



Analisis Motivasi, Stres Kerja, dan Beban Kerja Paramedis Perawatan di Rumah Sakit Umum Gereja Masehi Injili di Minahasa (GMIM) Siloam Sonder Terkait Kinerja

Analysis of Motivation, Job Stress, and Work Load of Health Workers at Rumah Sakit Umum Gereja Masehi Injili di Minahasa (GMIM) Siloam Sonder related to Performance

Virgin E. Pioh,¹ Aaltje E. Manampiring,² Silvy L. Mandey³

¹Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi, Manado, Indonesia

²Bagian Kimia Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi, Manado, Indonesia

³Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi, Manado, Indonesia

Email: virgin.pioh94@gmail.com

Received: January 19, 2022; Accepted: September 22, 2022; Published online: October 10, 2022

Abstract: Paramedics are health workers who have the most frequent contact with patients. Maximum service from health workers can improve their performance. There are several factors that affect performance, namely individual, organizational and psychological factors. This study aimed to analyze the motivation, job stress, and work stress of paramedics at GMIM Siloam Sonder Hospital related to their performance. This was a qualitative study conducted at the GMIM Siloam Sonder General Hospital using 10 informants. Data were obtained through interviews in the form of in-depth questions as well as document searching. Motivation could improve the performance of paramedics. Job stress caused the quality of paramedics to decrease. High workload affected their performance. In conclusion, motivation, job stress and workload of paramedics at RSU GMIM Siloam Sonder are related to their performance.

Keywords: work motivation; job stress; workload; performance

Abstrak: Paramedis perawatan merupakan tenaga kesehatan yang paling sering melakukan kontak dengan pasien. Pelayanan maksimal dari tenaga kesehatan sangat diharapkan untuk meningkatkan kinerja. Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja yaitu faktor individu, organisasi dan psikologis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa motivasi, stres dan beban kerja paramedis perawatan di RSU GMIM Siloam Sonder terkait dengan kinerja. Jenis penelitian ialah kualitatif. Penelitian dilakukan dengan menggunakan informan sebanyak 10 orang. Data penelitian diperoleh lewat wawancara berupa pertanyaan mendalam serta penelusuran dokumen. Hasil penelitian mendapatkan bahwa pemberian motivasi dapat meningkatkan kinerja paramedis perawatan. Stres kerja menyebabkan kualitas kerja paramedis perawatan menurun. Terdapat kaitan yang memengaruhi kinerja dari pemberian beban kerja yang tinggi. Simpulan penelitian ini ialah motivasi, stres dan beban kerja paramedis perawatan di RSU GMIM Siloam Sonder memiliki kaitan dengan kinerja.

Kata kunci: motivasi kerja; stres kerja; beban kerja; kinerja

PENDAHULUAN

Di bidang tenaga kesehatan rumah sakit memiliki fungsi kompleks pelayanan kedokteran, perawatan bahkan penatalaksanaan penyakit yang dikeluhkan oleh pasien.¹ Mutu rumah sakit dilihat dari pelayanan kesehatan merupakan suatu tingkat kesempurnaan dalam pelayanan di bidang kesehatan lewat masing-masing bidang atau profesi yang sesuai dengan standar pelayanan berdasarkan kemampuan tenaga kesehatan.² Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, mutu pelayanan kesehatan rumah sakit dapat dilihat dari penilaian kinerja rumah sakit itu sendiri.

