

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MEKANISME KOPING PERAWAT TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA DAN TURNOVER INTENTION DI RUMAH SAKIT BAPTIS KEDIRI

Citrawatik Dwi Skripsia

Institut Ilmu Kesehatan STRADA Indonesia

Email : citraskripsia@gmail.com

Abstrak

Received: 01-04-2023

Revised : 22-04-2023

Accepted: 27-04-2023

Produktivitas adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan, sedangkan produktivitas kerja ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya termasuk kualitas untuk kerja. Keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah rencana karyawan untuk berniat keluar kerja dari pekerjaan yang sekarang dan berusaha menemukan pekerjaan lain dalam waktu dekat. Produktivitas kerja perawat sangat dibutuhkan untuk menciptakan kualitas layanan prima yang berdampak pada berkualitasnya pelayanan di rumah sakit dengan kemampuan mekanisme koping yang baik, sehingga kepuasan kerja tinggi dan turnover intention rendah. Oleh karena itu rumah sakit harus memiliki komitmen profesional dalam pengelolaan SDM perawat. Desain penelitian kuantitatif dengan cross sectional study dilakukan kepada 145 perawat di Rumah Sakit Baptis Kediri. Penentuan sampel menggunakan tehnik proportionate random sampling. Uji statistic yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan hasil bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja perawat ($p=0,098$), pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention perawat ($p=0,007$), pengaruh mekanisme koping terhadap produktivitas kerja perawat ($p=0,001$), pengaruh mekanisme koping terhadap turnover intention perawat ($p=0,012$), pengaruh kepuasan kerja dan mekanisme koping secara simultan terhadap produktivitas kerja perawat ($p=0,001$) dengan nilai $R^2 = 0,090$ (9%) dan pengaruh kepuasan kerja dan mekanisme koping secara simultan terhadap turnover intention perawat ($p=0,002$) dengan nilai $R^2 =$

0,082 (8,2%). Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat, kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention perawat, mekanisme koping berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat, mekanisme koping berpengaruh terhadap turnover intention perawat, kepuasan kerja dan mekanisme koping secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat, dan kepuasan kerja dan mekanisme koping secara simultan berpengaruh terhadap turnover intention perawat.

Kata kunci: Kepuasan kerja; mekanisme koping; produktivitas kerja; turnover intention; perawat

Abstract

Productivity is a mental attitude that has the spirit to make improvements, while work productivity is aimed at getting as much work as possible including the quality of work. Turnover intention is an employee's plan to leave their current job and try to find another job in the near future. Nurses' work productivity is needed to create excellent service quality which has an impact on the quality of service in hospitals with good coping mechanisms, so that job satisfaction is high and turnover intention is low. Therefore, hospitals must have a professional commitment in managing nurse human resources. Quantitative research design with cross sectional study conducted on 145 nurses at Baptist Hospital Kediri. Sample determination using proportionate random sampling technique. The statistical test used is multiple linear regression. The results of multiple linear regression tests show the results that the effect of job satisfaction on nurse work productivity ($p = 0.098$), the effect of job satisfaction on nurse turnover intention ($p = 0.007$), the effect of coping mechanisms on nurse work productivity ($p = 0.001$), the effect of coping mechanisms on nurse turnover intention ($p = 0, 012$), the effect of job satisfaction and coping mechanisms simultaneously on nurses' work productivity ($p=0.001$) with an R square value = 0.090 (9%) and the effect of job satisfaction and coping mechanisms simultaneously on nurses' turnover intention ($p=0.002$) with an R square value = 0.082 (8.2%). Job satisfaction has no effect on nurse work productivity, job satisfaction affects nurse turnover intention, coping mechanisms affect nurse

work productivity, coping mechanisms affect nurse turnover intention, job satisfaction and coping mechanisms simultaneously affect nurse work productivity, and job satisfaction and coping mechanisms simultaneously affect nurse turnover intention.

Keywords: *Job satisfaction; coping mechanisms; work productivity; turnover intention; nurses.*

*Correspondence Author: Citrawatik Dwi Skripsia
Email: citraskripsia@gmail.com



PENDAHULUAN

Keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan professional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan berdasarkan ilmu dan kiat keperawatan berbentuk pelayanan biologis, psikologis, sosiologis dan spiritual yang komprehensif / *holistic* yang ditujukan kepada individu, keluarga dan masyarakat baik dalam keadaan sehat atau sakit yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia yang mengacu pada standar professional keperawatan dan menggunakan etika keperawatan sebagai tuntutan utama (Gillies, 1996). Keberhasilan pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi perawat dalam memberikan perawatan yang berkualitas bagi klien. (Potter Perry, 2012)

Kontribusi pelayanan keperawatan sangat penting terhadap peningkatan mutu pelayanan kesehatan dan salah satu ukuran keberhasilan pelayanan keperawatan yang baik adalah seberapa besar produktifitas para perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang baik kepada pasien dan keluarganya. Dengan produktifitas kerja para perawat yang tinggi, maka pelayanan di rumah sakit akan semakin baik, keuntungan dalam organisasi keperawatan akan meningkat dan kepuasan klien sebagai penerima jasa pelayanan Keperawatan akan terpenuhi. Produktifitas secara umum dapat didefinisikan sebagai nilai *output* dalam hubungannya dengan satuan *input* tertentu. Produktifitas kerja perawat (individu) adalah bagaimana individu / perawat melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja (*Job Performance*). Produktifitas perawat merupakan hasil dari salah satu sub variable kepuasan perawat, kepuasan klien, pendokumentasian asuhan keperawatan (pengkajian, diagnosis, intervensi, implementasi dan evaluasi) dan komunikasi perawat-pasien (Wahyudi & Gunarto, 2019) .

