

A REVIEW OF ANTECEDENTS OF JOB EMBEDDEDNESS AMONG NURSES IN PRIVAT SECTOR HOSPITAL

Ika Mardiyah Bratajaya^{1*}, Dodi Wijaya², Anisa Ardiana³

¹⁻³Faculty of Nursing, Jember University

Email Correspondence: ikamardiyah.bratajaya@gmail.com

Disubmit: 14 Mei 2024

Diterima: 27 Agustus 2024

Diterbitkan: 01 September 2024

Doi: <https://doi.org/10.33024/mahesa.v4i9.15220>

ABSTRACT

High nurse turnover can lead to a shortage of experienced staff, increase the workload for those remaining, and potentially lead to dissatisfaction and negatively impact patient safety and hospital performance. One of the most important factors predicting the decision to change jobs among nurses is the level of job embeddedness. Knowing the antecedent factors of job embeddedness in nurses in the private hospital sector. This research uses the literature study method, using 3 databases by entering keywords that are adjusted to the standard Boolean Operators keywords. This study consisted of 10 articles from various countries. Several antecedent factors of job embeddedness were found in this study, especially in private hospitals. Of the 9 antecedent factors found in this literature review, researchers grouped them into 2 (two) major groups, including individual factors and organizational factors. Individual factors consist of self-efficacy, professional self-concept, work craft, and perceived well-being. Meanwhile, environmental factors consist of leadership, breach of contract, work environment, quality of relationship between leaders and team members (LMX), and work life (values, fairness, community, and control). These findings underscore the importance of developing organizational strategies that support nurses' individual development, create a positive work environment, and consider values, fairness, community, and control in an effort to strengthen nurses' work attachment and maintain their retention in the long term.

Keywords: Nurses, Work Engagement, Health Care, Private Sector

ABSTRAK

Turnover perawat yang tinggi dapat menyebabkan kekurangan staf yang berpengalaman, meningkatkan beban kerja bagi yang tersisa, dan berpotensi menyebabkan ketidakpuasan serta berdampak negatif pada keselamatan pasien dan kinerja rumah sakit. Salah satu faktor terpenting yang memprediksi keputusan untuk berpindah secara sukarela pada kalangan perawat adalah tingkat job embeddedness. Mengetahui faktor antesenden job embeddedness pada perawat di sector rumah sakit swasta. This study uses the literature review method, using 3 databases by entering keywords adjusted to the standard Boolean Operators keyword. Penelitian ini terdiri dari 10 artikel dari berbagai negara. Beberapa factor anteseden job embeddedness ditemukan dalam

penelitian ini, khususnya di rumah sakit swasta. Dari 9 faktor anteseden yang ditemukan dalam tinjauan pustaka ini, peneliti mengelompokkannya menjadi 2 (dua) kelompok besar, antara lain faktor individu dan faktor organisasi. Faktor individu terdiri dari efikasi diri, konsep diri profesional, kerajinan kerja, dan perceived well-being. Sementara itu, faktor lingkungan terdiri dari kepemimpinan, pelanggaran kontrak, lingkungan kerja, kualitas hubungan antara pemimpin dan anggota tim (LMX), serta kehidupan kerja (nilai, keadilan, komunitas, dan kontrol). Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pengembangan strategi organisasi yang mendukung perkembangan individu perawat, menciptakan lingkungan kerja yang positif, serta mempertimbangkan nilai-nilai, keadilan, komunitas, dan kontrol dalam upaya memperkuat keterikatan kerja perawat dan menjaga retensi mereka dalam jangka panjang.

Kata Kunci: Perawat, Keterikatan Kerja, Pelayanan Kesehatan, Sektor Swasta

PENDAHULUAN

Perawatan memiliki peranan yang signifikan dalam memberikan asuhan kepada pasien di berbagai jenis rumah sakit, baik yang berskala umum maupun swasta (Sveinsdóttir et al., 2006). Sebagai anggota kunci dari tenaga kerja di rumah sakit, perawat memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan perawatan yang mendalam kepada pasien (Christmas, 2008). Seiring dengan meningkatnya profesionalisme dalam peran perawat, tidak hanya penting untuk memiliki jumlah perawat yang mencukupi, tetapi juga untuk memastikan bahwa perawat-perawat ini memiliki kualifikasi yang sesuai (Tesone, 2008).

Namun, masalah utama yang dihadapi adalah tingginya tingkat turnover pada perawat. Tingkat turnover perawat di seluruh dunia berkisar antara 15% hingga 44%, sementara di Indonesia berkisar antara 13% hingga 35%, dan ini dapat berdampak negatif terhadap stabilitas finansial dan kualitas pelayanan (Dewanto & Wardhani, 2018). Sedangkan di rumah sakit swasta di Indonesia, tingkat turnover perawat melebihi 10% setiap tahunnya, angka ini melebihi tingkat turnover tenaga kerja yang biasanya berada dalam kisaran 5-10%

(Kurniawaty et al., 2019). Sebagian besar biaya yang terkait dengan turnover perawat berasal dari proses penggantian sementara, yang menegaskan pentingnya bagi organisasi untuk mempertahankan perawat yang sudah ada (Duffield et al., 2014). Selain itu, pergantian perawat dapat menyebabkan kekurangan staf yang berpengalaman, meningkatkan beban kerja bagi yang tersisa, dan berpotensi menyebabkan ketidakpuasan serta berdampak negatif pada keselamatan pasien dan kinerja rumah sakit (K. H. Kang & Lim, 2016; E. Kim & Kim, 2014).

Salah satu faktor terpenting yang memprediksi keputusan untuk berpindah secara sukarela pada kalangan perawat adalah tingkat job embeddedness (Tanova & Holtom, 2008). Tingkat job embeddedness cenderung meningkat seiring dengan lamanya masa kerja (Darrat et al., 2017) dan memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja, efikasi diri, perilaku kewarganegaraan organisasi, dan kinerja kerja perawat (Darrat et al., 2017).

