

## HUBUNGAN STRATEGI MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT

Siti Sakinah\*<sup>1</sup>, Erna Kadrianti<sup>2</sup>, Adriani Kadir,<sup>3</sup>

<sup>1</sup>\*STIKES Nani Hasanuddin Makassar, Jl. Perintis Kemerdekaan VIII, Kota Makassar, Indonesia, 90245

<sup>2</sup>STIKES Nani Hasanuddin Makassar, Jl. Perintis Kemerdekaan VIII, Kota Makassar, Indonesia, 90245

<sup>3</sup>STIKES Nani Hasanuddin Makassar, Jl. Perintis Kemerdekaan VIII, Kota Makassar, Indonesia, 90245

Email: penulis-korespondensi: [sakinahsiti62@gmail.com/085343576583](mailto:sakinahsiti62@gmail.com)

(Received: 02.08.2021; Reviewed: 21.09.2021 ; Accepted: 30.10.2021)

### Abstract

The majority of people and organizations in Indonesia still view conflict as a bad and destructive thing so that it does not receive serious attention, plus a lack of knowledge about conflict management. Implementation of conflict management is very important in increasing hospital productivity. This is because good conflict management by the head of the room can affect the work productivity of nurses in the room in providing nursing care. The aim is to find out the relationship between conflict management strategies and nurses' job satisfaction at Dr.Tadjuddin Chalid Hospital Makassar. The method used in this study is a quantitative method. The design in this study is a cross sectional design. The research design is cross sectional. The population in this study were 33 nurses in the inpatient room and the sample in this study used a total sampling of 33 nurses in the inpatient room. Results of statistical tests using the Chi-Square test,  $p$  value = 0.04 which indicates  $p < 0.05$ , the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted. From the results of the study that there is a relationship between conflict management and nurse job satisfaction.

**Keywords:** Conflict Management; Nurse Job Satisfaction

### Abstrak

Mayoritas masyarakat dan organisasi di Indonesia masih memandang konflik merupakan hal yang buruk dan merusak sehingga kurang mendapat perhatian yang serius, ditambah kurangnya pengetahuan tentang manajemen konflik. Pelaksanaan manajemen konflik sangatlah penting dalam meningkatkan produktivitas rumah sakit. Hal ini dikarenakan pengelolaan konflik yang baik oleh kepala ruangan dapat berpengaruh pada produktivitas kerja perawat di ruangan tersebut dalam memberikan asuhan keperawatan. Tujuannya Untuk mengetahui Hubungan Strategi Manajemen Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di RSUP Dr.Tadjuddin Chalid Makassar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, Desain pada penelitian ini adalah menggunakan desain Cross Sectional. Desain penelitian cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah Perawat Ruang Rawat Inap yang berjumlah 33 orang dan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan *total sampling* yaitu berjumlah 33 Perawat Di Ruang Rawat Inap. Hasil Uji statistik dengan menggunakan uji *Chi-Square test* didapatkan nilai  $p=0,04$  yang menunjukkan  $p<0,05$  maka hipotesis Nol ditolak dan hipotesis Alternatif diterima. Dari hasil penelitian bahwa terdapat adanya Hubungan Manajemen Konflik dengan Kepuasan Kerja Perawat.

**Kata Kunci :** Kepuasan Kerja Perawat; Manajemen Konflik

## Pendahuluan

Mayoritas masyarakat dan organisasi di Indonesia masih memandang konflik merupakan hal yang buruk dan merusak sehingga kurang mendapat perhatian yang serius, ditambah kurangnya pengetahuan tentang manajemen konflik. Bila konflik dibiarkan terus berlarut maka keharmonisan, keselarasan dan keseimbangan dalam kinerja akan ikut terpengaruh (Andika et al., 2021) Setiap organisasi dimana manusia berinteraksi mempunyai kemungkinan terjadi konflik. Institusi pelayanan kesehatan mempunyai banyak kelompok-kelompok yang berinteraksi; staf dengan staf, staf dengan pasien, staf dengan keluarga dan pengunjung, staf dengan dokter dan staf dengan kepala ruangan dan sebagainya. Interaksi-interaksi ini sering menimbulkan konflik-konflik (Eva kartika Hasibuan, 2020).

