

HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA PERAWAT DI RUANG HCU RUMAH SAKIT Dr. ISKAK TULUNGAGUNG

Rasi Rahagia¹, Octo Zulkarnain²

^{1,2} Dosen Keperawatan, Institut Kesehatan dan Bisnis Surabaya

Abstrak

Latar Belakang: Perawat merupakan salah satu tenaga kesehatan yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Beban kerja yang tinggi dapat merujuk pada tuntutan tugas yang berat, jumlah pasien yang banyak, jadwal kerja yang padat, dan tanggung jawab yang besar. *Turnover intention* merujuk pada niat atau keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaan mereka dalam waktu yang relatif dekat. **Tujuan:** Untuk menganalisis hubungan beban kerja dengan *turnover intension* pada perawat di ruang HCU **Metode:** Penelitian ini yaitu analitik korelasional dengan pendekatan cross sectional. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 37 orang. Sampel diambil dengan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian diuji dengan uji statistik Pearson dengan signifikansi $\alpha = <0,05$ dengan program SPSS 23. Instrumen penelitian dengan menggunakan kuesioner beban kerja dan CBAS (*Caring Behaviors Assessment Scale*). Penelitian ini dilakukan di RS Dr. Iskak Tulungagung. **Hasil:** Hasil uji korelasi Pearson dengan taraf kesalahan (α) = 0,05, diperoleh nilai $p = 0,011$. Ini berarti ada hubungan signifikan antara beban kerja dengan *turnover intension* pada perawat di ruang HCU rumah sakit Dr. Iskak Tulungagung. **Kesimpulan:** Semakin rendah beban kerja semakin memungkinkan bagi perawat menunjukkan *turnover intension* dalam memberikan asuhan keperawatan.

Kata Kunci : Beban kerja, *turnover intension*, perawat

Relationship Between Workload and Nurses' Turnover Intension in HCU Room Dr. Iskak Tulungagung Hospital

Abstrack

Background: Nurses are one of the health workers who have an important role in providing health services to patients. A high workload can refer to heavy task demands, a large number of patients, busy work schedules, and big responsibilities. Turnover intention refers to an individual's intention or desire to leave their job in a relatively short time. **Aim:** To analyze the relationship between workload and turnover intention for nurses in the HCU room. **Method:** This research is correlational analytic with cross sectional approach. The sample in this study amounted to 37 people. Samples were taken by purposive sampling technique. The results of the study were tested using the Pearson statistical test with a significance of $\alpha = <0.05$ using the SPSS 23 program. The research instrument used the workload questionnaire and CBAS (*Caring Behaviors Assessment Scale*). This research was conducted at Dr. Hospital. Iskak Tulungagung. **Results:** The results of the Pearson correlation test with an error level (α) = 0.05, obtained a value of $p = 0.011$. This means that there is a significant relationship between workload and turnover intention for nurses in the HCU room of Dr. Iskak Tulungagung. **Conclusion:** The lower the workload, the more likely it is for nurses to show turnover intention in providing nursing care.

Keywords: Workload, caring behavior, nurses

Korespondensi:

Rasi Rahagia, Jl Semampir Selatan 2 A No153 Surabaya, Email : rasi.rahagia@ikbis.ac.id

LATAR BELAKANG

Meningkatnya keluhan tentang asuhan keperawatan yang buruk telah mendorong penyelidikan kemungkinan alasan untuk fenomena ini. Dikatakan bahwa hal ini disebabkan oleh kekurangan staf yang mengakibatkan insiden yang merugikan, serta sikap perawat. Dalam lingkungan kerja, beban kerja yang tinggi dapat memiliki dampak negatif pada kesejahteraan dan kepuasan karyawan. Salah satu kelompok pekerja yang sering menghadapi beban kerja yang tinggi adalah perawat. Mereka bertanggung jawab atas pelayanan kesehatan pasien dan seringkali harus menghadapi situasi yang penuh tekanan dan tuntutan (Geyer et al., 2018).