Turnover perawat yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi rumah sakit, baik dari segi biaya, sumber daya maupun motivasi karyawan. *Turnover* perawat dalam rumah sakit dapat diprediksi dari seberapa besar *turnover intention* yang dimiliki oleh para perawat di suatu rumah sakit . terdapat hubungan yang kuat antara *turnover* dengan *turnover intention* di mana *turnover intention* dapat digunakan untuk memprediksi *turnover* (Rita Andini, 2006).

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Mekanisme Koping Perawat Terhadap Produktifitas Kerja Dan Turnover Intention Di Rumah Sakit Baptis Kediri

Menurut beberapa penelitian penyebab utama dari *turnover intention* adalah kepuasan kerja, di mana kepuasan kerja ini ditinjau dari banyak aspek. kepuasan kerja sendiri dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor demografi yang mencakup karakteristik individu, faktor pekerjaan itu sendiri, dan faktor organisasi. terdapat lima dimensi pekerjaan yang menggambarkan tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

Sebuah laporan pada tahun 2014 menunjukkan bahwa tingkat *turnover* perawat di beberapa negara diantaranya Selandia Baru (44,3%), Amerika Serikat (26%), Kanada (19,9%), dan Australia (15,1%) Duffield *et al* (2014). Dalam penelitian Chen *et al* (2018) pada perawat di Provinsi Jiangsu China tahun 2016 di 22 rumah sakit sekunder (45,8%) dan 26 rumah sakit tersier (54,2%) menyatakan terjadi 598 *turnover* perawat dari rumah sakit yang menjadi sampel penelitian, yang terdiri dari 27,6% dari rumah sakit sekunder, dan 72,4% dari rumah sakit tersier. Tingkat *turnover* rata-rata adalah 2,74% (berkisar dari 0,68% hingga 12,71%) di rumah sakit sekunder dan 1,83% (berkisar antara 0,64% hingga 5,58%) di rumah sakit tersier. (Handayani & Bigwanto, 2019)

Di Indonesia sendiri tingkat *turnover* perawat di rumah sakit swasta cukup tinggi, yaitu melebihi dari 10% tiap tahunnya (diatas batas normal). Itu artinya pada manajemen SDM rumah sakit memiliki masalah khususnya di bidang SDM keperawatan, karena dengan beban kerja yang tinggi, perawat tetap diharuskan bekerja secara profesional dalam memberikan pelayanan kesehatan (Langitan, 2010).

Rumah Sakit Baptis Kediri merupakan salah satu RS swasta Tipe B di Kota Kediri dengan kapasitas 200 tempat tidur. Dan jumlah perawat sampai Bulan Januari 2022 sejumlah 227 perawat dan 21 bidan. Di Kota Kediri memiliki fasilitas pelayanan RS sebanyak 10 mulai dari tipe D, C dan B. Hal ini menimbulkan persaingan yang semakin ketat antar rumah sakit, baik dari segi pelayanan dan pengelolaan SDM, sehingga perlu adanya tata kelola klinis yang baik bagi pemberi layanan yang salah satunya adalah perawat.

Berdasarkan data dari Bagian SDM RS. Baptis Kediri menunjukkan data *Turnover* Perawat Periode Januari – September 2021 menunjukkan tingkat *turnover* yang tinggi pada tahun 2021 yaitu untuk perawat yang masuk sejumlah 8 perawat (3,52 %) dan perawat yang keluar / *resign* sejumlah 42 perawat (18,5%) dari 227 perawat. dalam *turnover* optimum tenaga per tahun untuk suatu organisasi adalah 5 – 10 % sehingga angka *turnover* perawat di RS. Baptis Kediri cukup tinggi dan sudah melebihi angka *turnover optimum* yaitu 10% dan jika diabaikan akan menimbulkan kerugian bagi rumah sakit.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala bidang pelayanan keperawatan, kepala ruang perawatan serta beberapa rekan perawat mengemukakan bahwa mulai tahun 2020 sudah pernah dilakukan penilaian produktifitas perawat melalui penilaian tahunan dengan indikator penilaian terdiri dari penilaian perilaku, pengembangan profesional berkelanjutan dan kinerja

klinis, hanya dalam pelaksanaannya belum diketahui secara pasti tingkat optimal dan efektifnya di pelayanan keperawatan. Kemudian untuk pemenuhan pemberian asuhan ada system *rolling* harian perawat dimana setiap hari ada perawat yang berdinis tidak di ruangnya sendiri tetapi di ruangan lain yang memerlukan bantuan dalam pemberian asuhan karena keterbatasan SDM.

Hal ini sejalan dengan prinsip manajemen dalam asuhan yang disampaikan oleh Nursalam, 2020 bahwa manajemen adalah kegiatan pengelolaan dan pengambilan keputusan yang selalu dihadapkan dengan factor ketidakpastian (*uncertainty*). Untuk mempertajam pengambilan keputusan dan mengurangi ketidakpastian diperlukan data, informasi dan proses pengendalian. Dalam pengelolaan produktifitas kerja staf yang bisa dilihat adalah berdasarkan pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skills*), kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), sikap (*attitudes*) dan nilai (*value*) dan norma (*norm*).

