

Prediction of Work-Life Balance, Workload, and Burnout on Job Satisfaction of Internship Doctors in Bali

Prediksi *Work-Life Balance*, Beban Kerja, dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja pada Dokter Internship di Bali

**Vanessa Nicole Agussalim¹, Varrel Geary Effendy², Rogerio Andrez Kosasih³,
Ratri Prasetya Ningrum⁴, Innocentius Bernarto⁵**

Magister Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Kedokteran, Universitas Pelita Harapan

¹vanessa.elocin@gmail.com, ²varreleffendy07@gmail.com,

³andrezrogerio9@gmail.com, ⁴drprasetyann@gmail.com,

⁵innocentius.bernarto@uph.edu

Abstract

Introduction: Job satisfaction among medical interns is a critical determinant of professional performance and the overall quality of healthcare delivery. Psychosocial factors including work-life balance (WLB), workload, and burnout are believed to substantially influence levels of job satisfaction. This study aimed to examine the effects of WLB, workload, and burnout on job satisfaction among medical interns in Bali. Methods: This cross-sectional study was conducted from August to November 2025. The study population consisted of all medical interns assigned to affiliated healthcare facilities across Bali, with sampling conducted using a total sampling approach. Data were collected online using the Work-Life Balance Scale, the Maslach Burnout Inventory (MBI), the Quantitative Workload Inventory (QWI), and the Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ). Data analysis included correlation testing and multiple linear regression, with statistical significance set at $p < 0.05$. Results: A total of 184 respondents participated in this study. The mean age was 24.27 ± 0.575 years, with the majority being female (63.6%) and placed in private hospitals (92.4%). WLB demonstrated a very strong positive correlation with job satisfaction ($r = 0.838$; $p < 0.001$), whereas workload ($r = -0.765$), burnout ($r = -0.828$), depersonalization ($r = -0.796$), and personal achievement ($r = -0.737$) showed significant negative correlations ($p < 0.001$). Multivariate analysis identified WLB, burnout, and depersonalization as significant predictors of job satisfaction. Conclusion: Work-life balance positively influences job satisfaction, while burnout and depersonalization have significant negative impacts. Enhancing work-life balance and mitigating burnout are essential strategies to promote well-being and improve the quality of care delivered by medical interns.

Keywords: Workload, Burnout, Medical Interns, Job Satisfaction, Work-Life Balance.

Abstrak

Pendahuluan: Kepuasan kerja dokter internship merupakan aspek penting dalam menjaga kinerja dan kualitas pelayanan kesehatan. Faktor psikososial seperti *work-life balance* (WLB), beban kerja, serta *burnout* diduga berperan penting dalam memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh WLB, beban kerja, dan *burnout* terhadap kepuasan kerja dokter internship di Bali. Metode: Penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional* yang dilakukan pada Agustus–November 2025. Populasi meliputi seluruh dokter internship yang bertugas pada fasilitas jejaring di Provinsi Bali dengan sampel yang diperoleh melalui teknik *total sampling*. Data dikumpulkan secara daring menggunakan kuesioner *Work-Life Balance Scale*, *Maslach Burnout Inventory* (MBI), *Quantitative Workload Inventory* (QWI), dan *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ). Analisis data mencakup uji korelasi dan regresi linear berganda dengan nilai signifikansi $p < 0,05$. Hasil: Sebanyak 184 responden dilibatkan dalam penelitian ini. Rata-rata usia responden adalah $24,27 \pm 0,575$ tahun, dengan mayoritas perempuan (63,6%) dan sedang berada di wahana rumah sakit swasta (92,4%). WLB menunjukkan korelasi positif sangat kuat terhadap kepuasan kerja ($r = 0,838$; $p < 0,001$), sementara beban kerja ($r = -0,765$), *burnout* ($r = -0,828$), *depersonalization* ($r = -0,796$), dan *personal achievement* ($r = -0,737$) berkorelasi negatif signifikan ($p < 0,001$). Analisis multivariat menunjukkan bahwa WLB, *burnout*, dan *depersonalization* merupakan prediktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kesimpulan: *Work-life balance* meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan *burnout* dan *depersonalization* sebaliknya, sehingga upaya memperbaiki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan individu dan mencegah *burnout* penting untuk mendukung kesejahteraan dan mutu layanan oleh dokter internship.

Kata Kunci: Beban Kerja, *Burnout*, Dokter Internship, Kepuasan Kerja, *Work-Life Balance*.

1. Pendahuluan

Praktik kedokteran bisa sangat berarti dan memuaskan secara pribadi, namun juga menuntut dan penuh tekanan (Shanafelt et al., 2012). Dokter secara konsisten harus menghadapi tantangan berupa jam kerja yang panjang, tuntutan emosional yang tinggi, dan seringkali didorong oleh etika profesional untuk memprioritaskan kebutuhan pasien dibandingkan kepentingan pribadi (Tawfik et al., 2021). Rata-rata, dokter bekerja 53,3 jam per minggu, dengan 38% dokter melaporkan mereka bekerja lebih dari 60 jam per minggu (Shanafelt et al., 2012).

Dalam pekerjaannya, dokter setiap hari harus berinteraksi dengan banyak individu lainnya, dimana menurut Carod-Artal dan Vázquez-Cabrera (2013), pekerjaan yang harus berinteraksi secara terus menerus dengan orang lain dapat lebih sering mengalami *burnout*, dibandingkan pekerjaan lainnya (Anugerah et al., 2023). Hal ini dibuktikan dari penelitian di Amerika Serikat yang menemukan bahwa *burnout* lebih umum terjadi pada dokter dibandingkan pekerja lainnya (Shanafelt et al., 2012).

