



Peran *Burnout Syndrome* sebagai Variabel Intervening dalam Hubungan antara *Work–Life Balance* dan *Turnover Intention* pada Dokter Umum RSUD Balaraja

Ilham Dianugraha^{1*}, Arif Rachman², Rinawati³

^{1,3}Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, Bandung, Indonesia.

²Departemen Biologi Sel dan Biomolekuler, Fakultas Kedokteran, Universitas Pertahanan Indonesia, Bogor, Indonesia

*Penulis Korespondensi: idianugraha@gmail.com

Abstract. *General practitioners play a crucial role in the delivery of healthcare services in public hospitals, where limited organizational resources and high service demands often place significant pressure on medical personnel. These conditions may disturb work–life balance, increase the risk of burnout syndrome, and ultimately lead to higher turnover intention. This study aimed to analyze the effect of work–life balance on turnover intention, with burnout syndrome acting as an intervening variable among general practitioners at RSUD Balaraja. An observational analytic design with a cross-sectional approach was applied, involving all 40 general practitioners working in the emergency department and inpatient units through a total sampling technique. Data were collected using standardized instruments, namely the Work–Life Balance Scale, Maslach Burnout Inventory, and the Intention to Quit Questionnaire. Data analysis was conducted using Spearman correlation and Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). The results revealed a significant relationship between work–life balance and burnout syndrome, as well as between work–life balance and turnover intention. Burnout syndrome was also significantly associated with turnover intention. Further analysis showed that work–life balance had both direct and indirect effects on turnover intention, with burnout syndrome partially mediating this relationship. In conclusion, work–life balance and burnout syndrome are important determinants of turnover intention among general practitioners. Therefore, hospital management should prioritize strategies such as workload regulation, enhanced organizational support, and burnout prevention to retain medical staff and maintain the quality of healthcare services in public hospitals.*

Keywords: *Burnout Syndrome; General Practitioners; Public Hospital; Turnover Intention; Work–Life Balance.*

Abstrak. Dokter umum memainkan peran penting dalam penyediaan layanan kesehatan di rumah sakit umum, di mana keterbatasan sumber daya organisasi dan tingginya tuntutan layanan seringkali memberikan tekanan signifikan pada tenaga medis. Kondisi ini dapat mengganggu keseimbangan kerja-kehidupan, meningkatkan risiko sindrom kelelahan (*burnout syndrome*), dan pada akhirnya menyebabkan niat berhenti kerja yang lebih tinggi. Studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kerja-kehidupan terhadap niat berhenti kerja, dengan sindrom kelelahan sebagai variabel intervening di antara dokter umum di RSUD Balaraja. Desain analitik observasional dengan pendekatan cross-sectional diterapkan, melibatkan seluruh 40 dokter umum yang bekerja di unit gawat darurat dan rawat inap melalui teknik pengambilan sampel total. Data dikumpulkan menggunakan instrumen standar, yaitu Skala Keseimbangan Kerja-Kehidupan, Inventaris Kelelahan Maslach, dan Kuesioner Niat Berhenti Kerja. Analisis data dilakukan menggunakan korelasi Spearman dan Pemodelan Persamaan Struktural–Kuadrat Terkecil Parsial (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan antara keseimbangan kerja-kehidupan dan sindrom kelelahan, serta antara keseimbangan kerja-kehidupan dan niat berhenti kerja. Sindrom kelelahan juga secara signifikan berhubungan dengan niat berhenti kerja. Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap niat berhenti kerja, dengan sindrom kelelahan (*burnout syndrome*) sebagian memediasi hubungan ini. Kesimpulannya, keseimbangan kerja-kehidupan dan sindrom kelelahan merupakan penentu penting dari niat berhenti kerja di kalangan dokter umum. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit harus memprioritaskan strategi seperti pengaturan beban kerja, peningkatan dukungan organisasi, dan pencegahan kelelahan untuk mempertahankan staf medis dan menjaga kualitas layanan kesehatan di rumah sakit umum.

