

THEORY ORGANIZATIONAL BEHAVIOUR UNTUK MENGANALISA PENGARUH PSYCHOLOGICAL WELL-BEING DAN JOB ATTITUDE TERHADAP PERAWAT KLINIS

Ahmad Fauzi, Rina Anindita, Rokiah Kusumapradja

Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia

Email: ahmadfauzidr92@gmail.com, rina.anindita@esaunggul.ac.id,

rokiah.kusumapradja@esaunggul.ac.id

INFO ARTIKEL

Diterima

5 November 2021

Direvisi

15 November 2021

Disetujui

25 November 2021

Kata Kunci:

job attitude; job

demand;

psychological well-

being

ABSTRAK

Job Attitude perawat menjadi dasar terbentuknya pelayanan kesehatan yang baik, salah satu dimensi dari Job Attitude adalah kepuasan kerja. Pengembangan karir yang jelas membuat kepuasan kerja perawat baik dan berdampak loyalitas terhadap Rumah Sakit. Psychological Well-being merupakan bagian terpenting dalam proses Turn Over Intention perawat. Banyaknya Job Demand perawat dalam kegiatan sehari-hari menimbulkan *Job Attitude* perawat menjadi tidak baik dan perawat merasa tidak puas akan *Job Demand* yang tinggi. Tujuannya adalah untuk menganalisa pengaruh *Job Demand* dan pengembangan karir terhadap Job Attitude Perawat di Rumah Sakit Kelas C Melalui Psychological Well-being Sebagai Variabel Intervening. Metode penelitian dengan pendekatan deskriptif kuantitatif asosiatif dengan desain penelitian cross-sectional. Teknik analisis data yang digunakan adalah path analysis dan menggunakan 63 Perawat sebagai sampel jenuh penelitian. Hasilnya terdapat Pengaruh Job Demand dan Pengembangan Karir Terhadap Job Attitude Perawat Melalui Psychological Well-being Sebagai Variabel Intervening. Secara garis besar terdapat Pengaruh Job Demand dan Pengembangan Karir Terhadap Job Attitude Melalui *Psychological Well-being* di Rumah Sakit Kelas C Kota Tangerang. Manajemen harus membuat Penentuan *Work load* setiap unit keperawatan di Rumah Sakit sehingga dapat terciptanya penugasan yang baik, merencanakan program kerja pengembangan karir perawat dan membuat pojok keluhan agar setiap permasalahan dapat diselesaikan dengan baik. Penelitian Selanjutnya perlu melakukan pengembangan dengan sampel yang lebih besar dan menambah variabel independennya agar lebih luas dalam pembahasan.

ABSTRACT

Job Attitude nurses become the basis of the formation of good health services, one of the dimensions of job attitude is job satisfaction. Clear career development makes nurse job satisfaction good and has a loyalty impact on the hospital. Psychological well-being is the most important part of the nurse's Turn Over Intention process. The number of job demand nurses in daily activities causes job attitude nurses to be not good and nurses feel dissatisfied with high job demand. The goal is to analyze the effect of Job Demand and Career Development on The Job Attitude of Nurses In Class C Hospitals Through Psychological Well-being as an Intervening Variable. Research methods with an associative

How to cite:

Fauzi, Ahmad, et.al (2021) Theory Organizational Behaviour Untuk Menganalisa Pengaruh Psychological Well-Being dan Job Attitude terhadap Perawat Klinis. *Jurnal Health Sains* 2(11). <https://doi.org/10.46799/jhs.v2i11.328>

E-ISSN:

2723-6927

Published by:

Ridwan Institute

Keywords:

job attitude; job demand; psychological well-being

quantitative descriptive approach with cross-sectional research design. The data analysis technique used is path analysis and uses 63 nurses as a saturated sample of research. The result is the Effect of Job Demand and Career Development on Nurse Job Attitude Through Psychological Well-being as an Intervening Variable. Broadly speaking there is the Influence of Job Demand and Career Development on Job Attitude Through Psychological Well-being in Class C Hospital Tangerang City. Management must make a Determination of Work load of each nursing unit in the Hospital so that it can create a good assignment, plan the nurse's career development work program and make a corner of complaints so that every problem can be resolved properly. Further research needs to develop with a larger sample and add independent variables to be more widespread in the discussion.

Pendahuluan

Rumah Sakit merupakan suatu residential atau tempat tinggal yang menyediakan perawatan medis jangka pendek dan jangka panjang yang terdiri dari layanan observasi, diagnostic, terapeutik dan rehabilitasi bagi orang yang menderita penyakit atau cedera dan untuk ibu melahirkan dan bisa memberikan pelayanan rawat jalan (Organization, 1963).

Di era Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) di Indonesia, Rumah Sakit harus berupaya dalam meningkatkan kualitas pelayanan yang baik, sehingga tercapai mutu layanan yang baik pula. Maka dari itu, perlu adanya perbaikan dari berbagai sektor atau unit pelayanan di Rumah Sakit. Pelayanan di Rumah Sakit sangat identik dengan perawatan pasien, sehingga perlu adanya evaluasi sikap atau *attitude* karyawan khususnya perawat dalam proses pelayanan baik di unit pelayanan rawat jalan maupun rawat inap.

Job Attitude adalah pernyataan atau penilaian evaluatif tentang objek, orang, atau peristiwa (Robbins et al., 2009). Dan dimensi dari *Job Attitude* antara lain; *Job Satisfaction, Job Involvement, Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, Employee Engagement.* (Robbins et al., 2009). *Job Attitude* perawat menjadi dasar terbentuknya pelayanan kesehatan yang baik, salah satu dimensi dari *Job Attitude* adalah kepuasan kerja, dari data yang saya dapatkan dari wawancara singkat dengan beberapa

perawat di RS Aqidah terdapat ketidakpuasan perawat dikarenakan beban kerja yang tinggi dan jadwal pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan perawat tersebut, sehingga membuat ketidakpuasan perawat.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kapantow et al., 2020) menyimpulkan bahwa teknik motivasi kerja, kepuasan kerja dan sikap terhadap profesi berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat. Terdapat feedback positif sikap atau *attitude* perawat terhadap kinerja perawat.

