

Hubungan *Work Life Balance* dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Awal Bros Batam

The Correlation Between Work-Life Balance and Job Satisfaction of Nurses at Awal Bros Batam Hospital

¹Utari Christya Wardhani, ²Sri Muharni, ³Falery Diani Putri

^{1,2,3}Universitas Awal Bros, Batam, Kepulauan Riau, Indonesia

Email: wardhaniutari@gmail.com

Submisi: 1 Juni 2024; Penerimaan: 15 Juli 2024.; Publikasi 4 Agustus 2024

Abstrak

Work life balance merupakan peran penting yang dibutuhkan perawat dalam menentukan kinerja dan kepuasan kerja mereka, perawat yang puas terhadap pekerjaannya akan memberikan pelayanan terbaik terhadap klien. Keseimbangan peran di keluarga dan pekerjaan diperlukan dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat. Fenomena yang sering terjadi di rumah sakit yaitu terdapatnya permasalahan mengenai kepuasan kerja perawat, serta terdapat beberapa perawat yang memiliki kesenjangan peran antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan *work life balance* dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Awal Bros Batam. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *cross-sectional*. Sampel dalam penelitian berjumlah 94 responden yang tersebar pada beberapa ruang rawat inap dengan teknik pengambilan sampel yaitu *total sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa separuh responden memiliki *work life balance* dalam kategori sedang dan puas dengan pekerjaannya. Sementara analisa bivariat menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Awal Bros Batam dengan nilai *p-value* 0,004 ($\alpha < 0,05$). Peneliti berharap agar penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat, agar peran perawat sebagai salah satu landasan yang dibutuhkan rumah sakit dalam proses penunjang pemberian pelayanan kesehatan terutama dalam hal perawatan pasien semakin meningkat.

Kata Kunci: Kepuasan kerja, Perawat, *Work life balance*

Abstract

Work-life balance is an important role that nurses need in determining their job performance and satisfaction. Nurses who are satisfied with their work will provide the best service to clients. The phenomenon is that there are problems regarding nurse job satisfaction, and several nurses have a role gap between work and personal life. This study aims to determine the relationship between work-life balance and job satisfaction of nurses at Awal Bros Hospital, Batam. This research was a quantitative study with a cross-sectional research design. The sample in the study amounted to 94 respondents with a sampling technique, namely total sampling. This research data was processed using the chi-square statistical test. The results of bivariate analysis show that there was significant relationship between work-life balance and job satisfaction of nurses at Awal Bros Batam Hospital with *p-value* of 0.004 ($\alpha < 0.05$). Researchers hope that this research can be used as reference material for hospital to find out the condition of job satisfaction and the work-life balance of nurses at Awal Bros Hospital, Batam so that this research can be used as a basis for strategies to increase nurse job satisfaction so that the role of nurses as one of the foundations needed by hospitals in the process of supporting the provision of health services, especially in terms of patient care, is increasing.

Keywords: Job Satisfaction, Nurse, Work-Life Balance

Pendahuluan

Rumah sakit merupakan salah satu lembaga pelayanan kesehatan yang berperan penting dalam proses peningkatan derajat kesehatan masyarakat, kegiatan pelayanan yang disediakan oleh pihak rumah sakit berupa penyediaan pelayanan rawat jalan, rawat inap dan pelayanan gawat darurat dengan menggunakan sarana medik dan penunjang medik (Kemenkes RI, 2022). Perawat adalah salah satu landasan yang diperlukan oleh rumah sakit dalam proses penunjang pemberian pelayanan kesehatan terutama mengenai hal perawatan pasien (Holland *et al.*, 2019).