Turnover intention, atau niat untuk berpindah kerja, merupakan keinginan seseorang untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja saat ini dan mencari kesempatan di tempat lain. Turnover intention dapat menjadi isu serius dalam konteks perawatan kesehatan, karena perawat yang berpengalaman dan terlatih tinggi menjadi aset berharga bagi organisasi (Geyer et al., 2018; Madadzadeh et al., 2018; Shalaby et al., 2018).

Turnover intention merujuk pada niat atau keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaan mereka dalam waktu yang relatif dekat. Ketika perawat mengalami beban kerja yang terlalu tinggi dan berkepanjangan, mereka dapat merasa stres, kelelahan, dan kelelahan emosional yang berkepanjangan. Hal ini dapat mengurangi kepuasan kerja, motivasi, dan keterikatan mereka terhadap pekerjaan dan organisasi. Sebagai akibatnya, mereka mungkin mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan profesi perawatan kesehatan atau mencari pekerjaan di tempat lain yang menawarkan beban kerja yang lebih ringan (Abdullah et al., 2017).

Beban kerja yang tinggi dan turnover intention pada perawat memiliki dampak negatif pada sektor kesehatan secara keseluruhan. Turnover intention yang tinggi dapat menyebabkan kekurangan tenaga perawat, meningkatkan

biaya penggantian, dan mengganggu kontinuitas perawatan pasien. Selain itu, perawat yang mengalami beban kerja yang tinggi dan turnover intention juga dapat mengalami penurunan kualitas pelayanan dan kesejahteraan pasien (Abdullah et al., 2017; Shalaby et al., 2018).

Dalam praktik keperawatan, *turnover intension* pada perawat dapat dipengaruhi oleh banyak faktor dan ini mungkin termasuk diagnosis pasien, jenis institusi, usia dan pengalaman perawat, harga diri, keyakinan, dan keadaan tempat kerja seperti beban kerja. Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh suatu entitas dalam periode waktu tertentu, atau jumlah rata-rata pekerjaan yang ditangani oleh suatu entitas pada saat waktu tertentu. Salah satu masalah terpenting dalam keperawatan adalah beban kerja yang tinggi (Madadzadeh et al., 2018; Shalaby et al., 2018).

Beban kerja yang berlebihan merupakan sumber utama stres; Pada 37% subjek beban kerja yang tinggi dari pekerjaan yang penuh stres berpengaruh terhadap ketidakpuasan kerja, depresi, gejala Psikosomatis dan pada 30-50 persen subjek yang bekerja di lingkungan kerja lesu merupakan sumber stres. Kualitas pelayanan dipengaruhi oleh ketidakseimbangan antara jumlah tenaga dan beban kerja perawat di rumah sakit. Beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan stres dan penurunan kualitas asuhan keperawatan (Madadzadeh et al., 2018).

Beban kerja yang tinggi dapat terjadi karena beberapa alasan, seperti peningkatan jumlah pasien, kurangnya sumber daya manusia, waktu kerja yang panjang, dan tuntutan pekerjaan yang kompleks. Jika perawat merasa terbebani dan merasa bahwa beban kerja mereka tidak dapat diatasi dengan efektif, mereka mungkin merasa frustrasi dan cenderung mencari pekerjaan lain yang menawarkan lingkungan kerja yang lebih seimbang

(Madadzadeh et al., 2018; Rizkianti & Haryani, 2020).

Beban kerja dan stres terkait pekerjaan memengaruhi keselamatan, kesehatan, dan kenyamanan individu; dan memiliki hubungan langsung dengan kinerja orang. Selama beberapa tahun terakhir, beban kerja dan pengaruhnya terhadap organisasi telah mendapat perhatian yang cukup besar dalam diskusi terkait perilaku organisasi. Beban kerja dilaporkan berdampak negatif terhadap kesehatan karyawan; penyakit jangka panjang bisa jadi akibat stres, juga monoton, kebodohan mental dan kelelahan di tempat kerja. Selain itu, beban kerja yang berlebihan menduduki peringkat pertama di antara penyebab kelelahan karyawan, yang sering diteliti dalam beberapa tahun terakhir (Madadzadeh et al., 2018).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada peningkatan turnover intention pada perawat. Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan kelelahan fisik dan mental, stres, ketidakpuasan kerja, dan ketidakseimbangan kehidupan kerja. Semua faktor ini dapat mempengaruhi keinginan perawat untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan bersama 7 perawat ruangan melalui wawancara didapat. Oleh karena itu, penting bagi organisasi perawatan kesehatan untuk memperhatikan beban kerja perawat dan mengambil tindakan yang tepat untuk mengurangi beban kerja yang tidak sehat. Upaya seperti peningkatan kebijakan staf, pelatihan dan pengembangan, pengaturan jadwal yang baik, dan dukungan psikologis dapat membantu mengurangi tingkat turnover intention pada perawat.