Job Demands merujuk pada aspek - aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan usaha atau kemampuan secara fisik dan/atau psikologis tertentu (Bakker et al., 2005). Dan dimensi dari *Job Demand* antara lain; *Work Scheduling, Work load dan work pace, Job Control, dan Job Content* (Hurrell et al., 1989).

Job Demand di Rumah Sakit Aqidah Cenderung tinggi karena setiap perawat di RS Aqidah harus mampu melakukan tindakan keperawatan dengan baik dan beban kerja yang tinggi ketika kamar perawatan full bed. Salah satu dimensi dari *Job Demand* adalah beban kerja dan jadwal pekerjaan. Beban kerja yang tinggi seringkali tidak dibarengi dengan pemberian reward dan insentif sehingga perawat tidak merasa nyaman dengan kondisi kerja tersebut.

Penelitian lain dari (Akram et al., 2020) menjelaskan bahwa *Job Demand* yang

tidak fleksibel dan tinggi seperti tekanan beban kerja dan persyaratan bersandar di tempat kerja, perempuan cenderung mengalami penurunan tingkat *Psychological Wellbeing* dan masalah kesehatan yang lebih besar. Ini mencerminkan bahwa jika Job Demand di tempat kerja mengganggu tanggung jawab di rumah, ada kemungkinan konflik pekerjaan dan keluarga yang lebih besar.

Pengembangan karir adalah perencanaan dan implementasi rencana karir dan dapat dipandang sebagai proses hidup kritis yang melibatkan individu dan pegawai. (Goh et al., 2018). Dan dimensi dari Pengembangan karir antara lain; *Career planning* dan *Career management*. (Gomes et al., 2003).

Pengembangan karir perawat merupakan awal terbentuknya kepuasan perawat, karena dengan jenjang karir yang jelas perawat dapat merasa loyal dengan rumah sakit sehingga terbentuklah work engagement yang baik pula. Ketidajelasan pengembangan karir di Rumah Sakit Aqidah membuat komitmen organisasi perawat menjadi rendah dan tingkat kepuasan perawat menjadi rendah pula.

Penelitian yang dilakukan oleh (Listiana & Dwiantoro, 2018) yang menyebutkan bahwa Terdapat tiga variabel yang paling berpengaruh terhadap pengembangan karir perawat yaitu rotasi bangsal, peluang pengembangan karir, dan kebijakan organisasi. Variabel yang paling kuat adalah rotasi lingkungan. Hal ini juga senada dengan penelitian yang dilakukan oleh dari (Putra et al., 2017) membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Pengembangan karir berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja.

Psychological Well-being adalah suatu usaha untuk mencapai kesempurnaan yang mewakili potensi diri seseorang. Dan dimensi dari *Psychological Well-being* antara lain; *Self-Acceptance, Personal Growth, Purpose in Life, Positive Relations With Others, Environment Mastery and Autonomy* (Ryff, 1989).

Well-being seringkali dikaitkan dengan financial atau pemberian salary kepada perawat sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan. Namun, penulis ingin mengaitkan beban kerja tidak selalu dipengaruhi dengan kesejahteraan finansial melainkan dengan *Psychological Well-being* (PWB), PWB merupakan bagian terpenting dalam proses *Turn Over Intention* perawat, karena salah satu dimensi dari PWB adalah *environment mastery* yaitu ketika perawat sudah nyaman dan menguasai lingkungan pekerjaannya maka berdampak kepada work engagement perawat yang baik begitupun sebaliknya.

Penelitian yang dilakukan oleh (R. A. Utami et al., 2020) menyimpulkan bahwa *Psychological Well-being* terbukti memiliki pengaruh terhadap work engagement. *Self-acceptance, Purpose of life*, dan *Personal growth* terbukti memiliki pengaruh terhadap work engagement. Namun *Positive relation with others, Autonomy* dan *Environmental mastery* terbukti tidak memiliki pengaruh terhadap work engagement.

Perawat merupakan sumber daya manusia mayoritas di rumah sakit yang peranannya sangat menentukan baik buruknya mutu pelayanan kesehatan di Rumah Sakit, sebab perawat memiliki tanggung jawab terhadap keselamatan pasien dan paling banyak berinteraksi dengan pasien. Perawat sebagai aset penting dalam pengelolaan pelayanan rumah sakit merupakan hal utama dalam sistem pelayanan kesehatan, karena perawat merupakan kelompok kerja yang paling besar dalam sistem tersebut. Salah satu indikator kualitas

pelayanan rumah sakit adalah pelayanan keperawatan yang berkualitas.

Rumah Sakit Aqidah merupakan rumah sakit swasta kelas C yang berada di Kota Tangerang. Rumah Sakit ini berdiri sejak tahun 2008 berawal dari RSIA (Rumah Sakit Ibu dan Anak) lalu tahun 2016 berubah menjadi RS Umum Kelas C. RS Aqidah memiliki fokus bisnis pelayanan pada pasien BPJS Kesehatan, rasio pasien BPJS di RS Aqidah memiliki perbandingan 75% pasien BPJS dibandingkan 25% pasien umum, perusahaan, dan lain-lain. RS Aqidah saat ini sudah terakreditasi Perdana oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS).

Dalam memberikan pelayanan ke masyarakat, setiap Rumah Sakit sangat bergantung pada peran dokter, perawat, tenaga medis lainnya dan nonmedis. Peran perawat sangat penting dalam proses pelayanan baik rawat jalan maupun rawat inap karena perawat mengobservasi pasien 24 jam walaupun shiftnya bergantian dengan perawat lain. Di Era Pandemi Covid 19 saat ini, banyak perawat di RS Aqidah merasa tidak puas akan pekerjaannya saat ini, faktor utama ketidakpuasan karyawan dilihat dari banyaknya turnover di RS Aqidah.