Menurut World Health Organization terdapat 19,3 juta perawat diseluruh dunia, sedangkan menurut Kemenkes RI, (2022) proporsi tenaga kesehatan terbesar di Rumah Sakit yaitu tenaga keperawatan dengan presentase sebesar 50,8% yang berjumlah 334.091 orang. Jumlah perawat di Provinsi Kepulauan Riau sebanyak 4.595 orang dan kota Batam memiliki perawat terbanyak di Kepulauan Riau dengan jumlah 1.998 orang (Kesehatan *et al.*, 2021). Menurut Dousin, Collins, & Kler (2019) tenaga profesi keperawatan dikenal dengan sifat kerja mereka yang melelahkan, profesi ini dituntut untuk bekerja dalam jam kerja yang panjang, stres yang tinggi serta fleksibilitas kerja yang kurang sehingga berpengaruh tinggi pada keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan, kinerja serta kesejahteraan perawat. Tingginya angka perawat yang dibutuhkan rumah sakit mengharuskan perawat untuk produktif terhadap pekerjaannya (Hastuti *et al.*, 2022), maka dari hal tersebut perawat diharapkan mendapatkan kepuasan kerja agar dapat bekerja dengan efektif dalam sebuah organisasi, perawat yang puas terhadap pekerjaannya akan memberikan pelayanan terbaik terhadap klien sehingga akan menciptakan komitmen pada rumah sakit tempatnya bekerja (Nikat *et al.*, 2020). Kepuasan kerja dapat digambarkan ketika individu merasa senang terhadap suatu pekerjaan yang sedang dijalannya (Rahmaniah *et al.*, 2020).

Beberapa penelitian mengenai kepuasan kerja perawat di beberapa negara menyatakan bahwa sebanyak 45% tenaga keperawatan di negara Thailand berniat untuk meninggalkan pekerjaan mereka, hal tersebut terjadi dikarenakan faktor ketidakpuasan terhadap pekerjaan oleh tenaga keperawatan (Phuekphan *et al.*, 2021). Sebanyak 29,6% perawat di negara Vietnam merasa puas terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja perawat sebanyak 65,9% bersikap netral dan sebanyak 4,4% perawat tidak merasa puas terhadap pekerjaannya (Dousin *et al.*, 2019). Di Indonesia sendiri, terdapat 41,3% perawat di RSUD Tenriawuru Kabupaten Bone merasa tidak puas terhadap pekerjaan mereka dan 58,7% perawat merasa puas terhadap pekerjaannya (Muti, 2020). Perawat di RSUD Dr. R Soedjati Kabupaten Grobogan sebanyak 30% merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, serta 60% perawat merasa puas dalam pekerjaannya (Widia Wijayanto *et al.*, 2020). Penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Kota Batam menyatakan bahwa sebanyak 44,3% tenaga keperawatan merasa puas dengan pekerjaannya, dan sebanyak 55,7% tenaga keperawatan merasa tidak puas terhadap pekerjaan mereka. Sebanyak 53,2% tenaga keperawatan di ruang inap rumah sakit X Kota Batam menyatakan kurang puas terhadap pekerjaan mereka (Muharni & Mayasari, 2022).

Kepuasan kerja pada perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor gaji, *supervisor*, rekan kerja, lingkungan tempat kerja, prestasi penghargaan, motivasi, promosi, keamanan dan keselamatan, dan kondisi kerja (Fitnanto *et al.*, 2021). Faktor lainnya, seperti keseimbangan peran antara pekerjaan dan kehidupan serta pengembangan karir dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada perawat (Aseptia & Maruno, 2018). *Work life balance* mempunyai peran penting dalam menentukan kinerja dan kepuasan kerja pada perawat, dalam lingkungan kerja yang memiliki intensitas yang tinggi, praktik pengaturan kerja yang mudah dan cepat menyesuaikan diri serta pengawasan yang mendukung sangat penting untuk

meningkatkan daya tarik, retensi, dan motivasi pada perawat, dalam dunia perawatan kesehatan, perawat diwajibkan untuk bekerja dengan jadwal tetap yang telah ditentukan dan bergiliran, hal ini merupakan salah satu kesulitan individu dalam menyeimbangkan tuntutan dari karir mereka, kebutuhan pribadi dan keluarga (Pranata, Rini & Surani, 2018). Namun, dengan keseimbangan yang memadai terhadap pekerjaan, keluarga, serta kehidupan pribadi akan meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja pada perawat (Dousin *et al.*, 2019).

