

MENGENAL LEBIH DEKAT: STRESS KERJA PADA DOKTER INTERNSIP

Annisa Yuliarahma Wintoro, Ratu Rantilia Dwiputri, Seruni Yuniarti, Aulia Iskandarsyah

Fakultas Psikologi, Universitas Padjadjaran, Bandung

Annisa.wintoro@gmail.com

ABSTRAK

Dokter yang telah studi dan mengambil sumpah dokter, berdasarkan Undang-undang No.20 Tahun 2013 tentang Pendidikan Kedokteran, diwajibkan mengikuti intersip selama satu tahun. Selama menjalani intersip, terdapat perbedaan antara ekspektasi dan realita yang membuat mereka frustrasi, namun tidak ada yang dapat dilakukan untuk mengubah keadaan sehingga dapat menyebabkan perasaan tertekan (stres). Tujuan dari penelitian ini untuk menggambarkan tingkat stres dari dokter intersip. Adapun partisipan dari penelitian ini yaitu 95 dokter intersip yang bekerja minimal 3 bulan dan ditempatkan di luar kota asal. Penelitian ini menggunakan alat ukur stress kerja dengan reliabilitas 0.91. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa 44,21% dokter berada pada tingkat stres sedang, artinya mereka mengalami stres yang masih dapat dihadapi sehingga tidak dapat menimbulkan gangguan fisik. Berdasarkan hasil penelitian, hal yang paling mengganggu para dokter intersip adalah upah yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan. Selain itu ketidakjelasan peran mereka di rumah sakit pun menjadi salah satu faktor yang menyebabkan stres. Terdapat 27,37% dokter intersip yang berada pada kategori agak tinggi dan 3,16% pada tingkat tinggi, artinya mereka dapat berpotensi menimbulkan gangguan fisik. Hasil penelitian dapat digunakan oleh Institusi yang berkaitan dengan dokter intersip agar memperhatikan aspek-aspek yang berkaitan dengan stress kerja.

Kata kunci: dokter intersip, stress kerja, tingkat stress, program intersip.

ABSTRACT

Doctors who had completed medical school and took hippocratic oath, according to Constitutional Law no. 20 establish at 2013 about Medical Education, are required to follow Internship for one year. While undergoing internship, their experiences were different with their expectations and made them frustrated, but they could do nothing to change the situation so that it could lead to feelings of distress (stress). The purpose of this study was to describe the stress level of internship doctors. This study was conducted on 95 internship doctors who worked at least 3 months and placed outside their hometown. This study used occupational stress scale with reliability score 0.91. Results from this study showed that 44,21% in moderate stress level, which means they experience stress but they can still be encountered it and did not cause illness and disease. Salary they earned form their work at internship program and hospital condition will influenced them to get occupational stress. However, there are 27,37% at slightly high and 3,16% at high level, which means that they can potentially suffer illness and disease. The results of the study could be used by institutions related with internship doctors to concern about the aspects related to occupational stress.

Keywords: *internship doctor, occupational stress, stress level, internship program.*

PENDAHULUAN

Sejak tahun 2010 pendidikan dokter diharuskan untuk mengikuti program internsip. Program Internsip merupakan proses pemantapan mutu profesi dokter untuk menerapkan kompetensi yang diperoleh selama pendidikan, secara terintegrasi, komprehensif, mandiri serta menggunakan pendekatan kedokteran keluarga dalam rangka pemahiran dan penyelarasan antara hasil pendidikan dengan praktik di lapangan. Peraturan internsip dokter mulai berubah sejak tahun 2013. Berdasarkan Undang-undang No.20 Tahun 2013 tentang Pendidikan Kedokteran pasal 7 ayat (7): Program profesi dokter dan dokter gigi dilanjutkan dengan Program Internsip, penjelasan pasal 7 ayat (7): Internsip adalah pemahiran dan pemandirian dokter yang merupakan bagian dari Program penempatan wajib sementara paling lama 1 (satu) tahun, Pasal 38 ayat (2): penempatan wajib sementara pada Program Internsip dihitung sebagai masa kerja merupakan dasar hukum Internsip (Badan PPDSM Kesehatan, 2014).