Laporan *Human Resources Departemen* (HRD) tahun 2020, Dalam 1 tahun terakhir terdapat 12 dari 56 perawat (21,42%) di RS Aqidah yang mengundurkan diri. Setelah dianalisis dari kuesioner exit interview tersebut terdapat 8 perawat (67 %) yang merasa tidak puas karena banyak tidak dilibatkan dalam hal mengambil keputusan seperti lingkungan pekerjaan yang tidak harmonis, ketidakadilan dalam proses pembuatan jadwal dan kompensasi hak cuti dalam satu instalasi sehingga menimbulkan ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja. Kemudian 3 perawat lainnya (25%) ingin mengembangkan diri seperti kuliah lanjutan ke strata 1 dan strata 2, karena di RS Aqidah belum ada program kerja khusus dalam pengembangan karir setiap individu

khususnya perawat di RS Aqidah. Dan satu perawat lainnya (8,3%) mengundurkan diri karena ingin pulang ke kampung halaman.

Perawat RS Aqidah juga mempunyai beberapa tuntutan pekerjaan pokok yaitu, melaksanakan pengkajian keperawatan dasar kepada pasien, melaksanakan analisis data untuk merumuskan diagnosa keperawatan kepada pasien, merencanakan tindakan keperawatan sederhana kepada pasien, melaksanakan implementasi keperawatan, melaksanakan evaluasi keperawatan secara sederhana pada pasien, serta melaksanakan tugas khusus di unit pelayanan kesehatan yang mempunyai resiko tinggi. Ditambah dengan jadwal lembur yang sering dilakukan di Era Covid 19 dikarenakan ada beberapa perawat yang harus isolasi mandiri di Era Covid 19.

Banyaknya Job Demand perawat dalam kegiatan sehari-hari menimbulkan Job Attitude perawat jadi tidak puas akan Job Demand yang tinggi. Dalam hal ini, Job Demand berhubungan dengan aspek-aspek fisik, sosial, atau organisasi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik atau mental yang berkelanjutan dan karena hal tersebut, maka Job Demand juga berhubungan dengan pengorbanan fisiologis dan psikologis tertentu. Job Demand yang tinggi dapat membuat perawat burnout. Burnout berkaitan dengan penurunan produktivitas, absensi, turnover, ketidakpuasan kerja, gangguan mental dan fisik.

Kepuasan kerja dan keterlibatan kerja merupakan beberapa dimensi dari Job Attitude. Peran *Job Attitude* perawat yang baik sangat diperlukan dalam meningkatkan kualitas pelayanan di Rumah Sakit Aqidah. Faktor ini akan dikaitkan dengan Job perawat dan pengembangan karir perawat dalam meningkatkan kualitas personal sehingga mencapai tujuan mutu pelayanan yang baik dan melalui *Psychological Well-being* dapat memberikan kepuasan kinerja perawat

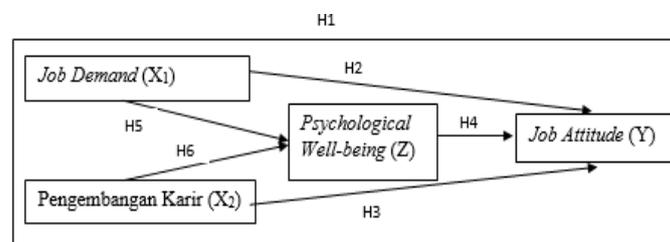
dalam mencapai tuntutan pekerjaan yang tinggi.

Berdasarkan data penelitian tersebut, maka tujuan penelitian yaitu untuk menganalisa Pengaruh Job Demand Dan Pengembangan Karir Terhadap Job Attitude Perawat di Rumah Sakit Kelas C Melalui Pysichological Well-being Sebagai Variabel Intervening.

Metode Penelitian

Design penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi dengan

pendekatan cross sectional study. Jenis penelitian ini adalah penelitian dengan pendekatan deskriptif kuantitatif asosiatif. Penelitian ini menggunakan metode survey melalui pengambilan data dilakukan secara pemberian kuesioner online dan offline disertai dengan wawancara responden terbatas. Waktu Penelitian berlangsung selama bulan Mei sampai dengan Juli tahun 2021.



Gambar 1
Konstelasi Penelitian

Populasi yang digunakan adalah semua perawat RS Aqidah yang berjumlah 63 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 63 orang dihitung berdasarkan total sampling atau sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Dengan keterbatasan populasi yang ada, maka peneliti menggunakan metode persamaan total populasi dengan total sampling.

Kuesioner data demografi digunakan untuk melihat karakteristik responden. Instrumen dikembangkan oleh peneliti sendiri. Instrumen ini terdiri atas usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, status perkawinan dan lama bekerja.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuisisioner yang dibagikan kepada responden. Kuisisioner penelitian terdiri dari 55 item pertanyaan yang terbagi dalam empat variabel, yaitu Job Demand, Pengembangan Karir, Job Attitude dan Psychological Well-

being. Kuesioner penelitian disusun dengan cara mengajukan pernyataan tertutup serta pilihan jawaban untuk disampaikan kepada sampel penelitian dengan skala Likert interval.

Kuesioner Job Demand digunakan untuk mengukur penilaian Job Demand Perawat. Peneliti memodifikasi instrument Job Demand berdasarkan teori (Bakker et al., 2005) instrument Job Demand terdiri dari 4 dimensi yaitu *Work Schedulling* (3 item pernyataan), *Work Load* dan *Work Pace* (4 item pernyataan), *Job Content* (4 item pernyataan), dan *Job Control* (3 item pernyataan). Skala pengukuran kuesioner dengan menggunakan skala likert 1-5. 1 = Sangat tidak setuju, 2 = Tidak setuju, 3 = Ragu-ragu, 4 = Setuju, 5 = Sangat setuju. Skor tertinggi pada kuesioner ini adalah 70 dengan skor terendah adalah 14.