Sehingga dengan manajemen pengelolaan dalam asuhan di ruang perawatan diperlukan pengelolaan emosi yang baik bagi perawat yang berdinis di ruang yang bukan ruangan kerjanya dan dengan statusnya sebagai tenaga *rolling* harian ditambah dengan tugas dan tanggung jawab perawat sangat tinggi dalam bekerja, tuntutan kerja yang tinggi, bertanggungjawab terhadap keselamatan pasien, heterogenitas personalia, ketergantungan dalam pekerjaan, budaya kompetitif di rumah sakit, serta tekanan – tekanan dari teman sejawat tersebut bisa menimbulkan stress kerja. Kondisi kerja yang lingkungannya tidak baik sangat potensial untuk menimbulkan stress bagi pekerja. Stres di lingkungan kerja memang tidak dapat dihindarkan, yang dapat dilakukan adalah bagaimana mengelola, mengatasi atau mencegah terjadinya stress tersebut, sehingga tidak mengganggu pekerjaan. (Notoatmodjo, 2009)

Berdasarkan data dan kajian fakta diatas, maka perlu adanya sebuah studi yang dapat membuktikan adanya pengaruh antara kepuasan kerja perawat dan mekanisme koping perawat terhadap produktivitas kerja dan *turnover intention* perawat. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian guna menyelidiki apakah ada pengaruh antara kepuasan kerja perawat dan mekanisme koping perawat terhadap produktivitas kerja dan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Baptis Kediri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif, yaitu menganalisis pengaruh antar variabel dengan menggunakan jenis penelitian cross sectional dimana seluruh variabel yang mempengaruhi (variabel independen) dan variabel yang dipengaruhi (variabel dependen) diukur dan diamati pada saat bersamaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di pelayanan Bidang Keperawatan Rumah Sakit Baptis Kediri sebanyak 226 perawat. Teknik sampling yang digunakan adalah proportionate random sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di pelayanan Bidang Keperawatan Rumah Sakit Baptis Kediri sebanyak 145 perawat. Responden yang ditentukan menggunakan teknik proporsi diberi penjelasan mengenai penelitian, kemudian menandatangani inform consent dan mengisi lembar kuesioner.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Baptis Kediri pada bulan Januari – Februari 2023. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari 64 item pernyataan dengan menggunakan skala Linkert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Karakteristik Umum Responden

Karakteristik responden		f	%
Jenis kelamin	Laki – laki	34	23,5
	Perempuan	111	76,5
Total		145	100
Usia	< 25 Tahun	24	16,5
	25 – 30 Tahun	65	44,8
	31 – 40 Tahun	48	33,1
	41 – 45 Tahun	8	5,6
	Total	145	100
Pendidikan	DIII Keperawatan	63	43,4
	S1 Keperawatan Ners	82	56,6
	Total	145	100
Status pernikahan	Menikah	111	76,5
	Belum Menikah	34	23,5
	Janda / Duda	0	0
	Total	145	100
Lama bekerja	< 2 Tahun	18	12,4
	2 – 5 Tahun	48	33,1
	6 – 10 Tahun	64	44,1
	11 – 15 Tahun	12	8,3
	>15 Tahun	3	2,1
	Total	145	100
Status kepegawaian	PKWT 1 (Kontrak)	20	13,8
	PKWT 2 (Capeg)	26	17,9
	Pegawai Tetap	99	68,3
	Total	145	100
Range penerimaan gaji bersih per bulan	1 – 2 Juta	45	31
	2 – 3 Juta	82	56,5
	3 – 4 Juta	15	10,4
	4 – 5 Juta	3	2,1
	>5 Juta	0	0
	Total	145	100

Karakteristik responden	f	%
Total	145	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 76,5% dengan usia sebagian besar responden (44,8%) ada di usia antara 25 – 30 tahun dan status pernikahan sebagian besar responden (76,5%) adalah sudah menikah. Ditinjau dari tingkat pendidikan sebagian besar responden (56,6%) adalah berpendidikan S1 Keperawatan Ners. Jika ditinjau dari lama bekerja, sebagian besar responden (44,1%) mempunyai masa kerja antara 6 – 10 tahun, dengan status kepegawaian sebagian besar responden (68,3%) adalah pegawai tetap dan range penerimaan gaji bersih per bulannya sebagian besar responden (56,5%) adalah antara 2 – 3 juta.

Tabel 2 Tabel Uji Hipotesis Parsial (Uji – t) dan Simultan (Uji – F) Pada Variabel Produktivitas Kerja (Y_1)

Variabel	Produktivitas Kerja (Y_1)						Kesimpulan
	F	Sig.	R ²	β	t	Sig.	
Kepuasan Kerja (X_1)	6,990	0,001	0,090	0,134	1,666	0,098	Ha ditolak dan tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y_1)
Mekanisme Koping (X_2)				0,282	3,504	0,001	Ha diterima dan terdapat pengaruh antara mekanisme koping (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y_1)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Tabel 3 Tabel Uji Hipotesis Parsial (Uji – t) dan Simultan (Uji – F) Pada Variabel *Turnover Intention* (Y_2)

Variabel	<i>Turnover Intention</i> (Y_2)						Kesimpulan
	F	Sig.	R ²	β	t	Sig.	
Kepuasan Kerja (X_1)	6,340	0,002	0,082	0,222	2,740	0,007	Ha ditolak dan tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja (X_1) terhadap <i>turnover</i>