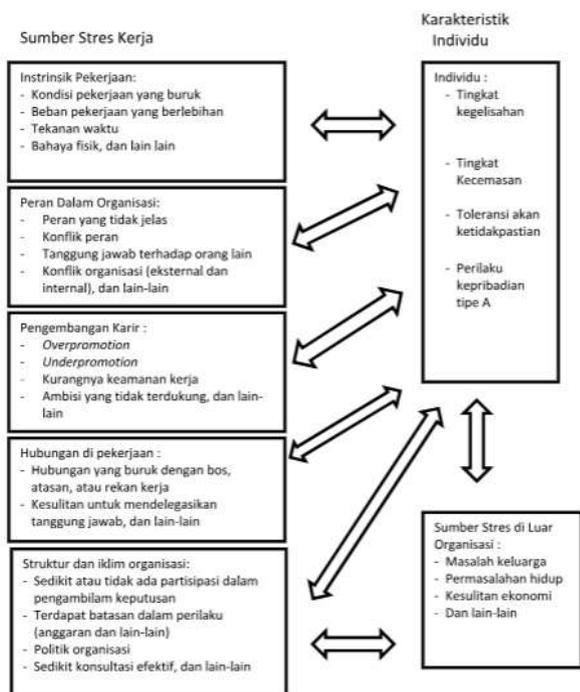
Banyak dari dokter-dokter internsip yang mengeluhkan tentang program yang sedang mereka jalani, seperti uang biaya bantuan hidup (bbh), pembagian tugas antara dokter di wahana dan dokter internsip, fasilitas yang kurang di wahana, tidak mendapatkan jadwal libur, tidak diperbolehkan bekerja di luar program internsip, dan penyesuaian dengan budaya dan bahasa di tempat wahana. Perbedaan antara ekspektasi dan realita yang terjadi membuat dokter internsip merasa frustrasi, namun tidak ada yang dapat dilakukan untuk mengubah keadaan sehingga dapat menyebabkan perasaan tertekan (stres).

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres ini merupakan tuntutan untuk dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan-tuntutan yang berlangsung. Tuntutan bisa merupakan kejadian saat ini (faktual) dan bisa juga hal-hal yang mungkin terjadi di masa yang akan datang, tetapi dipersepsi secara faktual. *Stressor* adalah tuntutan-tuntutan untuk menyesuaikan diri. Stres memiliki ciri identik dengan perilaku beradaptasi dengan lingkungan, termasuk hal di luar diri (*outer world*) dan dalam diri (*inner world*). Orang dikatakan adaptif jika mampu menyesuaikan dengan tuntutan orang lain dan juga memenuhi kebutuhan diri. (Wiramihardja, 2015)

Situasi yang dipandang *stressful* (menekan) dilihat berdasarkan kejadian traumatis, kejadian yang mereka sebabkan, atau tidak dapat

dikontrol, tidak terprediksi, atau suatu perubahan besar dalam hidup, dan konflik internal. Kontrol terhadap suatu kejadian menentukan kejadian dipersepsi menekan atau tidak. Semakin tidak terkontrol situasi, semakin dilihat *stressful*. Kejadian yang dapat diprediksi dapat menurunkan keparahan dari stres. Perubahan dalam hidup yang membutuhkan beberapa penyesuaian dapat dinilai sebagai hal yang menekan. stres juga dapat berasal dari dalam diri karena konflik internal, yaitu isu yang tidak terselesaikan baik sadar maupun tidak sadar. Konflik terjadi ketika individu harus memilih antara yang tidak sesuai, target atau perilaku. (Nolen-Hoeksema, Fredrickson, Loftus, & Wagenaar, 2009). Pada dokter internsip stres dapat terjadi karena situasi yang tidak terkontrol, tidak terprediksi, dan perubahan besar yang terjadi. Ketika permasalahan tidak kunjung selesai, dapat menyebabkan stres jangka panjang dan mengakibatkan individu terbiasa dengan stres, kehilangan harapan, dan menyerah mencari solusi (Olpin & Hesson, 2013).

