

ANALISIS HUBUNGAN MOTIVASI, BEBAN KERJA, DAN BURNOUT DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA DOKTER GIGI MUDA DI JAKARTA

Saralyza Sigi¹⁾, Roes Lirizky²⁾

Magister Manajemen Rumah Sakit, Universitas Pelita Harapan Jakarta

Correspondence		
Email: arasigi@gmail.com	No. Telp:	
Submitted: 4 Desember 2024	Accepted: 10 Desember 2024	Published: 11 Desember 2024

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan burnout terhadap produktivitas kerja Dokter gigi muda di Jakarta. Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dokter gigi muda yang berada di wilayah Jakarta dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu purposive sampling dengan kriteria dokter gigi muda yang berada di wilayah Jakarta serta berusia 20 hingga 25 tahun. Dalam menentukan besaran jumlah sampel yang digunakan, peneliti menggunakan rumus Lemeshow yang kemudian setelah dilakukan perhitungan didapatkan jumlah sampel penelitian sebanyak 96 sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan survei atau kuesioner yang dibagikan pada sampel yang telah ditentukan. Sementara teknik analisis data yang digunakan yaitu uji regresi linear berganda dengan perangkat lunak Partial Least Square. Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Sebaliknya, motivasi kerja dan burnout tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Motivasi kerja memberikan kontribusi kecil, sementara burnout tidak memiliki dampak yang berarti.

Kata kunci: Motivasi, Burnout, Beban Kerja, Dokter Gigi, Manajemen Rumah Sakit.

PENDAHULUAN

Dalam beberapa dekade terakhir, peran dokter gigi muda semakin krusial dalam menjaga kesehatan gigi dan mulut masyarakat, terutama di kota besar seperti Jakarta. Sebagai pusat ekonomi dan ibu kota, Jakarta memiliki permintaan yang tinggi terhadap layanan kesehatan, termasuk kesehatan gigi dan mulut, yang sejalan dengan bertambahnya jumlah penduduk dan kesadaran masyarakat akan pentingnya perawatan gigi. Data dari Dinas Kesehatan Provinsi DKI Jakarta menunjukkan bahwa pada tahun 2021 terdapat 2.458 dokter gigi yang tersebar di berbagai fasilitas kesehatan di Jakarta (BPS, 2022). Jumlah ini mencerminkan upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat akan layanan kesehatan gigi di tengah tantangan kepadatan penduduk kota besar, namun jumlah ini tetap perlu diimbangi dengan penyiapan tenaga medis yang mumpuni dan sejahtera untuk memberikan layanan terbaik.

Dokter gigi, sebagai bagian dari tenaga kesehatan yang masih dalam tahap awal karier, memiliki peran penting dalam sistem kesehatan masyarakat. Mereka menangani layanan preventif hingga kuratif untuk memastikan kesehatan gigi masyarakat terjaga, yang tidak hanya penting bagi kesehatan individu tetapi juga berdampak pada kualitas hidup secara keseluruhan. Namun, proses adaptasi dengan lingkungan kerja yang penuh tuntutan ini tidak selalu mudah bagi para dokter itu sendiri. Tingkat harapan yang tinggi dari pasien, kebutuhan penanganan kasus yang kompleks, serta jam kerja yang padat menjadi tantangan yang harus dihadapi, terutama di Jakarta yang terkenal dengan tingginya mobilitas dan akses cepat terhadap layanan kesehatan.

Namun, di balik peran penting yang mereka emban, dokter dihadapkan pada berbagai tantangan signifikan yang mempengaruhi kesejahteraan dan produktivitas kerja mereka. Tuntutan pekerjaan yang tinggi, beban kerja yang berat, serta risiko burnout menjadi isu yang perlu mendapat perhatian serius. Penelitian menunjukkan bahwa 83% tenaga kesehatan di

Indonesia mengalami burnout dengan tingkat sedang hingga tinggi (Mashabi & Krisiandi, 2020). Burnout tidak hanya mengurangi kualitas hidup para tenaga kesehatan, tetapi juga dapat menghambat kinerja dan produktivitas mereka dalam memberikan layanan kesehatan yang optimal kepada Masyarakat (Firmansyah et al., 2024). Terutama dokter gigi muda, yang mungkin masih dalam tahap menyesuaikan diri dengan profesi ini, rentan terhadap tekanan ini, dan efek burnout dapat terlihat dalam penurunan kualitas layanan atau produktivitas kerja.