Konsep job embeddedness, yang merupakan hasil pengembangan dari teori embeddedness Granovetter,

menggambarkan sejauh mana individu merasa terikat dengan pekerjaan, tempat, atau organisasi mereka (Wen et al., 2021). Karyawan yang merasakan adanya kesesuaian (fit), keterhubungan (link), dan pengorbanan (sacrifice) dalam pekerjaan mereka cenderung memiliki motivasi yang tinggi untuk berkinerja baik (Tian et al., 2016). Keterlibatan emosional dalam pekerjaan, perusahaan, tim, dan tantangan yang dihadapi dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan membantu mereka beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja (Akkaya et al., 2022).

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis tinjauan artikel, yang bertujuan untuk mengetahui faktor anteseden job embeddedness pada perawat di rumah sakit swasta. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan praktis bagi manajer sumber daya manusia dan pemimpin organisasi dalam merancang strategi dan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan keterikatan kerja perawat terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan kontribusi signifikan dalam upaya meningkatkan retensi karyawan, mengurangi tingkat turnover, dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, sesuai dengan temuan dan rekomendasi yang dihasilkan dari analisis data yang dilakukan.

TINJAUAN PUSTAKA

Job embeddedness adalah faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan seorang karyawan terhadap perusahaan atau pada pekerjaan sehingga menjadikan individu loyal dan tetap bekerja di perusahaan. Individu yang merasa ada ikatan kuat (embedded) antara

dirinya dengan pekerjaan dan organisasinya cenderung memiliki perilaku yang positif dalam pencapaian tujuan organisasi di bandingkan individu yang kurang merasa ada ikatan antara dirinya dengan organisasi (Lutfi, 2020).

Menurut Mitchell dan Lee (2011), job embeddedness dibagi dalam tiga aspek, yaitu sebagai berikut:

a. Link (Hubungan)

Link merupakan kehidupan sosial yang dibentuk karyawan baik dalam lingkungan organisasi maupun lingkungan tempat tinggalnya. Link adalah hubungan formal maupun informal yang terbentuk antara pekerja dengan institusi atau orang lain di tempat dia bekerja.

b. Fit (Kesesuaian)

Fit adalah kenyamanan dan kesesuaian yang dirasakan karyawan dengan organisasi dan lingkungannya. Kecocokan atau kesesuaian tersebut meliputi hal seperti personal values, career goals, dan rencana masa depan kerja.

Selain itu, seorang pekerja juga akan mempertimbangkan seberapa baik dia merasa sesuai atau cocok dengan masyarakat dan lingkungan sekitarnya. Ketika seorang karyawan merasa nyaman dan sesuai dengan lingkungan yang ada dalam organisasinya maka hal tersebut mendorong dirinya untuk berkembang dengan baik dan menjadi seseorang yang profesional dalam pekerjaannya.

c. Sacrifice (Pengorbanan)

Adalah persepsi terhadap hal-hal material ataupun non material yang dirasakan mungkin akan hilang apabila seseorang meninggalkan

pekerjaannya. Meninggalkan pekerjaannya dan organisasi dapat diartikan sebagai kerugian pribadi karena seseorang akan kehilangan kerabat, proyek yang menarik, dan bonus.

Menurut Osman dkk (2013), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi job embeddedness pada seseorang, antara lain yaitu sebagai berikut:

- a. Faktor demografi seperti usia, gender, dan tingkat pendidikan seorang karyawan dapat mempengaruhi tingkat embeddedness.
- b. *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tingkatan performa yang telah terencana, di mana kemampuan tersebut dilatih, digerakkan oleh kejadian-kejadian yang berpengaruh dalam hidup seseorang.
- c. *Job satisfaction*. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.
- d. *Career barriers* adalah hambatan atau rintangan karyawan dalam meningkatkan jenjang kariernya. Dengan adanya hambatan, banyak individu tidak bisa melanjutkan proses pengembangan karier dari establishment stage. Career

barriers membuat individu menjadi kurang optimis dalam melakukan pekerjaannya.

- e. *Organizational trust* merupakan sebagai keyakinan bahwa organisasi akan memberikan keuntungan bagi karyawan yang terbentuk melalui sikap terbuka, menerima, mendukung, berbagi, dan kerjasama di antara anggota organisasi.
- f. Komitmen organisasi adalah semua perasaan dan sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dimana tempat karyawan bekerja termasuk pada pekerjaan karyawan itu sendiri.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kajian literatur, dengan menggunakan 3 database yaitu Google Scholar, PubMed, dan Science Direct dengan memasukkan kata kunci (keyword) disesuaikan dengan standar kata kunci Boolean Operators. Keyword dan boolean operator (AND, OR, NOT atau AND NOT) yang digunakan bertujuan untuk memperluas atau menspesifikkan pencarian artikel atau jurnal, sehingga dapat mempermudah dalam pencarian literatur.

Tabel 1. Keywords

Nurse		Job Embeddedness		Health Care		Private Sector
Nurse	AND	Job Embeddedness	AND	Health care	AND	Private Sector
OR		OR		OR		OR
Registered Nurses	AND	Work Attachment	AND	Health Service	AND	Private Hospital

Keywords di atas kemudian digabungkan dengan Boolean operator menjadi (“Nurse” OR “Registered Nurses”) AND (“Job Embeddedness” OR “Work Attachment”) AND (“Health Care”

OR “Health Service”) AND (“Private Sector” OR “Private Hospitals”). Didalam kajian literatur ini hanya menggunakan keyword yang berbahasa inggris. Pemilihan artikel disesuaikan dengan kriteria inklusi