Penilaian kinerja dilakukan sebagai pertimbangan dalam pengembangan kemampuan pegawai yang pada akhirnya dapat menjadi motivasi para pegawai menjalankan tugas tanggung jawabnya menjadi lebih baik. Penilaian kinerja juga dapat memberikan gambaran mengenai ada tidaknya penyimpangan atau kesalahan apakah dari pegawainya atau dari sistem manajemen yang membuat beban kerja meningkat.³ Beban kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi penilaian kinerja nantinya. Di Rumah Sakit secara tidak langsung beban kerja pegawai dipengaruhi oleh *Bed Occupancy Rate* (BOR). Pengertian BOR yaitu persentase tinggi rendahnya penggunaan tempat tidur dalam satuan waktu tertentu. Berdasarkan standard BOR dari Departemen Kesehatan Republik Indonesia, tingkat BOR rumah sakit dikatakan ideal bila mencapai angka 60-85%.⁴ Di RSUD GMIM Siloam Sonder berdasarkan data BOR yang ada, di tahun 2020 yang memenuhi standar ideal sesuai Depkes RI, hanya pada bulan Januari saja. Di tahun 2021 terjadi peningkatan, terlihat dari data yang ada bahwa hampir setiap bulannya telah mencapai standar nilai BOR. Tinggi rendahnya BOR Rumah Sakit dipengaruhi berbagai faktor. Salah satu faktor yang memengaruhi yaitu faktor internal yang di dalamnya berkaitan dengan sumber daya manusia atau tenaga kerja di rumah sakit itu sendiri. Pemberian pelayanan memengaruhi input dari BOR baik pelayanan dari dokter maupun perawat. Dalam hal ini yaitu antara dokter dan perawat, perawat merupakan tenaga kesehatan yang paling sering melakukan kontak dengan pasien sehingga sangat diharapkan pelayanan yang maksimal dari paramedis perawatan yaitu perawat.⁵

Dari wawancara awal yang dilakukan bersama kepala bagian medik dan keperawatan dr. Saranita Polii, disampaikan bahwa BOR memengaruhi keberhasilan Rumah Sakit terlebih sebagai salah satu indikator pengukuran rawat inap. Semakin tinggi BOR menandakan kinerja atas pelayanan Rumah Sakit dinilai baik. Namun pada sisi lain, peningkatan BOR memengaruhi peningkatan beban kerja paramedis perawatan. Hal ini berkaitan dengan tingginya BOR yang menandakan jumlah kunjungan atau perawatan pasien tergolong tinggi. Sebaliknya BOR yang rendah meminimalisir peningkatan beban kerja namun pada sisi lain menandakan kualitas pelayanan atau kinerja rumah sakit kurang baik.

Dalam peningkatan kinerja, perlu diperhatikan motivasi, stres kerja dan beban kerja. Motivasi menimbulkan semangat kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja di tempat bekerja. Demikian pula dengan beban kerja. Beban kerja pada nyatanya dapat berpengaruh secara positif maupun negatif. Beban kerja yang kurang dapat menyebabkan rasa bosan kerja sedangkan beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan *overload* kerja yang akan menurunkan kualitas kerja bahkan menimbulkan stres kerja yang memengaruhi kemampuan kerja.⁶

Kinerja rumah sakit tidak dapat dipisahkan dengan peran dari kualitas pelayanan paramedis perawatan. Kualitas pelayanan secara tidak langsung dipengaruhi adanya rasa motivasi baik internal maupun eksternal. Di sisi lain beban kerja juga merupakan faktor yang paling menentukan kinerja pelayanan kesehatan. Situasi lingkungan kerja di luar dari batas kemampuan baik berupa beban kerja yang terlalu tinggi menjadi salah satu faktor penyebab timbulnya stres kerja. Berdasarkan uraian ini maka peneliti tertarik untuk menganalisis motivasi, stres kerja dan beban kerja paramedis perawatan di RSUD GMIM Siloam Sonder terkait dengan kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang dilakukan di Rumah Sakit Umum GMIM Siloam Sonder sejak bulan November 2021 sampai Januari 2022. Terdapat 10 informan yang terlibat dalam penelitian ini yakni tujuh (7) kepala ruangan rawat inap, satu (1) kepala instalasi gawat darurat, satu (1) kepala instalasi rawat jalan, dan satu (1) perawat pelaksana. Instrumen penelitian menggunakan pedoman wawancara mendalam. Selanjutnya data diolah dengan menganalisis temuan-temuan informasi dari hasil wawancara yang kemudian membuat perbandingan hasil penelitian dengan teori-teori pada kepustakaan. Teknik validasi atau keabsahan data menggunakan teknik triangulasi teori.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di RSUD GMIM Siloam Sonder, Kolongan Atas Sonder Minahasa, Provinsi Sulawesi Utara. Informan penelitian yaitu paramedis perawatan yang termasuk di dalamnya profesi perawat dan bidan. Jumlah sumber data yang diambil disesuaikan dengan metode penelitian kualitatif dalam artian lebih memikirkan banyaknya jumlah informasi yang diperoleh dibandingkan jumlah informannya sehingga dalam penelitian ini dipilih 10 informan sebagai sumber informasi yang tepat.