Kata kunci: *Burnout Syndrome, Dokter Umum, Rumah Sakit Daerah, Turnover Intention, Work–Life Balance.*

1. LATAR BELAKANG

Tenaga medis, khususnya dokter umum merupakan pilar utama dalam sistem pelayanan rumah sakit, terutama pada unit pelayanan dengan intensitas kerja tinggi seperti Instalasi Gawat Darurat dan rawat inap. Kompleksitas tuntutan klinis, beban kerja yang tinggi, jam kerja panjang, serta tanggung jawab profesional yang berkelanjutan menjadikan dokter sebagai kelompok profesi yang rentan mengalami tekanan psikologis dan gangguan kesejahteraan kerja. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia rumah sakit, kondisi tersebut berpotensi memengaruhi stabilitas organisasi melalui meningkatnya kecenderungan berpindah kerja (*turnover intention*). (Guo et al., 2025; Victoria Fedorovna Jekova, 2021)

Fenomena *turnover intention* merupakan permasalahan global yang semakin menonjol, khususnya pada sektor dengan tuntutan kerja tinggi seperti pelayanan kesehatan. Survei regional menunjukkan bahwa sekitar 74% pekerja di kawasan Asia Pasifik pada tahun 2022 menyatakan memiliki niat untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya, dengan angka yang lebih tinggi ditemukan di Indonesia sebesar 84%, sehingga menempatkan Indonesia sebagai negara dengan tingkat *turnover intention* tertinggi kedua setelah India. Kondisi ini juga tercermin pada sektor pelayanan kesehatan, di mana penelitian Sabatini (2023) di rumah sakit daerah Solo melaporkan bahwa lebih dari 90% pegawai mengalami *turnover intention*. (Sabatini et al., 2023; Suaib et al., 2024)

Salah satu determinan penting kesejahteraan tenaga kesehatan adalah *work–life balance* (WLB), yang merefleksikan kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal secara harmonis. Ketidakseimbangan antara kedua domain ini telah dikaitkan dengan meningkatnya stres kronis, kelelahan emosional, serta gangguan kesehatan mental. (Widayana et al., 2025) Pada dokter umum, ketidakmampuan mempertahankan *work–life balance* tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga dapat memengaruhi mutu pelayanan medis, keselamatan pasien, dan kontinuitas layanan kesehatan. (Widayana et al., 2025)

Selain itu, *burnout syndrome* dapat turut memengaruhi kondisi ini yang ditandai oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian personal. Burnout pada tenaga kesehatan telah diidentifikasi sebagai masalah global yang berdampak luas, termasuk penurunan empati terhadap pasien, meningkatnya kesalahan medis, serta memburuknya hubungan profesional. (Stehman et al., 2019; Wang et al., 2020) *Burnout* yang tidak tertangani berkontribusi terhadap meningkatnya *turnover intention*, yaitu keinginan individu untuk meninggalkan organisasi secara sukarela. (Oh et al., 2025)

Berdasarkan latar belakang tersebut dan tingginya tingkat *turnover rate* dokter umum yang bertugas di Instalasi Gawat Darurat dan rawat inap yang mencapai 23%. penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work–life balance terhadap turnover intention dengan burnout syndrome sebagai variabel intervening pada dokter umum di RSUD Balaraja. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia rumah sakit serta menjadi dasar perumusan kebijakan strategis untuk meningkatkan kesejahteraan dokter dan keberlanjutan pelayanan kesehatan.

2. KAJIAN TEORITIS

Work–life balance merupakan konsep yang menggambarkan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal secara harmonis. Ketidakseimbangan antara kedua domain tersebut dapat menimbulkan konflik peran yang berdampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis dan kinerja profesional. Pada tenaga kesehatan, khususnya dokter umum, tantangan dalam mencapai *work–life balance* menjadi semakin nyata akibat beban kerja tinggi, jam kerja panjang, serta tanggung jawab klinis yang berkelanjutan. Berbagai studi menunjukkan bahwa rendahnya *work–life balance* berkaitan dengan meningkatnya stres kerja dan menurunnya kepuasan profesional pada dokter. (Ferguson et al., 2020; Parida et al., 2023)