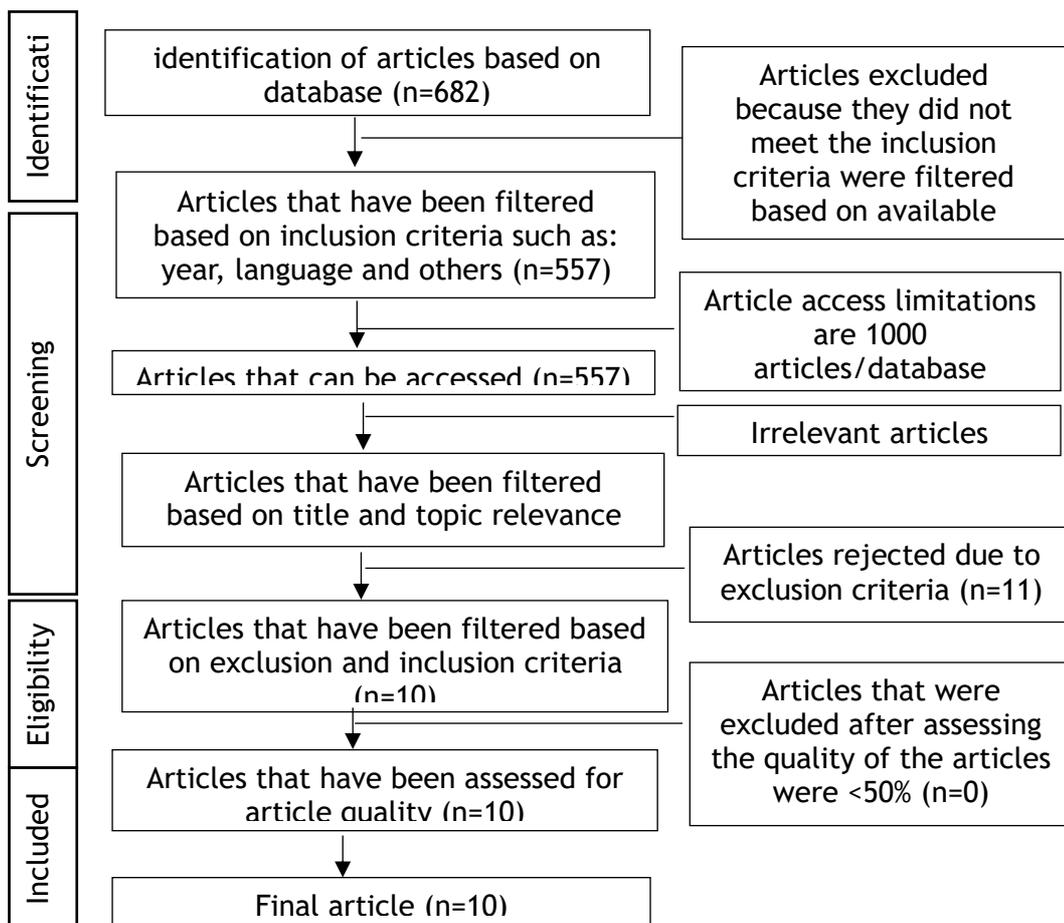
dan eksklusi yang telah di tentukan, seperti (Table 2):

Tabel 2. Kriteria Inklusi Dan Eksklusi

Inklusi	Eksklusi
1. Penelitian dilakukan di Indonesia maupun LN	1. Penelitian yang dilakukan selain dirumah sakit
2. Artikel ditulis dalam Bahasa Inggris	2. Artikel yang dipublikasikan sebelum tahun 2014
3. Artikel dipublikasikan pada tahun 2014 hingga 2024	3. Artikel di tulis selain berbahasa inggris
4. Populasi yang diambil yaitu perawat yang bekerja di rumah sakit swasta	4. Artikel tidak full paper
5. desain penelitian kuantitatif/ kualitatif/ Mixed-Methods Research/ eksperimental/ observasional/ kolerasioal	5. Artikel yang ditemukan terpublish di dua atau lebih jurnal (duplicated)
6. Topik kajian yaitu faktor antecedent job embeddedness	6. Desain penelitian artikel menggunakan article review.
7. Terindeks scopus	7. Tidak terindeks scopus

Penilaian kualitas artikel menggunakan Critical Appraisal Checklist. 4 tahapan yang digunakan

peneliti dalam penyeleksian artikel yang di sesuaikan dengan PRISMA Flowchart (Gambar 1).



Gambar 1. PRISMA Flowchart

HASIL PENELITIAN

Tabel 3. Hasil Analisa Artikel

No	Author	Hasil	h-Indeks
1	Akkaya et al., 2022	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan yang tangkas (berupa: pemimpin yang berorientasi pada hasil; berorientasi pada kerja tim, memiliki kompetensi, fleksibilitas, kecepatan, dan berorientasi pada perubahan) dengan job embeddedness yang dirasakan oleh perawat dengan nilai $p=0.000$ ($p<0.05$). Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa job embeddedness menjadi mediator antara kepemimpinan yang tangkas dengan kesuksesan karir yang dirasakan perawat.	167
2	Jacobs et al., 2020	Ditemukan hubungan negatif yang signifikan antara pelanggaran kontrak psikologis dan keterikatan kerja ($\beta = -.534$; $p < .001$); dengan demikian, semakin besar pelanggaran yang terjadi, semakin rendah keterikatan kerja perawat. Pelanggaran kontrak psikologis yang dimaksud mengacu pada situasi di mana organisasi tidak memenuhi harapan atau janji-janji tidak tertulis yang dipersepsikan oleh karyawan, yang kemudian menyebabkan perasaan pengkhianatan dan ketidakpuasan.	10
3	H. Kim & Park, 2023)	Korelasi antara efikasi diri dan profesionalisme keperawatan mempunyai korelasi positif terhadap keterikatan kerja. Profesionalisme keperawatan memiliki efek mediasi pada hubungan antara efikasi diri dan keterikatan kerja. Efikasi diri memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi melalui efek mediasi profesionalisme	69
4	Fan et al., 2024	Lingkungan kerja di bidang keperawatan memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap keterikatan kerja perawat baru ($\beta =0,480$, $p<0,001$). Selain itu, lingkungan kerja keperawatan juga memiliki pengaruh tidak langsung melalui efek mediasi sederhana dari kepemimpinan kepala perawat ($\beta =0,139$, $p<0,001$) dan melalui efek mediasi berurutan dari kepemimpinan kepala	47

