. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.879234>