Dari sudut pandang produktivitas kerja, produktivitas kerja seorang dokter gigi tidak hanya diukur dari jumlah pasien yang dilayani, tetapi juga dari kualitas layanan yang diberikan, ketepatan diagnosis, dan tingkat kepuasan pasien. Tingginya produktivitas akan menciptakan efisiensi dalam pelayanan dan sekaligus meningkatkan reputasi praktik dokter gigi tersebut. Akan tetapi, khususnya bagi dokter gigi muda, produktivitas seringkali dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi intrinsik dan ekstrinsik, beban kerja yang harus ditanggung, serta tingkat kelelahan atau burnout yang dialami (Edellina et al., 2023).

Pentingnya produktivitas kerja dalam dunia kedokteran gigi tidak hanya terkait dengan efektivitas praktik namun juga menyangkut kelangsungan profesi tersebut. Di kota besar seperti Jakarta, persaingan dalam industri kesehatan semakin ketat, sehingga dokter gigi muda perlu terus meningkatkan produktivitasnya untuk dapat bersaing secara profesional. Produktivitas yang rendah dapat menimbulkan dampak negatif, baik bagi dokter itu sendiri maupun tempat praktiknya. Misalnya, penurunan produktivitas bisa mengurangi tingkat kepuasan pasien, memperpanjang waktu tunggu, dan pada akhirnya menurunkan kredibilitas dokter gigi tersebut (Edellina et al., 2023).

Sehubungan dengan faktor - faktor yang memengaruhi produktivitas kerja, motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, adalah faktor krusial yang mempengaruhi produktivitas. Bagi dokter gigi muda, motivasi bisa datang dari dalam diri, seperti keinginan untuk berkembang profesional dan mencapai kepuasan pribadi, serta dari luar diri, seperti insentif finansial dan pengakuan dari rekan kerja maupun atasan. Pada tahap awal karier, motivasi sangat penting karena dokter gigi muda sedang beradaptasi dengan tuntutan profesi, mempelajari teknik-teknik kompleks, dan berupaya memberikan layanan berkualitas tinggi (Rofiquez, 2024).

Kemudian, beban kerja adalah faktor eksternal yang sulit dikendalikan oleh individu dan sering kali menjadi sumber tekanan, terutama dalam sektor kesehatan. Dokter gigi muda menghadapi beban kerja yang tinggi di mana tuntutan profesionalisme dan tingginya permintaan layanan menuntut jam kerja yang panjang serta penanganan kasus yang bervariasi. Beban kerja yang tinggi berhubungan dengan peningkatan stres di kalangan tenaga kesehatan (Mashabi & Krisiandi, 2020). Selain itu, pekerjaan yang monoton dan repetitif dalam bidang kedokteran gigi juga berpotensi meningkatkan risiko kelelahan mental yang dapat berdampak pada kualitas pelayanan.

Lebih lanjut, burnout adalah kondisi yang umum terjadi pada profesi dengan tingkat stres tinggi seperti kedokteran gigi. Dokter sering kali berhadapan dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan rasa pencapaian pribadi. Burnout dapat mengurangi motivasi dan produktivitas kerja, mengarah pada kualitas layanan yang menurun dan interaksi yang kurang empatik dengan pasien. Burnout yang berkepanjangan juga bisa memicu dampak serius seperti keinginan untuk berpindah profesi (Mashabi & Krisiandi, 2020). Oleh karena itu, penting untuk merancang intervensi yang berfokus pada manajemen beban kerja dan pemulihan kesejahteraan dokter gigi muda, untuk memastikan mereka dapat memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi dan tetap termotivasi dalam menjalani profesi mereka.

Sehubungan dengan faktor - faktor yang memengaruhi produktivitas kerja, motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, adalah faktor krusial yang mempengaruhi produktivitas. Bagi dokter gigi muda, motivasi bisa datang dari dalam diri, seperti keinginan

untuk berkembang profesional dan mencapai kepuasan pribadi, serta dari luar diri, seperti insentif finansial dan pengakuan dari rekan kerja maupun atasan. Pada tahap awal karier, motivasi sangat penting karena dokter gigi muda sedang beradaptasi dengan tuntutan profesi, mempelajari teknik- teknik kompleks, dan berupaya memberikan layanan berkualitas tinggi (Rofiquez, 2024).