		perawat dan sikap saat ini ($\beta = 0,190$, $p < 0,001$). Semua nilai signifikansi ($p < 0,001$) menunjukkan bahwa hasil-hasil ini memiliki keandalan statistik yang tinggi.	
5	Dechawatanapaisal, 2018	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kualitas LMX terhadap keterikatan pekerjaan sebelum mediator dimasukkan adalah signifikan (koefisien regresi = 0,69, $p < 0,01$). Temuan ini mendukung Hipotesis 1 yakni kualitas LMX memiliki hubungan positif dengan keterikatan kerja. Selain itu terdapat hubungan yang signifikan antara identifikasi organisasi dan keterikatan pekerjaan ($\beta = 0,60$, $p < 0,01$).	169
6	Vardaman et al., 2020	Keterikatan kerja secara positif dipengaruhi oleh CSE. Analisis regresi menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah prediktor signifikan ($\beta = .40$, $p < .01$). Hasil regresi menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara keterikatan kerja dan CSE ($\beta = .42$, $p < .01$), meskipun mengendalikan variabel usia, masa kerja, dan kepuasan kerja. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa CSE memiliki pengaruh yang positif terhadap keterikatan kerja, yang pada gilirannya dapat memengaruhi retensi perawat.	63
7	Goliroshan et al., 2021	Pengaruh tidak langsung dari konsep diri profesional terhadap kelelahan perawat klinis yang dimediasi oleh keterikatan kerja adalah sebesar -0,347. Hasilnya dapat dikatakan bahwa konsep diri profesional perawat berpengaruh signifikan terhadap burnout perawat melalui mediasi keterikatan kerja.	47
8	El-Gazar et al., 2022	Empat dari enam bidang kehidupan kerja (nilai, keadilan, komunitas, dan kontrol) ditemukan menjadi prediktor yang signifikan dan menjelaskan 56,0% dari total varian dalam keterikatan pekerjaan perawat ($F = 317,54$, $P = 0,000$).	47
9.	Liu et al., 2022	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerajinan kerja secara tidak langsung dapat mengurangi terjadinya kehadiran dengan meningkatkan keterikatan kerja. Selain itu, ketidaktergantian pekerjaan memainkan peran moderat dalam hubungan antara keterikatan pekerjaan dan kehadiran. Efek prediktif dari	80

		keterikatan pekerjaan pada presenteeism semakin kuat seiring dengan meningkatnya ketidaktergantian pekerjaan.	
10	Havens et al., 2018	Hasil menunjukkan korelasi bivariat positif yang signifikan dengan kepuasan kerja dan keterlibatan kerja. Temuan ini mendukung dan memperluas teori Relational Coordination (RC) yang ada, yang menunjukkan bahwa RC penting tidak hanya untuk pasien dan rumah sakit, tetapi juga untuk Well-being profesional perawatan kesehatan. Temuan yang paling menarik adalah hubungan yang konsisten diamati antara RC dan laporan Well-being perawat.	87

Hasil penelitian menemukan 9 (Sembilan) factor antecedents job embeddedness pada kalangan perawat di rumah sakit sector swasta. Dari factor tersebut

mengelompokkan hasil penelitian menjadi 2 (dua) kelompok utama, diantaranya factor individu dan factor organisasi.

PEMBAHASAN

1. Faktor individu

a) Efikasi diri

Dua dari sepuluh artikel mengidentifikasi pengaruh efikasi diri perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa self-efficacy, atau keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk mencapai tujuan dan mengatasi tantangan, mempengaruhi job embeddedness perawat. Secara khusus, hasil penelitian menemukan bahwa terdapat korelasi positif antara tingkat self-efficacy perawat dengan tingkat job embeddedness mereka (H. Kim & Park, 2023; Vardaman et al., 2020).

Perawat dengan kepercayaan diri untuk mengatasi situasi yang menantang dan melakukan tugas yang diberikan dengan sukses menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi

serta keterikatan organisasi. Efikasi diri berarti harapan atau keyakinan seseorang mengenai kemampuannya untuk merencanakan dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu, sehingga mencapai hasil yang diinginkan (Bandura, 1977).

Efikasi diri diharapkan memberikan efek positif terhadap kinerja perawat dalam tugas keperawatan sebagai sebuah konsep yang memotivasi aktivitas individu perawat di bidang keperawatan untuk mendorong perubahan (K.-H. Kang & Ko, 2006). Sehingga hasil ini menyoroti pentingnya pengembangan dan penguatan efikasi diri perawat sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan job embeddedness mereka, yang pada gilirannya dapat

berdampak positif pada retensi dan kesejahteraan perawat dalam lingkungan kerja.

b) Konsep Diri Profesional

Dua artikel yang dianalisis menunjukkan bahwa konsep diri mempengaruhi job embeddedness perawat mengindikasikan bahwa persepsi atau pandangan perawat terhadap diri mereka sendiri, terutama sehubungan dengan profesionalisme dan identitas mereka sebagai perawat, berpengaruh pada tingkat keterikatan mereka terhadap pekerjaan mereka dan organisasi tempat mereka bekerja (Goliroshan et al., 2021; H. Kim & Park, 2023). Hasil lainnya yang dilakukan oleh Hallin & Danielson (2008), yang melaporkan bahwa perawat dengan profesionalisme keperawatan yang lebih positif lebih puas dengan pekerjaan dan menunjukkan kinerja tugas keperawatan yang lebih tinggi juga.

sebagai komitmen organisasi, dan yang melaporkan menemukan korelasi positif antara profesionalisme keperawatan dan keterikatan kerja. Hwang et al (2009) juga melaporkan bahwa perawat dengan profesionalisme keperawatan yang lebih tinggi menunjukkan kepuasan kerja yang lebih tinggi dengan kekuatan penjelasan 42,1% melalui usia, posisi, departemen, dan profesionalisme perawat. juga menemukan korelasi positif antara konsep diri profesional dan komitmen organisasi dan antara konsep diri profesional dan kepuasan kerja. Mereka juga menunjukkan bahwa profesionalisme keperawatan

merupakan faktor yang memberikan efek positif pada sikap dan perilaku perawat terhadap pekerjaan, dan bahwa perawat dengan profesionalisme keperawatan yang lebih positif cenderung menunjukkan komitmen organisasi yang lebih tinggi dan lebih mungkin memperoleh kepuasan kerja yang lebih tinggi dengan sendirinya S.-H. Choi & Lee, 2017); W.-K. Kim & Chung (2008).