Dari hasil wawancara terhadap ke sepuluh informan didapatkan adanya keterkaitan motivasi, stres kerja dan beban kerja paramedis perawatan dengan kinerja. Kepala ruangan dapat menilai bahwa motivasi perlu diberikan untuk meningkatkan semangat kerja yang dapat menghasilkan kinerja yang baik. Pemberian motivasi diupayakan lewat penghargaan baik secara verbal maupun pemberian hadiah. Meningkatkan kemampuan kerja paramedis perawatan lewat seminar pelatihan juga menjadi salah satu faktor pendorong semangat kerja.

Dilihat dari stres kerja, menurut kepala ruangan serta pernyataan dari perawat pelaksana dikatakan bahwa stres kerja dapat menurunkan kinerja. Hal itu terjadi karena stres kerja menyebabkan hilangnya konsentrasi kerja dan membuat pekerjaan tidak maksimal. Namun, meski stres kerja kadang dirasakan oleh paramedis perawatan namun tidak menyebabkan dampak yang begitu serius dilihat dari angka absensi kehadiran kerja masih baik artinya masih ada motivasi kerja untuk tetap menjalani pekerjaan.

Berkaitan dengan beban kerja, para informan setuju bahwa beban kerja berkaitan dengan kinerja. Beban kerja paling menonjol di RSUD GMIM Siloam Sonder yaitu jumlah tenaga paramedis perawatan kadang tidak sebanding dengan banyaknya pasien yang perlu ditangani. Beban kerja yang tinggi membuat pekerjaan lain sulit teratasi; hal inilah yang menurunkan kinerja dari paramedis perawatan.

Kinerja paramedis perawatan di RSUD GMIM Siloam Sonder paling dipengaruhi oleh faktor tenaga kerja yang kurang, fasilitas RS yang belum lengkap dan kurangnya pengalaman kerja. Faktor tenaga kerja yang kurang dinyatakan oleh karena ketersediaan tenaga per *shift* hanya satu atau dua orang tenaga saja dalam satu shift. Hal tersebut membuat beban kerja menjadi tinggi diakibatkan oleh karena jumlah *bed* perawatan pasien sudah tidak sebanding dengan tenaga paramedis perawatan yang diperlukan. Kendala lainnya, berkaitan dengan kurangnya fasilitas membuat mereka kesulitan menghadapi pekerjaan dalam hal ini fasilitas foto *rontgen*. Masalah ini mengharuskan mereka pergi ke RS yang menyediakan fasilitas tersebut untuk pemeriksaan. Penyediaan fasilitas diharapkan agar mereka lebih semangat lagi dalam bekerja.

Selanjutnya berkaitan dengan pengalaman kerja yang memengaruhi kemampuan kerja. Pernyataan para kepala ruangan, semakin lama pengalaman kerja paramedis perawatan maka kemampuan kerja mereka pun menjadi jauh lebih baik. Hal ini membuat mereka mampu menghadapi beban kerja yang tinggi dibandingkan dengan tenaga yang memiliki pengalaman kerja yang kurang. Namun meski demikian dari pernyataan yang ada, mereka masih tetap merasa kurangnya tenaga kerja di saat menghadapi banyaknya kunjungan pasien.