METODE

Studi ini menggunakan desain analitik korelasional dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini dilaksanakan di RS Dr. Iskak Tulungagung pada tanggal 10 Desember 2021 sampai 30 April 2022. Responden yang terpilih melalui teknik *purposive sampling* berjumlah 37 orang. (Nursalam, 2013). Dengan kriteria semua perawat yang bekerja di ruang perawatan rawat inap HCU dan tidak dalam keadaan sakit.

Data dikumpulkan melalui kuesioner beban kerja modifikasi dari Pitaloka, (2010), angket perilaku *caring* perawat menggunakan CBAS (*Caring Behaviors Assessment Scale*) yang dikembangkan dari Cronin dan Harrison pada tahun 1988 yang telah dimodifikasi oleh peneliti (Shalaby et al., 2018).

Data diuji dengan uji korelasi Pearson dengan signifikansi $\alpha = <0,05$. Persyaratan uji normalitas data telah dilengkapi sebelumnya dilakukan uji normalitas data. Data dalam penelitian ini berdistribusi normal sehingga memenuhi syarat uji korelasi.

Pelaksanaan penelitian terlebih dahulu mendapat persetujuan kemudian melakukan penelitian dan dalam pelaksanaan penelitian tetap memperhatikan prinsip etik, termasuk *informed consent*, *anonimity* (tanpa nama), *confidentiality* (kerahasiaan).

HASIL

Hasil penelitian diperoleh dari 37 responden yang berpartisipasi dan disajikan dalam bentuk analisis univariat dan bivariat sebagai berikut. Analisis data dilakukan secara univariat baik variabel dependen maupun independen. Analisis ini menghasilkan distribusi dan presentase dari tiap variabel yang diteliti sedangkan

secara bivariat dilakukan untuk melihat hubungan kedua variabel baik independen maupun dependen:

Hasil Analisa Univariat

Beban Kerja Perawat

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah perawat

dengan beban kerja yang ringan yaitu sebanyak 20 (54,8 %) dan 17 (45,2 %) adalah perawat dengan beban kerja tinggi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja perawat cenderung ringan di RS Dr. Iskak Tulungagung.

Tabel 1. Beban kerja perawat

Beban Kerja Perawat	Frekuensi	Persentase (%)
Berat	17	45,2
Ringan	20	54,8
Total	37	100,0

Turnover Intension

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari jumlah responden sebanyak 37 orang perawat dalam *turnover intension*

sebanyak 21 (46,6%) responden, sedangkan 16 (53,4%) adalah perawat yang kurang. Hal ini menunjukkan bahwa *turnover intension* di RS Dr. Iskak Tulungagung masih kurang diterapkan.

Tabel 2. Turnover Intension Perawat

Turnover Intension	Frekuensi	Persentase (%)
Turnover Intension	16	46,6
Tidak turnover intension	21	53,4
Total	37	100,0

Hasil Analisa Bivariat

Hubungan beban kerja dengan turnover intension perawat

Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 37 responden terdapat 18 responden yang menerapkan turnover intension dan 19 responden tidak menerapkan turnover

intension. Dari 37 responden yang memiliki beban kerja berat terdapat 10 perawat (30,3%) yang menerapkan turnover intension kepada pasien dan 27 (69,7%) sisanya tidak menerapkan turnover intension.