Pelaksanaan manajemen konflik sangatlah penting dalam meningkatkan produktivitas rumah sakit. Hal ini dikarenakan pengelolaan konflik yang baik oleh kepala ruangan dapat berpengaruh pada produktivitas kerja perawat di ruangan tersebut dalam memberikan asuhan keperawatan. Rumah sakit merupakan sebagai salah satu organisasi penghasil jasa dituntut untuk menyediakan pelayanan keperawatan yang bermutu. Salah satu profesi yang paling berperan penting di rumah sakit adalah perawat (Bevy Gulo, 2019).

Konflik dalam sebuah organisasi menjadi hal yang wajar, dimana dalam sebuah organisasi klinis kesehatan dapat terjadi konflik yang disebabkan oleh beberapa hal diantaranya persaingan antara profesional, kesenjangan dalam nilai-nilai ekonomi dan profesional diantara anggota tim kesehatan, sumber daya yang terbatas, perubahan, keterbatasan peran dan harapan yang jelas, kemampuan untuk berfungsi sebagai sebuah tim, keterampilan komunikasi interpersonal, dan variasi harapan terkait dengan tingkat kinerja dari peran yang berbeda dari seorang perawat (Moh, 2021)

Manajemen konflik di Indonesia kurang mendapatkan perhatian dari organisasi-organisasi maupun instansi pemerintah yang mayoritas masyarakat dan organisasi di Indonesia memandang konflik merupakan hal yang buruk dan merusak. Hal tersebut mulai misalnya, dalam pelajaran dan pelatihan yang diajarkan bahwa hidup itu merupakan suatu yang harmonis, selaras dan seimbang (Andika et al., 2021) Konflik dapat menimbulkan dampak positif maupun dampak negatif dalam setiap organisasi, tergantung seberapa sering konflik terjadi dan bagaimana konflik tersebut dikelola. Konflik yang menimbulkan dampak positif bagi kelompok atau organisasi yang bersangkutan bersifat konstruktif, sedangkan konflik yang menimbulkan dampak negatif bagi kelompok atau organisasi yang bersangkutan bersifat destruktif. Dampak negatif yang dapat ditimbulkan oleh konflik antara lain menurunnya produktivitas kerja, seperti mempengaruhi hubungan kerja tim sehingga berdampak pada kepuasan kerja perawat pelaksana, dan proses kegiatan pelayanan yang dilakukan menjadi terhambat (Doris, 2019)

Dampak negatif yang ditimbulkan oleh konflik antara lain menurunnya produktivitas kerja, seperti mempengaruhi hubungan kerja tim sehingga berdampak pada kepuasan kerja perawat, dan proses kegiatan pelayanan yang dilakukan menjadi terhambat. Manajemen konflik termasuk pada suatu strategi yang berorientasi pada proses yang mengarahkan pada bentuk komunikasi termasuk tingkah laku dari pelaku maupun pihak luar dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan (interest) dan interpretasi (Ali Chaerudin, 2020)

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Nur et al., 2018) Kepuasan kerja tentunya penting bagi organisasi maupun bagi individu yang menjalankan organisasi. Banyak sekali pekerja yang melakukan pekerjaan rutin, yang tidak atau hanya sedikit menuntut inisiatif yang bertanggung jawab, dengan sedikit harapan untuk maju atau berpindah ke jenis pekerjaan yang lain. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sesama antara pimpinan dengan sesama karyawan (Ali Chaerudin, 2020)

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, Rumah Sakit dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka (Haskas & Jabir, 2016) Kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup seseorang, kepuasan kerja merupakan respon aktif atau emosional dari sebuah pekerjaan. Sedangkan dalam pandangan islam kepuasan kerja itu terjadi apabila suatu pekerjaan yang dilakukan dapat membantu orang lain dalam meringankan pekerjaannya, karena sebaik-baiknya manusia adalah yang berguna bagi orang lain (Ali Chaerudin, 2020b) Ketidakpuasan pasien diartikan sama dengan keluhan terhadap rumah sakit, berikut pelayanan yang dilakukan oleh tenaga kesehatannya (dokter, perawat, apoteker, psikolog dan lainnya) dan struktur sistem perawatan kesehatan (biaya, sistem asuransi, kemampuan dan prasarana pusat kesehatan dan lain-lain) (Kumajas, 2019).

