

DETERMINASI STRES KERJA DOKTER GIGI: BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DUKUNGAN SOSIAL

Meliawati Meliawati¹

¹) Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Terbuka, email: meliawati356@gmail.com

Corresponding Author: Meliawati¹

Abstract: Riset terdahulu atau riset yang relevan sangat penting dalam suatu riset atau artikel ilmiah. Riset terdahulu atau riset yang relevan berfungsi untuk memperkuat teori dan fenomena hubungan atau pengaruh antar variable. Artikel ini mereview Faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja dokter gigi, yaitu beban kerja, lingkungan kerja dan dukungan sosial, suatu studi literatur Manajemen Sumberdaya Manusia. Hasil artikel literature review ini adalah: 1) Beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja dokter gigi; 2) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap stress kerja dokter gigi; dan 3) Dukungan sosial berpengaruh terhadap stress kerja dokter gigi.

Keyword: stress kerja, beban kerja, lingkungan kerja, dukungan sosial

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah.

Setiap mahasiswa baik Strata 1, Strata 2 dan Strata 3, diwajibkan untuk melakukan riset dalam bentuk skripsi, tesis dan disertasi. Begitu juga bagi dosen, peneliti dan tenaga fungsional lainnya aktif melakukan riset dan membuat artikel ilmiah untuk di publikasi pada jurnal-jurnal ilmiah.

Karya ilmiah merupakan sebagai salah syarat bagi mahasiswa untuk menyelesaikan studi pada sebagian besar Perguruan Tinggi di Indonesia. Ketentuan ini berlaku hamper untuk level jenjang pendidikan yaitu strata satu (S1) berupa Skripsi, untuk mahasiswa strata dua (S2) berupa Tesis, dan untuk mahasiswa strata tiga (S3) berupa Disertasi.

Berdasarkan pengalaman empirik banyak mahasiswa dan author yang kesulitan dalam mencari artikel pendukung untuk karya ilmiahnya sebagai penelitian terdahulu atau sebagai penelitian yang relevan. Artikel yang relevan di perlukan untuk memperkuat teori yang di teliti, untuk melihat hubungan antar variable dan membangun hipotesis, juga sangat diperlukan pada pembahasan hasil penelitian.

Artikel ini membahas pengaruh Beban kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), dan Dukungan sosial (X3) terhadap stress kerja dokter gigi (Y), suatu studi literatur Manajemen Sumberdaya Manusia.

Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang akan di rumuskan masalah yang akan di bahas pada artikel literature review agar lebih focus pada kajian pustaka dan hasil serta pembahasan nanti, yaitu:

1. Apakah beban kerja memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap stress kerja dokter gigi
2. Apakah lingkungan kerja memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap stress kerja dokter gigi
3. Apakah dukungan sosial memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap stress kerja dokter gigi

KAJIAN PUSTAKA

Stress Kerja

Stres merupakan akibat dari ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan yang terjadi maka semakin tinggi juga stress yang dialami individu, dan akan mengancam (Asih et al. 2018) Stres merupakan reaksi negatif dari seseorang yang mengalami suatu tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak (Robbins dan Coulter. 2010). Handoko (2001) menyatakan stres adalah suatu kondisi ketegangan dimana dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir serta kondisi seseorang. Stres yang terlalu berlebihan dan tidak dapat dikelola dengan baik dapat berdampak pada kesehatan, kesejahteraan seseorang menjadi buruk, dan mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan (Asih. 2018) (Azhar dan Sulistyono. 2020).

Mangkunegara mengutarakan (dalam Asih. 2018) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja adalah umpan balik atas diri karyawan atau suatu kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi serta mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu (Asih. 2018) (Wintoro et al. 2018).

Telah dikenalkan teori *general adaptation syndrome* sebagai respon terhadap stress dengan tahapan sebagai berikut: (Ilyas. 2010)

1. Reaksi peringatan: respon awal terhadap stress, dimana tubuh menyiapkan diri terhadap situasi yang mengancam dengan meningkatkan kewaspadaan dan mengaktifkan sistem saraf simpatik
2. Tahap resisten: jika stress berlangsung lama maka tubuh akan membentuk pertahanan terhadap efek stress, dimana seseorang yakin akan dirinya mampu menghindari efek negative stress dan dapat menangani situasi secara adekuat
3. Tahap kelelahan: bertahan terus menerus terhadap stress sehingga tubuh kehabisan sumber energy dan merasa lelah, jika terus berlangsung bisa mengarah menuju kematian.