BAHASAN

Cakupan bahasan ini meliputi kaitan antara motivasi kerja terkait dengan kinerja, stres kerja terkait dengan kinerja, beban kerja terkait dengan kinerja, serta kinerja paramedis perawatan.

Berdasarkan wawancara mengenai keterkaitan antara motivasi kerja dan kinerja, diketahui bahwa seluruh kepala ruangan setuju bahwa motivasi memiliki kaitan dengan kinerja. Dikatakan bahwa motivasi kerja akan memengaruhi kemampuan kerja, semangat kerja serta menimbulkan niat dan rasa tanggung jawab yang nantinya mendorong paramedis perawatan melakukan kerja dengan baik. Hasil wawancara ini sejalan dengan studi di RSUD Alimuddin Umar yang mengatakan bahwa motivasi kerja memiliki kaitan penting dalam menjalankan tugas sebagai paramedis perawatan.⁷ Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong perawat dalam menjalankan tugasnya sehingga memberikan hasil kerja yang baik. Hasil wawancara yang disampaikan juga sejalan dengan teori yang mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu energi positif yang ada dalam diri yang didorong baik dari dalam diri sendiri (internal) maupun pengaruh dari luar diri (eksternal).⁸

Terkait dengan upaya kepala ruangan dalam memotivasi paramedis perawatan dalam peningkatan kinerja disampaikan upaya yang dilakukan dalam bentuk pengakuan berupa pujian sebagai bentuk ungkapan agar kerja paramedis perawatan merasa dihargai. Terdapat juga beberapa kepala ruangan yang memberikan penghargaan berupa hadiah dalam bentuk barang serta pemberian diri menjadi contoh dengan menunjukkan kualitas kerja yang baik. Selain upaya dalam bentuk penghargaan hal lain yang dilakukan untuk lebih memotivasi kinerja ialah dalam bentuk pemberian teguran atau sanksi dengan harapan kualitas kerja yang dilakukan bisa lebih baik lagi. Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian Syamsimar⁹ yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara pemberian penghargaan kerja pada perawat terhadap motivasi kerja. Upaya motivasi lain yang dilakukan yaitu dengan pengadaan seminar pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan kerja sehingga motivasi kerja pun lebih besar, ungkap seorang informan sebagai perawat pelaksana. Terkait dengan hubungan rekan kerja dari hasil wawancara didapatkan bahwa seluruh informan mengakui hubungan rekan kerja selama ini dalam keadaan baik sebab hubungan rekan kerja memengaruhi motivasi mereka dalam bekerja lebih baik.

Berdasarkan hasil wawancara didapatkan jawaban informan bahwa mereka setuju adanya keterkaitan antara stres kerja dan kinerja. Dari apa yang dikatakan diketahui bahwa stres kerja membuat pekerjaan menjadi tidak maksimal atau efektif bahkan menurunkan semangat kerja. Stres kerja juga mengganggu fokus kerja, menyebabkan kesalahan kerja, dan menurunkan kinerja para perawat. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Hakman et al¹⁰ yang mengatakan bahwa perawat dengan tingkat stres yang kecil memberikan hasil kerja atau kinerja yang baik. Hal serupa dijumpai pada penelitian oleh Difayoga et al¹¹ di RS Panti Wilasa Semarang, yang mengungkapkan bahwa stres kerja yang tinggi pada tenaga perawat menyebabkan penurunan kinerja. Stres kerja disini diakibatkan oleh karena tuntutan kerja yang dianggap sulit oleh tenaga perawat. Stres kerja dapat menurunkan kinerja dimana stres kerja tersebut dapat dipicu oleh keadaan yang berlangsung terus menerus menimbulkan konflik dalam diri yang melibatkan emosi, cara berpikir serta kondisi, dimana hal ini dipengaruhi oleh adanya faktor dari pekerjaan itu sendiri.¹¹ Dari pengakuan kepala ruangan RSUD GMIM Siloam Sonder terdapat beberapa paramedis perawatan yang datang mengeluhkan pekerjaan mereka. Keluhan dapat berupa kelelahan fisik akibat faktor beban kerja yang tinggi tidak sebanding dengan banyaknya tenaga kerja. Lebih lanjut diutarakan oleh informan sebagai perawat pelaksana bahwa meski terdapat keluhan kerja yang dirasakan namun semangat untuk berusaha menghadapi pekerjaannya masih tetap ada. Hal ini terbukti juga dari informasi kepala ruangan mengenai data absensi kehadiran kerja paramedis perawatan yang tergolong baik.