Konsep diri profesional perawat mencakup penilaian individu terhadap kualitas dan kompetensi profesional mereka sebagai perawat, serta rasa identitas dan komitmen terhadap profesi tersebut. Ketika perawat memiliki konsep diri profesional yang kuat dan positif, mereka cenderung merasa lebih terikat pada pekerjaan dan organisasi mereka. Mereka mungkin lebih cenderung merasa bahwa pekerjaan mereka sesuai dengan nilai dan identitas profesional mereka, yang pada gilirannya meningkatkan keterikatan mereka terhadap pekerjaan dan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat yang memiliki konsep diri profesional yang positif cenderung memiliki tingkat keterikatan kerja yang lebih tinggi, karena mereka melihat pekerjaan mereka sebagai lebih bermakna, relevan, dan konsisten dengan nilai-nilai dan identitas profesional mereka. Hal ini mungkin membuat mereka lebih cenderung untuk tetap tinggal di organisasi dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan dan misi organisasian.

c) Kerajinan kerja

Hasil analisis pada 10 artikel di ketahui bahwa penelitian dari Liu et al (2022) menunjukkan bahwa kerajinan kerja dapat mempengaruhi job embeddedness perawat. Ini adalah suatu temuan yang menarik dan menunjukkan adanya keterkaitan antara tingkat kerja keras atau dedikasi individu dengan tingkat keterikatan mereka terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja. Leana et al (2009) menyoroti bahwa dalam proses penyusunan pekerjaan, perawat akan secara proaktif mencari berbagai sumber daya dukungan dari manajer dan organisasi mereka. Sumber daya ini termasuk pelatihan organisasi, program manfaat, dan berbagi informasi kepemimpinan atau kolega, yang membantu peningkatan rasa makna kerja dan kontrol pekerjaan perawat, meningkatkan tingkat kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, gaya kerja, dan hobi (Chen et al., 2014).

Perawat dengan tingkat keterikatan kerja yang tinggi cenderung mementingkan kepentingan organisasi, menjaga loyalitas organisasi yang tinggi (Kiazad et al., 2015) dan bertujuan untuk memaksimalkan manfaat bagi organisasi. Dengan demikian, temuan bahwa kerajinan kerja secara tidak langsung dapat mengurangi terjadinya absensi dengan meningkatkan keterikatan kerja menunjukkan bahwa individu yang menunjukkan tingkat kerja keras yang tinggi cenderung merasa lebih terikat dan terikat pada

pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat mengurangi keinginan mereka untuk absen atau meninggalkan pekerjaan. Ini menunjukkan bahwa kerajinan kerja dapat menjadi faktor penting dalam mempromosikan keterikatan kerja perawat dan memengaruhi kehadiran dan retensi mereka di tempat kerja

d) Perceived well-being

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa perceived well-being dapat mempengaruhi job embeddedness perawat mengindikasikan bahwa persepsi perawat terhadap kesejahteraan mereka secara keseluruhan dalam konteks pekerjaan dapat menjadi faktor yang memengaruhi seberapa kuat perawat merasa terikat dengan pekerjaan mereka (Havens et al., 2018). Perceived well-being mencakup berbagai aspek, seperti kebahagiaan, kepuasan hidup, keseimbangan kerja-hidup, kesehatan mental, dan kesehatan fisik, yang semua ini dapat berkontribusi pada perasaan umum kesejahteraan yang dirasakan oleh perawat. Secara umum, Well-being perawat meliputi aspek fisik, mental, emosional, sosial dan pengakuan terhadap pekerjaan mereka. Aspek tersebut dapat mempengaruhi kualitas kerja, kepuasan kerja dan kualitas hidup secara keseluruhan.

Oleh karena itu, penting bagi organisasi kesehatan dan pihak terkait untuk memprioritaskan perhatian dan Well-being para perawat agar dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada pasiennya (Schablon et al., 2012). Beberapa penelitian

sebelumnya mendukung hasil telaah artikel ini, yang menunjukkan *perceived well-being* pada kalangan perawat akan menghasilkan keterlibatan kerja yang baik (Brunetto et al., 2013; Trincherro et al., 2013).

Semangat yang tinggi dalam bekerja akan dimiliki oleh seorang perawat ketika ia merasa terlibat secara emosional dalam pekerjaannya seperti rasa tanggung jawab, perasaan kepemilikan terhadap pekerjaan dan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa penting untuk memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi *perceived well-being* perawat dalam upaya untuk memperkuat *job embeddedness* mereka. Memperhatikan dan meningkatkan kesejahteraan perawat dapat menjadi strategi yang efektif untuk mempertahankan keterikatan dan retensi mereka di tempat kerja.

2. Faktor organisasi

a) Kepemimpinan

Dua artikel menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi *job embeddedness* perawat mencerminkan pengaruh kuat yang dimiliki oleh kepemimpinan terhadap keterikatan dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan dan organisasi (Akkaya et al., 2022; Jacobs et al., 2020). Pada dasarnya, kepemimpinan yang baik memiliki kemampuan untuk memengaruhi sikap, perilaku, dan persepsi karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi.

Dalam konteks perawatan kesehatan, kepemimpinan yang tangkas, termasuk pemimpin yang berorientasi pada hasil, berorientasi pada kerja tim, memiliki kompetensi, fleksibilitas, kecepatan, dan berorientasi pada perubahan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung bagi perawat. Dengan adanya kepemimpinan yang efektif, perawat cenderung merasa lebih terhubung dengan pekerjaan mereka dan organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini dapat terjadi karena adanya kepercayaan yang dibangun antara perawat dan pemimpin mereka, dukungan yang diberikan oleh pemimpin dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tantangan pekerjaan, serta pengakuan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang tangkas membentuk cara individu, tim, dan organisasi memandang, menilai, dan menafsirkan pekerjaan dalam lingkungan yang dinamis, dan karenanya berdampak pada perilaku mereka (Eilers et al., 2020).