				<i>intention (Y₂)</i>
Mekanisme Koping (X ₂)	0,206	2,550	0,012	Ha ditolak dan tidak terdapat pengaruh antara mekanisme koping (X ₁) terhadap <i>turnover intention (Y₂)</i>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Tabel 2 dan tabel 3 menunjukkan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan hasil bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja perawat ($p=0,098$), pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention perawat ($p=0,007$), pengaruh mekanisme koping terhadap produktivitas kerja perawat ($p=0,001$), pengaruh mekanisme koping terhadap turnover intention perawat ($p=0,012$), pengaruh kepuasan kerja dan mekanisme koping secara simultan terhadap produktivitas kerja perawat ($p=0,001$) dengan nilai R square = 0,090 (9%) dan pengaruh kepuasan kerja dan mekanisme koping secara simultan terhadap turnover intention perawat ($p=0,002$) dengan nilai R square = 0,082 (8,2%).

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Baptis Kediri dengan nilai signifikansi sebesar 0,098. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ditolak. Adapun factor yang membuat hipotesis ditolak. Berikut akan dibahas apabila dilihat dari keterkaitan antara karakteristik responden dengan kepuasan kerja dan produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Baptis Kediri.

Dalam karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa 68,3 % memiliki status kepegawaian sebagai pegawai tetap. Kemudian dalam artikel *Proceedings of The ICECRS* yang dilansir oleh <https://icecrs.umsida.ac.id/> (diakses pada 04 Februari 2023) menyebutkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan *outsourcing* lebih rendah dibandingkan dengan kepuasan kerja karyawan tetap. Sehingga berdasarkan karakteristik responden yang sebagian besar adalah pegawai tetap, maka responden memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Kemudian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja (Sedarmayanti,2011) terdiri dari sikap mental (motivasi, disiplin kerja, etika kerja). Bisa dilihat bahwa meskipun responden dengan status kepegawaian pegawai tetap yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi tetapi apabila tidak memiliki sikap mental yang positif baik dari segi motivasi, disiplin kerja dan etika kerja, maka dipastikan tidak akan menghasilkan produktivitas yang baik pula.

Menurut Gilles (1996), isi pekerjaan merupakan factor-factor yang berhubungan dengan isi / *content* dari pekerjaan atau tugas, yang disebut sebagai *motivating factor*, bila hal ini dipenuhi akan menimbulkan kepuasan kerja (*job satisfaction*). Oleh karenanya dikatakan bahwa factor yang memotivasi seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan berada dalam pekerjaan itu sendiri, dan apabila

hal tersebut tidak dipenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja (*no job satisfaction*). Apabila melihat karakteristik responden dalam penelitian ini pada karakteristik jenis kelamin menunjukkan sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan (76,5%), pada karakteristik usia menunjukkan sebagian besar ada di rentang usia antara 25 – 30 tahun (44,8%), dan pada karakteristik status pernikahan menunjukkan sebagian besar responden berstatus sudah menikah (76,5%). Studi-studi psikologis telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk memenuhi wewenang, dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya dari pada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses, sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja diantara keduanya, sehingga meskipun responden perempuan tersebut memiliki kepuasan kerja yang rendah tetapi akan tetap melakukan pekerjaannya dengan baik ditambah dengan responden ada di rentang usia produktif yaitu antara 25 – 30 tahun dan sudah memiliki keluarga dengan status pernikahan sudah menikah. Status pernikahan seseorang dapat pula berdampak pada produktivitas kerja orang tersebut. pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membantu suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Seseorang yang telah menikah akan merasa lebih mantap dengan pekerjaannya yang sekarang, hal ini dikarenakan ia melihat bahwa pekerjaan tersebut sebagai jaminan untuk masa depannya.

Selanjutnya berdasarkan karakteristik responden pada masa kerja yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki lama bekerja selama 6 – 10 tahun (44,1%), tetapi untuk responden yang memiliki lama bekerja di bawah itu juga masih banyak yaitu responden yang lama bekerja < 2 tahun ada 12,4% dan yang lama bekerja antara 2 – 5 tahun ada 33,1%. Sehingga data menunjukkan untuk responden yang bekerja <5 tahun sebesar 45,5%. Masa kerja didefinisikan sebagai lamanya pegawai telah bekerja disuatu institusi tertentu. masa kerja sering diekspresikan dengan pengalaman kerja. Semakin lama masa kerja seorang pegawai, semakin banyak kemungkinan pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja tentang suatu pekerjaan. Semakin lama masa kerja pegawai, semakin banyak pula kemungkinan pegawai tersebut mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang akan mendukung pekerjaan mereka sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Sehingga untuk responden yang memiliki lama kerja < 5 tahun yang memiliki kepuasan kerja tinggi tidak akan selalu memiliki produktivitas kerja yang baik, karena masih memerlukan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas kerjanya melalui pendidikan dan pelatihan yang mendukung pekerjaan.