Efek stress tidak selalu negative. Stress memiliki dua sisi yaitu sisi positif dan negative. Sisi positif stress meningkatkan performa kerja, menambah kreativitas dan efektivitas,

sedangkan sisi negatifnya dapat membebani dan mengganggu psikologis dan mental seseorang, tampak adanya penyakit, ketidaknyamanan, tingkah laku tidak pantas, produktivitas menurun dan ketidakhadiran ditempat kerja (Ilyas. 2010). Berney dan Selye (Dewi, 2012:107) mengutarakan ada empat jenis stres:

- a. *Eustres (good stres)*: stress yang menimbulkan stimulus dan kegairahan, memiliki efek yang bermanfaat bagi individu yang mengalaminya.
- b. *Distress*: stres yang menimbulkan efek membahayakan bagi individu yang mengalaminya
- c. *Hyperstress*: stress yang berdampak luar biasa bagi yang mengalaminya, dapat bersifat positif atau negative. Stress ini membuat individu terbatas kemampuan adaptasinya.
- d. *Hypostress*: stress yang muncul karena kurangnya stimulasi.

Handoko (2001) mengungkapkan sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi karyawan, diantaranya adalah :

- a. Beban kerja yang berlebihan
- b. Tekanan atau desakan waktu
- c. Kualitas supervisi yang jelek
- d. Iklim politis yang tidak aman
- e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab
- g. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
- h. Frustrasi
- i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- j. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- k. Berbagai bentuk perubahan

Hurrell, dkk (dalam Munandar. 2014) mengungkapkan faktor pembuat stres dalam lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan, diantaranya:
 - 1) Tuntutan fisik (bising, paparan, getaran, *hygiene*)
 - 2) Tuntutan tugas (*shift* kerja, beban kerja berlebih ataukah sedikit) atau *workload*
- b. Peran individu dalam organisasi, meliputi:
 - 1) Konflik peran:
 - a) Pertentangan antara tugas-tugas yang di lakukan dengan tanggung jawab yang di miliki
 - b) Tugas-tugas yang harus di lakukan yang menurut padangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya.
 - c) Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahan, atau orang lain yang dinilai penting bagi seseorang.
 - d) Pertentangan dengan nilai-nilai keyakinan pribadinya sewaktu melaksanakan tugasnya.
 - 2) Ketidakjelasan peran, meliputi:

- a) Ketidakjelasan dari sasaran-sasaran
 - b) Kesamaran tentang tanggung jawab
 - c) Ketidakjelasan tentang prosedur kerja
 - d) Kesamaran tentang apa yang diharapkan
- 3) Pengembangan karier, meliputi faktor:
- a) Peluang untuk menggunakan jabatan sepenuhnya
 - b) Peluang untuk menggunakan ketrampilan yang baru
 - c) Penyuluhan karier untuk memudahkan keputusan-keputusan menyangkut karier.
- c. Hubungan dalam pekerjaan
Hubungan yang baik dengan kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam menjaga kesehatan organisasi.
- d. Struktur dalam organisasi
Sejauh mana tenaga kerja dapat terlibat atau berperan serta pada *support*.
- e. Tuntutan dari luar pekerjaan
Meliputi isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan pribadi, konflik, tuntutan perusahaan, ini semuanya adalah faktor diluar pekerjaan yang menjadi sumber stres.

Marliani (dalam Asih, 2018) mengutarakan faktor-faktor penyebab stress kerja yaitu:

1. Faktor lingkungan kerja: kondisi lingkungan fisik, manajemen perusahaan, ataupun lingkungan sosial di lingkungan pekerjaan.
2. Faktor pribadi. Secara umum, dikelompokkan sebagai berikut:
 - a) Tidak adanya dukungan sosial, artinya stress akan muncul pada karyawan yang tidak mendapat dukungan sosial. Dukungan sosial dapat berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan (seperti dukungan dari atasan, rekan kerja, ataupun bawahan) serta dari keluarga.
 - b) Tidak adanya kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di perusahaan atau organisasi.
 - c) Kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja fisik seperti suhu di tempat kerja terlalu panas atau dingin, terlalu sesak, bising, kurang cahaya, dan lainnya.
 - d) Manajemen yang tidak sehat, dimana gaya kepemimpinan para manajernya cenderung neurotis, yaitu seorang pemimpin yang sangat sensitive, tidak percaya orang lain (khususnya bawahan), perfeksionis, terlalu mendramatisasi suasana atau peristiwa sehingga memengaruhi pembuatan keputusan di tempat kerja.
 - e) Tipe kepribadian. Karyawan berkepribadian tipe A cenderung mengalami stress dibandingkan dengan kepribadian tipe B. Berapa kepribadian tipe ini adalah sering merasa diburu-buru dalam melaksanakan pekerjaannya, tidak sabar, konsentrasi pada lebih dari satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap hidup, cenderung berkompetisi dengan karyawan lain meskipun dalam situasi yang nonkompetitif.
 - f) Peristiwa/pengalaman pribadi. Seperti pengalaman pribadi yang menyakitkan, kematian pasangan, perceraian, sekolah, anak sakit atau gagal sekolah, kehamilan