Ketangkasan yang lebih besar dalam suatu organisasi ditemukan berkorelasi secara substansial dengan peningkatan kinerja, pemberdayaan, pengembangan kompetensi, orientasi pelanggan, dan kepuasan kerja yang semuanya terkait erat dengan keterikatan kerja (Peters et al., 2020). Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan pentingnya peran kepemimpinan yang tangkas dalam menciptakan lingkungan

kerja yang mendukung dan mendorong job embeddedness perawat, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada kesuksesan karir mereka dan stabilitas organisasi.

b) Pelanggaran kontrak

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara pelanggaran kontrak psikologis dengan keterikatan kerja perawat (Jacobs et al., 2020). Pelanggaran kontrak psikologis merujuk pada situasi di mana organisasi tidak memenuhi harapan atau janji-janji tidak tertulis yang dipersepsikan oleh karyawan, yang kemudian menyebabkan perasaan pengkhianatan dan ketidakpuasan. Dalam konteks ini, pelanggaran kontrak psikologis membuat perawat merasa tidak puas dengan kondisi kerja yang ada, sehingga mengurangi rasa keterikatan mereka terhadap pekerjaan dan organisasi.

Dalam teori kontrak psikologis adalah pemahaman atau kesepakatan diam-diam antara pekerja dan pemberi kerja, sebuah kontrak tidak tertulis yang menetapkan harapan tertentu di antara para pihak. Kontrak psikologis, bersama dengan kontrak kerja formal dan tertulis, merupakan hubungan kerja. Kontrak psikologis dapat berisi janji atau upaya lisan, misalnya organisasi menjamin karyawan baru atas komitmennya untuk memajukan pendidikan dan keterampilan karyawan, atau memberikan penghargaan atas kinerja yang luar biasa, tanpa komitmen khusus mengenai waktu dan luasnya (Dantas & Ferreira, 2015). Pelanggaran kontrak psikologis juga terkait

dengan penurunan produktivitas, kinerja kerja yang lebih buruk, peningkatan ketidakhadiran, rendahnya kepuasan kerja, berkurangnya kepercayaan, dan komitmen organisasi yang lebih rendah (Rodwell & Ellershaw, 2016).

Dengan demikian, pelanggaran kontrak kerja dapat mempengaruhi job embeddedness perawat dengan menciptakan lingkungan kerja yang tidak memenuhi harapan atau janji yang dipersepsikan, yang kemudian mengurangi keterikatan perawat terhadap pekerjaan dan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa komitmen dan janji yang diberikan kepada karyawan dihormati dan dipertahankan untuk menjaga tingkat keterikatan kerja yang tinggi.

c) Lingkungan kerja

Hasil satu artikel menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap job embeddedness perawat. Hal ini bisa dilihat dari nilai signifikan yang muncul dalam analisis regresi atau korelasi antara variabel lingkungan kerja dengan tingkat job embeddedness (Fan et al., 2024). Lingkungan kerja keperawatan mengacu pada serangkaian karakteristik lingkungan kerja yang mendorong atau menghambat praktik keperawatan profesional.

Sebuah penelitian menunjukkan bahwa landasan keperawatan yang berkualitas, kerjasama antara perawat dan dokter, partisipasi perawat dalam manajemen rumah

sakit, serta kecukupan tenaga dan material sangat berkorelasi dengan keterikatan pekerjaan (Lee & Lee, 2022). Lingkungan kerja keperawatan secara keseluruhan berkorelasi positif dengan tingkat keterikatan pekerjaan perawat karena lingkungan kerja keperawatan yang mendukung, seperti staf yang baik, semangat tim yang mendukung, dan pengembangan profesional yang menjanjikan, memberikan tujuan bagi perawat dan makna dalam pekerjaan mereka (Yan & et al, 2022; Yoon et al., 2022).

Temuan ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, di mana kepemimpinan yang baik dan sikap yang positif mendominasi, dapat meningkatkan tingkat keterikatan kerja perawat. Faktor-faktor seperti dukungan dari atasan, kerjasama antar rekan kerja, serta atmosfer kerja yang positif dapat menciptakan rasa keterikatan yang kuat terhadap pekerjaan dan organisasi. Hal ini memperkuat hubungan antara perawat dengan tempat kerja mereka, sehingga meningkatkan kemungkinan retensi dan kesejahteraan di lingkungan kerja tersebut.

d) Leader-Member Exchange (LMX)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas hubungan antara pemimpin dan anggota tim, yang disebut Leader-Member Exchange (LMX), memiliki pengaruh yang signifikan terhadap job embeddedness perawat. Ini berarti bahwa perawat yang memiliki hubungan yang baik

dengan pemimpin mereka cenderung memiliki tingkat job embeddedness yang lebih tinggi (Dechawatanapaisal, 2018). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harris et al (2011) karyawan dengan LMX berkualitas tinggi diberikan lingkungan yang lebih baik dan dihargai sumber daya (misalnya, dukungan kerja, informasi, wewenang) yang mengarah pada lebih optimis persepsi keterikatan pekerjaan.

Selain itu, pertukaran LMX yang berkualitas tinggi kemungkinan besar akan meningkatkan jaringan sosial yang menghubungkan individu dan organisasi dan membantu membangun lebih dalam kekuatan kontekstual dan persepsi yang melibatkan perawat dalam pekerjaan mereka. Dengan LMX berkualitas tinggi, karyawan akan merasakan peran mereka menjadi lebih jelas dan jelas diakui dengan baik oleh organisasi, karena mereka diperlakukan sebagai anggota dalam kelompok (Loi et al., 2014).

Dengan demikian, hasil ini menunjukkan pentingnya kualitas hubungan antara pemimpin dan anggota tim dalam mempengaruhi keterikatan kerja perawat, yang pada gilirannya dapat memengaruhi retensi dan kesejahteraan perawat di lingkungan kerja.

e) Kehidupan kerja (nilai, keadilan, komunitas dan control)

Hasil yang menunjukkan bahwa kehidupan kerja, khususnya dalam dimensi nilai, keadilan, komunitas, dan kontrol, dapat mempengaruhi job

embeddedness perawat menunjukkan adanya faktor-faktor internal yang berperan penting dalam membentuk keterikatan kerja perawat terhadap organisasi tempat mereka bekerja (El-Gazar et al., 2022). Sejalan dengan penelitian Boamah dan Laschinger dalam hal prediktor keterikatan kerja, empat bidang kehidupan kerja (kontrol, komunitas, keadilan, dan nilai) dianggap sebagai prediktor kuat keterikatan kerja perawat bahwa area ini dan sebagian mendukung model yang diusulkan bahwa kontrol, keadilan, dan kesesuaian nilai menurunkan niat perawat untuk meninggalkan pekerjaan.