Konflik berhubungan dengan perasaan-perasaan termasuk perasaan diabaikan, dipandang sebagaimana adanya, diperlakukan seperti budak, tidak dihargai, diabaikan, dan beban yang berlebihan. Hal ini berhubungan dengan kurangnya harga diri dan tidak dianggap berharga. Perasaan-perasaan individu menimbulkan suatu titik kemerahan. Hal ini mengakibatkan perilaku bermaksud jahat seperti berfikir, berdebat dan sampai mengakibatkan perkelahian. Individu dapat membiarkan perasaan dan perilakunya dalam bekerja, penurunan produktivitas,

kadang-kadang dengan maksud tertentu dan sengaja dibuat kesalahan-kesalahan (Eva kartika Hasibuan, 2020). Menciptakan penyelesaian konflik yang kreatif merupakan strategi manajemen konflik yang efektif. Konflik berdampak baik baik ataupun buruk bergantung pada pengelolaan konflik sendiri (Kristan et al., 2020). Tujuan dari manajemen konflik agar bisa menciptakan kesehatan organisasi yang sehat tidak hanya survive dalam perubahan lingkungan organisasi, dan juga mampu menyesuaikan diri dan berkembang dalam jangka panjang. Hal ini menjadikan manajemen konflik sebagai alat yang dibutuhkan untuk sebuah lembaga sosial dibidang kesehatan untuk kesehatan untuk terus berkembang dan kompetitif (Andika et al., 2021).

## Metode

### *Desain, Waktu, Lokasi, Populasi dan Sampel Penelitian*

Desain Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *kuantitatif*, Rencana desain pada penelitian ini adalah menggunakan desain *Scross Sectional*. Penelitian ini dilakukandi RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Makassar pada bulan 07 Juni s/d 10 Juli 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah Perawat Ruang Rawat Inap yang berjumlah 33 orang dan Sampel pada penelitian ini adalah menggunakan *total sampling* yaitu berjumlah 33 Perawat Di Ruang Rawat Inap.

1. Kriteria Inklusi
  - a. Perawat yang hadir pada saat dilakukan penelitian
  - b. Perawat yang bersedia melakukan pengisian kuisisioner penelitian.
  - c. Perawat yang bertugas di ruangan rawat inap
2. Kriteria ekslusi
  - a. Perawat yang tidak hadir pada saat dilakukannya penelitian
  - b. perawat yang menolak berpartisipasi dalam penelitian
  - c. perawat yang tidak bertugas di ruang rawat inap

### *Pengumpulan data*

1. Merupakan aktivitas yang dilakukan untuk mengumpulkan data guna untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam mencapai tujuan penelitian.(Mukhtazar, 2020).
2. Menurut Handini dalam (Vitctor, And Taruli, 2019) pengumpulan data di bagi jadi dua yaitu dengan cara menggunakan pengamatan atau analisa yang dilakukan secara langsung pada responden dan tidak langsung karena menggunakan alat bantu seperti laboratorium. Proses pengumpulan berdasarkan dari perawat yang dijadikan sebagai responden dengan menggunakan kuisisioner.

### *Pengolahan Data*

1. Pemeriksaan Data  
Proses editing adalah proses dengan melakukan pemeriksaan data yang telah diperoleh dilapangan setelah melakukan penelitian.
2. Pemberian Kode (coding)  
Merupakan tahap pemberian lode jawaban terhadap angket atau kuisisioner yang sudah dijawab responden selama penelitian berlangsung. Pemberian kode ini berupa angka sehingga lebih mudah dipahami dan sederhana.
3. Pemasukan Data  
Merupakan proses memasukn atau memindahkan jawaban responden atau kode jawaban masing-masing variabel dalam media tertntu.
4. Pembersihan Data Merupakan pengecekan data kembali yang sudah dimasukan dalam master data.