Kombinasi dari beberapa stres di pekerjaan, karakteristik individu dan hal-hal di luar pekerjaan disebut dengan istilah *occupational stress*. Terdapat beberapa sumber yang dapat menyebabkan *occupational stress*. Beberapa sumber tersebut berhubungan dengan pekerjaannya, yaitu yang berhubungan dengan peran individu dalam pekerjaan tersebut, hubungan antar pegawai, dan struktur dan iklim dari organisasi tersebut. Karakter individu pun berhubungan dengan kondisi stres, yaitu karakteristik seperti tingkat kecemasan dan toleransi terhadap ketidakpastian. Sumber stres juga dapat berasal dari luar lingkungan pekerjaan, seperti masalah keluarga, krisis hidup, masalah ekonomi, dan faktor lingkungan lainnya (Greenberg, 2011).



Gambar 1. Sumber Stres Kerja

Dari penjelasan di atas, peneliti ingin melihat tingkat stres yang dialami oleh dokter-dokter yang sedang mengikuti program internsip. Hal ini dilakukan karena dokter-dokter internsip selama melakukan tugasnya memiliki banyak tekanan yang dihadapi. Tekanan-tekanan tersebut dapat menyebabkan stres dan dikhawatirkan membuat kinerja dokter internsip terhambat. Keadaan stres sendiri memang dapat memunculkan beberapa efek negatif secara fisik dan psikis. Keadaan fisik yang mungkin terjadi seperti, terkena gangguan fisik dan mampu mengembangkan penyakit yang sebelumnya sudah di derita. Secara psikis dapat menyebabkan rendahnya kepercayaan diri, terjadinya ketegangan dalam pekerjaan, dan rendahnya kepuasan kerja. Efek stres juga dapat mempengaruhi absensi dan menghasilkan performa kerja yang buruk (Greenberg, 2011).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggunakan alat-alat atau instrumen untuk mengukur gejala-gejala tertentu dan diolah secara statistik. Penelitian kuantitatif didasarkan atas perhitungan persentasi, rata-rata, dan perhitungan statistik lainnya. Dengan kata lain, penelitian kuantitatif lebih kepada perhitungan atau kuantitas (Rahmat, 2009). Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, yaitu melakukan interpretasi dengan mempelajari masalah-masalah di dalam masyarakat, misalnya

terkait dengan sikap, pandangan, ataupun pengaruh dari suatu fenomena. Dengan metode ini, peneliti tidak membuat perbandingan variable pada sample yang lain maupun mencari hubungan variable itu dengan variable lain (Sugiyono, 2012). Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk membuat gambaran tentang fakta atau fenomena yang diteliti, yaitu *occupational stress* tanpa menghubungkan atau membandingkan dengan variabel lain.

Partisipan dari penelitian ini adalah 95 orang dengan karakteristik yaitu dokter yang melakukan internsip lebih dari tiga bulan dan ditempatkan bukan di kota asalnya. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner *Occupational Stress*, berdasarkan aspek pekerjaan, individu dan lingkungan. Proses penyebaran dilakukan dalam dua tahap, yaitu pada April dan Oktober 2016. Kuesioner ini memilih 15 butir yang terdiri yang menggunakan adaptasi skala Likert. Setiap pertanyaan memiliki lima pilihan jawaban yaitu, (1) hampir tidak pernah, (2) jarang, (3) kadang-kadang, (4) sering, dan (5) hampir selalu. Hasil penjumlahan dari kuesioner ini dibagi dalam 4 kategori, yaitu (1) skor 15-30, memiliki *occupational stress* yang rendah; (2) skor 31- 45, memiliki *occupational stress* yang sedang; (3) skor 45-60, memiliki *occupational stress* yang agak tinggi; dan (4) skor 61-75, memiliki *occupational stress* yang tinggi.

Analisa butir merupakan teknik yang digunakan untuk mengevaluasi setiap butir yang terdapat dalam alat ukur (Anastasi & Urbina, 1997). Teknik analisa butir yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *corrected item-total correlation*. butir yang dapat diterima dalam analisa butir ini yaitu butir yang memiliki korelasi di atas 0.3 (Nunnally & Bernstein, 1994). Berdasarkan hasil analisa butir, tidak terdapat butir yang digugurkan. Korelasi setiap butir di atas 0.3. Peneliti juga melakukan uji reliabilitas untuk alat ukur. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen ini reliabel, konsisten, dan dapat dipercaya (Anastasi & Urbina, 1997). Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan nilai reliabilitas dari alat ukur ini senilai 0.915. Maka, alat ukur ini dapat dikatakan reliabel dalam mengukur *occupational stress*.