Selain motivasi, beban kerja adalah faktor eksternal yang sulit dikendalikan oleh individu dan sering kali menjadi sumber tekanan, terutama dalam sektor kesehatan. Dokter gigi muda menghadapi beban kerja yang tinggi di mana tuntutan profesionalisme dan tingginya permintaan layanan menuntut jam kerja yang panjang serta penanganan kasus yang bervariasi. Beban kerja yang tinggi berhubungan dengan peningkatan stres di kalangan tenaga kesehatan (Mashabi & Krisiandi, 2020). Selain itu, pekerjaan yang monoton dan repetitif dalam bidang kedokteran gigi juga berpotensi meningkatkan risiko kelelahan mental yang dapat berdampak pada kualitas pelayanan.

Lebih lanjut, burnout adalah kondisi yang umum terjadi pada profesi dengan tingkat stres tinggi seperti kedokteran gigi. Dokter sering kali berhadapan dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan rasa pencapaian pribadi. Burnout dapat mengurangi motivasi dan produktivitas kerja, mengarah pada kualitas layanan yang menurun dan interaksi yang kurang empatik dengan pasien. Burnout yang berkepanjangan juga bisa memicu dampak serius seperti keinginan untuk berpindah profesi (Mashabi & Krisiandi, 2020).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi, beban kerja, dan burnout merupakan faktor-faktor determinan yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dokter gigi muda. Tantangan yang mereka hadapi tidak hanya berasal dari ekspektasi profesional yang tinggi, tetapi juga dari lingkungan kerja yang kompetitif dan penuh tekanan. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi sangat penting untuk memahami dinamika interaksi antara faktor-faktor tersebut dan pengaruhnya terhadap produktivitas dokter gigi muda, serta untuk merumuskan strategi intervensi yang efektif.

Dengan kata lain, urgensi penelitian ini yakni meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan dokter gigi muda, mengingat peran vital mereka dalam sistem kesehatan. Dalam industri kesehatan yang semakin kompetitif, dokter gigi muda harus mampu mengelola berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas mereka agar dapat bertahan dan berkembang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam tentang cara-cara untuk meningkatkan motivasi, mengelola beban kerja, dan mencegah burnout, sehingga dokter gigi muda dapat memberikan pelayanan optimal kepada pasien mereka dan mempertahankan karier yang sukses dan memuaskan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan teknik survey atau kuesioner yang akan dibagikan kepada responden atau sampel dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dokter gigi muda yang berada di wilayah Jakarta. Sementara teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu purposive sampling atau berdasarkan kriteria tertentu yaitu Dokter gigi muda yang berdomisili di DKI Jakarta dan berada pada rentang usia 20 hingga 25 Tahun, besaran sampel kemudian ditentukan dengan menggunakan rumus Lemeshow yang kemudian didapatkan jumlah minimal sampel yaitu 96 Sampel atau responden. Data yang sudah terkumpul nantinya akan dilakukan analisis yaitu dengan teknik uji regresi berganda dengan perangkat lunak yaitu Partial Least Square.

HASIL DAN PEMBAHASAN**A. Hasil Penelitian**

Hasil penelitian yang diperoleh melalui pendekatan kuantitatif bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan burnout terhadap produktivitas kerja dokter gigi muda di Jakarta. Hasil penelitian ini disajikan berdasarkan data yang telah dianalisis menggunakan metode statistik, dengan perangkat lunak Partial Least Square (PLS). Berdasarkan data yang didapat pada penelitian ini, peneliti berhasil mengumpulkan 132 responden dengan di antaranya 132 perempuan dan 19 laki-laki. Kemudian berdasarkan usianya responden pada penelitian ini terbagi menjadi 3 di antaranya yaitu berusia 21 tahun berjumlah 12 responden, berusia 22 tahun berjumlah 91 responden, serta berusia 23 berjumlah 26 responden.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