### *Analisa Data*

1. Univariate  
Analisis data univariate adalah analisis data yang terkait dengan satu pengukuran variabel pada waktu tertentu. Pada penelitian ini variabel karakteristik responden di analisis dengan menggunakan statistik deskriptif
2. Bivariate  
Analisis bivariat dilakukan pada dua variabel untuk melihat hubungan antara variabel independen dan dependen dengan menggunakan uji *Chi-Square*. Kriteria penelitian yang digunakan untuk memutuskan apakah ada hubungan antara ke dua variabel yaitu dikatakan ada hubungan jik  $p > a$  0,05 dan dikatakan ada hubungan jika  $p < a$  0,05(Vitctor et al., 2019)

## Hasil

### 1. Analisis Univariat

**Tabel 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUP Dr.Tadjuddin Chalid Makassar**

Karakteristik	n	%
Umur		
25-32 Tahun	18	54,5%
34-43 Tahun	8	24,2%
44-52 Tahun	7	21,2%
Jenis Kelamin		
Perempuan	25	75,8%
Laki-laki	8	24,2%
Pendidikan		
D-III Keperawatan	17	51,5%
S-1 Keperawatan	7	21,2%
Ners	9	27,3%

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa dari 33 responden, terdapat 18 responden (54,5%) berumur 25-32 tahun, 8 responden (24,2) berumur 34-43, 7 responden (21,2) berumur 44-52. Jenis kelamin terdapat 25 responden (75,8%) berjenis kelamin perempuan dan 8 responden (24,2%) berjenis kelamin laki-laki. Menurut. Pendidikan terdapat 17 responden (51,5) berpendidikan D-III Keperawatan, 7 responden (21,2) berpendidikan S-1 Keperawatan dan 9 responden (27,3%) berpendidikan Ners.

### 2. Analisis Bivariat

**Tabel 2 Analisis Hubungan Strategi Manajemen Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di RSUP Dr.Tadjuddin Chalid Makassar**

Manajemen Konflik	Kepuasan Kerja Perawat				Total		p-value
	Kurang Puas		Puas		n	%	
	n	%	n	%			
Baik	11	50%	11	50%	22	100%	0,004
Kurang Baik	11	100%	0	0%	11	100%	
Total	22	66,7%	11	33,3%	33	100%	

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa secara presentase dari 22 (66,7) perawat menyatakan bahwa manajemen konflik berada pada kategori baik, dan sebanyak 11 (33,3) perawat mengaku puas dengan pekerjaannya. Hasil uji statistic menunjukkan p-value 0,004. Setelah dilakukan uji statistic dengan menggunakan uji *Chi-Square test* didapatkan nilai  $p=0,004$  yang menunjukkan  $p<0,05$  maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak atau terdapat adanya hubungan antara Strategi Manajemen Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Makassar.

## Pembahasan

Hasil Uji statistik dengan menggunakan uji *Chi-Square test* didapatkan nilai  $p=0,04$  yang menunjukkan  $p<0,05$  maka hipotesis  $N_0$  ditolak dan hipotesis Alternatif diterima. Interpretasi ada hubungan Startegi Manajemen Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Perawat. Ini berarti bahwa semakin baik manajemen konflik maka tingkat kepuasan kerja akan tercapai. Sebaliknya jika manajemen konflik kurang baik maka tingkat kepuasan kerja juga akan sulit tercapai.