Apabila melihat dari sisi organisasi dan lokasi penelitian, Rumah Sakit Baptis Kediri merupakan rumah sakit swasta tipe B yang salah satu misinya adalah mewujudkan program SDM yang unggul, professional, berkualitas sesuai dengan Kasih dan teladan Kristus, maka tuntutan akan produktivitas kerja karyawan pasti tinggi dimana untuk mewujudkan misi rumah sakit yang memiliki program SDM yang unggul, professional dan berkualitas pastilah ditunjukkan dengan produktivitas kerja yang tinggi dari para karyawannya.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Baptis Kediri dengan nilai signifikansi sebesar 0,007. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa

hipotesis diterima. Adapun factor yang membuat hipotesis diterima dilihat dari karakteristik responden.

Menurut (Adi, 2006), bahwa keinginan pindah kerja bagi tenaga kesehatan dipengaruhi oleh karakteristik individu (umur, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, lama kerja, pelatihan kerja, profesionalisme, pengungkapan kebutuhan pribadi, jarak tempat kerja, keinginan dan dinyatakan untuk tinggal di organisasi). Apabila dilihat pada karakteristik usia menunjukkan sebagian besar responden ada di rentang usia antara 25 – 30 tahun (44,8%), dan pada karakteristik status pernikahan menunjukkan sebagian besar responden berstatus sudah menikah (76,5%). Jika dikaitkan dengan kepuasan kerja dalam teori *Discrepancy Theory* / Teori Perbedaan menyatakan bahwa kepuasan kerja seseorang dapat diperoleh dengan membandingkan apa yang diharapkan atau diinginkan dengan pencapaian atau kenyataan. Perbedaan akan menjadi positif jika yang diperoleh lebih besar dari yang diharapkan, sebaliknya perbedaan akan menjadi negative jika yang diperoleh lebih kecil dari yang diharapkan. Dalam menjalankan tugasnya, masing-masing perawat memiliki keinginan atau harapan yang berbeda, baik hubungannya dengan pasien maupun dengan rumah sakit. Jika keinginan – keinginan tersebut sudah dapat tercapai, maka para perawat akan merasakan kepuasan kerja, tetapi jika keinginan – keinginan tersebut belum terwujud, maka para perawat kurang merasakan kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Tetapi apabila responden dengan status pernikahan yang sebagian besar (76,5%) tentunya akan mendapatkan dukungan dari keluarga untuk menekuni pekerjaan yang sudah dimiliki sehingga memiliki kepuasan kerja yang tinggi ditambah dengan sebagian besar responden (76,5%) berjenis kelamin perempuan yang dalam studi psikologis telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk memenuhi wewenang, maka kepuasan kerja yang tinggi akan berpengaruh pada tingkat *turnover intention* yang rendah.

Menurut (Nursalam, 2013), salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan fungsi manajer dalam meningkatkan kepuasan kerja staf didasarkan pada factor – factor motivasi, yang meliputi keinginan untuk peningkatan, percaya bahwa gaji yang didapatkan sudah mencukupi, memiliki kemampuan pengetahuan, ketrampilan dan nilai-nilai yang diperlukan, umpan balik dan adanya kesempatan untuk mencoba. Dalam karakteristik responden pada usia menunjukkan sebagian besar (44,8%) ada pada rentang 25 – 30 tahun dan yang ada pada usia <25 tahun sebanyak 16,5%, sehingga dapat dilihat ada 61,3% responden ada di usia < 30 tahun. kerja adalah motivasi. dalam artikel Hubungan Loneliness dan *Quarter Life Crisis* pada Dewasa Awal yang dilansir oleh <https://psikologi.unnes.ac.id> (diakses pada 06 Februari 2023) menyebutkan bahwa *Quarter life crisis* didefinisikan sebagai krisis identitas yang terjadi akibat dari ketidaksiapan mereka pada saat proses transisi dari masa remaja menuju dewasa. Terdapat tujuh aspek yang dialami individu ketika mengalami *quarter life crisis* yaitu mengalami kebingungan dalam mengambil keputusan, merasa putus asa, memiliki penilaian negatif terhadap diri, merasa terjebak dalam situasi sulit, merasa cemas, tertekan, dan memiliki kekhawatiran terhadap relasi interpersonal (Robbins & Wilner, 2001). Sehingga pada responden dengan usia < 30 tahun yang ada pada tahap *quarter life crisis*, meskipun mereka memiliki kepuasan kerja yang tinggi karena merasa diterima di tempat bekerja, dengan adanya keinginan untuk peningkatan, memiliki kemampuan pengetahuan maka mereka akan memiliki antusias lebih

untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja sehingga kepuasan kerja meningkat dan tidak memiliki keinginan untuk berpindah kerja karena masih ingin mengembangkan kemampuan diri. Sehingga kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) menjadi rendah.

3. Pengaruh Mekanisme Koping Terhadap Produktivitas Kerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara mekanisme koping terhadap produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Baptis Kediri dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Adapun factor yang membuat hipotesis diterima dilihat dari karakteristik responden meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja.

Apabila dilihat pada karakteristik usia menunjukkan sebagian besar responden ada di rentang usia antara 25 – 30 tahun (44,8%) dan yang ada pada rentang usia 31 – 40 tahun sebesar 33,1%, pada karakteristik jenis kelamin menunjukkan sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan (76,5%), dan pada karakteristik pendidikan menunjukkan sebagian besar responden (56,6%) memiliki pendidikan S1 Keperawatan Ners.