	Beban Kerja	Burnout	Motivasi Kerja	Produktivitas Kerja
BK1	0,630			
BK2	0,759			
BK3	0,853			
BK4	0,857			
BK5	0,650			
BK6	0,714			
BK7	0,714			
BK8	0,823			
BK9	0,805			
BK10	0,840			
BK11	0,837			
BK12	0,714			
BO2		0,653		
BO3		0,539		
BO4		0,544		
BO5		0,684		
BO6		0,666		
BO7		0,740		
BO8		0,707		
BO9		0,692		
BO10		0,747		
BO11		0,922		
BO12		0,905		
BO13		0,918		
BO14		0,902		
BO15		0,907		
MK1			0,621	
MK2			0,602	
MK3			0,606	
MK4			0,716	
MK5			0,846	

MK6	0,787	
MK7	0,818	
MK8	0,874	
MK9	0,861	
MK10	0.830	
PK1		0.720
PK2		0,776
PK3		0,696
PK4		0,735
PK5		0.760
PK6		0,761
PK7		0,776
PK8		0,737
PK9		0,743
PK10		0,822
PK11		0,675

Nilai Ambang Batas = 0,6 (Ghozali, 2018)

Hasil pengujian validitas menggunakan nilai *outer loading* menunjukkan bahwa sebagian besar indikator pada setiap konstruk penelitian memenuhi nilai ambang batas minimum sebesar 0,6, sesuai dengan pedoman (Ghozali, 2018) atau dengan kata lain seluruh items pernyataan pada kuesioner penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Konstruk

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0,946	0,945	0,593
Burnout	0,956	0,95	0,583
Motivasi Kerja	0,937	0,932	0,583
Produktivitas Kerja	0,922	0,932	0,557

Hasil pengujian reliabilitas dan validitas konstruk menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria yang ditetapkan. Nilai Cronbach's Alpha untuk seluruh variabel berada di atas ambang batas 0,7 (Hair et al., 2022), yang menandakan bahwa konstruk memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Lebih lanjut, nilai Composite Reliability juga menunjukkan hasil yang sangat baik, di mana semua variabel memiliki nilai di atas 0,7, yaitu Beban Kerja (0,945), Burnout (0,950), Motivasi Kerja (0,932), dan Produktivitas Kerja (0,932). Hal ini mengindikasikan bahwa indikator-indikator dalam setiap variabel dapat diandalkan untuk memberikan hasil yang konsisten. Kemudian, Pengujian Average Variance Extracted (AVE) menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai AVE di atas ambang batas minimum sebesar 0,5, yang menandakan bahwa masing-masing konstruk dapat menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya. Dengan demikian, konstruk dalam penelitian ini memiliki validitas konvergen yang memadai, yang berarti bahwa indikator-indikator dalam setiap konstruk mampu merepresentasikan konstruk secara keseluruhan.

Sehingga berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian reliabilitas dan validitas menunjukkan bahwa model pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria yang baik, sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 3. Hasil Uji R Square dan R Square Adjusted

	R Square	R Square Adjusted
Produktivitas Kerja	0,156	0,136

Berdasarkan hasil analisis, nilai R Square untuk variabel Produktivitas Kerja adalah 0,156, yang menunjukkan bahwa 15,6% variasi atau perubahan dalam produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang dianalisis dalam model ini. Sementara itu, nilai R Square Adjusted yang sebesar 0,136 memperhitungkan jumlah variabel independen dalam model dan memberikan gambaran yang lebih realistis tentang kemampuan model dalam menjelaskan variabilitas variabel dependen. Dengan kata lain, hanya sekitar 13,6% variasi dalam produktivitas kerja yang dapat dijelaskan dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang ada dalam model penelitian ini. Meskipun nilai R Square ini relatif rendah, hal ini menunjukkan bahwa ada faktor-faktor lain yang mungkin belum tercakup dalam model yang dapat memengaruhi produktivitas kerja.