tidak diinginkan, peristiwa traumatis, atau menghadapi masalah pelanggaran huku, ketidakmampuan memenuhi kebutuhan sehari-hari, kesepian, dan perasaan tidak aman.

Greenberg (dalam Wintoro. 2018) mengutarakan factor dapat menyebabkan stress:

- a. Karakter individu: tingkat kecemasan, toleransi terhadap ketidakpastian
- b. Luar lingkungan pekerjaan: masalah keluarga krisis hidup, masalah ekonomi, dan factor lingkungan lainnya.

Stress kerja sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, diantaranya adalah:

Beban Kerja

Menurut Menpan (dalam Vanchapo, 2020) beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. UU Kesehatan No.36 tahun 2009 menyatakan beban kerja ialah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Beban kerja merupakan keadaan dimana pekerja dihadapkan dengan tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu (Munandar. 2001). Beban kerja merupakan stresor yang terjadi karena pegawai merasa beban kerjanya terlalu banyak (Apriyani. 2017). Semakin banyak pekerjaan yang harus diselesaikan maka semakin rentan seseorang mengalami stress apalagi pekerjaan yang dilakukan berpacu dengan waktu dan memerlukan konsentrasi tinggi (Jundillah. 2017) Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Dimana beban kerja fisik seperti halnya mengangkat, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis seperti halnya sejauh mana perbedaan tingkat keahlian dan prestasi kerja seorang individu dengan individu lainnya. Menurut Soleman (dalam Romadhoni, 2015) beberapa factor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut:

1. Factor eksternal, terdiri dari:
 - a. Tugas: tugas fisik seperti sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Tugas mental seperti tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan
 - b. Organisasi kerja: lama waktu kerja, waktu istirahat, sistem kerja
2. Factor internal, terdiri dari:
 - a. Factor somatic: jenis kelamin, usia, kondisi kesehatan
 - b. Factor psikis: motivasi, persepsi, kepercayaan, kepuasan

Beban kerja sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Apriyani, 2017; Jundillah, 2017; Munandar, 2001; Vanchapo, 2020; Romadhoni et al., 2015)

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas yang dibebankan. (Jundillah. 2017). Lingkungan kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal, namun dapat juga berdampak sebagai pembangkit stress dalam keadaan lingkungan kerja yang buruk seperti bising, suhu tidak baik, ventilasi tidak adekuat dan kebersihan yang buruk di lingkungan kerja

(Nurazizah. 2017) (Mutiah. 2019). Nitisemito (dalam Romadhoni, 2015) menyatakan beberapa hal yang dilihat dalam lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

1. Suasana kerja, meliputi: penerangan/pencahayaan yang jelas, suara tidak bising dan tenang, keamanan dalam bekerja
2. Hubungan dengan rekan kerja, hubungan yang harmonis dan kekeluargaan dengan rekan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan
3. Fasilitas kerja, seperti peralatan yang dibutuhkan dan kelengkapan peralatan untuk mendukung kelancaran dalam bekerja

Lingkungan kerja sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Jundillah et al., 2017; Mutiah et al., 2019; Nurazizah, 2017; Romadhoni et al., 2015)

Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan factor pendukung yang dapat mempengaruhi stress kerja seseorang baik memicu timbulnya stress ataupun meringankan akibat dari stress serta mempengaruhi perbedaan reaksi antara satu orang dan lainnya. Dukungan sosial adalah kesenangan, bantuan atau keterangan yang diterima seseorang melalui hubungan formal dan informal dengan yang lain. Dukungan bisa berasal dari keluarga, teman dan rekan kerja (Nurazizah. 2017) (Jundillah. 2017) (Ansori. 2017) Sarafino (dalam Romadhoni, 2015) menyatakan terdapat lima jenis dukungan sosial yaitu sebagai berikut:

1. Dukungan emosi, meliputi: rasa empati, kepedulian dan perhatian terhadap individu. Dukungan ini akan memberi rasa nyaman, perasaan memiliki dan dicintai
2. Dukungan penghargaan, seperti dorongan untuk maju, setuju dengan gagasan seseorang, memberi penghargaan atau ungkapan positif. Dukungan ini akan membangun rasa berharga, bernilai dan kompeten
3. Dukungan instrumental, seperti bantuan secara langsung dari teman atau rekan kerja untuk menyelesaikan tugas yang menumpuk, meminjamkan uang untuk keperluan pekerjaan. Dukungan ini menggambarkan adanya barang/materi atau pelayanan dari orang lain yang dapat membantu seseorang, sehingga seorang individu dapat menyelesaikan masalahnya, memenuhi tanggung jawab dan menjalani kesehariannya
4. Dukungan informasi, seperti pemberian nasihat, saran atau feedback kepada seseorang. Dukungan ini dapat membantu seseorang memahami situasi dan mencari alternative penyelesaian masalahnya
5. Dukungan jaringan sosial, seperti memberi rasa seseorang adalah suatu anggota kelompok tertentu yang memiliki rasa kebersamaan, sehingga seseorang merasa mendapat dukungan dari kelompok

Dukungan sosial sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Ansori & Martiana, 2017; Jundillah et al., 2017; Romadhoni et al., 2015)

METODE PENULISAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan studiliterature atau Library Research. Mengkaji Buku-buku literature sesuai dengan teori yang di bahas khususnya di lingkup Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM). Disamping itu menganalisis artikel-artikel ilmiah yang bereputasi dan juga artikel ilmiah dari jurnal yang belum bereputasi.

Semua artikel ilmiah yang di citasi bersumber dari Mendeley dan Scholar Google.

Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif sehingga tidak mengarahkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian kualitatif yaitu bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Ali & Limakrisna, 2013).

Selanjutnya dibahas secara mendalam pada bagian yang berjudul” Pustaka Terkait” (*Related Literature*) atau Kajian pustaka(“*Review of Literature*”), sebagai dasar perumusan hipotesis dan selanjutnya akan menjadi dasar untuk melakukan perbandingan dengan hasil atau temuan-temuan yang terungkap dalam penelitian, (Ali & Limakrisna, 2013).

PEMBAHASAN

Pengaruh beban kerja terhadap stress kerja

Beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Vanchapo, 2020). Beban kerja merupakan stresor yang terjadi karena pegawai merasa beban kerjanya terlalu banyak (Apriyani, 2017). Semakin banyak pekerjaan yang harus diselesaikan maka semakin rentan seseorang mengalami stress apalagi pekerjaan yang dilakukan berpacu dengan waktu dan memerlukan konsentrasi tinggi. Hal ini dapat dilihat dari respon individu jika beban kerja meningkat yaitu cepat marah, mudah emosi saat pekerjaannya bermasalah, tidak sabar menghadapi masalahnya (Jundillah, 2017). Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan beban kerja berpengaruh terhadap timbulnya stress kerja (Ansori & Martiana, 2017; Apriyani, 2017; Azhar & Sulisty, 2020; Ilyas et al., n.d.; Jundillah et al., 2017)

Pengaruh lingkungan kerja terhadap stress kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas yang dibebankan. (Jundillah, 2017). Lingkungan kerja yang buruk sering kali menjadi pencetus terjadinya stress kerja, dimulai dengan ruangan yang tidak memadai, suhu yang terlalu panas atau dingin, kebisingan yang memecah konsentrasi dan masih banyak lainnya masalah dilingkungan kerja. Penelitian yang telah dilakukan pun hasilnya mendukung hal tersebut, dimana lingkungan kerja menjadi salah satu factor yang paling banyak menjadi pemicu stress kerja (Ansori & Martiana, 2017; Azhar & Sulisty, 2020; Jundillah et al., 2017; Mutiah et al., 2019; Wintoro et al., 2018)

Pengaruh dukungan sosial terhadap stress kerja

Dukungan sosial adalah kesenangan, bantuan atau keterangan yang diterima seseorang melalui hubungan formal dan informal dengan yang lain. Dukungan bisa didapat dari keluarga, teman atau kerabat, dan lingkungan pekerjaan. Seseorang yang tidak mendapat dukungan akan lebih mudah terkena stress kerja (Nurazizah, 2017) (Jundillah, 2017) (Ansori, 2017). Hal ini didukung oleh beberapa penelitian yang telah ada (Ansori & Martiana, 2017; Azhar & Sulisty, 2020; Mutiah et al., 2019)

Conceptual Framework

Berdasarkan rumusan masalah penulisan artikel ini dan kajian studi literature review baik dari buku dan artikel yang relevan, maka di perolah rerangka artikel ini seperti di bawah ini.