Burnout syndrome merupakan respons psikologis terhadap stres kerja kronis yang ditandai oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian personal. Profesi medis termasuk kelompok yang paling rentan mengalami burnout karena intensitas interaksi dengan pasien dan tuntutan pengambilan keputusan klinis yang kompleks. Burnout pada dokter telah dikaitkan dengan berbagai konsekuensi negatif, termasuk penurunan empati, meningkatnya risiko kesalahan medis, serta memburuknya kualitas pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, burnout dipandang sebagai indikator penting kesejahteraan tenaga medis dan kualitas sistem pelayanan kesehatan. (Boyle et al., 2025; West et al., 2018; Zakerkish et al., 2024)

Ketidakseimbangan kehidupan kerja berkontribusi terhadap akumulasi kelelahan emosional dan menurunnya kapasitas coping individu, sehingga meningkatkan risiko burnout. Sebaliknya, work–life balance yang baik berperan sebagai faktor protektif dengan membantu individu memulihkan energi psikologis dan mempertahankan keterikatan profesional. Temuan ini menguatkan pandangan bahwa upaya organisasi dalam meningkatkan *work–life balance* berpotensi menurunkan tingkat *burnout* pada tenaga kesehatan. (Bodendieck et al., 2022; Cohen et al., 2023)

Turnover intention didefinisikan sebagai kecenderungan individu untuk meninggalkan organisasi secara sukarela dan merupakan prediktor kuat terjadinya turnover aktual. Dalam konteks rumah sakit, *turnover intention* pada dokter umum menjadi isu strategis karena berdampak pada kontinuitas pelayanan, stabilitas tenaga medis, serta peningkatan biaya organisasi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *burnout syndrome* berperan signifikan dalam meningkatkan *turnover intention*, sementara *work–life balance* yang baik dapat menurunkan niat berpindah kerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui penurunan *burnout*. (Zhang et al., 2021; Zhou et al., 2022)

3. METODE PENELITIAN

Desain dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini merupakan studi observasional analitik dengan desain potong lintang (*cross-sectional*) dan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work–life balance* terhadap *turnover intention* dengan *burnout syndrome* sebagai variabel intervening. Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Balaraja pada Oktober 2025.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dokter umum RSUD Balaraja yang bekerja aktif di Instalasi Gawat Darurat dan unit rawat inap. Jumlah populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah 40 dokter umum, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Pendekatan ini dipilih untuk memaksimalkan kekuatan statistik dan menghindari bias seleksi mengingat ukuran populasi yang relatif kecil dan homogen.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode survei dengan instrumen kuesioner terstruktur sebagai sumber data primer. Metode survei dipilih karena memungkinkan pengumpulan data secara langsung dari responden yang menjadi subjek penelitian. Seluruh instrumen yang digunakan merupakan kuesioner baku yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas pada penelitian terdahulu, sehingga menjamin konsistensi pengukuran dan keandalan hasil. (Rachman et al., 2024)

Kuesioner disusun dalam bentuk skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju) dan disebarluaskan secara daring menggunakan Google Form. Sebelum pengisian kuesioner, setiap responden diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian dan menyatakan persetujuan melalui informed consent, dengan menjamin kerahasiaan identitas dan kerahasiaan data sesuai dengan prinsip etika penelitian.

Instrumen yang digunakan meliputi:

- 1) Maslach Burnout Inventory (MBI) untuk mengukur *burnout syndrome*,
- 2) Work–Life Balance Scale berdasarkan Fisher (2022) yang telah disesuaikan oleh Gunawan (2019),
- 3) Intention to Quit Questionnaire berdasarkan Mobley (1977) untuk mengukur *turnover intention*.

Analisis Data

Analisis univariat digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja, dan penghasilan, serta untuk mendeskripsikan distribusi variabel penelitian dalam bentuk rerata dan simpangan baku. Analisis bivariat dilakukan menggunakan korelasi Spearman (Spearman's rho) untuk menilai arah dan kekuatan hubungan antara *work–life balance*, *burnout syndrome*, dan *turnover intention*. Hubungan dianggap bermakna secara statistik apabila nilai $p < 0,05$.