Kurangnya kepuasan kerja yang dimiliki perawat, serta ketidakseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan perawat berdasarkan penelitian yang dilakukan di negara Australia menyebabkan beban kerja yang dirasakan oleh perawat sehingga berdampak pada niat perawat untuk meninggalkan pekerjaan mereka (Holland *et al.*, 2019). Pada penelitian di negara Jordanian menyatakan kepuasan kerja yang rendah merupakan faktor yang paling akurat penyebab perawat meninggalkan pekerjaan dan profesinya saat ini dengan tingkat pergantian perawat mencapai 36,6%. Penelitian menyebutkan bahwa sebagian besar perawat ekspatriat tidak puas dengan kualitas kehidupan kerja mereka dan hanya 42,4% dari perawat yang mengalami kualitas kehidupan kerja yang tinggi.

Dampak dari ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan dapat mempengaruhi keberlangsungan kinerja perawat, yang mengakibatkan adanya pembagian konsentrasi dan waktu saat bekerja, untuk memaksimalkan *work life balance* dan menghasilkan kinerja yang baik, seorang perawat harus mempunyai rasa kepuasan terhadap pekerjaan yang tinggi, biasanya seorang perawat mencapai kepuasan kerja jika target yang diinginkan tercapai, dan tidak terdapat kesenjangan antara harapan dan kenyataan (Wijaya & Suwandana, 2022). Apabila kepuasan kerja pada perawat meningkat, maka akan berdampak pada sumber daya emosional yang dibutuhkan untuk memberikan pelayanan terbaik sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas pada pasien (Rizan, Hanoum, &

Kresnamurti, 2022). Namun ketika beban kerja yang meningkat, menyebabkan pekerjaan pada perawat tidak maksimal sehingga tingkat keselamatan kerja pada pasien menjadi terganggu (Muharni & Mayasari, 2022).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan di ruangan rawat inap Rumah Sakit Awal Bros Batam yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 30 Mei 2023, terdapat permasalahan mengenai kepuasan kerja perawat, dari 7 orang perawat 5 diantaranya menyatakan bahwa dalam lingkungan kerja terdapat sikap individualis yang menyebabkan adanya konflik antar rekan kerja, terdapat rasio antara perawat dan pasien yang tidak sesuai dan adanya tuntutan pekerjaan dari atasan yang menyebabkan perawat merasakan kelelahan dalam bekerja, 2 perawat lainnya menyatakan bahwa sejauh ini masih merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan dapat diselesaikan secara baik meskipun terkadang selesai bekerja melebihi batas jam *shift* kerja akibat tuntutan dari pekerjaan yang banyak. Pada variabel *work life balance* 3 diantaranya memiliki kesenjangan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, perawat menyebutkan seringnya melewatkan aktifitas bersama keluarga, hal ini dikarenakan lebih banyaknya waktu yang dihabiskan di rumah sakit karena tuntutan dari pekerjaan, serta pernyataan perawat yang menyebutkan bahwa setiap jam kerja selesai mereka tetap memikirkan permasalahan yang belum teratasi di rumah sakit. Namun, 4 diantaranya menyebutkan bahwa masih dapat menyeimbangkan setiap peran yang dimilikinya, seperti mengatur waktu terhadap keluarga, kerabat, serta bertanggung jawab atas peran yang dijalannya. Dari hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat *work life balance* dan kepuasan kerja tiap individu berbeda-beda, terlebih dari profesi perawat dengan tuntutan waktu dan pekerjaan yang banyak.

Berdasarkan fenomena diatas, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan *Work Life Balance* dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Awal Bros Batam”.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *cross-sectional*, penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Awal Bros Batam pada bulan Agustus 2023. Pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan metode *total sampling*, jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 94 responden yang dapat memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi. Alat pengumpulan data

yang digunakan untuk mengukur variabel *work life balance* pada perawat yaitu dengan menggunakan kuesioner yang dimodifikasi dari kuesioner Fisher, Bulgher, dan Smith dengan hasil uji reliabilitas sebesar 0,892, serta pada variabel kepuasan kerja menggunakan kuesioner yang dimodifikasi dari kuesioner *the McCloskey/Mueller Satisfaction Scale* (MMSS) dengan hasil uji reliabilitas sebesar 0,944. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan pengujian uji analisis *chi-square*.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden di Rumah Sakit Awal Bros Batam (n=94)