Menurut (Siswanto, 2007) menyatakan bahwa stressor yang sama dapat menimbulkan respon yang berbeda pada setiap individu yang dapat dilihat yang pertama berdasarkan karakteristik usia responden. Usia berhubungan dengan toleransi seseorang terhadap stres dan jenis stresor yang paling mengganggu. Usia dewasa biasanya lebih mampu mengontrol stres dibanding dengan usia anak-anak dan usia lanjut. Menurut (Hakim, 2010) indikator produktivitas kerja adalah pencapaian tujuan, kreatifitas, tingkat pelayanan dan umpan balik. Kreativitas ini meliputi kreatif dalam memecahkan masalah, kreatif dalam memanfaatkan waktu kerja dan waktu luang . Ditambahkan pentingnya kreatifitas pada produktivitas.

Berdasarkan teori diatas kreatifitas penting karena perawat yang kreatif dalam memecahkan masalah dan memanfaatkan waktu kerja dan waktu luang akan menghasilkan output yang produktif. Meskipun ada teori yang menyatakan bahwa pada fase *quarter life crisis* di usia < 30 tahun akan mengalami kebimbangan dalam mengambil keputusan tetapi dalam karakteristik responden juga menunjukkan jumlah yang besar untuk responden yang berusia 31 – 40 tahun yaitu sebesar 33,1% yang masuk dalam kriteria usia dewasa menurut PMK No.25 Tahun 2016. Sehingga pada responden yang ada pada rentang usia dewasa dan matang akan lebih mampu lebih mampu mengontrol stres dibanding dengan usia anak-anak dan usia lanjut apabila menghadapi permasalahan saat melakukan atau menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga akan mampu menunjukkan pencapaian tujuan, kreatifitas, tingkat pelayanan dan umpan balik sesuai dengan yang diharapkan.

Apabila melihat karakteristik responden dalam penelitian ini pada karakteristik jenis kelamin menunjukkan sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan (76,5%). Studi-studi psikologis telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk memenuhi wewenang, dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya dari pada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses, sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja diantara keduanya (Robbins, 2001). Menurut (Siswanto, 2007) menyatakan bahwa stressor yang sama dapat menimbulkan respon yang berbeda pada setiap individu yang dapat

dilihat yang kedua berdasarkan karakteristik jenis kelamin dimana wanita biasanya memiliki daya tahan yang lebih baik terhadap stresor dibanding dengan pria terutama wanita-wanita di usia produktif karena hormon-hormon masih bekerja secara normal. Sehingga pada responden yang sebagian besar berjenis kelamin wanita / perempuan ini akan mampu menunjukkan pencapaian tujuan, kreatifitas, tingkat pelayanan dan umpan balik sesuai dengan yang diharapkan.

Apabila melihat karakteristik responden dalam penelitian ini pada karakteristik pendidikan menunjukkan sebagian besar responden memiliki pendidikan S1 Keperawatan Ners (56,6%). Menurut (Siswanto, 2007) menyatakan bahwa stressor yang sama dapat menimbulkan respon yang berbeda pada setiap individu yang dapat dilihat yang ketiga berdasarkan karakteristik pendidikan dimana semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, toleransi dan pengontrolan terhadap stresor biasanya lebih baik. Sehingga pada responden yang sebagian besar memiliki pendidikan S1 Keperawatan Ners ini akan mampu menunjukkan pencapaian tujuan, kreatifitas, tingkat pelayanan dan umpan balik sesuai dengan yang diharapkan.

Selanjutnya berdasarkan karakteristik responden pada masa kerja yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki lama bekerja selama 6 – 10 tahun (44,1%). Masa kerja didefinisikan sebagai lamanya pegawai telah bekerja disuatu institusi tertentu. Robbins (2001), masa kerja sering diekspresikan dengan pengalaman kerja. Semakin lama masa kerja seorang pegawai, semakin banyak kemungkinan pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja tentang suatu pekerjaan. Sehingga dengan pengalaman kerja yang banyak pastilah akan banyak menghadapi permasalahan yang kompleks dan pembelajaran dalam penyelesaian masalah yang akhirnya akan menjadi pembelajaran yang baik pula dalam pengelolaan mekanisme coping individu. Dengan karakteristik responden yang sebagian besar responden memiliki lama bekerja selama 6 – 10 tahun (44,1%) dengan pengelolaan mekanisme coping yang baik akan dapat menghasilkan produktivitas kerja yang baik pula.

Berdasarkan pembahasan diatas sudah dapat menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima dengan hasil mekanisme coping berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

4. Pengaruh Mekanisme Coping Terhadap *Turnover Intention* Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh dari mekanisme coping terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Baptis Kediri dengan nilai signifikansi sebesar 0,012. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh dari mekanisme coping terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Baptis Kediri dengan nilai signifikansi sebesar 0,012. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dari penelitian ini diterima.

Mekanisme coping adalah cara yang digunakan individu dalam menyelesaikan masalah, mengatasi perubahan yang terjadi, dan situasi yang mengancam, baik secara kognitif maupun perilaku. Coping adalah proses dimana seseorang mencoba untuk mengatur perbedaan yang diterima antara keinginan (*demands*) dan pendapatan (*resources*) yang dinilai dalam suatu keadaan yang penuh tekanan, coping dapat diarahkan untuk memperbaiki atau menguasai suatu masalah dapat juga membantu mengubah persepsi atas ketidaksesuaian, menerima bahaya, melepaskan diri atau menghindari situasi stres