Kuesioner Pengembangan Karir digunakan untuk mengukur penilaian

Pengembangan karir perawat di Rumah Sakit. Peneliti memodifikasi instrument pengembangan karir berdasarkan teori (Gomes et al., 2003). instrument Pengembangan Karir terdiri dari 2 dimensi yaitu Perencanaan Karir (5 item pernyataan), dan Manajemen Karir (4 item pernyataan). Skala pengukuran kuesioner dengan menggunakan skala likert 1-5. 1 = Sangat tidak setuju, 2 = Tidak setuju, 3 = Ragu-ragu, 4 = Setuju, 5 = Sangat setuju. Skor tertinggi pada kuesioner ini adalah 45 dengan skor terendah adalah 9.

Kuesioner *Job Attitude* digunakan untuk mengukur penilaian Job Attitude perawat di Rumah Sakit. Peneliti memodifikasi instrument Job Attitude berdasarkan teori (Robbins et al., 2009). instrument Job Attitude terdiri dari 5 dimensi yaitu *job satisfaction* (2 item), *job involvement* (2 item), *Organizational Commitment* (3 item), *Perceived Organizational Support* (3 item), dan *Employee Engagement* (4 item). Skala pengukuran kuesioner dengan menggunakan skala likert 1-5. 1 = Sangat tidak setuju, 2 = Tidak setuju, 3 = Ragu-ragu, 4 = Setuju, 5 = Sangat setuju. Skor tertinggi pada kuesioner ini adalah 70 dengan skor terendah adalah 14

Kuesioner *Psychological Well-being* digunakan untuk mengukur penilaian Psychological Well-being di Rumah Sakit. Peneliti memodifikasi instrument Psychological Well-being berdasarkan teori (Ryff, 1989). *Instrument Psychological Well-being* terdiri dari 6 dimensi yaitu *Self-*

Acceptance (3 item), *Personal Growth* (3 item), *Purpose in Life* (3 item), *Positive Relations With Others* (3 item), *Environment Mastery* (3 item), dan *Autonomy* (3 item). Skala pengukuran kuesioner dengan menggunakan skala likert 1-5. 1 = Sangat tidak setuju, 2 = Tidak setuju, 3 = Ragu-ragu, 4 = Setuju, 5 = Sangat setuju. Skor tertinggi pada kuesioner ini adalah 90 dengan skor terendah adalah 18.

Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan Teknik Pearson Product Moment untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur. Uji coba validitas dilakukan pada 30 perawat yang memberikan pelayanan di salah satu RS Swasta kelas C di Jakarta. Terdapat 2 Item dari variable Job Demand yang dinyatakan tidak valid, 1 Item dari variabel pengembangan karir yang dinyatakan tidak valid, 2 Item dari variabel Job Attitude yang tidak valid dan tidak dapat digunakan. Sedangkan seluruh item pada variabel *Psychological Well-being* dinyatakan valid.

Uji realibilitas dilakukan terhadap 4 variabel dengan menggunakan Alpha Cronbach. Hasil koefisien reliabilitas instrument Job Demand adalah sebesar $r_{ll} = 0.800$, instrument Pengembangan Karir adalah sebesar $r_{ll} = 0.838$, Job Attitude adalah sebesar $r_{ll} = 0.843$, dan instrument Word of mouth adalah sebesar $r_{ll} = 0.760$ dimana semua instrument variable tersebut memiliki nilai "Alpha Cronbach" lebih besar dari 0.6 yang berarti keempat instrumen dinyatakan reliable atau memenuhi persyaratan.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	r tabel	Batas r	Alpha	Keputusan
<i>Job Demand</i>	0,361	0,600	0,800	Valid & Reliabel
Career Development	0,361	0,600	0,838	Valid & Reliabel
<i>Job Attitude</i>	0,361	0,600	0,843	Valid & Reliabel
<i>Psychological Well-being</i>	0,361	0,600	0,760	Valid & Reliabel

Uji asumsi klasik digunakan dengan mengukur uji normalitas untuk melihat sebaran data yang normal pada penelitian ini. Uji multikolinearitas untuk untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah dalam model path analysis ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Uji asumsi klasik pada penelitian ini telah memenuhi syarat ideal dimana nilai normalitas terpenuhi, dan tidak terjadi multikolinearitas dan autokorelasi. Kemudian setelah pertanyaan dinyatakan valid dan reliable peneliti melakukan sampling menggunakan teknik analisis data deskriptif menggunakan Three Box Methode yang membagi item skor pertanyaan menjadi rendah, sedang dan tinggi dan teknik pengujian hipotesis melalui Path Analysis.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil penelitian

1. Demografi Data

Berdasarkan data sebanyak 63 responden yang disajikan pada tabel 4 didapatkan jumlah sebaran data karakteristik responden yang berusia <25 tahun berjumlah 29 responden (46%), yang berusia 25-30 tahun

berjumlah 28 responden (44,4%), yang berusia 31-35 tahun berjumlah 3 responden (4,8%), dan yang berusia 35-40 tahun berjumlah 3 responden (4,8%). Berdasarkan responden dengan tingkat pendidikan terakhir DIII Keperawatan yang berjumlah 50 perawat (79,4%), kemudian dilanjutkan dengan tingkat pendidikan terakhir responden SPK 7 perawat (11,1%), Ners 5 perawat (7,9%), dan yang paling sedikit adalah responden dengan tingkat pendidikan terakhir S1 Keperawatan berjumlah 1 perawat (1,6%).

Gambaran tentang status perkawinan responden yang sudah menikah berjumlah 22 perawat (34,9%) dan responden yang belum menikah berjumlah 41 pasien (65,1%). Dan gambaran tentang lama bekerja responden yang paling banyak berusia 1-2 tahun berjumlah 23 perawat (36,5%), kemudian dilanjutkan dengan lama bekerja 2-5 tahun berjumlah 18 perawat (28,6%), lama bekerja <1 Tahun berjumlah 13 perawat (20,6%), lama bekerja 5-10 tahun berjumlah 6 perawat (9,5%) dan yang paling sedikit adalah responden dengan lama bekerja yang > 10 tahun berjumlah 3 perawat (4,8%).