Karakteristik Responden	f	%
Umur:		
<25 tahun	29	30,9
26 – 35 tahun	56	59,5
36 – 45 tahun	9	9,6
Jenis Kelamin:		
Laki-laki	2	2,1
Perempuan	92	97,9
Status Menikah:		
Belum Menikah	58	61,7
Menikah	36	38,3
Lama Kerja:		
<2 tahun	54	57,4
3 – 5 tahun	11	11,7
>6 tahun	29	30,9
Pendidikan:		
D III Keperawatan	19	20,2
Ners	74	78,7
S2	1	1,1
Level PK:		
Non PK	9	9,6
PK 1	49	52,1
PK 2	19	20,2
PK 3	17	18,1
Total	94	100

Berdasarkan tabel 1 di atas diketahui bahwa responden terbanyak adalah usia 26-35 tahun sebanyak 59,5%. Responden sebagian besar berjenis kelamin perempuan sebanyak 61,7%. Lebih dari separuh responden lama

kerja <2 tahun sebanyak 57,4%. Pendidikan terbanyak responden dalam penelitian ini adalah Ners yakni 78,7%. Responden dengan level PK terbanyak yaitu level PK 1 dengan jumlah responden 49 orang (52,1%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Work Life Balance Perawat di Rumah Sakit Awal Bros Batam (n=94)

Work Life Balance	f	%
Rendah	1	1,1
Sedang	51	54,3
Tinggi	42	44,7
Total	94	100

Tabel 2 menunjukkan bahwa *work life balance* pada perawat di Rumah Sakit Awal

Bros Batam terbanyak adalah berkategori sedang dengan jumlah 51 responden (54,3%).

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Awal Bros Batam (n=94)

Kepuasan Kerja	f	%
Tidak Puas	4	4,3
Puas	49	52,1
Sangat Puas	41	43,6
Total	94	100

Tabel 3 menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit Awal Bros

Batam terbanyak adalah berkategori puas dengan jumlah 49 responden (52,1%).

Tabel 4. Hubungan *Work Life Balance* dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Awal Bros Batam

<i>Work Life Balance</i>	Kepuasan Kerja			Total
	Tidak Puas	Puas	Sangat Puas	
	%	%	%	
Rendah	0	100	0	100
Sedang	7,8	64,7	27,5	100
Tinggi	0	35,7	64,3	100
Total	4,3	52,1	43,6	100

Berdasarkan hasil uji statistik dengan analisis uji statistik *chi-square* didapatkan nilai *pearson chi square Asymp. Sig. (2-sided)* diperoleh *p-value* 0,004 artinya $p < 0,05$ dengan demikian didapatkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Awal Bros Batam.

Work life balance memiliki peran penting dalam menentukan kinerja dan kepuasan kerja karyawan, dalam lingkungan kerja dengan intensitas yang tinggi, praktik pengaturan kerja yang mudah dan cepat menyesuaikan diri serta pengawasan yang mendukung sangat penting untuk meningkatkan daya tarik, retensi, dan motivasi karyawan, dalam insutri perawatan kesehatan, perawat diharuskan bekerja dengan jadwal tetap yang telah ditentukan dan bergiliran, hal ini merupakan salah satu kesulitan individu menyeimbangkan tuntutan antara karir mereka, kebutuhan pribadi dan keluarga. Namun, dengan keseimbangan yang memadai antara pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi akan meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pada perawat (Dousin *et al.*, 2019).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian dengan judul Hubungan *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD DR. R. Soedjati Kabupaten Grobogan dengan hasil uji *chi-square* yang telah dilakukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara

work life balance terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. R. Soedjati Kabupaten Grobogan dengan nilai *p-value* 0,001 ($\alpha < 0,05$).

Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan apabila perawat memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, maka kepuasan kerja perawat juga akan semakin meningkat dan dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat dengan nilai *p-value* 0,003 ($\alpha < 0,05$).

Penelitian yang dilakukan oleh dengan judul Pengaruh *Work Of Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Hermina Wilayah Jakarta Timur dengan hasil bahwa variabel *work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja perawat dengan nilai sig 0,002 < 0,05.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *work life balance* dengan kepuasan kerja perawat, serta tidak terdapat kesenjangan antara teori, jurnal dan hasil penelitian.