(Nasir, 2011). Sedangkan menurut Mobley (1982) dalam (Jewell, L.N dan Siegall, 1998) pindah kerja (*turnover*) adalah fungsi dari gaya tarik positif pekerjaan alternatif dan bukannya pelarian penghindaran atau penarikan diri dari pekerjaan sekarang dan tidak memuaskan dan penuh stress. Seperti dalam pembahasan sebelumnya berdasarkan karakteristik responden penelitian ini baik pada karakteristik usia, jenis kelamin dan pendidikan yang semua menunjukkan bahwa kemampuan mekanisme koping responden menunjukkan pada arah koping positif sehingga seberat apapun permasalahan dan tanggung jawab serta tekanan yang ada di dalam pekerjaan akan dapat diselesaikan dengan baik dan akan mempengaruhi pada keinginan berpindah tempat kerja menjadi rendah pula.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Mekanisme Koping Secara Simultan / Bersama- sama Terhadap Produktivitas Kerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan / bersama-sama terdapat pengaruh dari kepuasan kerja dan mekanisme koping terhadap produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Baptis Kediri dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Dengan nilai koefisien determinasi atau *R square* sebesar 0,090 atau sama dengan 9 %. Nilai ini berarti sebesar 9 % variasi dari produktivitas kerja (Y_1) dapat dijelaskan oleh variabel – variabel bebas, yaitu kepuasan kerja (X_1) dan mekanisme koping (X_2) sedangkan sisanya yaitu $1 - R square$ atau $1 - 0,090 = 0,91$ atau 91% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja dan mekanisme koping secara bersama – sama memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja. Adapun factor yang membuat hipotesis diterima dilihat dari karakteristik responden meliputi usia, jenis kelamin dan masa kerja.

Apabila dilihat pada karakteristik usia menunjukkan sebagian besar responden ada di rentang usia antara 25 – 30 tahun (44,8%) dan yang ada pada rentang usia 31 – 40 tahun sebesar 33,1%, pada karakteristik jenis kelamin menunjukkan sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan (76,5%), dan pada karakteristik masa kerja menunjukkan sebagian besar responden memiliki lama bekerja selama 6 – 10 tahun (44,1%).

Menurut Gilles (1996), isi pekerjaan merupakan factor-factor yang berhubungan dengan isi / *content* dari pekerjaan atau tugas, yang disebut sebagai *motivating factor*, bila hal ini dipenuhi akan menimbulkan kepuasan kerja (*job satisfaction*). Oleh karenanya dikatakan bahwa factor yang memotivasi seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan berada dalam pekerjaan itu sendiri, dan apabila hal tersebut tidak dipenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja (*no job satisfaction*). Apabila melihat karakteristik responden dalam penelitian ini pada karakteristik jenis kelamin menunjukkan sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan (76,5%), pada karakteristik usia menunjukkan sebagian besar ada di rentang usia antara 25 – 30 tahun (44,8%). Studi-studi psikologis telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk memenuhi wewenang, dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya dari pada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses, sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja diantara keduanya (Robbins, 2001), sehingga meskipun responden perempuan tersebut memiliki kepuasan kerja yang rendah tetapi akan tetap melakukan pekerjaannya dengan baik. Ditambah dengan responden ada di rentang usia produktif yaitu antara 25 – 30 tahun, sehingga pada responden yang ada pada

rentang usia dewasa dan matang akan lebih mampu lebih mampu mengontrol stres dibanding dengan usia anak-anak dan usia lanjut apabila menghadapi permasalahan saat melakukan atau menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga akan mampu menunjukkan pencapaian tujuan, kreatifitas, tingkat pelayanan dan umpan balik sesuai dengan yang diharapkan.

Masa kerja didefinisikan sebagai lamanya pegawai telah bekerja disuatu institusi tertentu. Robbins (2001), masa kerja sering diekspresikan dengan pengalaman kerja. Semakin lama masa kerja seorang pegawai, semakin banyak kemungkinan pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja tentang suatu pekerjaan. Sehingga dengan pengalaman kerja yang banyak pastilah akan banyak menghadapi permasalahan yang kompleks dan pembelajaran dalam penyelesaian masalah yang akhirnya akan menjadi pembelajaran yang baik pula dalam pengelolaan mekanisme coping individu. Dengan karakteristik responden yang sebagian besar responden memiliki lama bekerja selama 6 – 10 tahun (44,1%) dengan pengelolaan mekanisme coping yang baik akan dapat menghasilkan produktivitas kerja yang baik pula.

6. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Mekanisme Coping Secara Simultan / Bersama- sama Terhadap *Turnover Intention* Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan / bersama-sama terdapat pengaruh dari kepuasan kerja dan mekanisme coping terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Baptis Kediri dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Dengan nilai koefisien determinasi atau *R square* sebesar 0,082 atau sama dengan 8,2 %. Nilai ini berarti sebesar 8,2 % variasi dari *turnover intention* (Y_2) dapat dijelaskan oleh variabel – variabel bebas, yaitu kepuasan kerja (X_1) dan mekanisme coping (X_2) sedangkan sisanya yaitu $1 - R square$ atau $1 - 0,082 = 0,918$ atau 91,8 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja dan mekanisme coping secara bersama – sama memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* perawat. Adapun factor yang membuat hipotesis diterima dilihat dari karakteristik responden meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, dan pendidikan.