Tabel 4. Hasil Uji Effect Size (F^2)

	Beban Kerja	Burnout	Motivasi Kerja	Produktivitas Kerja
Beban Kerja				0,127
Burnout				0,017
Motivasi Kerja				0,032
Produktivitas Kerja				

Berdasarkan hasil pengujian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang kecil terhadap produktivitas kerja, dengan nilai effect size sebesar 0,127. Meskipun ada hubungan antara kedua variabel ini, dampaknya tidak terlalu besar, yang menunjukkan bahwa beban kerja bukanlah faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja secara signifikan. Selanjutnya, burnout menunjukkan pengaruh yang sangat kecil terhadap produktivitas kerja, dengan nilai effect size sebesar 0,017. Hal ini mengindikasikan bahwa burnout hampir tidak memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas kerja. Terakhir, motivasi kerja juga menunjukkan pengaruh yang sangat kecil terhadap produktivitas kerja, dengan effect size sebesar 0,032. Meskipun motivasi kerja dapat mempengaruhi produktivitas, pengaruhnya tergolong kecil, yang menunjukkan bahwa faktor lain mungkin lebih dominan dalam menentukan produktivitas kerja. Secara keseluruhan, meskipun ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja, besarnya pengaruhnya relatif kecil, yang mengarahkan pada kemungkinan adanya variabel lain yang lebih signifikan dalam menjelaskan variasi dalam produktivitas kerja.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Jalur

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value
Beban Kerja -> Produktivitas Kerja	0,328	0,332	0,078	4,201	0.000
Burnout -> Produktivitas Kerja	-0,122	-0,085	0,168	0,725	0,469
Motivasi Kerja -> Produktivitas Kerja	0,166	0,172	0,137	1,209	0,227

Hasil uji koefisien jalur menunjukkan pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap produktivitas kerja, dengan koefisien jalur sebesar 0,328; T-statistics 4,201; dan P-value 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dicapai. Namun, hubungan antara burnout dan produktivitas kerja tidak signifikan, dengan koefisien jalur -0,122; T-statistics 0,725; dan P-value 0,469, yang menunjukkan bahwa *burnout* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja dalam penelitian ini. Demikian pula, motivasi kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan koefisien jalur 0,166; T-statistics 1,209; dan P-value 0,227. Secara keseluruhan, hanya beban kerja yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, sementara *burnout* dan motivasi kerja tidak berkontribusi secara signifikan pada produktivitas kerja dalam model ini.

B. Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Dokter Gigi Muda di Jakarta

Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja, namun berdasarkan hasil penelitian, pengaruhnya tidak signifikan. Dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,166; T-statistics 1,209; dan P-value 0,227, motivasi kerja menunjukkan kontribusi kecil terhadap produktivitas kerja dokter gigi muda di Jakarta. Meskipun demikian, indikator dengan nilai outer loading tertinggi, yaitu MK8 (0,874), mencerminkan bahwa elemen-elemen tertentu dalam motivasi tetap relevan. Oleh karena itu, meski dampaknya tidak signifikan, penting untuk tetap mempertimbangkan aspek-aspek motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja secara menyeluruh.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dokter Gigi Muda di Jakarta

Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja dokter gigi muda di Jakarta. Dengan koefisien jalur sebesar 0,328; T-statistics 4,201; dan P-value 0,000, penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang dicapai. Indikator pada variabel ini juga memiliki nilai outer loading yang baik, dengan rentang antara 0,630 hingga 0,857. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan tenaga kerja untuk memastikan produktivitas tetap optimal.

Pengaruh Burnout Terhadap Produktivitas Kerja Dokter Gigi Muda di Jakarta

Penelitian ini menunjukkan bahwa burnout tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dokter gigi muda di Jakarta. Dengan koefisien jalur sebesar $-0,122$; T-statistics $0,725$; dan P-value $0,469$, hasil ini mengindikasikan bahwa burnout tidak berperan besar dalam menentukan produktivitas. Namun, beberapa indikator burnout seperti BO11 hingga BO15 memiliki nilai outer loading yang sangat tinggi (di atas $0,9$), yang menunjukkan pentingnya pengelolaan faktor-faktor penyebab burnout untuk mencegah dampak negatif yang lebih besar pada tenaga kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengkaji pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan burnout terhadap produktivitas kerja dokter gigi muda di Jakarta. Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja, menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, motivasi kerja dan burnout tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Motivasi kerja memberikan kontribusi kecil, sementara burnout tidak memiliki dampak yang berarti.