Tabel 2
Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase	No	Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
1	Usia			4	Status		
	<25 Tahun	29	46		Perkawinan	22	34,9
	25 – 30 Tahun	28	44,4		Menikah	41	65,1
	31 - 35 Tahun	3	4,8		Belum Menikah		
	36 - 40 Tahun	3	4,8				
	>40 Tahun	0	0				
2	Jenis kelamin			5	Lama Bekerja		
	Laki-Laki	15	23,8		< 1 Tahun	13	20,6
Perempuan	48	76,2	1 – 2 Tahun		23	36,5	
			2 – 5 Tahun		18	28,6	
			5 – 10 Tahun		6	9,5	
3	Pendidikan terakhir			>10 Tahun	3	4,8	
	SPK	7	11,1				
		50	79,4				

DIII	1	1,6
Keperawatan	5	7,9
S1 Keperawatan Ners	0	0
S2 Keperawatan		

Peneliti menganalisa dengan analisis deskriptif yang mana teknik analisis ini mendapatkan gambaran mengenai jawaban responden mengenai variabel – variabel penelitian yang digunakan. Analisis ini dilakukan

dengan menggunakan Teknik Analisis Indeks. Berdasarkan rata rata indeks skor Three Box Methode maka didapatkan skor rata rata dari masing masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Matriks Skor Three Box Methode

No	Variabel	Skor			Hasil
		Rendah	Sedang	Tinggi	
1	<i>Job Demand</i>			√	73,38%
2	Pengembangan Karir			√	73,44 %
3	Psychological Well – being			√	73,43 %
4	<i>Job Attitude</i>			√	77,54 %

Rata-rata indeks skor jawaban seluruh variabel penelitian diperoleh skor >70%. Berdasarkan kategori indeks skor berdasarkan three box method, maka rata-rata tersebut berada pada tingkatan skor yang tinggi.

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur yang merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk

menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori dan menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis.

Uji korelasi dilakukan pada penelitian ini untuk melihat arah dan besar hubungan antara setiap variabel pada penelitian ini, hasil uji korelasi disajikan pada tabel 4.

Tabel 4
Uji Korelasi

	Job Demand	Pengembangan Karir	Job Attitude	Psychological Well-being
Job Demand	1			
Pengembangan Karir	0.995	1		
Job Attitude	0.995	0.996	1	
Psychological Well-being	0.995	0.995	0.996	1

Pada table 4 didapatkan hasil uji korelasi dimana nilai r (Job Demand – Job Attitude) 0.995, r (Job Demand –

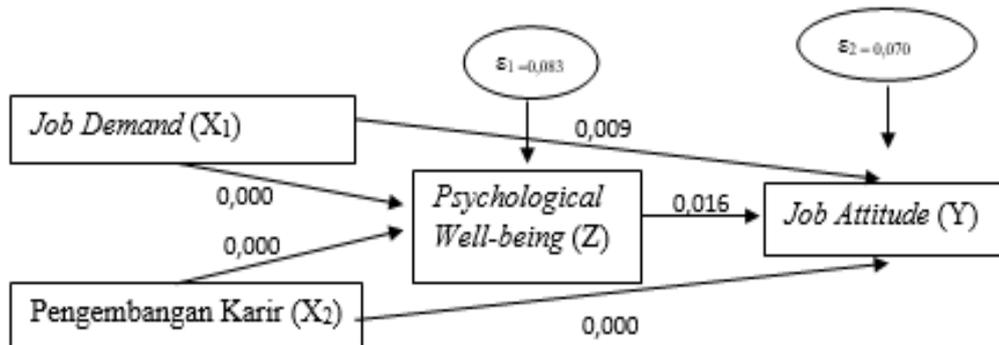
Psychological Well-being) 0.995, r (Pengembangan Karir – Job Attitude) 0.996, r (Pengembangan Karir-

Psychological Well-being) 0.995, r (*Psychological Well-being- Job Attitude*) 0.996. Hal ini menunjukkan terdapat korelasi positif linier yang kuat diantara seluruh variabel, dengan korelasi tertinggi diantara variabel Pengembang Karir – Job Attitude dan *Psychological Well-being* – Job Attitude.

Regresi Model I, yakni variabel X_1 berpengaruh signifikan terhadap Z dan X_2 berpengaruh signifikan terhadap Z . Besarnya nilai R^2 atau R Square yang terdapat pada tabel Model Summary adalah sebesar 0,993, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Z adalah sebesar 99,30%

sementara sisanya 0,7% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain. untuk nilai e_1 dapat dicari dengan rumus $e_1 = \sqrt{1-0,993} = 0,083$.

Regresi Model II, yakni variabel X_1 , X_2 dan Z berpengaruh signifikan terhadap Y . Besarnya nilai R^2 atau R Square yang terdapat pada tabel Model Summary adalah sebesar 0,995 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi X_1 , X_2 dan Z terhadap Y adalah sebesar 99,5% sementara sisanya 0,5% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Sementara untuk nilai $e_2 = \sqrt{1-0,995} = 0,070$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur sebagai berikut:



Gambar 2
Regresi Model

Analisis Pengaruh X1 melalui Z terhadap Y: diketahui pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Z sebesar 0,457. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Y terhadap Z adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu: $0,276 \times 0,270 = 0,07452$. Maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Z adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $0,457 + 0,07452 = 0,53452$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,457 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,07452 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung X1 mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Y mempunyai pengaruh signifikan terhadap Z.