Hal ini mungkin terjadi karena ketika perawat menyadari bahwa organisasi mereka mempertimbangkan upaya mereka, memiliki hubungan baik dengan mereka, memperlakukan mereka dengan adil, dan selaras dengan nilai-nilai mereka, mereka percaya bahwa mereka adalah anggota organisasi dan lebih cenderung merasa menjadi bagian dari organisasi sehingga akan meningkatkan keterikatan kerja (Leiter & Maslach. Christina, 2009).

Sehingga, hasil ini menunjukkan bahwa aspek-aspek kehidupan kerja seperti nilai, keadilan, komunitas, dan kontrol dapat memainkan peran penting dalam membentuk job embeddedness perawat. Organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang menghargai nilai-nilai, adil dalam perlakuan, mempromosikan komunitas kerja yang solid, dan

memberikan kontrol yang memadai kepada perawatnya, cenderung dapat meningkatkan keterikatan kerja perawat dan memperkuat retensi mereka dalam jangka panjang.

KESIMPULAN

Kesimpulan menyeluruh dari article review ini menunjukkan bahwa terdapat faktor antesedents job embeddedness pada kalangan perawat di rumah sakit swasta. Faktor individu seperti efikasi diri, konsep diri profesional, kerajinan kerja, dan perceived well-being memainkan peran penting dalam meningkatkan keterikatan kerja perawat terhadap pekerjaan dan organisasi.

Sementara itu, faktor lingkungan seperti kepemimpinan, pelanggaran kontrak, lingkungan kerja, kualitas hubungan antara pemimpin dan anggota tim (LMX), serta kehidupan kerja (nilai, keadilan, komunitas, dan kontrol) juga berkontribusi dalam membentuk job embeddedness perawat. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pengembangan strategi organisasi yang mendukung perkembangan individu perawat, menciptakan lingkungan kerja yang positif, serta mempertimbangkan nilai-nilai, keadilan, komunitas, dan kontrol dalam upaya memperkuat keterikatan kerja perawat dan menjaga retensi mereka dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Akkaya, B., Panait, M., Apostu, S. A., & Kaya, Y. (2022). Agile Leadership and Perceived Career Success: The Mediating Role of Job Embeddedness.

- International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(8), 4834. <https://doi.org/10.3390/ijerph19084834>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Brunetto, Y., Xerri, M., Shriberg, A., Farr-Wharton, R., Shacklock, K., Newman, S., & Dienger, J. (2013). The impact of workplace relationships on engagement, well-being, commitment and turnover for nurses in Australia and the USA. *Journal of Advanced Nursing*, 69(12), 2786-2799. <https://doi.org/10.1111/jan.12165>
- Chen, C.-Y., Yen, C.-H., & Tsai, F. C. (2014). Job crafting and job engagement: The mediating role of person-job fit. *International Journal of Hospitality Management*, 37, 21-28. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.10.006>
- Choi, H. W. (2016). The effects of nursing practice environment and psychological capital on job embeddedness among clinical nurses. Unpublished Master's Thesis, Chung-Ang University, Seoul.
- Choi, S.-H., & Lee, H. (2017). Workplace violence against nurses in Korea and its impact on professional quality of life and turnover intention. *Journal of Nursing Management*, 25(7), 508-518. <https://doi.org/10.1111/jonm.12488>
- Christmas, K. (2008). How work environment impacts retention. *Nursing Economic\$,* 26(5), 316-318.
- Dantas, M., & Ferreira, A. (2015). Content and violation of the psychological contract among head nurses. *Revista de Enfermagem Referência, IV Série(Nº 4)*, 31-39. <https://doi.org/10.12707/RIII13170>
- Darrat, M. A., Amyx, D. A., & Bennett, R. J. (2017). Examining the impact of job embeddedness on salesperson deviance: The moderating role of job satisfaction. *Industrial Marketing Management*, 63, 158-166. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2016.10.012>
- Dechawatanapaisal, D. (2018). Nurses' turnover intention: The impact of leader-member exchange, organizational identification and job embeddedness. *Journal of Advanced Nursing*, 74(6), 1380-1391. <https://doi.org/10.1111/jan.13552>
- Dewanto, A., & Wardhani, V. (2018). Nurse turnover and perceived causes and consequences: a preliminary study at private hospitals in Indonesia. *BMC Nursing*, 17(S2), 52. <https://doi.org/10.1186/s12912-018-0317-8>
- Duffield, C. M., Roche, M. A., Homer, C., Buchan, J., & Dimitrelis, S. (2014). A comparative review of nurse turnover rates and costs across countries. *Journal of Advanced Nursing*, 70(12), 2703-2712. <https://doi.org/10.1111/jan.12483>
- Eilers, K., Simmert, B., & Peters, C. (2020). Doing agile vs. being agile-understanding their effects to improve agile work.