Dari hasil penelitian ini terdapat responden yang manajemen konfliknya baik dan manajemen konfliknya kurang baik. Untuk responden yang manajemen konfliknya baik karena perawat diruang rawat inap RSUP Dr.Tadjuddin Chalid Makassar lebih suka mendiskusikan jika terjadi masalah secara terbuka, perawat akan mempertimbangkan pendapat rekan kerja dalam menyelesaikan masalah dan tidak memaksakan pendapat pribadi untuk disetujui orang lain, perawat akan bermusyawarah dengan rekan kerja ketika terjadi perbedaan pendapat, dan perawat tidak ingin ada dipihak yang dirugikan dalam menyelesaikan masalah yang dalam hal ini sama-sama menang dengan mencari jalan tengah bila terjadi suatu konflik. dan untuk kategori manajemen yang kurang baik karena perawat diruang rawat inap RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Makassar suka memaksakan kehendak kepada orang lain bila merasa benar, perawat tetap mempertahankan argument atau pendapat yang diajukan dan perawat lebih suka menghindari masalah dari pada menghadapinya.

Hasil penlitian ini juga terdapat responden yang puas dengan pekerjaannya dan ada juga yang kurang puas dengan pekerjaannya. Untuk responden yang puas dengan pekerjaannya karena perawat di ruang rawat inap

RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Makassar puas dengan gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, kondisi tempat dan situasi tempat bekerja, cara rekan kerja atau teman sejawat bekerja sama satu sama lain, dan pujian dan penghargaan yang telah didapatkan setelah melakukan pekerjaan dengan baik. Dan untuk responden yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya karena perawat di RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Makassar kurang puas dengan kesempatan melakukan pekerjaan yang berbeda, kesempatan untuk menjadi orang penting dilingkungan kerja, kesempatan untuk memberitahu orang lain tentang apa yang harus dilakukan, kesempatan untuk mengembangkan karir/pekerjaan, dan perasaan saya setelah menyelesaikan suatu pekerjaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh (Daniyanti & Kamil, 2016) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara intensitas konflik dengan kinerja dan kepuasan dalam suatu kelompok atau organisasi. Konflik dapat menimbulkan dampak negatif maupun positif tergantung bagaimana konflik tersebut dikelola. Kemampuan manajemen konflik yang baik, level konflik yang moderat antar kelompok dalam suatu organisasi dapat menggerakkan motivasi, kreativitas, inovasi, dan inisiatif yang baik serta dapat meningkatkan kinerja. Namun, konflik yang terlalu tajam dapat menimbulkan efek yang tidak diinginkan seperti perkelahian, permusuhan, sulitnya bekerja sama, dan selanjutnya akan berdampak pada penurunan kinerja dan kepuasan kerja.

Penelitian dengan judul *Conflict Resolutions Styles In The Nursing Profession* juga menjelaskan bahwa manajemen konflik merupakan langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ke tiga dalam rangka mengarahkan perselisihan ke arah hasil tertentu yang mungkin atau tidak mungkin menciptakan ketenangan, mufakat, hal positif atau agresif. Peran pemimpin dalam manajemen konflik (Mito Julianto, 2016).

Pada buku *How to Manage Conflict, edisi Ketiga Win-win Solutin* (2001), berpendapat bahwa konflik semakin sering terjadi seiring dengan meningkatnya irama kehidupan sehari-hari dan kegiatan dunia usaha yang berjalan semakin cepat. Pada pihak lain, kemampuan bekerja sama dengan orang lain merupakan kunci utama untuk meraih sukses. Oleh karena itu penting sekali dalam mengetahui atau mempelajari cara mengatasi atau menangani konflik dan cara berinteraksi dengan orang lain. Seseorang tidak dapat bekerja sama secara efektif dengan orang lain jika bersikap tegang dan canggung (Eko, 2021)

Tujuan dari manajemen konflik agar bisa menciptakan kesehatan organisasi yang sehat tidak hanya serve dalam perubahan lingkungan organisasi, dan juga mampu menyesuaikan diri dan berkembang dalam jangka panjang. Hal ini menjadikan manajemen konflik sebagai alat yang dibutuhkan untuk sebuah lembaga sosial dibidang kesehatan untuk kesehatan untuk terus berkembang dan kompetitif. (Andika et al., 2021). Menciptakan penyelesaian konflik yang kreatif merupakan strategi manajemen konflik yang efektif. Konflik berdampak baik baik ataupun buruk bergantung pada pengelolaan konflik sendiri (Kristan et al., 2020).