Tabel 3. Hubungan beban kerja dengan perilaku *caring* perawat

Beban Kerja	Turnover Intension				Total		P _{value}
	Turnover <i>intension</i>		Tidak <i>turnover</i> <i>intension</i>		n	%	
	n	%	n	%			
Berat	10	30,3	18	69,7	33	100	0,011
Ringan	27	60,0	19	40,0	40	100	
Total	37		37		37		

Sedangkan dari 37 perawat yang memiliki beban kerja ringan terdapat 24 (60%) perawat melakukan turnover intension dan 16 (40%) perawat tidak menerapkan turnover intension kepada pasien.

Hasil uji statistik didapatkan nilai $p = 0,011$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan di mana nilai $\alpha < 0,05$.

DISKUSI

Penelitian ini menunjukkan bahwa turnover intension dalam memberikan asuhan kepada pasien yaitu sebanyak 39 (53,4%). Hal ini karena belum membudaya dikalangan para perawat. Selain itu, kebanyakan perawat terlibat secara aktif dan memusatkan diri pada tindakan medis dan diagnostik, sehingga perawat lebih disibukkan oleh kegiatan – kegiatan medik akibatnya waktu dalam memberikan perhatian pada tugas – tugas *care* pada pasien berkurang. Turnover intension perawat masih terfokus pada *caring* secara fisik dibanding secara afektif. Pemenuhan kebutuhan fisik menjadi prioritas utama perawat sehingga kebutuhan lainnya seperti kebutuhan psikologis, sosial, dan spiritual pasien kurang mendapat perhatian (Rizkianti & Haryani, 2020; Shalaby et al., 2018).

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa ada hubungan beban kerja dengan perilaku *caring* perawat, dimana nilai $p = 0,011$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Tusnia, Prianti & Satus, (2017) tentang pelaksanaan perilaku *caring* perawat di instalasi rawat inap BRSUD Unit Swadana Kabupaten Subang mengatakan bahwa beban kerja perawat merupakan variabel utama yang mempengaruhi perawat yang melakukan

turnover intension dengan $p = 0,001$, dengan responden 30 perawat (Tusnia et al., 2017).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja perawat yang berat cenderung lebih banyak perawat yang tidak menerapkan turnover intension, yakni 23 perawat (69,7%) dan 10 perawat (30,3%) yang mampu menerapkan perilaku *caring*. Beban kerja yang berat mempengaruhi kinerja perawat khususnya terkait pelaksanaan selama memberikan asuhan keperawatan. Kondisi membuat perawat sulit untuk menampilkan performa yang optimal dalam menyediakan rasa nyaman, perhatian kasih sayang, peduli, memelihara kesehatan, memberi dorongan, empati, menunjukkan minat, mencintai, percaya, melindungi, selalu ada jika dibutuhkan, mendukung, memberi sentuhan dan siap membantu serta mengunjungi pasien (Abdullah et al., 2017; Shalaby et al., 2018; Watson & Brewer, 2015).

Perawat dengan beban kerja yang tinggi cenderung mengalami kelelahan kerja dan menunjukkan hilangnya rasa empati, simpati serta responsif kepada pasien, selain itu dapat menyebabkan penurunan terhadap kinerja perawat. Beban kerja pada perawat merupakan factor penting untuk memprediksi gangguan mental perawat, stress, ketidakpuasan, kelelahan kerja (Geyer et al., 2018; Madadzadeh et al., 2018).

Kondisi ini dapat berdampak buruk bagi pasien, perawat dan rumah sakit. *Turnover intension* merupakan esensi dari keperawatan dan jantung dari praktek keperawatan yang dibangun dari nilai-nilai kebaikan, perhatian, kasih terhadap diri sendiri dan orang lain serta menghormati keyakinan spiritual pasien (Watson & Brewer, 2015).

Turnover intension juga merupakan perilaku profesional perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan berdasarkan kemampuan intelektual, teknikal yang diberikan kepada pasien, keluarga dan masyarakat dengan penuh perhatian, peduli, ramah, santun, komunikasi terapeutik serta selalu siap sedia untuk memberikan yang terbaik untuk klien. Perawat berperan besar dalam menentukan indikator kualitas pelayanan kesehatan dan citra rumah sakit karena 90% pelayanan kesehatan di rumah sakit adalah pelayanan keperawatan (Abdullah et al., 2017; Geyer et al., 2018; Rizkianti & Haryani, 2020).