HASIL**A. Data Demografi****Tabel 1. Data Demografi Partisipan**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Usia		
22	2	2,11
23	11	11,58
24	25	26,32
25	45	47,37
26	7	7,37
27	4	4,21
28	0	0,00
29	1	1,05
Jenis kelamin		
Laki-laki	37	38,95
Perempuan	58	61,05
Status pernikahan		
Belum Menikah	75	78,95
Menikah	20	21,05
Tahun Sumpah Dokter		
2014	3	3,16
2015	37	38,95
2016	53	55,79
2017	2	2,11
Penempatan		
Beda Kota/Kabupaten	36	37,89
Beda Provinsi	21	22,11
Beda Pulau	38	40,00
Lama internsip		
3 - 6 Bulan	35	36,84
6 - 9 Bulan	7	7,37
> 9 Bulan	53	55,79
Akreditasi Universitas		
A	37	38,95
B	52	54,74
C	6	6,32

Berdasarkan usia, dokter internsip berusia mulai dari 22 tahun hingga 29 tahun, yaitu dengan rincian 47,37% (45 orang) partisipan berusia 25 tahun, 26,32 (25 orang) berusia 24 tahun, 11,58% (11 orang) berusia 23 tahun, 7,37% (7 orang) berusia 26 tahun, 4,21% (4 orang) berusia 27 tahun, 2,11% (2 orang) berusia 22 tahun, dan 1,05% (1 orang) berusia 29 tahun. Berdasarkan jenis kelamin, 61,05% merupakan perempuan dan 38,95% berjenis kelamin laki-laki. Berdasarkan status pernikahan, mayoritas belum menikah (78,95%) dan 21,05% sisanya sudah menikah.

Berdasarkan tahun sumpah dokter, kebanyakan dari partisipan yaitu sebesar 55,79% melakukan sumpah dokter pada tahun 2016. Sebesar 38,95% melakukan sumpah dokter pada tahun 2015, 3,16 pada tahun 2014 dan 2,11% sisanya pada tahun 2017. Internsip yang sudah dijalani 55,79% lebih dari 9 bulan, 3-6 bulan sebesar 36,84%, dan 7,37% sisanya 6-9 bulan. Sebanyak 40% dokter internsip ditempatkan berbeda pulau 37,89% masih dalam satu provinsi, namun berbeda kota/kabupaten, dan 22,11% berbeda provinsi.

B. Tingkat Stres Dokter Internsip**Tabel 2. Tingkat Stress Dokter Internsip**

Kategori	Jumlah	Presentase
Rendah	24	25,26
Sedang	42	44,21
Agak Tinggi	26	27,37
Tinggi	3	3,16

Dari keseluruhan partisipan yang mengisi Kuesioner, dari 95 dokter yang sedang melakukan internsip, 44,21% (empat puluh dua orang) diantaranya mengalami stres taraf sedang. Sebanyak 27,37% (dua puluh enam orang) mengalami stres dengan taraf yang cukup tinggi, 25,26% (dua puluh empat orang) berada pada kategori rendah, dan 3,06% (tiga orang) sisanya yang mengalami stres yang tinggi. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai tingkat stres, maka dianalisis juga untuk tiap aspek, yaitu aspek pekerjaan, individu, dan lingkungan.

1.1 Aspek Pekerjaan

Tabel 3. Aspek Pekerjaan

Kategori	Jumlah	Persentase
Tinggi	16	16,84
Sedang	46	48,42
Rendah	33	34,73

Aspek pekerjaan terdiri dari 12 butir. Berdasarkan aspek pekerjaan, 48,42% berada pada kategori sedang, sedangkan 16,84% pada kategori tinggi dan 34,73% pada kategori rendah.

1.2 Aspek Individual

Tabel 4. Aspek Individual

Kategori	Jumlah	Persentase
Tinggi	15	15,78
Sedang	52	54,73
Rendah	28	29,47

Aspek individual terdiri dari 2 item. Berdasarkan aspek individual, 54,73% berada pada kategori sedang, 29,47% pada kategori rendah dan 15,78% berada pada kategori tinggi.