- El-Gazar, H. E., Abdelhafez, S., & Zoromba, M. A. (2022). Effects of the areas of worklife on job embeddedness: a national cross-sectional study among Egyptian nurses. *BMC Nursing*, 21(1), 353. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-01107-6>
- Fan, S., Zhou, S., Ma, J., An, W., Wang, H., & Xiao, T. (2024). The role of the nursing work environment, head nurse leadership and presenteeism in job embeddedness among new nurses: a cross-sectional multicentre study. *BMC Nursing*, 23(1), 159. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01823-1>
- Goliroshan, S., Nobahar, M., Raeisdana, N., Ebadinejad, Z., & Aziznejadroshan, P. (2021). The protective role of professional self-concept and job embeddedness on nurses' burnout: structural equation modeling. *BMC Nursing*, 20(1), 203. <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00727-8>
- Hallin, K., & Danielson, E. (2008). Registered Nurses' perceptions of their work and professional development. *Journal of Advanced Nursing*, 61(1), 62-70. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04466.x>
- Harris, K. J., Wheeler, A. R., & Kacmar, K. M. (2011). The mediating role of organizational job embeddedness in the LMX-outcomes relationships. *The Leadership Quarterly*, 22(2), 271-281. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.02.003>
- Havens, D. S., Gittell, J. H., & Vasey, J. (2018). Impact of Relational Coordination on Nurse Job Satisfaction, Work Engagement and Burnout. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 48(3), 132-140. <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000587>
- Hwang, J. -I., Lou, F., Han, S. S., Cao, F., Kim, W. O., & Li, P. (2009). Professionalism: the major factor influencing job satisfaction among Korean and Chinese nurses. *International Nursing Review*, 56(3), 313-318. <https://doi.org/10.1111/j.1466-7657.2009.00710.x>
- Jacobs, S., Chrysler-Fox, P., & Van Wyk, R. (2020). Psychological Contract Breach and Its Influence on the Job Embeddedness of Professional Nurses. *Africa Journal of Nursing and Midwifery*, 22(2). <https://doi.org/10.25159/2520-5293/6586>
- Kang, K. H., & Lim, Y. J. (2016). Influence of Professionalism, Role Conflict and Work Environment in Clinical Nurses with Expanded Role on Job Embeddedness. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(5), 424. <https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.5.424>
- Kang, K.-H., & Ko, Y.-K. (2006). A study on the relationship between self-efficacy, collective-efficacy and job stress in the nursing staff. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 12(2), 276-286.
- Kiazad, K., Holtom, B. C., Hom, P. W., & Newman, A. (2015). Job embeddedness: A multifoci theoretical extension. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 641-659. <https://doi.org/10.1037/a0038919>

- Kim, E., & Kim, J. (2014). Literature Review of Structural Equation Models for Hospital Nurses' Turnover Intention in Korea. *Perspectives in Nursing Science*, 11(2), 109. <https://doi.org/10.16952/pns.2014.11.2.109>
- Kim, H., & Park, D. (2023). Effects of nursing professionalism and self-efficacy on job embeddedness in nurses. *Heliyon*, 9(6), e16991. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e16991>
- Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati, R. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 877-886. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.001>
- Leana, C., Appelbaum, E., & Shevchuk, I. (2009). Work Process and Quality of Care in Early Childhood Education: The Role of Job Crafting. *Academy of Management Journal*, 52(6), 1169-1192. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.47084651>
- Lee, H. J., & Lee, S. (2022). Effects of job embeddedness and nursing working environment on turnover intention among trauma centre nurses: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 30(7), 2915-2926. <https://doi.org/10.1111/jonm.13666>
- Leiter, M. P., & Maslach, Christina. (2009). Nurse turnover: the mediating role of burnout. *Journal of Nursing Management*, 17(3), 331-339. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2009.01004.x>
- Liu, T., Wang, W., Shan, G., Zhang, Y., Liu, J., & Li, Y. (2022). Job Crafting and Nurses' Presenteeism: The Effects of Job Embeddedness and Job Irreplaceability. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.930083>
- Loi, R., Chan, K. W., & Lam, L. W. (2014). Leader-member exchange, organizational identification, and job satisfaction: A social identity perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1), 42-61.
- Lutfi, A. M., Wahyuni, P., & Mardiana, T. (2020). Pengaruh job embeddedness terhadap job performance yang dimediasi oleh organizational citizenship behavior. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(3), 332-352. <https://doi.org/10.1111/joop.12028>
- Mun, M. Y., & Hwang, S. Y. (2016). Impact of Nursing Organizational Culture Types on Innovative Behavior and Job Embeddedness Perceived by Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(4), 313. <https://doi.org/10.1111/jkana.2016.22.4.313>
- Peters, C., Simmer, B., Eilers, K., & Leimeister, J. M. (2020). Future organization report. Frankfurt: Institute of Information Management at University of St. Gallen.
- Rodwell, J., & Ellershaw, J. (2016). Fulfill Promises and Avoid Breaches to Retain Satisfied, Committed Nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 48(4), 406-413. <https://doi.org/10.1111/jnu.12215>
- Schablon, A., Zeh, A., Wendeler, D., Peters, C., Wohlert, C.,

- Harling, M., & Nienhaus, A. (2012). Frequency and consequences of violence and aggression towards employees in the German healthcare and welfare system: a cross-sectional study. *BMJ Open*, 2(5), e001420. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2012-001420>
- Sveinsdóttir, H., Biering, P., & Ramel, A. (2006). Occupational stress, job satisfaction, and working environment among Icelandic nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 43(7), 875-889. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2005.11.002>
- Tanova, C., & Holtom, B. C. (2008). Using job embeddedness factors to explain voluntary turnover in four European countries. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(9), 1553-1568. <https://doi.org/10.1080/09585190802294820>
- Tesone, D. V. (2008). *Handbook of hospitality human resources management*. Routledge.
- Vardaman, J. M., Rogers, B. L., & Marler, L. E. (2020). Retaining nurses in a changing health care environment: The role of job embeddedness and self-efficacy. *Health Care Management Review*, 45(1), 52-59. <https://doi.org/10.1097/HMR.0000000000000202>
- Wen, T., Zhang, Q., & Li, Y. (2021). Why small tourism enterprises behave responsibly: using job embeddedness and place attachment to predict corporate social responsibility activities. *Current Issues in Tourism*, 24(10), 1435-1450. <https://doi.org/10.1080/13683500.2020.1797648>
- Yan, W., & et al. (2022). Status quo and influencing factors of clinical nurses' job embeddedness in secondary and tertiary hospitals in Ningxia-Hui Autonomous Region. *Chinese General Practice Nursing*, 20, 4143-6. 29.
- Yoon, D.-Y., Han, C. S.-H., Lee, S.-K., Cho, J., Sung, M., & Han, S. J. (2022). The critical role of job embeddedness: The impact of psychological empowerment and learning orientation on organizational commitment. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1014186>
- Yun, M.-S., Lee, M., & Choi, E.-H. (2024). Job crafting, positive psychological capital, and social support as predictors of job embeddedness on among clinical nurses- a structural model design. *BMC Nursing*, 23(1), 192. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01845-9>