Beban kerja bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi penerapan perawat kepada pasien dimana dalam hasil penelitian ini terdapat 10 (30,3%) perawat tetap berperilaku *turnover intension* meskipun dalam kategori beban kerja berat. Hal ini disebabkan adanya kesadaran akan tanggung jawab moral sebagai seorang profesionalisme dan kecintaan akan pekerjaan sebagai perawat yang peduli dan *care* kepada pasien. Faktor pendorong seseorang memilih perawat sebagai pilihan pekerjaannya adalah keinginan untuk peduli dan membantu orang lain. Dengan keinginan untuk peduli dan membantu orang lain (pasien), itu terwujud dengan lebih memahami keterbatasan dan ketidakmampuan pasien serta kondisi yang dialami pasien, sehingga perawat akan memperlihatkan sikap itu dalam *turnover intension* terhadap pasiennya (AL Ma'mari et al., 2020; Newton, 2009).

Hal senada di ungkapkan oleh Ardiana, (2010) bahwa perawat yang sadar akan tanggung jawab yang dipikul sebagai *caregiver* akan berupaya menjaga dan meningkatkan kualitas asuhan keperawatan

sekalipun dengan beban kerja yang berat dengan tetap memperhatikan dan menerapkannya dalam kegiatan asuhan keperawatan kepada pasien (Foster et al., 2020; Newton, 2009; Watson & Brewer, 2015).

Perawat cenderung berperilaku *turnover intension* terhadap pasien dengan beban kerja dalam kategori ringan, dimana berdasarkan hasil penelitian didapat 24 (60 %) perawat berperilaku *turnover intension* dengan beban kerja ringan. Hal ini karena dengan beban kerja yang ringan dapat memberikan kesempatan kepada perawat untuk memberikan asuhan secara optimal dan komunikasi yang terjalin lebih baik dan meningkat dengan ketersediaan waktu dalam proses interaksi dengan pasien. Beban kerja yang ringan menghindarkan perawat dari rasa frustrasi, kelelahan, dan kejenuhan akan pekerjaan, sehingga kondisi ini dapat memberikan peluang untuk menerapkan perilaku *caring*. Menurut Tusnia, Prianti & Satus, (2017) mengatakan bahwa *turnover intension* yang rendah terjadi akibat kelelahan karena beban kerja yang tinggi. Perawat pelaksana dengan beban kerja rendah berpeluang lebih dibandingkan perawat pelaksana dengan beban kerja tinggi setelah dikontrol motivasinya (Demur et al., 2019; Tusnia et al., 2017; Ugwu, 2017).

Perawat dengan beban kerja ringan terdapat pula perawat yang tidak menerapkan *turnover intension*, yakni sebanyak 16 (40%) perawat. Hal ini dikarenakan adanya faktor lain yang ikut andil kepada pasien, diantaranya pengetahuan tentang *turnover intension* masih belum maksimal. Konsep telah dikemukakan oleh pakar keperawatan tetapi dalam konteks pelayanan keperawatan konsep ini belum diterapkan secara maksimal. Pengetahuan merupakan

domain penting pembentuk perilaku. Pengetahuan yang dimiliki perawat tentang *turnover intension* merupakan komponen dasar terbentuknya turnover intension dari perawat khususnya dalam merawat pasien. Perawat akan memberikan tindakan kepada klien sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya (Abdullah et al., 2017; Shalaby et al., 2018; Watson & Brewer, 2015).

Level turnover intension yang cenderung rendah dalam penelitian ini merupakan tantangan bagi setiap individu perawat untuk membangun dan mempertahankan pelayanan. Peran perawat sebagai *frontliners* dalam pemberian pelayanan keperawatan saat ini perlu disandingkan dengan aplikasi perkembangan ilmu keperawatan Indonesia sehingga *nursing care* dapat membudaya dalam pembangunan kesehatan Indonesia (Rizkianti & Haryani, 2020; Watson & Brewer, 2015).