Lalu dilakukan analisis multivariat menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) untuk menguji hubungan kausal antar konstruk laten secara simultan, termasuk efek mediasi *burnout syndrome*. Evaluasi model pengukuran dilakukan melalui penilaian outer loading, Average Variance Extracted (AVE), Composite Reliability, dan Cronbach's Alpha. Validitas diskriminan dinilai menggunakan kriteria Fornell–Larcker dan Heterotrait–Monotrait Ratio (HTMT). Model struktural dievaluasi melalui nilai R^2 , path coefficient, effect size (f^2), dan Standardized Root Mean Square Residual (SRMR). Efek mediasi dianalisis menggunakan pendekatan Variance Accounted For (VAF) untuk menentukan derajat mediasi. (Wijaya et al., 2024)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Tabel 1, penelitian ini melibatkan 40 responden dengan rerata usia 29,68 tahun, yang menunjukkan bahwa sebagian besar subjek berada pada kelompok usia dewasa muda dan usia produktif. Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 26 orang (65%), sementara laki-laki berjumlah 14 orang (35%). Distribusi status pernikahan menunjukkan proporsi yang seimbang antara responden yang menikah dan belum menikah, masing-masing sebanyak 20 orang (50%). Berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun (16 orang; 40%), diikuti oleh masa kerja 0–1 tahun (13 orang; 32,5%) dan 1–2 tahun (10 orang; 25%), sedangkan responden dengan masa kerja 2–3 tahun merupakan proporsi terkecil (1 orang; 2,5%). Dari aspek pendapatan, mayoritas responden berada pada kelompok Rp10–15 juta (18 orang; 45%), diikuti oleh Rp15–20 juta

(15 orang; 37,5%), Rp5–10 juta (5 orang; 12,5%), dan pendapatan di atas Rp20 juta sebagai kelompok terkecil (2 orang; 5%), yang secara keseluruhan menunjukkan bahwa karakteristik responden didominasi oleh individu usia produktif dengan tingkat pengalaman kerja dan pendapatan menengah.

Tabel 1. Data Demografi Responden.

Data Deskriptif	Keterangan	Rerata	Jumlah (n)	Presentase (%)
Usia		29,68 tahun		
Jenis Kelamin	Laki-Laki		14	35%
	Perempuan		26	65%
Status Pernikahan	Menikah		20	50%
	Belum Menikah		20	50%
Lama Bekerja	0 – 1 tahun		13	32,5%
	1 – 2 Tahun		10	25%
	2 – 3 Tahun		1	40%
	> 3 Tahun		16	2,5%
Pendapatan	5 – 10 Juta		5	12,5%
	10 – 15 Juta		18	45%
	15 – 20 Juta		15	37,5%
	> 20 Juta		2	5%

Berdasarkan hasil uji korelasi Spearman's rho pada Tabel 2, ditemukan hubungan yang bermakna secara statistik antara worklife balance, burnout syndrome, dan turnover intention pada responden ($n = 40$). Worklife balance menunjukkan korelasi yang cukup kuat dengan burnout syndrome ($r = 0,593$; $p < 0,001$) serta dengan turnover intention ($r = 0,604$; $p < 0,001$), yang mengindikasikan bahwa perubahan pada keseimbangan kehidupan kerja berasosiasi signifikan dengan tingkat burnout dan kecenderungan responden untuk meninggalkan pekerjaannya. Selain itu, burnout syndrome juga memiliki korelasi sedang dan signifikan dengan turnover intention ($r = 0,464$; $p = 0,003$), menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat burnout, semakin besar pula niat untuk keluar dari pekerjaan. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan adanya keterkaitan yang erat antara ketiga variabel tersebut, di mana worklife balance dan burnout syndrome berperan penting dalam memengaruhi turnover intention pada populasi yang diteliti.