Di Indonesia, masalah krisis kesejahteraan ini secara spesifik disoroti pada kelompok dokter *internship*, yang menjalani Program Internsip Dokter Indonesia (PIDI), sebuah tahapan wajib bagi lulusan baru untuk pementasan mutu dan profesi dokter, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 7 Tahun 2022 (Kemenkes, 2022). Program ini berakar pada kerangka hukum bahwa setiap warga negara berhak memperoleh pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, dan terjangkau, serta menjadi tanggung jawab negara untuk menyediakannya. Mutu pelayanan kesehatan erat kaitannya dengan profesionalisme tenaga medis, sehingga peningkatan kompetensi dokter sebagai ujung tombak pelayanan menjadi sangat penting. Sejak 2005, seluruh fakultas kedokteran di Indonesia menerapkan kurikulum berbasis kompetensi, yang kemudian dilanjutkan dengan lahirnya Program Internsip Dokter Indonesia (PIDI) pada 2010 sebagai tindak lanjut pilot project Health Workforce and Services (HWS) dan sejalan dengan standar World Federation of Medical Education (WFME).

Program *internsip* dirancang sebagai tahap pendampingan bagi dokter baru selama 12 bulan untuk menerapkan keahlian, meningkatkan kemahiran, serta menyelaraskan hasil pendidikan dengan praktik lapangan (Sugiharto & Achadi, 2018). Penempatan *internship* dilakukan di berbagai rumah sakit dan puskesmas, baik di kota besar maupun kecil, dengan sistem rotasi selama satu tahun (Kemenkes, 2014). Sebagai contoh, di Provinsi Bali terdapat penugasan dokter *internship* dalam jumlah cukup besar. Data menunjukkan bahwa pada Angkatan IV PIDI di Bali, sebanyak 189 dokter dan dokter gigi *internship* ditempatkan di tujuh kabupaten/kota, meliputi rumah sakit rujukan hingga puskesmas di pelosok daerah. Skema penempatan ini tidak hanya bertujuan meningkatkan distribusi tenaga medis, tetapi juga memastikan pemerataan pelayanan kesehatan, khususnya di daerah yang masih mengalami keterbatasan jumlah dokter, seperti di Bali (Ditjen Nakes Kemenkes RI, 2023).

Periode *internship* ini mewakili periode kerentanan psikologis yang sangat tinggi karena masalah struktural dalam implementasi kebijakan, di mana kurangnya

standarisasi dalam pedoman pelaksanaan menyerahkan sebagian besar pengaturan kerja dan kewenangan klinis kepada wahana setempat, sehingga menyebabkan kesenjangan antar wahana *internship*. Selain itu, hal yang dikeluhkan adalah bantuan biaya hidup (BBH) yang dianggap kendala dan merupakan cerminan kurangnya penghargaan pemerintah bagi dokter *internship* (Priantono, 2013).

Sagita (2022) juga menyoroti keluhan dokter-dokter *internship* di Indonesia mengenai beban kerja, tuntutan, dan tanggung jawab sebagai dokter, dimana para dokter *internship* merasa bahwa jam kerja dan beban kerja mereka tidak sebanding dengan gaji yang diterima. Hal ini pun juga dirasakan para dokter *internship* di Bali (Putri, 2022). Hingga akhirnya pemerintah melakukan perbaikan regulasi dan menambah BBH agar program *internship* dapat tetap berjalan secara transparan, adil dan lebih mudah (Mustofa, 2022).

Beban kerja merupakan variabel lingkungan kerja sebagai pemicu stres dan kelelahan dalam profesi medis. Dalam kerangka teoritis *Job Demands-Resources Model*, beban kerja dikategorikan sebagai *job demand*, dimana aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasional dari pekerjaan yang memerlukan usaha fisik atau mental berkelanjutan (Demerouti et al., 2001).

Kelelahan emosional ini juga dapat menyebabkan *burnout* bagi para dokter di Indonesia. *Burnout* merupakan sindrom psikologis, yang didefinisikan dalam tiga dimensi yaitu *exhaustion*, *depersonalization*, dan rendahnya capaian diri (Maslach, 2001). Penelitian Lamuri et al. (2023) menemukan bahwa 37,5% tenaga kesehatan di Indonesia mengalami *burnout*, dimana 48,2% mengalami kelelahan emosional (*exhaustion*) dan 51,8% mengalami *depersonalization* sedang hingga berat. Tuntutan profesi dan lingkungan kerja ini menyebabkan para dokter dan tenaga kesehatan lainnya sangat rentan terhadap *burnout*. Penelitian-penelitian dalam konteks tenaga kesehatan memang mengkonfirmasi hubungan antara beban kerja dan *burnout*. Sebagai contoh, penelitian pada tenaga kesehatan di Jombang menemukan bahwa beban kerja tinggi meningkatkan risiko *burnout* (Pujiarti & Idealistiana, 2023).

Burnout ini pun dapat berakibat pada perawatan pasien yang kurang optimal dan inefisiensi bekerja (Panagioti et al., 2018). Dinibutun (2023) dalam penelitiannya menemukan bahwa para dokter yang memiliki tingkat *burnout* yang tinggi, cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang rendah.

Di samping itu, aspek *work-life balance* (WLB) menjadi elemen penting yang memediasi interaksi antara beban kerja, *burnout*, dan *job satisfaction*. WLB dapat dimaknai sebagai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan kehidupan pribadi, dalam arti menjaga agar aspek pekerjaan tidak mendominasi aspek hidup personal dan sebaliknya (Mitra et al., 2024). Penelitian Bodendieck et al. (2022) menemukan hubungan antara WLB dan semua dimensi *burnout*, serta motivasi dokter untuk tetap menjalani profesinya.

Dalam konteks dokter *internship*, tekanan beban kerja, jam kerja panjang, serta tuntutan klinis dan akademis umumnya lebih berat dibandingkan dengan tahap karier selanjutnya. Namun, literatur empiris yang secara khusus meneliti bagaimana *burnout*, beban kerja, dan WLB secara bersamaan memengaruhi kepuasan kerja dokter *internship* masih terbatas, terutama di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada dokter *internship* sebagai populasi yang rentan terhadap tekanan kerja tinggi sekaligus berada pada fase adaptasi profesional. Penelitian ini juga didasari oleh adanya ancaman nyata terhadap kualitas pelayanan kesehatan dan keberlanjutan

profesi dokter di Indonesia, mengingat dokter *internship* merupakan investasi penting bagi masa depan sistem kesehatan.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji peran beban kerja, *burnout*, dan WLB terhadap *job satisfaction* dokter *internship* di Bali.