1.3 Aspek Lingkungan

Tabel 5. Aspek Lingkungan

Kategori	Jumlah	Persentase
Tinggi	16	16,84
Sedang	27	28,42
Rendah	52	61,05

Aspek lingkungan terdiri dari 1 butir. Berdasarkan aspek lingkungan, 61,05% berada pada kategori rendah, sedangkan 28,42% berada pada kategori sedang dan 16,84% pada kategori tinggi.

Dari ketiga tabel di atas, berdasarkan aspek dari *occupational stress*, ditemukan bahwa aspek pekerjaan dan individual lebih banyak berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 48,42% (46 orang) dan 54,73% (52 orang). Sedangkan aspek lingkungan lebih banyak berada pada kategori rendah yaitu sebanyak 61,05% (52 orang).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari 95 dokter yang sedang melakukan internsip, 44,21% (empat puluh dua orang) diantaranya mengalami stres taraf sedang. Artinya stres yang mereka alami masih sesuai dengan sumber daya yang dimiliki dan dapat mereka hadapi sehingga tidak berpotensi menghasilkan gangguan fisik dan psikis. Sebanyak 27,37% (dua puluh enam orang) mengalami stres dengan taraf yang cukup tinggi, yaitu stres yang mereka alami bisa berpotensi mengalami gangguan fisik dan psikis pada mereka. Terdapat 25,26% (dua puluh empat orang) berada pada kategori rendah, artinya tidak mengalami stres dan memiliki risiko minimal mengalami gejala fisik. Sedangkan 3,06% (tiga orang) sisanya yang mengalami stres yang tinggi, artinya individu tersebut akan mengalami gangguan fisik dan psikis yang diakibatkan oleh stres tersebut.

Berdasarkan data kualitatif tambahan yang didapatkan oleh peneliti, hal yang paling mengganggu para dokter internsip adalah upah yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan. Selain itu ketidakjelasan peran mereka di rumah sakit pun menjadi salah satu faktor yang mendukung. Hal ini sesuai dengan salah satu penelitian yang dilakukan di Puskesmas Surakarta pada perawat. Penelitian ini

menyebutkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *role overload* dengan stres kerja perawat (Nugraeni, 2014). Terdapat penelitian lain juga yang dilakukan oleh Amany, Azwir dan Idrus (2016) mengatakan hal serupa. Hasil dari penelitian tersebut adalah stres muncul ketika pegawai tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan mereka. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab, kekurangan waktu dalam menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan merupakan contoh pemicu stres.

Penelitian yang dilakukan oleh Gobel, Rattu, dan Akili (2013) tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di ruang ICU dan UGD menemukan bahwa usia, tingkat pendidikan, masa kerja, dan jenis kelamin tidak berhubungan dengan stres kerja. Akan tetapi, kepuasan kerja memiliki hubungan dengan stres kerja. Kepuasan kerja sendiri terdiri dari *salary* (gaji), supervisi, keadaan pekerjaan, kebijakan perusahaan, hubungan interpersonal, status, dan keamanan. Dalam penelitian ini diketahui bahwa dokter internsip mengeluhkan gaji yang diperoleh kurang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini dapat membuat bahwa dokter internsip memiliki *occupational stress*.

Penelitian terkait pekerjaan di bidang kesehatan, yaitu pada perawat di Islandia yang dilakukan oleh Sveinsdottir, Beiring, dan Ramel (2006) menemukan bahwa kesempatan menjalankan peran secara profesional, pekerjaan yang tidak terjadwal, kurangnya pengalaman kerja, dan kurang puas terhadap kinerja atasan secara signifikan berkontribusi terhadap munculnya stres. Menurut Rutenfranz et al., (1981 dalam Sveinsdottir, Beiring, dan Ramel, 2006), bukan hanya faktor organisasi dan tugas pekerjaan yang menyebabkan tingginya tingkat stres kerja dan tingkat *turnover*, tetapi juga interaksi antara faktor organisasi dan karakteristik individu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Greenberg (2011), tekanan paling banyak berasal dari pekerjaan dan juga diri sendiri, sedangkan dari lingkungan tidak memberikan tekanan yang besar. Hal ini dilihat dari sebagian besar (61,05%) partisipan yang menilai bahwa lingkungan memberikan tekanan yang rendah.