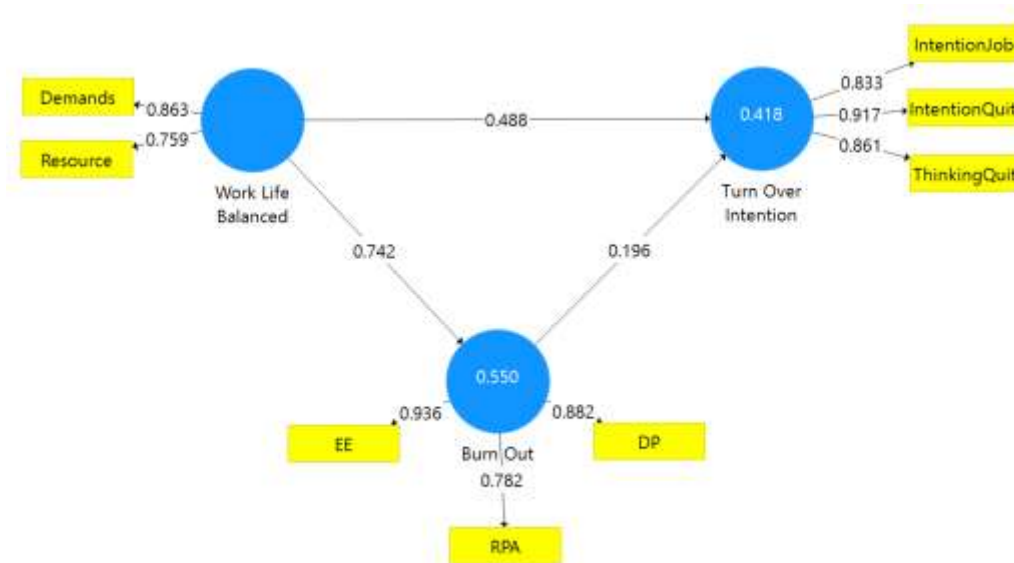
Tabel 2. Hubungan *Worklife Balance*, *Burnout Syndrome*, dan *Turnover Intention*.

Uji Korelasi Spearman's Rho		<i>Worklife Balance</i>	<i>Burnout Syndrome</i>	<i>Turnover Intention</i>
<i>Worklife Balance</i>	Koefisien	1.000	0.593	0.604
	Korelasi			
	Sig. (2-tailed)	-	0.000	0.000

	N	40	40	40
<i>Burnout Syndrome</i>	Koefisien Korelasi	0.593	1.000	0.464
	Sig. (2-tailed)	0.000	-	0.003
	N	40	40	40
<i>Turnover Intention</i>	Koefisien Korelasi	0.604	0.464	1.000
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.003	-
	N	40	40	40

Berdasarkan hasil analisis SEM-PLS, *work life balance* terbukti berperan penting dalam memengaruhi *burnout* dan *turnover intention*. Konstruk *work life balance* dibentuk secara kuat oleh indikator job demands (loading = 0,863) dan job resources (loading = 0,759). Secara struktural, *work life balance* memiliki pengaruh langsung yang kuat terhadap *burnout* ($\beta = 0,742$), dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,550, yang menunjukkan bahwa 55,0% variasi *burnout* dapat dijelaskan oleh keseimbangan kehidupan kerja. Konstruk *burnout* direfleksikan dengan baik oleh tiga dimensi utama, yaitu emotional exhaustion (loading = 0,936), depersonalization (loading = 0,882), dan reduced personal accomplishment (loading = 0,782), yang menegaskan validitas konstruk kelelahan kerja dalam model ini.

Selanjutnya, *work life balance* juga menunjukkan pengaruh langsung terhadap *turnover intention* ($\beta = 0,488$), sementara *burnout* memberikan kontribusi tambahan meskipun dengan kekuatan yang lebih moderat ($\beta = 0,196$). Nilai R^2 pada konstruk *turnover intention* sebesar 0,418 menunjukkan bahwa kombinasi *work life balance* dan *burnout* mampu menjelaskan 41,8% variasi niat responden untuk meninggalkan pekerjaan. Konstruk *turnover intention* direpresentasikan secara kuat oleh indikator intention to leave the job (loading = 0,833), intention to quit (loading = 0,917), dan thinking of quitting (loading = 0,861). Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa *work life balance* berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui *burnout*, sehingga perbaikan keseimbangan kehidupan kerja berpotensi menurunkan kelelahan kerja sekaligus menekan niat berpindah kerja.