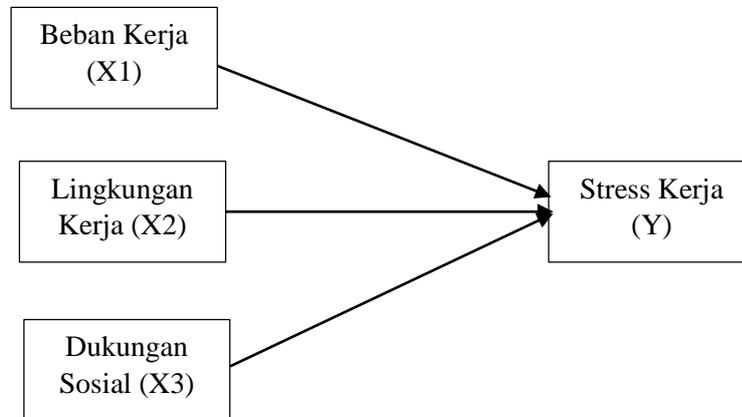


Figure 1: Conceptual Framework

Berdasarkan Kajian teori dan review hasil dari artikel yang relevan serta gambar dari conceptual framework, maka: beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial berpengaruh terhadap stress kerja dokter gigi.

Selain dari tiga variabel exogen ini yang mempengaruhi stress kerja dokter gigi, masih banyak variabel lain yang mempengaruhinya diantaranya adalah:

- a. X4: Kejenuhan kerja (Jundillah. 2017)
- b. X5 karakteristik individu (Ansori. 2012) (Wintoro. 2018)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan artikel dan pembahasan maka dapat di di rumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya:

1. Beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap stress kerja
3. Dukungan sosial berpengaruh terhadap stress kerja

Saran

Berdasarkan Kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah bahwa masih minimnya data dengan sampel dokter gigi sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut lagi di masing-masing daerah di Indonesia untuk mengidentifikasi factor stress pada dokter gigi agar bisa mencari jalan keluar untuk meminimalisir stress pada dokter gigi. Selain itu banyak factor lain yang mempengaruhi stress kerja selain beban kerja, lingkungan kerja dan dukungan sosial yang dapat diteliti, oleh karena itu masih di perlukan kajian yang lebih lanjut untuk mencari faktor-faktor lain apa saja yang dapat memepengaruhi stress kerja selain yang varibel yang di teliti pada arikel ini. Faktor lain tersebut seperti kejenuhan kerja, dan karakteristik individu.

DAFTAR RUJUKAN

- Ansori, R. R., & Martiana, T. (2017). Hubungan Faktor Karakteristik Individu Dan Kondisi Pekerjaan Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Gigi. *The Indonesian Journal of Public Health*, 12(1), 75. <https://doi.org/10.20473/ijph.v12i1.2017.75-84>
- Azhar, S. A., & Sulisty, H. (2020). Analysis of Factors That Cause Stress in Dentists: Literature Review. *JBTI : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 11(1), 56–63. <https://doi.org/10.18196/bti.111130>
- Ilyas, M., Sanna, A. T., & Jh, N. (n.d.). *Faktor-faktor stres yang berhubungan dengan pekerjaan dokter gigi praktek swasta di Makassar*. 3–6.
- Jundillah, Z., Ahmad, L., & Saktiawan, L. (2017). Analisis Kejadian Stres Kerja Pada Perawat Di Kabupaten Konawe Kepulauan Tahun 2017. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat Unsyiah*, 2(6), 198301.
- Mutiah, C., Malaka, T., & Sitorus, R. J. (2019). Analisis Faktor Risiko Terjadinya Stres Kerja pada Dokter Gigi di Kota Palembang. *Sriwijaya Journal of Medicine*, 2(1), 262–267. <https://doi.org/10.32539/sjm.v2i1.48>
- Romadhoni, L. C., Asmony, T., & Suryatni, M. (2015). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pustakawan Di Kota Mataram. *Khazanah Al-Hikmah : Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, Dan Kearsipan*, 3(2), 124–145. <https://doi.org/10.24252/kah.v3i2a3>
- Wintoro, A. Y., Dwiputri, R. R., Yuniarti, S., & Iskandarsyah, A. (2018). Mengenal Lebih Dekat: Occupational Stress Pada Dokter Internsip. *Journal of Psychological Science and Profession*, 2(1), 67. <https://doi.org/10.24198/jpsp.v2i1.16840>