KESIMPULAN

Tingkat turnover intension perawat masih cenderung rendah dan beban kerja perawat ringan. Hasil penelitian ini menemukan ada hubungan signifikan antara beban kerja dengan turnover intension yang diterapkan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Semakin rendah beban kerja semakin memungkinkan bagi perawat menunjukkan turnover intension.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S., Kousar, R., Azhar, M., Waqas, A., & Gilani, S. (2017). Nurses' and Patients' Perception Regarding Nurse *Caring* Behaviors and Patients Satisfaction in Sir Ganga Ram Hospital, Lahore, Pakistan. *The International Annals of Medicine*, 1(5).
<https://doi.org/10.24087/iam.2017.1.5>
- AL Ma'mari, Q., Sharour, L. A., & Al Omari, O. (2020). Fatigue, burnout, work environment, workload and perceived patient safety culture among critical care nurses. *British Journal of Nursing*, 29(1), 28–34.
<https://doi.org/10.12968/bjon.2020.29.1.28>
- Demur, D. R. D. N., Mahmud, R., & Yeni, F. (2019). Beban Kerja Dan Motivasi Dengan Perilaku *Caring* Perawat. *JURNAL KESEHATAN PERINTIS (Perintis's Health Journal)*, 6(2), 164–176.
<https://doi.org/10.33653/jkp.v6i2.303>
- Foster, K., Roche, M., Giandinoto, J. A., & Furness, T. (2020). Workplace stressors, psychological well-being, resilience, and *caring* behaviours of mental health nurses: A descriptive correlational study. *International Journal of Mental Health Nursing*, 29(1), 56–68.
<https://doi.org/10.1111/inm.12610>
- Geyer, N. M., Coetzee, S. K., Ellis, S. M., & Uys, L. R. (2018). Relationship of nurses' intrapersonal characteristics with work performance and *caring* behaviors: A cross-sectional study. *Nursing and Health Sciences*, 20(3), 370–379.
<https://doi.org/10.1111/nhs.12416>
- Madadzadeh, M., Barati, H., & Ahmadi Asour, A. (2018). The association between workload and job stress among nurses in Vasei hospital, Sabzevar city, Iran, in 2016. *Journal of Occupational Health and Epidemiology*, 7(2), 83–89.
<https://doi.org/10.29252/johe.7.2.83>
- Newton, J. M. (2009). The motivations to nurse: An exploration of factors amongst undergraduate students, registered nurses and nurse managers. *Journal of Nursing Management*, 17. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2008.00945.x>
- Nursalam. (2013). *Konsep Penerapan Metode Penelitian Ilmu Keperawatan*.

Salemba Medika.

- Rizkianti, I., & Haryani, A. (2020). The Relationship Between Workload and Work Stress With *Caring* The Relationship Between Workload and Work Stress With *Caring* Behavior Of Nurses in Inpatient Rooms. *Jurnal Aisyah : Jurnal Ilmu Kesehatan*, 5(2), 159–166.
- Shalaby, S. A., Janbi, N. F., Mohammed, K. K., & Al-harhi, K. M. (2018). Assessing the *caring* behaviors of critical care nurses. *Journal of Nursing Education and Practice*, 8(10), 77. <https://doi.org/10.5430/jnep.v8n10p77>
- Tusnia, D., Priyanti, R. P., & Satus, A. (2017). Hubungan Beban Kerja Dengan Perilaku *Caring* Perawat Menurut Persepsi Klien di IGD RSUD JOMBANG (The Correlation Of Work Load With Nurse ‘ S *Caring* Behavior According To Client ‘ S Perception At Igd Rsud Jombang). *Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 3(2).
- Ugwu, F. O. (2017). Contribution of Perceived High Workload to Counterproductive Work Behaviors: Leisure Crafting as a Reduction Strategy. *Practicum Psychologia*, 7(2), 1–17. <http://journals.aphriapub.com/index.php.pp>
- Watson, J., & Brewer, B. B. (2015). *Caring* science research: Criteria, evidence, and measurement. *Journal of Nursing Administration*, 45(5), 235–236. <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000190>