Hasil wawancara mengenai keterkaitan antara beban kerja dan kinerja didapatkan informasi bahwa kepala-kepala ruangan setuju bahwa beban kerja terkait dengan kinerja. Lebih lanjut disampaikan mengenai peningkatan beban kerja saat melakukan pelayanan kesehatan didukung

oleh masih kurangnya paramedis perawatan ketika menghadapi kunjungan atau perawatan pasien yang banyak. Jumlah *bed* yang tersedia di ruang rawat inap dinyatakan tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja dalam pembagian shift. Dari pernyataan informan beban kerja yang tinggi menyebabkan paramedis perawatan sulit meng-*handle* pekerjaannya namun ada juga kepala ruangan yang mengatakan bahwa beban kerja yang tinggi tidak memengaruhi kualitas kerja paramedis perawatan. Hal ini dipengaruhi oleh lama kerja atau pengalaman dari paramedis perawatan yang sudah terbiasa menghadapi banyaknya beban kerja. Selanjutnya wawancara mengenai beban kerja yang paling menonjol selain kurangnya tenaga kerja yaitu karena adanya pencatatan-pencatatan rekam medis atau berkas-berkas yang dianggap memakan waktu untuk melaksanakan tugas pokok perawatan.

Informasi yang didapatkan dari perawat pelaksana mengatakan bahwa beban kerja yang tinggi memengaruhi kinerjanya. Banyaknya tugas membuat dirinya tidak mampu menyelesaikan tugas pokok yang ada sehingga harus dilanjutkan oleh *shift* berikutnya. Dia mengaku bahwa dirinya juga harus lembur akibat beban kerja yang banyak. Dari pendapat informan mengenai adanya keterkaitan beban kerja dan kinerja sejalan dengan hasil penelitian oleh Aprilia et al⁶ yang mengatakan bahwa beban kerja yang dirasakan baik oleh perawat akan memberikan hasil kinerja yang baik pula. Penelitian Hakman et al¹⁰ juga sependapat mengenai keterkaitan beban kerja dan kinerja yaitu bahwa beban kerja yang dirasa ringan oleh perawat maka kinerja yang diberikan juga baik.¹⁰

Hasil wawancara berkaitan dengan kinerja dinilai dari kedisiplinan paramedis perawatan di RSUD GMIM Siloam Sonder. Dari kepala-kepala ruangan sebagai informan diketahui bahwa sebagian paramedis perawatan diakui sudah cukup disiplin dalam kerja namun ada juga yang belum disiplin. Fajri et al¹² menyatakan bahwa kedisiplinan memiliki hubungan bermakna dengan kinerja. Tingginya kedisiplinan kerja meningkatkan hasil kinerja dari perawat itu sendiri. Kedisiplinan merupakan faktor yang penting dalam menunjang kinerja suatu organisasi. Hasil wawancara selanjutnya mengenai masalah yang paling menonjol menyebabkan sulitnya peningkatan kinerja yaitu kurangnya kemampuan kerja, belum lengkapnya fasilitas di RS dan kurangnya tenaga paramedis perawatan. Pengalaman kerja serta kemampuan yang rendah menjadi salah satu faktor eksternal yang memicu timbulnya stres kerja.¹³ Dari bahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa masalah peningkatan kinerja RSUD GMIM Siloam Sonder akibat kemampuan kerja yang kurang memiliki keterkaitan dengan stres kerja. Penelitian oleh Jufrizen membahas mengenai fasilitas kerja dan menurutnya fasilitas kerja merupakan alat bantu kerja yang secara tidak langsung memotivasi pekerja untuk lebih semangat dan lebih produktif lagi dalam pencapaian kualitas kerja yang baik. Penelitian lain oleh Kusumawati dan Frandinata¹⁵ menyatakan bahwa jumlah tenaga perawat berpengaruh terhadap beban kerja. Dalam penelitian tersebut didapatkan beban kerja yang tinggi oleh karena perbandingan banyaknya pasien tidak sesuai dengan jumlah tenaga perawat di RS Blambangan Banyuwangi.