Kesimpulan dan Saran

Lebih dari separuh (54,3%) perawat di Rumah Sakit Awal Bros Batam memiliki *work life balance* dengan kategori sedang; Lebih dari separuh (52,1%) perawat puas terhadap pekerjaan mereka di Rumah Sakit Awal Bros Batam. Hasil analisa didapatkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan

antara *work life balance* dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Awal Bros Batam dengan $p < 0,05$ ($p = 0,004$).

Ucapan Terimakasih

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada Rektor dan Kepala LPPM Universitas Awal Bros yang telah memberikan dukungan dalam pelaksanaan tridarma dosen. Selanjutnya, ucapan terimakasih disampaikan kepada Direktur Rumah Sakit Awal Bros Batam yang memberikan kesempatan dan perijinan dalam melakukan penelitian demi peningkatan mutu pelayanan keperawatan ke depan. Tak lupa, terimakasih diucapkan kepada yang teristimewa sejawat yang bersedia meluangkan waktu menjadi responden penelitian.

Daftar Pustaka

- Aseptia, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2018). Analisis Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt.Telkomsel, Tbk Branch Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 77–85. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.64>
- Dousin, O., Collins, N., & Kler, B. K. (2019). Work-Life Balance, Employee Job Performance and Satisfaction Among Doctors and Nurses in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 306. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i4.15697>
- Fitnanto, R., & dkk. (2021). Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit: Literature Review. *Elisabeth Health Jurnal*, 6(2), 137–141. <https://doi.org/10.52317/ehj.v6i2.345>
- Hastuti, & dkk. (2022). *Work Life Balance Pada Perawat Wanita Yang Memiliki Anak Bawah Lima Tahun (Balita) di RSUD BAYu Asih Purwakarta*. 4(01), 1–8.
- Holland, P., & et. all. (2019). The impact of perceived workload on nurse satisfaction with work-life balance and intention to leave the occupation. *Applied Nursing Research*, 49(March), 70–76. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2019.06.001>
- Kemenkes RI. (2022). Profil Kesehatan Indonesia 2021. In *Pusdatin.Kemenkes.Go.Id*.
- Kesehatan, D., Kepulauan, P., Dompok, P., Darul, S., Kota, M., & Riau, P. K. (2021). *PROVINSI KEPULAUAN RIAU TAHUN 2021*.
- Muharni, S., & Mayasari, E. (2022). *HUBUNGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DENGAN MISSED NURSING CARE DI RUANG RAWAT INAP RS. X KOTA BATAM*. 11, 189–194.
- Muti, R. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Inap Rsu Tenriawaru Kab.Bone. *Jurnal Kesehatan Luwu Raya*, 7(1), 109–120.
- Nikat, F. F., & et. all. (2020). Identification of factors affecting nursing satisfaction at hospital: literature review. *JKMK Jurnal Kesehatan Masyarakat Khatulistiwa*, 7(3), 135–149.
- Phuekphan, P., & et. all. (2021). A model of factors influencing intention to leave nursing in thailand. *Pacific Rim International Journal of Nursing Research*, 25(3), 407–420.
- Pranata, L., Rini, M. T., & Surani, V. (2018). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Myria Kota Palembang. *Jurnal Akademika Baiturrahim Jambi*, 6(2), 44–51.
- Rahmaniah, L., & et. all. (2020). Hubungan Penjadwalan Dinas Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 3(1), 29. <https://doi.org/10.32584/jkkm.v3i1.554>
- Rizan, M., Hanoum, F. C., & Kresnamurti, A. (2022). Peran Work-Life Balance Dan Stress Kerja Dalam Menciptakan Kepuasan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kualitas Pelayanan Yang Diberikan Oleh Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Di Karawang. *JRMSI -*

Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 13(02), 306–329.
<https://doi.org/10.21009/jrmsi.013.2.08>
Widia Wijayanto, N., & et. all. (2020).
Hubungan Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rsud Dr. R. Soedjati Kabupaten Grobogan. 8(5). Retrieved from <http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jk>

m
Wijaya, P. D. G. K., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Role of Job Satisfaction, Work-life Balance on the Job Performance of Female Nurses at Local General Hospital. *European Journal of Business and Management Research*, 7(1), 208–212. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.1.1268y>