Gambar 1. Model Pengaruh Work-Life Balance terhadap Turnover Intention dengan Burnout sebagai Variabel Intervening pada Dokter Umum RSUD Balaraja.

Work-life balance merupakan determinan penting kesejahteraan psikologis dokter umum dan stabilitas sumber daya manusia di rumah sakit. Hubungan signifikan antara *work-life balance* dan burnout syndrome sejalan dengan *Job Demands–Resources Model*, yang menjelaskan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan kerja yang tinggi dan keterbatasan sumber daya organisasi berkontribusi terhadap kelelahan emosional dan penurunan kapasitas adaptasi. Dalam konteks rumah sakit daerah, dokter umum sering menghadapi beban kerja klinis dan administratif yang tinggi, keterbatasan tenaga, serta tekanan pelayanan berkelanjutan, sehingga risiko terjadinya burnout meningkat ketika keseimbangan kehidupan kerja tidak tercapai. (Dharmahayu & Andriani, 2025; Scheepers et al., 2020; Xie et al., 2019)

Burnout syndrome berhubungan secara signifikan dengan turnover intention, menunjukkan bahwa kelelahan kerja berdampak pada menurunnya keterikatan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Tingginya *turnover intention* pada dokter umum memiliki implikasi manajerial yang luas, termasuk terganggunya kontinuitas pelayanan, meningkatnya beban kerja tenaga medis yang tersisa, serta bertambahnya biaya organisasi untuk rekrutmen dan pelatihan. Oleh karena itu, *burnout syndrome* perlu dipandang sebagai isu organisasi yang memengaruhi kinerja dan keberlanjutan pelayanan rumah sakit, bukan semata-mata sebagai permasalahan individual tenaga medis. (Apaydin et al., 2025; Zhang et al., 2021)

Peran *burnout syndrome* sebagai mediator parsial dalam hubungan antara *work-life balance* dan *turnover intention* menunjukkan bahwa pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap niat berpindah kerja tidak sepenuhnya dijelaskan oleh kelelahan kerja. Temuan ini mengindikasikan keterlibatan faktor lain, seperti kepuasan kerja, sistem kompensasi, keadilan

organisasi, peluang pengembangan karier, serta kualitas kepemimpinan dan iklim kerja. Dengan demikian, intervensi manajerial yang efektif memerlukan pendekatan komprehensif yang tidak hanya berfokus pada pencegahan burnout, tetapi juga pada perbaikan aspek struktural dan budaya organisasi. (Feng et al., 2023; Yulia et al., 2025)

Dalam perspektif manajemen rumah sakit, peningkatan work–life balance perlu diintegrasikan ke dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia melalui pengaturan beban kerja yang proporsional, fleksibilitas jadwal, kejelasan peran, dan dukungan organisasi yang memadai. Pendekatan ini memiliki relevansi khusus bagi rumah sakit daerah yang menghadapi keterbatasan sumber daya dan tuntutan pelayanan publik yang tinggi. Upaya sistematis untuk meningkatkan kesejahteraan dokter umum diharapkan berkontribusi terhadap penurunan *turnover intention*, peningkatan mutu pelayanan, serta keberlanjutan sistem pelayanan kesehatan. (Schaefer et al., 2021; Widayana et al., 2025)

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Work–life balance dan burnout syndrome memiliki peran penting dalam memengaruhi turnover intention pada dokter umum di rumah sakit daerah. Ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya organisasi berkontribusi terhadap meningkatnya kelelahan kerja, yang selanjutnya berdampak pada niat berpindah kerja. Burnout syndrome berperan sebagai mediator parsial, menunjukkan bahwa pengaruh work–life balance terhadap turnover intention bersifat langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, strategi manajemen rumah sakit yang menitikberatkan pada pengelolaan beban kerja yang proporsional, penguatan dukungan organisasi, serta upaya sistematis pencegahan burnout diperlukan untuk menjaga stabilitas tenaga medis dan meningkatkan mutu serta keberlanjutan pelayanan rumah sakit daerah.