Analisis Pengaruh X2 melalui Y terhadap Z: diketahui pengaruh langsung yang diberikan X2 terhadap Z sebesar 0,541. Sedangkan pengaruh tidak langsung

X2 melalui Y terhadap Z adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu: $0,454 \times 0,270 = 0,12258$. Maka pengaruh total yang diberikan X2 terhadap Z adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $0,541 + 0,12258 = 0,66358$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh nilai pengaruh langsung sebesar 0,541 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,12258 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dari pada nilai pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung X2 melalui Z mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y.

Dari serangkaian pembahasan atas hasil di atas, kita dapat menarik kesimpulan bahwa hipotesis yang berbunyi; Terdapat Pengaruh Job Demand (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Job Attitude (Y) Melalui Psychological Well-being (Z) dapat DITERIMA atau H1 Diterima

Tabel 5
Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Sig.	Hasil
1	Pengaruh <i>Job Demand</i> dan Pengembangan Karir Terhadap <i>Job Attitude</i> Perawat Melalui <i>Psychological Well-being</i> Sebagai Variabel Intervening.	Pengaruh Langsung > Pengaruh Tidak Langsung	Diterima
2	Pengaruh <i>Job Demand</i> Perawat Terhadap <i>Job Attitude</i> Perawat.	0,009	Diterima
3	Pengaruh Pengembangan Karir Perawat Terhadap <i>Job Attitude</i> Perawat.	0,000	Diterima
4	Pengaruh <i>Psychological Well-being</i> Terhadap <i>Job Attitude</i> Perawat.	0,015	Diterima
5	Pengaruh <i>Job Demand</i> Perawat Terhadap <i>Psychological Well-being</i> Perawat.	0,000	Diterima
6	Pengaruh Pengembangan Karir Perawat Terhadap <i>Psychological Well-being</i> Perawat.	0,000	Diterima

B. Pembahasan

Pengaruh *Job Demand* dan Pengembangan Karir Terhadap *Job Attitude* Perawat Melalui *Psychological Well-being* Sebagai Variabel Intervening.

Dari hasil penelitian path analysis yaitu hipotesis pertama (Ha1) diterima. Artinya terdapat pengaruh *Job Demand* dan Pengembangan Karir terhadap *Job Attitude* perawat di Ruamh Sakit Kelas C melalui

Psychological Well-being (Z). Hal ini menunjukkan bahwa Job Attitude perawat di RS Kelas C Kota Tangerang dipengaruhi oleh Job Demand perawat, Pengembangan Karir dan *Psychological Well-being*.

Setiap perusahaan tentu sangat ingin mempertahankan karyawan terbaiknya untuk tetap berada di dalam perusahaan. Karyawan tersebut sebisa mungkin diperhatikan agar karyawan akan merasa betah dalam perusahaan. Untuk itu perilaku karyawan dipelajari oleh perusahaan agar mampu memeliharanya dengan baik. Perusahaan akan lebih beruntung lagi jika karyawan mereka sudah terikat dengan perusahaan. Salah satu dimensi dari *Job Attitude* adalah *Work Engagement*. *Work Engagement* merupakan kontributor penting dalam upaya retensi karyawan, menjaga kepuasan pelanggan, dan pencapaian kinerja optimal suatu organisasi.

Dalam hal ini, work engagement dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu seperti *Psychological Well-being*, sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar individu (situasi/lingkungan) seperti *Job Demands*.

Job Demands adalah keadaan karyawan yang ditinjau dari beban pekerjaannya. Sejalan dengan pemahaman tentang *Job Demands*, hubungan antara *Job Demands* dengan *work engagement* diasumsikan memiliki hubungan yang negatif. Tetapi bila hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi positif maka *Job Demands* memiliki dampak yang positif untuk *work engagement* dikarenakan orang tersebut akan memberikan hasil pekerjaan yang lebih baik lagi, sebaliknya jika nilai koefisien *Job Demands* memiliki arah yang negatif maka hal tersebut akan berdampak negatif pula karena work engagement seseorang akan mengalami penurunan karena kelelahan atau terlalu banyak tuntutan pekerjaan yang ia hadapi. Pengaruh *Job Demand* Perawat Terhadap *Job Attitude* Perawat

Dari hasil penelitian path analysis yaitu hipotesis kedua (Ha2) diterima dimana

variabel Job Demand Perawat terhadap Job Attitude perawat memiliki pengaruh yang signifikan dikarenakan nilai signifikansi Job Demand terhadap *Job Attitude* 0,001 dan nilai tersebut <0,05 sehingga (Ha2) Diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kapantow et al., 2020) menyimpulkan bahwa teknik motivasi kerja, kepuasan kerja dan sikap terhadap profesi berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat. Terdapat feedback positif sikap atau attitude perawat terhadap kinerja perawat. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adamu et al., 2019) menyimpulkan Adanya hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja di Rumah Sakit Daerah Gunung Jati Kota Cirebon tahun 2019. Beban Kerja Berat berhubungan dengan kepuasan kerja perawat yang baik.

Rekomendasi dari Pengaruh *Job Demand* terhadap *Job Attitude* adalah perlu adanya Penerapan *Work Scheduling* yang baik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki perawat dan melakukan evaluasi Muatan Kerja serta mengontrol pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahlian perawat yang dimiliki masing – masing perawat.

Pengaruh Pengembangan Karir Perawat Terhadap *Job Attitude* Perawat

Dari hasil penelitian path analysis yaitu hipotesis ketiga (Ha3) diterima dimana variabel Pengembangan Karir Perawat dan variabel *Job Attitude* perawat memiliki pengaruh yang signifikan dikarenakan nilai signifikansi Pengembangan Karir terhadap *Job Attitude* 0,001 dan nilai tersebut <0,05 sehingga (Ha3) Diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putri, 2019) menyebutkan bahwa Program pengembangan karir merupakan investasi yang sangat luar biasa. Pengembangan mentorship dan kemajuan karir adalah beberapa dampak dari jenjang karir implementasi program. Manajer perawat memiliki peran yang cukup besar dalam meningkatkan implementasi jenjang karir untuk meningkatkan kepuasan kerja di antara perawat. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Fitria & Sawitri, 2017) menyimpulkan bahwa

Reward, Insentif, pembagian tugas dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja perawat.