Apabila dilihat pada karakteristik usia menunjukkan sebagian besar responden ada di rentang usia antara 25 – 30 tahun (44,8%), pada karakteristik jenis kelamin menunjukkan sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan (76,5%), pada karakteristik status pernikahan menunjukkan sebagian besar responden berstatus sudah menikah (76,5%), dan pada karakteristik pendidikan menunjukkan sebagian besar responden (56,6%) memiliki pendidikan S1 Keperawatan Ners.

Apabila dilihat pada karakteristik usia menunjukkan sebagian besar responden ada di rentang usia antara 25 – 30 tahun (44,8%), dan pada karakteristik status pernikahan menunjukkan sebagian besar responden berstatus sudah menikah (76,5%). Jika dikaitkan dengan kepuasan kerja dalam teori *Discrepancy Theory* / Teori Perbedaan menyatakan bahwa kepuasan kerja seseorang dapat diperoleh dengan membandingkan apa yang diharapkan atau diinginkan dengan pencapaian atau kenyataan. Perbedaan akan menjadi positif jika yang diperoleh lebih besar dari yang diharapkan, sebaliknya perbedaan akan menjadi negative jika yang diperoleh lebih kecil dari yang diharapkan. Dalam menjalankan tugasnya, masing-masing perawat memiliki keinginan atau harapan yang berbeda, baik

hubungannya dengan pasien maupun dengan rumah sakit. Jika keinginan – keinginan tersebut sudah dapat tercapai, maka para perawat akan merasakan kepuasan kerja, tetapi jika keinginan – keinginan tersebut belum terwujud, maka para perawat kurang merasakan kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Tetapi apabila responden memiliki kepuasan kerja yang kurang sedangkan dalam status pernikahan yang sebagian besar (76,5%) sudah menikah yang tentunya memiliki tanggung jawab yang harus dipenuhi ditambah dengan sebagian besar responden (76,5%) berjenis kelamin perempuan yang dalam studi psikologis telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk memenuhi wewenang, maka kepuasan kerja yang rendah akan berpengaruh pada tingkat *turnover intention* yang tinggi.

Untuk mekanisme koping seperti dalam pembahasan sebelumnya berdasarkan karakteristik responden penelitian ini baik pada karakteristik usia, jenis kelamin dan pendidikan yang semua menunjukkan pada arah koping positif sehingga seberat apapun permasalahan dan tanggung jawab serta tekanan yang ada di dalam pekerjaan akan dapat diselesaikan dengan baik dan akan mempengaruhi pada keinginan berpindah tempat kerja menjadi rendah pula.

KESIMPULAN

Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Baptis Kediri.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Baptis Kediri.

Mekanisme koping berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Baptis Kediri.

Mekanisme koping berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Baptis Kediri.

Kepuasan kerja dan mekanisme koping secara bersama-sama akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Baptis Kediri.

Kepuasan kerja dan mekanisme koping secara bersama-sama akan berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Baptis Kediri.

BIBLIOGRAFI

Adi, Dwinta Pratiwi. (2006). Hubungan kepuasan pelanggan dengan minat memanfaatkan kembali Unit Palaksana Teknis Dinas Balai Pengembangan Ketrampilan Khusus Tenaga Kesehatan (UPTDK-BPKKTK) Dinas Kesehatan Provinsi Bali. Universitas Gadjah Mada.

Gillies, Dee Ann. (1996). Manajemen Keperawatan (Ed.2). Tokyo WB: Saunders Company.

Hakim, Lukmanul. (2010). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Di Dinas Kesehatan Kabupaten Tabalong Provinsi Kalimantan Selatan.

Handayani, Sarah, & Bigwanto, Mouhammad. (2019). Faktor-faktor yang berhubungan dengan *turnover intention* perawat di rumah sakit permata

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Mekanisme Koping Perawat Terhadap Produktivitas Kerja Dan Turnover Intention Di Rumah Sakit Baptis Kediri

depok tahun 2019 pendahuluan Sumber daya manusia yang paling banyak di rumah sakit adalah perawat , di mana jumlah perawat mencapai kisaran 40 % dari jumlah sumber day.

- Jewell, L.N dan Siegall, M. (1998). Psikologi Industri/Organisasi Modern: Psikologi Penerapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri dan Organisasi (2nd ed.). Jakarta: Arcan.
- Langitan, Rosamey Elleke. (2010). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kejadian Turnover Perawat Pelaksana Tahun 2009 di Rumah Sakit Bhakti Yudha Depok. Tesis. Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia.
- Nasir, Abdul. (2011). Dasar-dasar keperawatan jiwa: pengantar dan teori. Jakarta: Salemba Medika.
- Notoatmodjo, S. (2009). Teori & Aplikasi. Buku ajar keperawatan. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nursalam. (2013). Aplikasi dan Praktik Keperawatan Profesional. In Salemba Medika, jakarta.
- Potter Perry. (2012). Buku Ajar Fundamental Keperawatan Konsep, Proses, dan Praktik. In Key to Success Staff Nurses Recruitment Exam. Kota Tangerang Selatan: Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Rita Andini. (2006). Kepuasan kerja , komitmen organisasional (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). 1–112.
- Siswanto. (2007). Kesehatan mental konsep, cakupan dan perkembangannya. Yogyakarta: Andi.
- Wahyudi, Chandra Tri, & Gunarto, Catur Septiawan. (2019). Produktivitas Kerja Perawat Ruang Rawat Inap. Jurnal Ilmiah Ilmu Keperawatan Indonesia, 9(01), 550–562. <https://doi.org/10.33221/jiiki.v9i01.210>

© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