SIMPULAN

Terdapat keterkaitan antara kinerja dengan motivasi, stres kerja dan beban kerja paramedis perawatan di RSUD GMIM Siloam Sonder. Perlu diupayakan untuk meningkatkan motivasi, meminimalisir stres kerja serta menyeimbangkan beban kerja terhadap jumlah tenaga kerja agar bisa meningkatkan kinerja paramedis perawatan di RSUD GMIM Siloam Sonder.

Konflik Kepentingan

Penulis menyatakan tidak terdapat konflik kepentingan dalam studi ini

DAFTAR PUSTAKA

1. Nisak UK, Cholifah. Buku Ajar Statistik di Fasilitas Pelayanan Kesehatan. Sidoarjo: Universitas Muhammadiyah Sidoarjo; 2020.
2. Satrinegara MF, Saleha. Organisasi dan Manajemen Pelayanan Kesehatan serta Kebidanan. Jakarta:

- Salemba Medika; 2014.
3. Mudayana AA. Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Kes Mas*. 2020;4(2):84-92.
 4. Departemen Kesehatan Republik Indonesia. Buku Petunjuk Pengisian, Pengelolaan dan Penyajian Data Rumah Sakit. Jakarta: Penerbit Dikjen Bina Pelayanan Medik; 2005.
 5. Rosita R, Tanastasya AR. Penetapan mutu rumah sakit berdasarkan indikator rawat inap. *Jurnal Kesehatan Kusuma Husada*. 2019;10(2):166-78.
 6. Aprilia F, Samsir S, Pramadewi A. Pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *JOM Fekom*. 2017;4(1):87-99.
 7. Zainaro MA, Isnainy UCAS, Furqoni PD, Wati K. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah alimuddin umar kabupaten lampung barat tahun 2017. *Holistik Jurnal Kesehatan*. 2017;11(4):209-15.
 8. Prihandhani IGAAS, Kio AL. Hubungan motivasi kerja perawat dengan perilaku caring perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Wisma Prashanti Tabanan. *Interest*. 2019;8(1):29-37.
 9. Syamsimar. Hubungan reward dan punishment dengan motivasi kerja perawat di RSUD Encik Mariyam. 2020. Available from: <https://ojs.stikesawalbrobatam.ac.id/index.php/SABB/article/view/133/92>
 10. Hakman H, Suhadi S, Yuniar N. Pengaruh beban kerja, stres kerja, motivasi kerja terhadap kinerja perawat pasien Covid-19. *Nursing Care and Health Technology Journal (NCHAT)*. 2021;1(2):47-54.
 11. Yoga RD, Yuniawan A. Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat (Studi pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang). *Diponegoro Journal of Management*. 2015;4(1):250-9.
 12. Fajri N, Sasmita J, Fitri K. Pengaruh kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Petala Bumi Pekanbaru [Doctoral Dissertation]. Pekanbaru: Universitas Riau; 2017.
 13. Nurcahyani E, Widodo D, Rosdiana Y. Hubungan tingkat stres kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang. *Nursing News*. 2016;1(1):70-7.
 14. Jufrizen J. Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen*. 2021;7(1):35-54.
 15. Kusumawati D, Frandinata D. Hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di ruang IGD RSUD Blambangan Banyuwangi tahun 2015. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Rustida*. 2015;2(1):176-90.