Salah satu masalah di dalam pekerjaan juga termasuk *work-family balance*, yaitu bagaimana seseorang dapat menyesuaikan diri antara pekerjaan dan keluarga. Keseimbangan antara keluarga dan pekerjaan dapat menjadi kepuasan kerja bagi seseorang. Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti mendapatkan bahwa aspek yang paling rendah dalam *occupational stress* yaitu lingkungan keluarga. Hal tersebut

mungkin dapat terjadi karena umumnya partisipan belum menikah (75 dari 95 orang) sehingga mereka tidak ada tuntutan dari keluarga untuk membagi waktu. Selain itu, partisipan dalam penelitian ini umumnya tidak bekerja di kota asal dan sehari-harinya tidak pulang ke rumah sesuai bekerja. Maka mereka tidak memiliki tuntutan untuk membagi waktu dengan keluarga sesuai pulang kerja atau ketika sedang tidak masuk kerja, sehingga mungkin keluarga bukan menjadi sumber *occupational stress* mereka yang utama.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa dokter yang sedang melakukan internsip memiliki tingkat *occupational stress* yang sedang, di mana terdapat 44,21% (42 dari 95 orang). Tingkat stres yang mereka miliki masih dapat mereka hadapi sehingga tidak berpotensi untuk menghasilkan gangguan fisik.

Adapun saran untuk peneliti selanjutnya, diharapkan peneliti selanjutnya menggunakan alat ukur yang lebih komprehensif dalam melihat *occupational stress*.

Bagi institusi yang berkaitan dengan dokter Internsip, dapat memperhatikan aspek-aspek yang menyebabkan *occupational stress*, karena *occupational stress* dapat berkaitan dengan performa kerja dokter.

DAFTAR PUSTAKA

- Amany, J. T., Nasir, A., & Idrus, R. (2016). *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Tingkat Gaji dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intentions Staff Auditor di Kantor Akuntan Publik (Studi Pada KAP di Jakarta dan Bandung)*. Pekanbaru: Universitas Pekanbaru
- Anastasi, A. & Urbina, S. (1997). *Psychological testing 7th ed*. New Jersey: Prentice Hall.
- Badan PPSDM Kesehatan. (2013). *Program Internsip Dokter Indonesia*. Diakses pada 23 September 2016 dari <http://internsip.depkes.go.id/berita.php?id=7>
- Bungin, B. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Dugguh, S & Ayaga, D. (2014). *Job Satisfaction Theories: Traceability to employee performance in organizations*. *Journals of Business and Management*, 16(5), 11-18
- Gobel, R., Rattu, J, & Akili, R. (2013). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat di ruang ICU dan UGD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang*

- Mongondow*. Manado: Universitas Sam Ratulangi
- Greenberg, J. (2011). *Comprehensive Stress Management*. New York: McGraw-Hill.
- Nolen-Hoeksema, S., Fredrickson, B. L., Loftus, G. R., & Wagenaar, W. A. (2009). *Atkinson & Hilgard's Introduction to Psychology* (15th ed.). Andover, Hampshire: Cengage Learning EMEA.
- Nunnally, J. & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory 3rd*. New York: McGraw-Hill.
- Nugraeni, R. (2014). *Hubungan Antara Role Overload Dengan Stres Kerja Pada Perawat*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, Fakultas Psikologi.
- Olpin, M., & Hesson, M. (2013). *Stress Mangement for Life: A Research-Based, Experiential Approach*. Belmont, CA: Wadsworth, Cengage Learning.
- Rahmat, P. (2009). *Penelitian kualitatif*. *Jurnal Equilibrium*, 5(9), 1-8
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sveinsdottir, H., Biering, P., & Ramel, A. (2006). *Occupational stress, job satisfaction, and working environment among Icelandic nurses: A cross-sectional questionnaire survey*. *International Journal of Nursing Studies*, 43, 875-889.
- Wiramihardja, S. A. (2015). *Pengantar Psikologi Klinis*. Bandung: Refika Aditama