Untuk Kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup seseorang, kepuasan kerja merupakan respon aktif atau emosional dari sebuah pekerjaan. Sedangkan dalam pandangan islam kepuasan kerja itu terjadi apabila suatu pekerjaan yang dilakukan dapat membantu orang lain dalam meringankan pekerjaannya, karena sebaik-baiknya manusia adalah yang berguna bagi orang lain. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sesama antara pimpinan dengan sesama karyawan (Ali Chaerudin, 2020).

Penulis berasumsi bahwa semakin baik manajemen konflik yang diketahui oleh perawat di ruang rawat inap RSUP Dr.Tadjuddin Chalid Makassar maka semakin baik dalam penanganan atau penyelesaian konflik diruangan tersebut, begitupun sebaliknya jika manajemen konflik kurang dipahami oleh perawat maka akan sulit dalam menangani suatu konflik dan akan mengalami perkelahian atau permusuhan.

Selanjutnya untuk kepuasan kerja bahwa semakin puas seorang perawat di ruang rawat inap RSUP Dr.Tadjuddin Chalid Makassar maka akan semakin baik dan semangat dalam bekerja. Selain itu perawat akan merasa nyaman dan menetap dalam pekerjaannya. Begitupun sebaliknya jika seseorang kurang puas dengan pekerjaannya maka akan kurang memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya, yang berdampak pada malas dalam bekerja, terlambat datang bekerja, kurang nyaman berada di tempat bekerja dan ingin berhenti dalam pekerjaannya.

Selain itu penulis juga berasumsi bahwa ketika kemampuan manajemen dalam suatu organisasi atau suatu kelompok baik, maka konflik tersebut memberikan dampak yang baik yaitu menimbulkan emosi positif atau senang pada seseorang terhadap pekerjaannya sehingga kepuasan kerja dapat tercapai, selain itu apabila seseorang puas dengan pekerjaannya pasti akan menimbulkan rasa nyaman dan semangat pada pekerjaannya dia akan menetap pada pekerjaannya dan membantu atasan atau teman sejawat dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan yang baik. Dan sebaliknya, jika manajemen konflik yang buruk maka akan menghasilkan dampak yang tidak diinginkan sehingga menimbulkan emosi negatif pada seseorang terhadap suatu kelompok atau organisasi terkhususnya kepada staf atau karyawan sehingga untuk kepuasan kerjanya sulit tercapai dan ketika seseorang kurang merasa puas dengan pekerjaannya akan menimbulkan rasa malas dalam bekerja, adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, kurangnya berpartisipasi dalam kelompok atau organisasi, adanya fikiran untuk berpindah tempat bekerja dan apabila ini terjadi akan berdampak pada tidak baiknya suatu organisasi apabila karyawan atau staf tidak akan menetap pada pekerjaan dan tujuan organisasi juga akan tidak tercapai .

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti tentang hubungan strategi manajemen konflik terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUP Dr.Tadjuddin Chalid Makassar dapat disimpulkan bahwa terdapat adanya Hubungan Manajemen Konflik dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RSUP Dr.Tadjuddin Chalid Makassar

## Saran

1. Kepada Institusi Rumah Sakit  
Agar dapat memfasilitasi para perawat untuk mengembangkan pengetahuan terkait dengan konflik dan manajemen konflik dengan memberikan pelatihan atau pendidikan melalui acara seminar khusus sehingga dapat meningkatkan kemampuan manajemen konflik para perawat, dan harus memberikan kebijakan jelas pembagian kerja untuk meminimalkan kemungkinan terjadinya konflik.
2. Kepada Institusi Pendidikan Keperawatan  
Agar dapat memfasilitasi mahasiswa dalam meningkatkan pengetahuan khususnya pada mata kuliah keperawatan manajemen terkait manajemen konflik dengan merekomendasikan bahan bacaan yang memadai serta bimbingan yang baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperdalam penelitian mengenai manajemen konflik dan kinerja perawat, tidak hanya manajemen konfliknya saja akan tetapi, diharapkan peneliti selanjutnya juga meneliti tentang faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja perawat.

## Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Bapak / ibu dosen dan seluruh staff di STIKES Nani Hasanuddin Makassar atas bimbingan dan arahnya, Kepada orang tua, rekan, sahabat, saudara serta berbagai pihak khususnya partisipan dalam penelitian ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, penulis mengucapkan terimakasih atas setiap doa dan bantuan yang diberikan.

## Referensi

- Ali Chaerudin, Inta Hartaningtyas Rani, V. A. (2020). *Sumber Daya Manusia* (Subakti Sheilla Mareta (ed.)). CV Jejak, Anggota IKAPI.
- Andika, M., And., & Sasmita Saputra, A. (2021). *Kinerja tenaga kesehatan di RSUD Sebagian besar tenaga kesehatan di pelayanan Rumah Sakit mengalami konflik dalam pekerjaan . Di Switzerland rata-rata setiap tenaga kesehatan memiliki minimal dua konflik dengan supervisor , sedangkan di Amerik. 6, 71–92.*
- Bevy Gulo, A. R. (2019). Pengaruh Pelaksanaan Manajemen Konflik Oleh Kepala Ruangan Pada Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Martha Friska Medan. *Indonesian Trust Health Journal, 2*(1), 113–120.
- Daniyanti, M., & Kamil, H. (2016). Manajemen Konflik Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di RSUD dr. Zainoel Abidin Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Keperawatan, 1*(1), 1–7.
- Doris, A. (2019). Analisis Hubungan Manajemen Konflik Kepala Ruangan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk. III Reksodiwiryo Padang. *NERS Jurnal Keperawatan, 15*(2), 155.
- Eko Sudarmanto, Diana Purnama Sari, David Tjahjana, Edi Wibiwo S, Sri Siska Mardiana, Bonaraja Purba, Sukarman Purba, Irdawati, Diena D Tjiptadi, Syafrizal, Iskandar Kato, Rosdiana, Novita Verayanti Manalu, A. S. (2021). *Manajemen Konflik* (Ronald Watrionthos (ed.)). Yayasan Kita Menelis.
- Eva kartika Hasibuan, L. R. S. (2020). *Manajemen dan Strategi Penyelesaian Masalah Dalam Pelayanan Keperawatan*. Ahlimedia Press.
- Haskas, Y., & Jabir, A. (2016). *Jalan RSUD Labuang Baji Makassar. 8, 123–130.*
- Kristan, K., Hidayah, N., & Farid Abidin, M. (2020). Strategi Manajemen Konflik Dimasa Pandemi Covid-19 Mahasiswa Keperawatan Kota Makassar. *Jurnal Kesehatan, 13*(2), 97.

- Kumajas, S. S. (2019). Hubungan Pengetahuan Perawat tentang Komunikasi Terapeutik dengan Kepuasan Pasien di Ruang Cendana Rumah Sakit Tingkat III Wolter Mongisidi. *Nursing Inside Community*, 2(1), 34-41.
- Mito Julianto. (2016). Peran dan fungsi manajemen keperawatan dalam manajemen Konflik. *Fatmawati Hospital Journal*, 1-7.
- Moh, I. M. dkk. (2021). Review : Manajemen Konflik Keperawatan di Tatanan Klinis : Studi Literatur. *Journal of Advanced Nursing and Health Sciences*, 2(1), 1-7.
- Mukhtazar. (2020). *Prosedur Penelitian Pendidikan*. Absolute Media.
- Nur, I., Amran, R., & Samsualam. (2018). Pengaruh Reward, Insentif, Pembagian Tugas Dan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Kesehatan*, 12(5), 531-536.
- Vitctor, T., And, & Taruli, R. (2019). *Analisis Data Statistik Parametrik Aplikasi SPSS dan Statcal*. Yayasan Kita Menelis.