Hasil ini mengindikasikan bahwa produktivitas kerja lebih dipengaruhi oleh aspek beban kerja daripada motivasi atau burnout. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengelolaan beban kerja yang optimal dan pendekatan preventif terhadap burnout untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan sehat bagi dokter gigi muda.

REFERENSI

- Anandani, D. A., & Rahmasari, D. (2023). Hubungan beban kerja dengan burnout pada pegawai perusahaan startup. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, *10*(2), 103–115. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v10i2.53369>
- Astuti, W., & Amalia, L. (2021). The relationship between work motivation, job satisfaction, and employee performance: The moderating role of psychology capital and the mediating role of organizational commitment. *Journal of Theoretical and Applied Management (Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan)*, *14*(2), 102–128. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v14i2.26192>
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2022). Jumlah dokter spesialis, dokter umum, dan dokter gigi menurut sarana pelayanan kesehatan di Provinsi DKI Jakarta, 2018-2021. Retrieved from <https://jakarta.bps.go.id/id/statistics-table/2/NTE3IzI%3D/jumlah-dokter-spesialis-dokter-umum-dan-dokter-gigi-menurut-sarana-pelayanan-kesehatan-di-provinsi-dki-jakarta.html>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Pena Persada.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Christina, S., Nirwanto, A. F., Nabilah, Idulfiastris, R. M., & Putri, D. (2022). Analisis butir variabel burnout pada reliabilitas konsistensi internal. *Prosiding Serina IV 2022*, *2*(1).
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage.
- Edellina, S. D. P., Budiharto, B., & Rahayu, R. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan K3 terhadap kinerja dokter gigi muda pada RSGM Universitas Prof. Dr. Moestopo (B) di Jakarta. *Innovative: Journal of Social Science Research*, *3*(5), 2185–2195. Retrieved from <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/5106>
- Firmansyah, I., Febriansyah, H., & Pratama, R. (2024). Praktik monoloyalitas: Solusi pencegahan burnout pada dokter di Indonesia. *Fictro Medizine*. Retrieved from

<https://fictro.com/medizine/research/praktik-monoloyalitas-solusi-pencegahan-burnout-pada-dokter-di-indonesia>

- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J., Hult, G., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2014). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kirana, K. C., Lukitaningsih, A., & Londin, D. M. (2021). Analysis of the impact of work load, work stress on job satisfaction with motivation as intervening variables. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(4), 791–803. <http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.04.08>
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen sumber daya perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mashabi, S., & Krisiandi. (2020). Riset FKUI: 83 persen tenaga kesehatan alami burnout. *Kompas.com*. Retrieved from https://nasional.kompas.com/read/2020/09/04/22453271/riset-fkui-83-persen-tenaga-kesehatan-alami-burnout#google_vignette
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (2021). *MBI: Human Services Survey for Medical Personnel*. Retrieved from <https://www.mindgarden.com/315-mbi-human-services-survey-medical-personnel>
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (2016). *Human resource management*. Cengage Learning.
- Mayzell, M. D. (2020). *The resilient healthcare organization: How to reduce physician and healthcare worker burnout*. Productivity Press.
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, aplikasi dan studi empiris*. Pustaka Abadi.
- Rofiquez. (2024). Dulu dokcil sekarang dokter gigi, motivasi untuk dokcil student one (bagian 3, terakhir). *Student One*. Retrieved from <https://studentone.id/web/blog/dulu-dokcil-sekarang-dokter-gigi%2C-motivasi-untuk-dokcil-student-one-%28bagian-3%2C-terakhir%29>
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(4), 19–27. <https://doi.org/10.35797/jab.v6.i004.19-27>
- Saputro, R., Aima, M. H., & Elmi, F. (2020). Effect of work stress and work load on burnout and its implementation in turnover intention Erha Clinic branch office (Bogor, Depok and Mangga Besar). *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(3), 362–379. <https://doi.org/10.31933/dijms.v1i3.137>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). Wiley & Sons.
- Simbolon, M., & Basabih, M. (2023). Burnout and contributing factors to burnout among Indonesian healthcare workers before and during COVID-19 pandemic. *Jurnal Psikiatri Surabaya*, 12(2), 114–125. <https://doi.org/10.20473/jps.v12i2.48468>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. Qiara Media.