DAFTAR REFERENSI

- Apaydin, E. A., Yoo, C. K., Stockdale, S. E., Jackson, N. J., Yano, E. M., Nelson, K. M., Mohr, D. C., & Rose, D. E. (2025). Burnout and turnover among Veterans Health Administration primary care providers from fiscal years 2017–2021. *Medical Care*, 63(4), 273–282. <https://doi.org/10.1097/MLR.0000000000002087>
- Bodendieck, E., Jung, F. U., Conrad, I., Riedel-Heller, S. G., & Hussenöeder, F. S. (2022). The work–life balance of general practitioners as a predictor of burnout and motivation to stay in the profession. *BMC Primary Care*, 23(1), 218. <https://doi.org/10.1186/s12875-022-01831-7>

- Boyle, A. B., Shay, D., Martyn, T., Savage, E., MacLean, S. B. M., & Every-Palmer, S. (2025). Burnout in New Zealand resident doctors: A cross-sectional study of prevalence and risk factors. *BMJ Open*, 15(1), e089034. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2024-089034>
- Cohen, C., Pignata, S., Bezak, E., Tie, M., & Childs, J. (2023). Workplace interventions to improve well-being and reduce burnout for nurses, physicians and allied healthcare professionals: A systematic review. *BMJ Open*, 13(6), e071203. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-071203>
- Dharmahayu, N. P. M., & Andriani, R. (2025). Pengaruh self-efficacy dan workload terhadap turnover intention dengan work–life balance sebagai variabel mediasi (Studi pada perawat non-PNS di RS Bhayangkara Denpasar). *Journal of Scientech Research and Development*, 7(1), 437–448. <https://doi.org/10.56670/jsrd.v7i1.902>
- Feng, J., Sang, W., Lei, Z., Qu, G., Li, X., Ferrier, A., Jiang, H., Pu, B., & Gan, Y. (2023). The impact of burnout on turnover intention among Chinese general practitioners: The mediating effect of job satisfaction and the moderating effect of professional identity. *International Journal of Social Psychiatry*, 69(3), 705–713. <https://doi.org/10.1177/00207640221133939>
- Ferguson, J., Scallan, S., Lyons-Mariss, J., & Ball, K. (2020). Exploring work–life balance at appraisal and how this links with organisational support. *British Journal of General Practice*, 70(697), 411–412. <https://doi.org/10.3399/bjgp20X712109>
- Guo, B., Li, Y., Fu, Y., Li, M., Wang, Y., Liu, S., Zhou, Y., Liu, Y., & Tang, P. (2025). Strengthening workforce resilience to sustain community health services during crises: Evidence from Chinese general practitioners. *Frontiers in Public Health*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1633175>
- Oh, R. C., Mohr, D. C., & Schult, T. M. (2025). VA physicians’ intent to leave and correlations to drivers of burnout: A cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 25(1), 125. <https://doi.org/10.1186/s12913-024-12079-5>
- Parida, S., Aamir, A., Alom, J., Rufai, T. A., & Rufai, S. R. (2023). British doctors’ work–life balance and home-life satisfaction: A cross-sectional study. *Postgraduate Medical Journal*, 99(1169), 198–206. <https://doi.org/10.1136/postgradmedj-2021-141338>
- Rachman, A., Yochanan, E., Samanlangi, A., & Purnomo, H. (2024). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*.
- Sabatini, M. S. N., Dwiantoro, L., & Dewi, N. S. (2023). Turnover intention perawat di rumah sakit. *Jurnal Surya Muda*, 5(1), 104–109. <https://doi.org/10.38102/jsm.v5i1.150>
- Schaefer, R., Jenkins, L. S., & North, Z. (2021). Retaining doctors and reducing burnout through a flexible work initiative in a rural South African training hospital. *African Journal of Primary Health Care & Family Medicine*, 13(1). <https://doi.org/10.4102/phcfm.v13i1.2799>
- Scheepers, R., Silkens, M., van den Berg, J., & Lombarts, K. (2020). Associations between job demands, job resources and patient-related burnout among physicians: Results from a multicentre observational study. *BMJ Open*, 10(9), e038466. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-038466>
- Stehman, C., Testo, Z., Gershaw, R., & Kellogg, A. (2019). Burnout, drop out, suicide: Physician loss in emergency medicine, Part I. *Western Journal of Emergency Medicine*, 20(3), 485–494. <https://doi.org/10.5811/westjem.2019.4.40970>