Rekomendasi dari Pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Job Attitude* adalah perlu adanya Perencanaan karir yang baik dan harus dibuat program manajemen karir perawat yang baik sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari masing masing perawat di Rumah Sakit Aqidah. Sehingga Perawat di RS Aqidah Memberikan *Job Attitude* yang baik dan berdampak kepada pelayanan kesehatan yang baik dan optimal. Pengaruh *Psychological Well-being* Terhadap *Job Attitude* Perawat.

Dari hasil penelitian path analysis yaitu hipotesis keempat (Ha4) diterima dimana variabel *Psychological Well-being* Perawat dan variabel terhadap *Job Attitude* perawat memiliki pengaruh yang signifikan dikarenakan nilai signifikansi *Psychological Well-being* terhadap *Job Attitude* adalah 0,003 dan nilai tersebut <0,05 sehingga (Ha4) Diterima.

Hal ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh (V. D. Utami, 2020) menyimpulkan bahwa *Psychological Well-being* terbukti memiliki pengaruh terhadap work engagement. *Self-acceptance*, *Purpose of life*, dan *Personal growth* terbukti memiliki pengaruh terhadap work engagement. Namun *Positive relation with others*, *Autonomy* dan *Environmental mastery* terbukti tidak memiliki pengaruh terhadap work engagement.

Seluruh Dimensi dari *Job Attitude* mempunyai nilai *Three Box Methode* yang tinggi, namun ada satu pertanyaan dari dimensi *Perceived Organizational Support* yang mempunyai penilaian yang sedang yaitu pertanyaan nomor 9 Menentukan untuk bekerja di Rumah Sakit ini merupakan sebuah kesalahan. Kuesioner ini menandakan bahwa perawat di Rumah Sakit Aqidah tidak selalu salah dalam menentukan pilihannya bekerja di rumah Sakit Aqidah.

Rekomendasi dari Pengaruh *Psychological Well-being* terhadap *Job Attitude* adalah perlu adanya Dukungan Organisasi dalam menimbulkan rasa kenyamanan di ruang lingkup pekerjaan

perawat. Dan perlu adanya rasa saling menghargai antara sesama perawat dan rumah sakit dalam menjalankan pelayanan agar lebih baik.

Pengaruh *Job Demand* Perawat Terhadap *Psychological Well-being* Perawat.

Dari hasil penelitian path analysis yaitu hipotesis kelima (Ha5) diterima dimana variabel *Job Demand* Perawat dan variabel *Psychological Well-being* perawat memiliki pengaruh yang signifikan dikarenakan nilai signifikansi *Job Demand* terhadap *Psychological Well-being* adalah sebesar 0,469 dan nilai tersebut < 0,05 sehingga (Ha5) Diterima.

Hal ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan (Akram et al., 2020) menjelaskan bahwa *Job Demand* yang tidak fleksibel dan tinggi seperti tekanan beban kerja dan persyaratan bersandar di tempat kerja, perempuan cenderung mengalami penurunan tingkat *Psychological Wellbeing* dan masalah kesehatan yang lebih besar. Ini mencerminkan bahwa jika *Job Demand* di tempat kerja mengganggu tanggung jawab di rumah, ada kemungkinan konflik pekerjaan dan keluarga yang lebih besar.

Dari hasil penelitian yang diteliti, terdapat hubungan signifikan yang positif antara *Job Demand* dengan *Psychological Well-being*. Tuntutan pekerjaan yang tinggi dipengaruhi *Psychological Wellbeing* yang tinggi di tempat kerja.

Pengaruh Pengembangan Karir Perawat Terhadap *Psychological Well-being* Perawat

Dari hasil penelitian path analysis yaitu hipotesis keenam (Ha6) diterima dimana variabel Pengembangan karir Perawat dan variabel *Psychological Well-being* perawat memiliki pengaruh yang signifikan dikarenakan nilai signifikansi Pengembangan karir terhadap *Psychological Well-being* adalah sebesar 0,000 dan nilai tersebut <0,05 sehingga (Ha6) Diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Amiruddin, 2019) menyimpulkan bahwa hubungan yang bermakna antara pemahaman dan persepsi jenjang karir dengan efikasi diri perawat dalam pemberian asuhan keperawatan. Penelitian lain

yang dilakukan oleh Retnoningtyas & (Bardah & Handiyani, 2020) menyimpulkan bahwa Keterlibatan tim serta dukungan dari Bidang Keperawatan dan Komite Keperawatan sangat diperlukan sehingga pengembangan jenjang karir perawat manajer dapat dilaksanakan.

Rekomendasi dari Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Psychological Well-being adalah perlu adanya penentuan tujuan hidup dalam bekerja, peningkatan relasi yang baik antara kolega atau sejawat dan saling menghormati terhadap otonomi keputusan dari masing masing perawat khususnya dalam menentukan pengembangan karir masing – masing perawat.

Kesimpulan

Berdasarkan data yang di peroleh dan dari hasil penelitian yang dilakukan maka di peroleh beberapa kesimpulan terdapat pengaruh Job Demand dan Pengembangan Karir Terhadap Job Attitude Perawat Di Rumah Sakit Kelas C Melalui Psychological Well-being Sebagai Variabel Intervening. Maknanya adalah Job Demand yang tinggi disertai dengan pola pengembangan karir yang jelas dapat meningkatkan Job Attitude perawat dalam melakukan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Aqidah dan perlu adanya Psychological Well-being dalam menunjang sikap kerja perawat yang baik.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Job Demand Perawat dengan Job Attitude Perawat yang maknanya adalah Setinggi apapun Job Demand perawat yang diberikan sangat berpengaruh dengan sikap kerja perawat yang dinilai melalui kepuasan kerja perawat dan keterlibatan organisasi perawat.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir Perawat dengan Job Attitude Perawat yang maknanya adalah dengan adanya program pengembangan karir perawat yang jelas di Rumah Sakit dapat meningkatkan Job Attitude perawat di Rumah Sakit.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Psychological Well-being Perawat dengan Job Attitude Perawat yang maknanya adalah Kesejahteraan Psikologis yang baik membuat Sikap kerja perawat menjadi baik.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Job Demand Perawat dengan Psychological Well-being Perawat maknanya adalah Job Demand perawat yang tinggi berpengaruh dengan faktor kesejahteraan psikologis perawat yaitu dengan lingkungan kerja yang baik maka sikap kerja perawat menjadi baik.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir Perawat dengan Psychological Well-being Perawat maknanya adalah Program pengembangan karir yang jelas dapat memberikan kesejahteraan psikologis yang baik bagi perawat salah satunya adanya hak otonomi perawat yang dihargai dengan adanya pengembangan karir.