2. Tinjauan Pustaka

Beban kerja

Menurut Sari & Ali (2022), beban kerja merupakan suatu pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang. Beban kerja kian menjadi permasalahan dalam dunia kerja. Namun, terdapat kesulitan dalam menilai beban kerja itu sendiri. Beban kerja tidak dapat dinilai semata-mata dengan menghitung total jam kerja, tetapi harus melihat keseluruhan kerja yang dilakukan dalam jam kerja tersebut (Green, 2021). Tingkatan beban kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu beban mental, beban fisik, beban waktu, usaha yang diberikan dan luaran dari usaha tersebut (Xi et al., 2022). Dunia kesehatan menjadi salah satu sektor yang memiliki beban kerja yang tinggi. Secara garis besar, hal ini diakibatkan oleh kurangnya tenaga kesehatan di berbagai pelayanan kesehatan sehingga meningkatkan beban fisik dan beban waktu. Selain itu, beban mental juga menjadi penyebab meningkatnya beban kerja dalam sektor kesehatan. Tenaga kesehatan secara langsung berjumpa dengan berbagai peristiwa yang membebani mental berupa kesakitan hingga kematian pasien (Hellín, 2022).

Berdasarkan teori *job-demand resource*, pekerja yang memiliki beban kerja optimal cenderung mengalami peningkatan performa kerja (Bakker & de Vries, 2020). Disisi lain, pekerja yang memiliki beban kerja berlebih cenderung mengalami penurunan performa kerja hingga depresi kerja. Hal ini disebabkan oleh terjadinya *maladaptive self-regulation*. *Maladaptive self-regulation* mengakibatkan dua hal yang mengganggu performa kerja yaitu *coping inflexibility* dan *self-undermining*. *Coping inflexibility* merupakan situasi dimana terjadinya perubahan konstan dalam segi perilaku dan kognitif untuk menangani beban kerja secara internal atau eksternal yang mengakibatkan pekerja tidak dapat mengontrol stressor kerja. Mendukung hal tersebut, perilaku *self-undermining* juga turut menyebabkan penurunan performa dalam bekerja. *Self-undermining* merupakan perilaku pekerja yang menciptakan hambatan untuk dirinya sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Contoh dari perilaku tersebut antara lain, komunikasi yang tidak efektif, sikap yang ceroboh, dan permasalahan interpersonal. Berdasarkan teori diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang berlebih dapat mengakibatkan *maladaptive self-regulation* yang menyebabkan individu mengalami perilaku *coping inflexibility* dan *self-undermining*. Perilaku tersebut dapat meningkatkan tingkat stress pekerja dan berujung pada ketidakpuasan kerja. Maka dari itu, hipotesis dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

H1: Tingginya beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dokter *internship*

Work-life Balance

Work-life Balance merupakan suatu situasi dimana individu mendapatkan keseimbangan dalam kerja dan kehidupan lain dalam segi waktu (Kerdpitak & Jermstiparsert, 2020). Di sisi lain Vidani et al. (2024) berpendapat, *work-life balance* tidak selalu berpaku pada keseimbangan sempurna antara kerja dan kehidupan diluar

kerja dalam segi waktu. *Work-life balance* dapat tercapai ketika individu memiliki kehidupan diluar kerja yang bahagia bersamaan dengan kehidupan kerja yang baik. Pendapat ini lebih mengacu pada segi kualitas dibandingkan waktu. Quick et al. (2011) juga berpendapat demikian, *work-life balance* dinilai berdasarkan interaksi antara kepuasan dan efektivitas dalam kehidupan kerja dan diluar kerja. *Work-life balance* dipengaruhi oleh 3 faktor utama antara lain, faktor individual, faktor sosial, dan faktor organisasi. Faktor individu terdiri dari karakteristik demografi, tuntutan pribadi, tuntutan keluarga, dukungan keluarga dan kemampuan individu. Faktor organisasi terdiri dari kebijakan kerja, tuntutan kerja, persepsi pekerja, budaya kerja, dan kepuasan kerja. Menambahkan itu, faktor sosial dipengaruhi oleh tuntutan sosial, budaya sekitar, dan dukungan sosial (S. & S.N., 2021).

Salah satu teori yang paling sering digunakan untuk menjelaskan mengenai *work-life balance* adalah *spillover theory* (KHATEEB, 2021). *Spillover theory* mengkategorikan kehidupan kerja dan kehidupan diluar kerja sebagai dua domain yang berbeda. Kedua domain ini memiliki pengaruh yang timbal balik. Teori ini lebih lanjut menjelaskan mengenai dua kondisi yaitu *positive spillover* dan *negative spillover*. *Positive spillover* menjelaskan bahwa pencapaian positif pada satu domain akan memberikan efek positif pada domain yang lain. Hal ini pun berlaku pada kondisi *negative spillover* dengan makna yang bertolak belakang. Penelitian yang dilakukan Wijayanto et al. (2020) terhadap perawat di RSUD Dr. R. Soedjati, ditemukan bahwa semakin rendahnya *work-life balance* menyebabkan semakin rendahnya kepuasan kerja. Tingkat *work-life balance* memberikan pengaruh sebesar 52% terhadap kepuasan kerja perawat. Hal ini juga didukung oleh penelitian Agarwal & Bhakuni, (2024) yang menemukan bahwa tingkatan *work-life balance* menjadi faktor prediktor kuat atas kepuasan kerja. Maka dari itu, berdasarkan teori dan temuan penelitian terdahulu dapat dibuat hipotesis mengenai pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja.

H2: *Work-life balance* memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dokter internship

Burnout

Burnout merupakan kondisi kelelahan kerja yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi. Maslach et al. (2001) menjelaskan bahwa burnout muncul sebagai respons terhadap stres kerja kronis yang tidak teratasi, sehingga individu mengalami kehabisan energi, sikap sinis terhadap pekerjaan, serta merasa kurang mampu menyelesaikan tugas secara efektif. Pada tenaga kesehatan, burnout dapat terjadi akibat intensitas kerja yang tinggi, tuntutan fisik-emosional, serta beban tanggung jawab yang besar terhadap keselamatan pasien. Penelitian oleh Wirati et al. (2020) menemukan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan, khususnya perawat, mengalami burnout pada kategori sedang, yang ditandai dengan kelelahan berkepanjangan, tekanan kerja harian, dan munculnya perasaan tidak mampu memberikan pelayanan secara optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa burnout merupakan fenomena signifikan yang memengaruhi tenaga kesehatan dalam menjalankan tugasnya.

Burnout juga berdampak pada penurunan motivasi, kepuasan kerja, dan kualitas pelayanan. Individu yang mengalami burnout cenderung merasakan kebosanan, pesimisme, kurang konsentrasi, serta penurunan kualitas kinerja. Temuan penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif antara burnout dan motivasi kerja, di mana

semakin tinggi tingkat burnout, maka semakin rendah motivasi serta keterlibatan individu dalam pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Anugerah et al. (2023) yang menunjukkan bahwa burnout berkorelasi dengan rendahnya kepuasan kerja akibat kelelahan emosional dan tekanan kerja yang berkelanjutan. Dengan demikian, burnout dapat menjadi faktor penting yang memengaruhi kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja dokter internship, terutama ketika tuntutan pekerjaan tidak diimbangi dengan dukungan kerja yang memadai.

H3: Burnout berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dokter internship.

Job Satisfaction

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang muncul dari penilaian individu terhadap pengalaman kerja mereka (Locke, 1976). Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh perasaan terhadap pekerjaan itu sendiri, tetapi juga oleh persepsi mengenai lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, tuntutan pekerjaan, serta penghargaan yang diterima. Menurut teori Herzberg (Two-Factor Theory), kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu motivator (pencapaian, pengembangan, pengakuan, dan tanggung jawab) serta hygiene factors (kondisi kerja, beban kerja, kebijakan organisasi, dan hubungan interpersonal). Jika faktor motivator tidak terpenuhi, maka pekerja tidak akan merasakan kepuasan kerja, meskipun kondisi eksternal lainnya baik.

Dalam konteks pelayanan kesehatan, kepuasan kerja merupakan aspek penting yang berdampak langsung pada kualitas pelayanan, keselamatan pasien, dan kesejahteraan tenaga kesehatan itu sendiri. Tenaga kesehatan, termasuk dokter internship, bekerja dalam lingkungan dengan tingkat tekanan tinggi, beban kerja kompleks, serta tanggung jawab yang terkait langsung dengan keselamatan pasien. Hal ini membuat kepuasan kerja mereka sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti dukungan supervisi, ketercukupan fasilitas, kesempatan belajar klinis, rasa dihargai, serta keseimbangan antara tuntutan kerja dan kapasitas individu. Penelitian Kanten dan Sadullah (2012) menyatakan bahwa tenaga kesehatan yang berada dalam lingkungan kerja penuh tekanan lebih rentan mengalami ketidakpuasan kerja apabila tidak mendapatkan dukungan yang memadai dari organisasi.

Dokter internship berada pada masa transisi dari pendidikan ke dunia kerja profesional, sehingga mereka memiliki kebutuhan khusus terkait pembelajaran, pembinaan, serta lingkungan kerja yang suportif. Teori Job Characteristics Model (Hackman & Oldham, 1976) menekankan bahwa kepuasan kerja meningkat ketika individu memiliki kesempatan untuk mengembangkan kompetensi, merasakan makna pekerjaan, dan memperoleh umpan balik yang jelas. Pada dokter internship, kepuasan kerja dapat terbentuk melalui pengalaman klinis yang menantang, pembimbingan yang efektif, apresiasi atas kontribusi mereka, dan lingkungan kerja yang aman secara fisik maupun psikologis.

3. Metode

Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional* untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, beban kerja, dan *burnout* terhadap kepuasan kerja pada dokter internship di Bali. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan penilaian hubungan antarvariabel pada satu periode waktu yang sama. Penelitian dilakukan pada bulan Agustus hingga November 2025. Data

dikumpulkan secara daring menggunakan *Google Form*. Responden diberikan *informed consent* sebelum mengisi kuesioner.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh dokter internship yang bertugas di rumah sakit jejaring di Provinsi Bali pada periode penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan teknik total sampling, dengan besar sampel minimal dihitung melalui rumus Slovin. Populasi penelitian terdiri dari 318 dokter internship yang aktif bertugas pada fasilitas pelayanan kesehatan jejaring di Provinsi Bali. Kriteria inklusi meliputi dokter internship yang aktif selama periode penelitian dan bersedia berpartisipasi dengan mengisi kuesioner, sedangkan kriteria eksklusi mencakup dokter internship yang tidak aktif, seperti yang sedang menjalani cuti panjang atau penugasan nonaktif. Adapun kriteria dropout adalah responden yang mengisi kuesioner secara tidak lengkap sehingga tidak dapat diikutsertakan dalam analisis. Perhitungan besar sampel menggunakan batas kesalahan sebesar 5% dan tingkat kepercayaan 95%, menghasilkan jumlah sampel minimal adalah sebanyak 177 responden.

Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data diawali dengan mengidentifikasi dokter internship yang memenuhi kriteria inklusi dan bersedia menjadi responden. Seluruh variabel penelitian diperoleh melalui kuesioner yang telah diadaptasi dari penelitian sebelumnya. Penilaian *Work-Life Balance* (WLB) menggunakan skala yang diadaptasi dari *Psychometric Analysis of the Work/Life Balance Self-Assessment Scale*, sementara variabel *burnout* diukur menggunakan *Maslach Burnout Inventory* (MBI) yang terdiri dari tiga bagian, yaitu bagian *burnout*, *depersonalization*, dan *personal achievement*. Beban kerja dinilai melalui *Quantitative Workload Inventory* (QWI), dan kepuasan kerja dievaluasi dengan *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ). Instrumen-instrumen tersebut dipilih karena memiliki reliabilitasnya yang baik pada studi sebelumnya dan seluruh kuesioner kembali melalui proses uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini untuk memastikan kesesuaian dan konsistensinya. Kuesioner disebarkan secara daring, dan responden diminta mengisi seluruh pertanyaan secara lengkap. Data yang diperoleh kemudian ditabulasi, diperiksa kelengkapannya, diberi kode sesuai variabel penelitian agar dapat dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik.

Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS for Windows versi 25.0. Analisis univariat digunakan untuk menggambarkan karakteristik dasar responden, meliputi usia, jenis kelamin, serta distribusi skor pada variabel *Work-Life Balance* (WLB), beban kerja, *burnout*, dan kepuasan kerja. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan kembali kelayakan instrumen sebelum dilakukan analisis lebih lanjut pada tahap awal. Uji normalitas terhadap data numerik dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov untuk menentukan distribusi data. Analisis bivariat antara variabel independen (WLB, beban kerja, dan *burnout*) dengan variabel dependen (kepuasan kerja) dilakukan melalui uji korelasi Pearson apabila data berdistribusi normal, dan korelasi Spearman digunakan jika data tidak distribusi normal. Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap kepuasan kerja,

penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Nilai signifikansi ditetapkan pada $p < 0,05$. Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel serta interpretasi naratif.

4. Hasil Dan Pembahasan

Karakteristik Responden Penelitian

Berdasarkan karakteristik responden, rata-rata usia responden adalah $24,27 \pm 0,575$ tahun, menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia dewasa muda. Komposisi jenis kelamin didominasi oleh perempuan (63,6%), sedangkan laki-laki mencakup 36,4% dari total responden. Sebagian besar responden yang mengisi kuesioner sedang berada di wahana rumah sakit swasta (92,4%), dengan hanya 0,5% berasal dari rumah sakit pemerintah dan 7,1% dari puskesmas. Distribusi domisili responden yang mengisi kuesioner dalam penelitian ini menunjukkan penyebaran yang bervariasi, dengan proporsi terbesar berasal dari Denpasar (23,9%), diikuti oleh Tabanan (21,7%), Buleleng (15,8%), Gianyar (16,6%), serta persentase lebih kecil dari Badung, Karangasem, dan Klungkung. Jam kerja responden per minggu memiliki rata-rata $46,45 \pm 3,21$ jam, sementara rata-rata shift malam per minggu adalah $1,77 \pm 0,53$ hari, menggambarkan beban kerja yang cukup tinggi dalam populasi ini. Data secara lengkap dapat dilihat pada **Tabel 1**.

Tabel 1. Karakteristik responden penelitian

Karakteristik Responden	N (%)
Usia (tahun) (mean\pmSD)	24,27 \pm 0,575
Jenis Kelamin	
Laki-laki	67 (36,4%)
Perempuan	117 (63,6%)
Tipe Wahana	
RS Pemerintah	1 (0,5%)
RS Swasta	170 (92,4%)
Puskesmas	13 (7,1%)
Domisili	
Badung	7 (3,8%)
Buleleng	29 (15,8%)
Gianyar	31 (16,8%)
Karangasem	17 (9,2%)
Klungkung	16 (8,7%)
Tabanan	40 (21,7%)
Denpasar	44 (23,9%)
Jumlah Jam Kerja per Minggu (jam) (mean\pmSD)	46,45 \pm 3,21
Jumlah Shift Malam per Minggu (hari) (mean\pmSD)	1,77 \pm 0,53

SD (Standar deviasi)

Korelasi antara WLB, Beban Kerja, *Burnout*, dan Kepuasan Kerja Responden Penelitian

Hasil uji korelasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* (WLB) memiliki hubungan positif yang sangat kuat dengan kepuasan kerja ($r = 0,838$, $p < 0,001$), yang mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja seseorang, semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Sebaliknya, beban kerja menunjukkan korelasi negatif yang kuat terhadap kepuasan kerja ($r = -0,765$, $p <$

0,001), sehingga semakin tinggi beban kerja, semakin rendah kepuasan kerja responden. Variabel *burnout* juga memiliki korelasi negatif yang sangat kuat dengan kepuasan kerja ($r = -0,828$, $p < 0,001$). Demikian pula, *depersonalization* memperlihatkan korelasi negatif kuat ($r = -0,796$, $p < 0,001$), menunjukkan bahwa semakin tinggi rasa keterputusan atau sikap sinis terhadap pekerjaan, semakin rendah kepuasan kerja. *Personal achievement* juga berkorelasi negatif signifikan dengan kepuasan kerja ($r = -0,737$, $p < 0,001$), yang berarti bahwa rendahnya perasaan pencapaian pribadi turut berkontribusi pada penurunan kepuasan kerja (Tabel 2).

Tabel 2. Hasil uji korelasi antara WLB, beban kerja, *burnout*, dan kepuasan kerja responden penelitian

		Kepuasan Kerja
WLB	r	0,838
	p	<0,001*
	n	184
Beban Kerja	r	-0,765
	p	<0,001*
	n	184
<i>Burnout</i>	r	-0,828
	p	<0,001*
	n	184
<i>Depersonalization</i>	r	-0,796
	p	<0,001*
	n	184
<i>Personal Achievement</i>	r	-0,737
	p	<0,001*
	n	184

*Nilai p signifikan ($p < 0,05$); WLB (*work life balance*)

Analisis Multivariat WLB, Beban Kerja, dan *Burnout* sebagai Prediktor Kepuasan Kerja Responden Penelitian

Analisis multivariat menggunakan uji regresi linier berganda dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* (WLB) merupakan prediktor paling signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai koefisien $B = 0,666$, $\beta = 0,503$, dan nilai $p < 0,001$, yang mengindikasikan bahwa peningkatan keseimbangan kehidupan kerja secara bermakna meningkatkan kepuasan kerja responden. Variabel *burnout* juga terbukti sebagai prediktor negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja ($B = -0,551$, $\beta = -0,291$, $p = 0,004$), menunjukkan bahwa tingginya tingkat kelelahan emosional berkontribusi terhadap penurunan kepuasan kerja. Selain itu, *depersonalization* memiliki hubungan negatif signifikan dengan kepuasan kerja ($B = -0,556$, $\beta = -0,257$, $p < 0,001$), yang berarti semakin tinggi kecenderungan responden merasa terpisah secara emosional dari pekerjaannya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Sementara itu, beban kerja ($p = 0,698$) dan *personal achievement* ($p = 0,281$) tidak menunjukkan hubungan signifikan dalam memprediksi kepuasan kerja dalam penelitian ini (Tabel 3).

Tabel 3. Analisis multivariat WLB, beban kerja, dan *burnout* sebagai prediktor kepuasan kerja responden penelitian

Variabel	B	SE	Beta	t	p
WLB	0.666	0.058	0.503	11.439	<0.001*
Beban Kerja	-0.146	0.376	-0.038	-0.389	0.698
<i>Burnout</i>	-0.551	0.191	-0.291	-2.881	0.004*
<i>Depersonalization</i>	-0.556	0.149	-0.257	-3.725	<0.001*
<i>Personal Achievement</i>	0.172	0.159	0.092	1.082	0.281

SE (Standar error); *Nilai p signifikan ($p < 0,05$); WLB (*work life balance*)

Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* (WLB), *burnout*, dan *depersonalization* merupakan faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja pada dokter internship di Bali, di mana WLB menjadi prediktor positif paling kuat, sedangkan *burnout* dan *depersonalization* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hubungan kuat antara WLB dan kepuasan kerja sejalan dengan model *Job Demands-Resources* yang menyatakan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya pribadi berdampak langsung pada kesejahteraan psikologis serta performa kerja individu (Claes et al., 2023; Li et al., 2025; Mazzetti et al., 2021). Pada dokter internship yang berada dalam masa transisi dari pendidikan ke praktik klinis, keberadaan waktu yang cukup untuk pemulihan fisik dan psikologis menjadi faktor protektif penting terhadap terjadinya stres dan ketidakpuasan (Cranley et. al., 2016; Fadhli et. al., 2020). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian kesehatan global yang menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan individu menentukan tingkat kepuasan kerja tenaga kesehatan (Abuhammad et. al., 2025; Mohammad, 2014). Sebaliknya, *burnout* dan *depersonalization* ditemukan memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, menunjukkan bahwa kelelahan emosional dan rasa kehilangan emosional dari pekerjaan berperan besar dalam menurunkan kesejahteraan tenaga medis. Hasil ini sejalan dengan studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja diprediksi secara negatif oleh kelelahan emosional, yang mana kelelahan emosional merupakan mediator parsial yang signifikan dalam hubungan antara tuntutan kerja dan kepuasan kerja (Mijakoski et. al., 2015). Kondisi *burnout* pada fase klinis sering dikaitkan dengan tingginya tuntutan administratif, tekanan kerja, serta kurangnya dukungan organisasi, sehingga meningkatkan risiko penurunan motivasi dan performa klinis (Isaacs et. al., 2020). *Depersonalization*, sebagai bagian dari *burnout*, juga turut menyebabkan penurunan empati terhadap pasien dan berpotensi mengganggu pembelajaran klinis serta pengalaman profesional (Zhou, 2025; Sturzu et. al., 2019).

Sementara itu, beban kerja dan *personal achievement* tidak menunjukkan hubungan signifikan dalam model multivariat, namun pada uji korelasi, beban kerja dan *personal achievement* menunjukkan korelasi negatif yang kuat terhadap kepuasan kerja. Pada studi sebelumnya dilaporkan bahwa beban kerja yang tinggi serta kondisi kerja yang sangat menantang menjadi faktor utama ketidakpuasan kerja di kalangan dokter internship di daerah pedesaan (Isaacs et. al., 2020). Dalam model multivariat, beban kerja yang tidak menjadi prediktor signifikan, yang mungkin disebabkan oleh adanya hubungan dengan variabel lain, seperti *burnout* dan *depersonalization*, yang mana pada individu dengan beban kerja tinggi cenderung memicu *burnout* tetapi tidak

berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Studi sebelumnya melaporkan bahwa di antara 412 dokter internship, beban kerja yang tidak seimbang dan tinggi memiliki keterkaitan yang signifikan dengan tingkat kelelahan emosional (Surawattanasakul et. al., 2025). *Personal achievement* juga ditemukan tidak signifikan sebagai prediktor kepuasan kerja, yang mungkin disebabkan oleh variabilitas persepsi pencapaian pribadi pada dokter internship yang masih dalam fase adaptasi profesional.

Temuan ini memberikan implikasi klinis cukup signifikan untuk diterapkan pada program internship. Penyelenggara program internship perlu memastikan bahwa jadwal kerja, supervisi klinis, dan dukungan psikososial mampu mengurangi risiko *burnout* dan meningkatkan WLB dokter internship. Rumah sakit juga dapat mengadopsi strategi pencegahan *burnout* seperti *peer support*, konseling, penguatan budaya kerja suportif, serta monitoring jam kerja. Bagi pembuat kebijakan, data ini menegaskan pentingnya regulasi jam kerja yang aman bagi tenaga medis muda untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan. Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, yaitu mencakup desain *cross-sectional* yang tidak dapat menilai hubungan kausal, serta penggunaan kuesioner daring yang berpotensi menimbulkan bias respon. Meski demikian, hasil penelitian ini dapat memperkuat studi-studi sebelumnya terkait pengaruh aspek psikososial, WLB dan *burnout* terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan, khususnya pada dokter internship.

5. Simpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance*, *burnout*, dan *depersonalization* merupakan determinan utama kepuasan kerja pada dokter internship di Bali. WLB memiliki pengaruh positif paling kuat, sedangkan *burnout* dan *depersonalization* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya intervensi yang berfokus pada peningkatan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, serta pencegahan *burnout* dalam rangka meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan dokter internship yang tentunya dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

6. Daftar Pustaka

- Abuhammad, S., Alzoubi, K. H., Al-Azzam, S., Karasneh, R., Masadeh, M. M., & Alameddine, M. (2025). Work-life balance, job satisfaction, and burnout among nurses in Jordan: A cross-sectional study. *Plos One*, 20(10), e0334603.
- Agarwal, D. P., & Bhakuni, D. S. (2024, September 5). *The influence of work-life balance on job satisfaction and employee performance*. ResearchGate. Retrieved November 28, 2025, from https://www.researchgate.net/publication/383668935_THE_INFLUENCE_OF_WORK-LIFE_BALANCE_ON_JOB_SATISFACTION_AND_EMPLOYEE_PERFORMANCE
- Anugerah, K. P., Zamralita, & Sari, M. P. (2023, November 30). Pengaruh tingkat kepuasan work-life integration terhadap burnout pada profesi dokter: A systematic review without meta-analysis. *Jurnal Muara Medika dan Psikologi Klinis*, 3(2). <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMMPK/article/view/29341>

- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2020, August 28). Job Demands–Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(1), 1-21. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10615806.2020.1797695#d1e330>
- Bodendieck, E., Jung, F.U., & Conrad, I. (2022). The work-life balance of general practitioners as a predictor of burnout and motivation to stay in the profession. *BMC Prim. Care* 23, 218. <https://doi.org/10.1186/s12875-022-01831-7>
- Carod-Artal, F. J., & Vázquez-Cabrera, C. (2012). *Burnout syndrome in an international setting. In burnout for experts: Prevention in the context of living and working* (pp. 15-35). Boston, MA: Springer US.
- Claes, S., Vandepitte, S., Clays, E., & Annemans, L. (2023). How job demands and job resources contribute to our overall subjective well-being. *Frontiers in Psychology*, 14, 1220263.
- Cranley, N. M., Cunningham, C. J., & Panda, M. (2016). Understanding time use, stress and recovery practices among early career physicians: An exploratory study. *Psychology, Health & Medicine*, 21(3), 362-367.
- Dinibutun S. R. (2023). Factors affecting burnout and job satisfaction of physicians at public and private hospitals: a comparative analysis. *Journal of Healthcare Leadership*, 15, 387–401. <https://doi.org/10.2147/JHLS440021>
- Direktorat Jenderal Tenaga Kesehatan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2024, 29 November). 189 dokter dan dokter gigi internsip mulai bertugas di Bali, siap tingkatan pelayanan kesehatan hingga ke pelosok. Diakses dari <https://sdmk-dev.invisi.co.id/pos/berita/189-dokter-dan-dokter-gigi-internsip-mulai-bertugas-di-bali-siap-tingkatkan-pelayanan-kesehatan-hingga-ke-pelosok> pada 28 September 2025.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499.
- Fauzi, M. F. M., Yusoff, H. M., Saruan, N. A. M., Robat, R. M., Manaf, M. R. A., & Ghazali, M. (2020). Fatigue and recovery among Malaysian doctors: The role of work-related activities during non-work time. *BMJ open*, 10(9), e036849.
- Green, F. (2021). British teachers' declining job quality: Evidence from the Skills and Employment Survey. *Oxford Review of Education*, 47(3), 386-403. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03054985.2020.1847719#d1e1635>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hellín, M. F. (2022, September 16). *Relationship between job satisfaction and workload of nurses in adult inpatient units*. MDPI. Retrieved November 28, 2025, from <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/18/11701>
- Isaacs, A. N., Raymond, A., Jacob, A., & Hawkings, P. (2020). Job satisfaction of rural medical interns: A qualitative study. *Australian Journal of Rural Health*, 28(3), 245-251.
- Kanten, S., & Sadullah, Ö. (2012). An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 62, 360–366.
- Kementerian Kesehatan RI. (2014). *Buku 1 pedoman pelaksanaan program internship dokter Indonesia*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI

- Kementerian Kesehatan RI (2022). Peraturan menteri kesehatan republik indonesia nomor 7 tahun 2022 tentang penyelenggaraan program internsip dokter dan dokter gigi.
- Kerdpitak, C., & Jermisittiparsert, K. (2020, February 2). The Effects of Workplace Stress, Work-Life Balance on Turnover Intention: An Empirical Evidence from Pharmaceutical Industry in Thailand. *Systematic Review Pharmacy*, 11(2), 586-594. <https://www.sysrevpharm.org/articles/the-effects-of-workplace-stress-worklife-balance-on-turnover-intention-an-empirical-evidence-from-pharmaceutical-industr.pdf>
- Khateeb, F. R. (2021). Work life balance a review of theories, definitions and policies. *Cross-Cultural Management Journal*, 23(1), 27-55. https://seaopenresearch.eu/Journals/articles/CMJ2021_I1_3.pdf
- Lamuri, A., Shatri, H., Umar, J., Sudaryo, M. K., Malik, K., Sitepu, M. S., & Abdullah, M. (2023). Burnout dimension profiles among healthcare workers in Indonesia. *Heliyon*, 9(3).
- Li, Y., Chen, C., & Yuan, Y. (2025). Evolving the job demands-resources framework to JD-R 3.0: The impact of after-hours connectivity and organizational support on employee psychological distress. *Acta Psychologica*, 253, 104710.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In M. D. Dunnette. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001, February). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2023). Work engagement: A meta-analysis using the job demands-resources model. *Psychological Reports*, 126(3), 1069-1107.
- Mijakoski, D., Karadzinska-Bislimovska, J., Basarovska, V., Stoleski, S., & Minov, J. (2015). Burnout and work demands predict reduced job satisfaction in health professionals working in a surgery clinic. *Macedonian Journal of Medical Sciences*, 3(1), 166.
- Mitra, L. G., Sharma, J., & Walia, H. S. (2024). Improving work-life balance and satisfaction to improve patient care. *Indian Society of Critical Care Medicine*, 28(4), 326-328. <https://doi.org/10.5005/jp-journals-10071-24689>
- Azeem, S. M., & Akhtar, N. (2014). The influence of work life balance and job satisfaction on organizational commitment of healthcare employees. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 18.
- Mustofa, A. (2022, 15 Desember). *Kemenkes tambah biaya hidup dokter internship daerah, sebegini besarannya di bali, wow*. JPNN. Diakses dari <https://bali.jpnn.com/bali-terkini/19820/kemenkes-tambah-biaya-hidup-dokter-internship-daerah-sebegini-besarannya-di-bali-wow?page=3> pada 28 September 2025.
- Panagioti, M., Geraghty, K., Johnson, J., Zhou, A., Panagopoulou, E., Chew-Graham, C., Peters, D., Hodgkinson, A., Riley, R., & Esmail, A. (2018). Association between physician burnout and patient safety, professionalism, and patient satisfaction:

- A systematic review and meta-analysis. *JAMA internal medicine*, 178(10), 1317–1331. <https://doi.org/10.1001/jamainternmed.2018.3713>
- Priantono, D. (2013). Pelaksanaan internsip di Indonesia. *Journal Kedokteran Indonesia*, 1(3), 101-109.
- Pujiarti, P., & Idealistiana, L. (2023). Pengaruh lama kerja dan beban kerja perawat terhadap burnout. *Jurnal Ilmiah Keperawatan (Scientific Journal of Nursing)*, 9(2), 354-360.
- Putri, E, A. (2022, 15 Desember). *Ramai dokter muda keluhkan aturan baru soal internship, dari penempatan hingga bhd tak adil*. *Pikiran Rakyat*. Diakses dari <https://www.pikiran-rakyat.com/nasional/pr-015974383/ramai-dokter-muda-keluhkan-aturan-baru-soal-internship-dari-penempatan-hingga-bhd-tak-adil?page=all> pada 28 September 2025.
- Quick, J. C., Tetrick, L. E., & American Psychological Association. (2011). *Work-family balance: a review and extension of the literature*. In *Handbook of Occupational Health Psychology*. American Psychological Association. Retrieved November 28, 2025, from https://www.researchgate.net/publication/259280583_Work-Family_Balance_A_Review_and_Extension_of_the_Literature
- S., T., & S.N., G. (2021, November 16). Work-life balance: A systematic review. *XIMB Journal of Management*, 20(2), 258–276. <https://www.emerald.com/xjm/article/20/2/258/386869/Work-life-balance-a-systematic-review>
- Sagita, N. S. K. (2022, 21 Desember). *Curhat dokter internship 'gaji seret' tapi beban kerja berlebihan*. *detikHealth*. Diakses dari <https://health.detik.com/berita-detikhealth/d-6472747/curhat-dokter-internship-gaji-seret-tapi-beban-kerja-berlebihan> pada 27 September 2025.
- Sari, D. P., & Ali, H. (2022, March 26). Literature review measurement model of individual behavior and organizational citizenship behavior: individual characteristics, work culture and workload. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 647-656. <https://dinastipub.org/DIJMS/article/view/1133/768>
- Shanafelt, T. D., Boone, S., Tan, L., Dyrbye, L. N., Sotile, W., Satele, D., & Oreskovich, M. R. (2012). Burnout and satisfaction with work-life balance among US physicians relative to the general US population. *Archives of internal medicine*, 172(18), 1377-1385.
- Sturzu L, Lala A, Bisch M, Gutter M, Dobre D, Schwan R. (2019). Empathy and burnout - A cross-sectional study among mental healthcare providers in France. *Journal of medicine and life*, 12(1), 21–29. <https://doi.org/10.25122/jml-2018-0050>
- Sugiharto, F., & Achadi, A. (2018). Analisis kebijakan pemahiran lulusan dokter melalui program internsip dokter Indonesia. *Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia*, 7(1), 26-33.
- Surawattanasakul V, Siviroj P, Kiratipaisarl W, Sirikul W, Phetsayanavin V, Pholvivat C, Auernaruemonsuk, N., & Lamler, C. (2025). Physician burnout, associated factors, and their effects on work performance throughout first-year internships during the COVID-19 pandemic in Thailand: a cross-sectional study. *BMC public health*, 25(1), 1967. <https://doi.org/10.1186/s12889-025-23172-7>
- Tawfik, D. S., Shanafelt, T. D., Dyrbye, L. N., Sinsky, C. A., West, C. P., Davis, A. S., & Sexton, J. B. (2021). Personal and professional factors associated with work-life

- integration among US physicians. *JAMA Network Open*, 4(5), e2111575-e2111575.
- Vidani, J., Sharma, S., & Chauhan, S. (2024). Work-life balance *SSRN*. Retrieved November 28, 2025, from https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4849867
- Wijayanto, N. W., Suroto, & Wahyuni, I. (2020). Hubungan work-life balance dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja perawat di rsud dr. r. soedjati kabupaten grobogan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Undip*, 8(5), 652-656. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm/article/view/27946/24376>
- Wirati, N. P. R., Wati, N. M. N., & Saraswati, N. L. G. I. (2020). Hubungan burnout dengan motivasi kerja perawat pelaksana. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 3(1). https://www.researchgate.net/publication/341765686_Hubungan_Burnout_Dengan_Motivasi_Kerja_Perawat_Pelaksana
- Xi, N., Hamari, J., Riar, M., Gama, F., & Chen, J. (2022). The challenges of entering the metaverse: An experiment on the effect of extended reality on workload. *Information Systems Frontiers*, 25, 659-680. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10796-022-10244-x>
- Zhou H. (2025). Relationship between empathy and burnout as well as potential affecting and mediating factors from the perspective of clinical nurses: a systematic review. *BMC nursing*, 24(1), 38. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-02701-0>