- Suaib, A. N. A. I. N., Tayeb, A. M., Thalib, T., & Nurhikmah, N. (2024). Job insecurity dan turnover intention: Studi pada karyawan kontrak. *Jurnal Psikologi Karakter*, 4(1), 208–214. <https://doi.org/10.56326/jpk.v4i1.3626>
- Victoria Fedorovna Jekova. (2021). Features of occupational stress in doctors and other medical practitioners. *World Journal of Biology Pharmacy and Health Sciences*, 6(3), 013–019. <https://doi.org/10.30574/wjbphs.2021.6.3.0059>
- Wang, J., Wang, W., Laureys, S., & Di, H. (2020). Burnout syndrome in healthcare professionals who care for patients with prolonged disorders of consciousness: A cross-sectional survey. *BMC Health Services Research*, 20(1), 841. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05694-5>
- West, C. P., Dyrbye, L. N., & Shanafelt, T. D. (2018). Physician burnout: Contributors, consequences and solutions. *Journal of Internal Medicine*, 283(6), 516–529. <https://doi.org/10.1111/joim.12752>
- Widayana, I. G., Agustina, H., & Mediawati, A. (2025). Factors associated with work–life balance among nurses in hospitals: A socio-ecological scoping review. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 18, 4511–4521. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S534729>
- Wijaya, E., Indriyati, R., Rinawati, R., Utami, R. N., Negsih, T. A., Suharyanto, S., Hermawan, E., Deseria, R., Aziza, N., & Judijanto, L. (2024). *Pengantar statistika: Konsep dasar untuk analisis data*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Xie, D., Fan, H., Ren, Z., Fan, J., & Gao, Q. (2019). Identifying clonal origin of multifocal hepatocellular carcinoma and its clinical implications. *Clinical and Translational Gastroenterology*, 10(2), e00006. <https://doi.org/10.14309/ctg.0000000000000006>
- Yulia, G., Lani, O., Talia, D., Yosefa, D., Mursi, J., Tali, S., Tal, B., & Ayala, B. (2025). The mediating effect of burnout and job satisfaction on the relationship between professional identity, occupational stress, and turnover intentions in the post-pandemic era. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, 22(2). <https://doi.org/10.1111/wvn.70014>
- Zakerkish, M., Shakurnia, A., Hafezi, A., & Maniati, M. (2024). Association between burnout and empathy in medical residents. *PLOS ONE*, 19(4), e0301636. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0301636>
- Zhang, T., Feng, J., Jiang, H., Shen, X., Pu, B., & Gan, Y. (2021). Association of professional identity, job satisfaction and burnout with turnover intention among general practitioners in China: Evidence from a national survey. *BMC Health Services Research*, 21(1), 382. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06322-6>
- Zhou, A. Y., Zghebi, S. S., Hodgkinson, A., Hann, M., Grigoroglou, C., Ashcroft, D. M., Esmail, A., Chew-Graham, C. A., Payne, R., Little, P., de Lusignan, S., Cheraghi-Sohi, S., Spooner, S., Zhou, A. K., Kontopantelis, E., & Panagioti, M. (2022). Investigating the links between diagnostic uncertainty, emotional exhaustion, and turnover intention in general practitioners working in the United Kingdom. *Frontiers in Psychiatry*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2022.936067>