BIBLIOGRAFI

- Adamu, A. A., Sarki, A. M., Uthman, O. A., Wiyeh, A. B., Gadanya, M. A., & Wiysonge, C. S. (2019). Prevalence And Dynamics Of Missed Opportunities For Vaccination Among Children In Africa: Applying Systems Thinking In A Systematic Review And Meta-Analysis Of Observational Studies. *Expert Review Of Vaccines*, 18(5), 547–558. [Google Scholar](#)
- Akram, J., Akbar, N. S., & Tripathi, D. (2020). Numerical Study Of The Electroosmotic Flow Of Al₂O₃-Ch₃Oh Sisko Nanofluid Through A Tapered Microchannel In A Porous Environment. *Applied Nanoscience*, 10(11), 4161–4176. [Google Scholar](#)
- Amiruddin, M. D. (2019). *Penyakit Kusta: Sebuah Pendekatan Klinis*. Firstbox Media. [Google Scholar](#)
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job Resources Buffer The Impact Of Job Demands On Burnout. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170. [Google Scholar](#)
- Bardah, D., & Handiyani, H. (2020). Efektivitas Penggunaan Virtual Simulasi Dalam Pendidikan Keperawatan: Literature Review. *Syntax*, 2(2). [Google Scholar](#)
- Fitria, J., & Sawitri, H. S. R. (2017). Pengaruh Reward, Insentif, Pembagian Tugas, Dan Pengembangan Karir Pada Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta. *Universitas Sebelas Maret Surakarta*. [Google Scholar](#)

- Goh, G. Y. S., Winter, J. J., Bhanshali, F., Doering, K. R. S., Lai, R., Lee, K., Veal, E. A., & Taubert, S. (2018). Nhr - 49/Hnf 4 Integrates Regulation Of Fatty Acid Metabolism With A Protective Transcriptional Response To Oxidative Stress And Fasting. *Aging Cell*, 17(3), E12743. [Google Scholar](#)
- Gomes, B., Souza, S. F. C., Ferraz, C. C. R., Teixeira, F. B., Zaia, A. A., Valdrighi, L., & Souza-Filho, F. J. (2003). Effectiveness Of 2% Chlorhexidine Gel And Calcium Hydroxide Against Enterococcus Faecalis In Bovine Root Dentine In Vitro. *International Endodontic Journal*, 36(4), 267–275. [Google Scholar](#)
- Hurrell, R. F., Lynch, S. R., Trinidad, T. P., Dassenko, S. A., & Cook, J. D. (1989). Iron Absorption In Humans As Influenced By Bovine Milk Proteins. *The American Journal Of Clinical Nutrition*, 49(3), 546–552. [Google Scholar](#)
- Kapantow, N. H., Luddin, M. R., & Kambey, D. C. (2020). The Effect Of Job Motivation, Job Satisfaction, And Attitude Towards Profession On Nurse Performance In Outpatient Clinic Of Prof. Dr. Rd Kandou Hospital. *Kne Social Sciences*, 565–575. [Google Scholar](#)
- Listiana, E., & Dwiantoro, L. (2018). Kepemimpinan Transformasional Untuk Merubah Perawat Dalam Upaya Meningkatkan Dukungan Suami Dalam Pemberian Asi Eksklusif: Literatur. *Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro Semarang, Indonesia*, 202. [Google Scholar](#)
- Organization, W. H. (1963). *The Public Health Aspects Of The Use Of Antibiotics In Food And Feedstuffs: Report Of An Expert Committee [Meeting Held In Geneva From 11 To 17 December 1962]*. World Health Organization. [Google Scholar](#)
- Putra, E. D., Cho, S., & Liu, J. (2017). Extrinsic And Intrinsic Motivation On Work Engagement In The Hospitality Industry: Test Of Motivation Crowding Theory. *Tourism And Hospitality Research*, 17(2), 228–241. [Google Scholar](#)
- Putri, P. P. (2019). Nerve And Tendon Gliding Exercise As Nonmedical Intervention For Carpal Tunnel Syndrome. *Essence*, 17(2), 34–39. [Google Scholar](#)
- Robbins, M., Judge, A., & Maclachlan, I. (2009). Sirna And Innate Immunity. *Oligonucleotides*, 19(2), 89–102. [Google Scholar](#)
- Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, Or Is It? Explorations On The Meaning Of Psychological Well-Being. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 57(6), 1069. [Google Scholar](#)
- Utami, R. A., Mose, R. E., & Martini, M. (2020). Pengetahuan, Sikap Dan Keterampilan Masyarakat Dalam Pencegahan Covid-19 Di Dki Jakarta. *Jurnal Kesehatan Holistic*, 4(2), 68–77. [Google Scholar](#)
- Utami, V. D. (2020). *Peran International Organization For Migration (Iom) Dalam Menangani Para Pengungsi Rohingya Di Kota Medan* (Vol. 21, Issue 1). Universitas Sumatera Utara. [Google Scholar](#)

Copyright holder:

Ahmad Fauzi, Rina Anindita, Rokiah Kusumapradja (2021)

First publication right:

Jurnal Health Sains

This article is licensed under:

