HUBUNGAN MANAJEMEN KONFLIK DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANGAN RAWAT INAP RSUD. DR. HASRI AINUN HABIBI PROVINSI GORONTALO

Rini Asnawati[3)], Fahmi A. Lihu[2)].
[1)] Sarjana Keperawatan Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Muhammadiyah Gorontalo
[2 3)]Program Studi Keperawatan Universitas Muhammadiyah Gorontalo, Gorontalo 9600, Indonesia
E-mail:Riniasnawati @umgo.ac.id

ABSTRACT

This study aims at investigating the relationship of conflict management and professionalism performed by nurses in RSUD Ainun Habibie. It uses Quantitative Descriptive design and cross sectional study approach. Population is 51 nurses who are taken through accidental sampling technique. The statistical testing used is spearman rank. The result shows that correlation value as 0.419 is higher than rHo 0.334 and p value as 0.015 is lower than α < 0.05; thus, Ho is rejected and Ha is accepted. The conclusion is conflict management influences positively to professionalism performed by nurses.

Keywords: *Conflict Management, Professionalism.*

PENDAHULUAN

Individu maupun kelompok dalam suatu organisasi akan saling bergantung satu sama lain dalam hal informasi, bantuan ataupun tindakan terkoordinasi untuk menciptakan hubungan kerja yang efektif. Ketergantungan seperti ini dapat meningkatkan kerjasama maupun konflik (Ivancevich, 2012,). Kata konflik menurut bahasa yunani berasal dari kata *configere*, *conflic* yang berarti saling berbenturan. Arti kata ini menunjuk pada semua bentuk benturan, tabrakan, ketidaksesuaian, ketidakserasian, perkelahian, pertentangan, oposisi dan interaksi-interaksi yang antagonis (Soetopo, 2010).

Konflik secara umum didefinisikan sebagai perselisihan internal atau eksternal akibat adanya perbedaan gagasan, nilai atau perasaan antara dua orang atau lebih. Karena setiap individu memiliki hubungan interpersonal dengan orang lain yang memiliki nilai, keyakinan, latar belakang dan tujuan yang berbeda, maka konflik merupakan hal yang telah diperkirakan akan terjadi (Marquis & Huston, 2011).

Penelitian oleh *American Management Association* menemukan bahwa manajer keperawatan sekarang menghabiskan rata-rata 20% waktunya untuk mengatasi konflik, dan bahwa manajemen konflik dinilai sama atau lebih penting daripada keterampilan perencanaan, komunikasi, motivasi, dan pengambilan keputusan (McElhaney, 1996 *dalam* Marquis & Huston, 2011). Semakin kompleks organisasi, semakin besar potensi konflik yang akan dihadapi (Ivancevich, 2012). Hal ini menyebabkan perlunya manajemen konflik yang baik dalam organisasi tersebut sehingga konflik dapat menimbulkan dampak positif yang bersifat konstruktif.

Vestal (1994) *dalam* Nursalam (2014), mengemukakan beberapa strategi manajemen konflik yang dapat digunakan untuk mengelola konflik, antara lain; berkompromi, kompetisi, akomodasi, melembutkan, menghindari dan kolaborasi.

Manajemen konflik adalah upaya penyelesaian masalah untuk mengatasi konflik. Dalam penyelesaian konflik dibutuhkan keterampilan untuk menyelesaikan masalah, kesadaran diri tentang jenis dan penyebab konflik, kemampuan komunikasi, dan kemampuan untuk merencanakan strategi penyelesaian masalah yang akan digunakan (Nischal, 2014).

Perawat merupakan salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit dengan pelayanan keperawatannya. Pelayanan keperawatan meliputi pelayanan profesional dari jenis layanan kesehatan yang tersedia selama 24 jam secara kontinyu selama masa perawatan klien. Depkes RI (2004) Profesi perawat memiliki peranan penting dalam memberikan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena jenis pelayanan yang diberikannya dengan pendekatan biologis, psikologis, sosial, spiritual dan dilakukan dengan berkelanjutan (Budiawan, 2015:1).

Pelayanan keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat maupun sakit. sehingga menuntut

adanya profesionalisme perawat dalam bekerja yang ditunjukkan oleh hasil kinerja perawat, baik itu perawat pelaksana maupun pengelola dalam memberikan asuhan keperawatan kepada klien. Pelaksanaan kerja perawat yang maksimal dalam pelayanan kesehatan yang berkualitas terjadi bila sistem pelaksanaan asuhan keperawatan yang dilakukan mendukung praktik keperawatan profesional sesuai standar (UU RI No. 38, 2014).

Keperawatan sebagai bentuk pelayanan profesional adalah bagian integral yang tidak terpisahkan dari pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Hal ini ditekankan dalam Undang-Undang RI No.36 tahun 2009 tentang Kesehatan, yang dilakukan dengan pengobatan dan atau perawatan. Asuhan keperawatan merupakan upaya untuk menuju derajat kesehatan yang maksimal berdasarkan potensi yang dimiliki dalam menjalankan kegiatan dalam bidang promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif dengan menggunakan proses keperawatan (Budiawan, 2015:2).

Peran tenaga perawat dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan sangatlah penting khususnya sebagai tenaga pelaksana pelayanan yaitu tenaga perawat relatif lebih banyak dibandingkan dengan tenaga kesehatan lainnya, maka wajarlah jika kinerja perawat sangat berperan untuk menjadi penentu bagi citra rumah sakit atau puskesmas Depkes (2004), Oleh karena itu perawat harus senantiasa dipertahankan dan ditingkatkan seoptimal mungkin, serta perlu mendapatkan dukungan dari pihak puskesmas atau instansi kesehatan lainnya (Bahri, 2013:1).

Menurut laporan WHO tahun 2013, Indonesia termasuk salah satu dari 57 negara yang menghadapi krisis SDM kesehatan, baik jumlahnya yang kurang maupun distribusinya. Berdasarkan data Kemenkes RI dengan standar ketenagaan puskesmas yang berlaku, maka pada tahun 2015 masih terdapat kekurangan tenaga kesehatan di puskesmas. Menurut undang-undang RI nomor 27 tahun 2007, wilayah pesisir dan pulau-pulau kecil yang rentan berkembangnya konflik dan terbatasnya akses pemanfaatan bagi masyarakat pesisir dan pulau-pulau kecil, perlu dikelola secara baik agar dampak aktivitas manusia dapat dikendalikan dan sebagian wilayah pesisir dipertahankan untuk konservasi. Masyarakat perlu didorong untuk mengelola wilayah pesisirnya dengan baik dan yang telah berhasil perlu diberi insentif, tetapi yang merusak perlu diberi sanksi.

Menurut hasil penelitian terhadap puskesmas di 10 provinsi yang dilakukan Departemen Kesehatan tahun 2014 menunjukkan, petugas kesehatan di puskesmas lebih banyak melakukan tugas tambahan dibandingkan tugas pokok dan fungsinya. Hal ini terlihat dari data Departemen Kesehatan tahun 2014 bahwa 78,8% tenaga kesehatan melaksanakan tugas petugas kebersihan dan 63,3% melakukan tugas administrasi. Demikian juga dengan petugas promosi kesehatan, masih lebih banyak mengerjakan tugas administrasi dan kebersihan dibandingkan tugas pokok dan fungsinya sebagai

penyuluh kesehatan atau promosi kesehatan (Depkes RI, 2014).

Menurut data Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo menunjukkan peningkatan jumlah tenaga kesehatan. Pada Tahun 2014 jumlah tenaga kesehatan sebanyak 408 orang, pada Tahun 2015 sebanyak 465 orang, di Tahun 2016 jumlah tenaga kesehatan sebanyak 580 orang dan jumlah tenaga kesehatan di Tahun 2017 dari Januari sampai dengan November sebanyak 695 orang.

Rumah Sakit Umum Daerah dr. Hasri Ainun Habibie adalah salah satu perangkat kerja daerah Pemerintah Provinsi Gorontalo. Berdasarkan hasil observasi peneliti lakukan pada tanggal 12 Januari 2017 mendapatkan data profil efesiensi Rumah Sakit Umum Daerah dr. Hasri Ainun Habibie Tahun 2015 dan Tahun 2016, tenaga funsional perawat berjumlah 40 orang dan di Tahun 2017 berjumlah 51 orang. Sedangkan tenaga fungsional perawat di unit rawat inap Interna berjumlah 13 orang, di ruang bedah berjumlah 7 orang dan di ruangan anak berjumlah 10 orang perawat (Data RSUD. dr Hasri Ainun Habibie Tahun 2017).

Selain masih terbatasnya tenaga kesehatan, intensitas peran ganda yang tinggi pada seorang tenaga perawat juga berpengaruh, menurut salah satu petugas kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Hasri Ainun Habibie dengan intensitas peran ganda yang sangat tinggi akan mengalami penurunan pada kinerjanya karena petugas kesehatan akan mengalami peningkatan keluhan fisik dan tingkat energi yang rendah, serta sebagian perawat yang datang tidak tepat waktu. Hal ini akan memicu terjadinya konflik personal serta konflik intrapersonal di tempat kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Ruangan Interna konflik yang dapat dikelola secara baik akan menjadikan suasana kerja menjadi dinamis, setiap anggota lebih kritis terhadap perkembangan organisasi, dan setiap kelompok berusaha melakukan pekerjaan yang terbaik untuk kepentingan bersama dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Namun yang menjadi masalah saat ini adalah penyesuaian dalam pengelolaan manajemen konflik yang sesuai dengan konflik yang terjadi.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk meneliti "Hubungan manajemen konflik dengan kinerja perawat di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie".

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan desain penelitian *cross setional study* Penelitian ini dilakukan di RSUD. dr. Hasri Ainun Habibie Provinsi pada bulan Januari 2017. Populasi penelitian adalah perawat yang bekerja di RSUD. dr. hasri Ainun Habibie Provinsi Gorontalo berjumlah 51 orang. Sampel penelitian berjumlah 33 orang dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *Acidental sampling* yang siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel.

HASIL PEMBAHASAN

Tabel 1. Distribusi frekuensi umur responden di Ruangan Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Hasri Ainun Habibie Provinsi Gorontalo 2017 (n=20)

No	Umur	N	(%)
1	17-25 Tahun	9	27,3
2	26-35 Tahun	24	72,7
	Jumlah	33	100

Sumber: Olahan data primer (2017)

tabel 1 diatas, dari 33 responden sebagian besar responden berada pada usia 26 – 35 Tahun (72,7%).

Tabel 2. Distribusi frekuensi jenis kelamin responden di Ruangan Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Hasri Ainun Habibie Provinsi Gorontalo 2017 (n=20)

No	Jenis Kelamin	N	(%)
1	Laki-laki	8	24,2
2	Perempuan	25	75,8
	Jumlah	33	100

Sumber: Olahan data primer (2017)

Tabel 2 Responden paling banyak adalah perempuan berjumlah 25 responden (75,8%).

Tabel 3. Distribusi frekuensi Agama responden di Ruangan Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Hasri Ainun Habibie Provinsi Gorontalo 2017 (n=20)

No	Agama	N	(%)
1	Islam	33	100
2	Non Muslim	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber: Olahan data primer (2017)

Tabel 3 Menunjukan jumlah responden di RSUD. dr. Hasri Ainun Habibie rata-rata beragama islam dengan jumlah 33 responden (100%).

Tabel 4. Distribusi frekuensi pendidikan responden di Ruangan Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Hasri Ainun Habibie Provinsi Gorontalo 2017 (n=20)

No	Pendidikan	N	(%)
1	DIII KEP	15	45,5
2	NERS	18	54,5
	Jumlah	33	100

Sumber: Olahan data primer (2017)

Tabel 4 Sebagian besar responden berpendidikan Ners berjumlah 18 responden (54,5%).

Tabel 5. Distribusi frekuensi masa kerja responden di Ruangan Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Hasri Ainun Habibie Provinsi Gorontalo 2017 (n=20)

No	Masa Kerja	N	(%)
1	>5 Tahun	24	72,7
2	≤5 Tahun	9	27,3
	Jumlah	33	100

Sumber: Olahan data primer (2017)

Berdasarkan Tabel 5 responden dengan masa kerja >5 tahun berjumlah 24 responden (72,7%).

Tabel 6. Distribusi frekuensi umur responden di Ruangan Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Hasri Ainun Habibie Provinsi Gorontalo 2017 (n=20)

NO	STATUS	N	(%)
1	Nikah	13	39,4
2	Belum Nikah	20	60,6
	Jumlah	33	100

Sumber: Olahan data primer (2017)

Tabel 6 Menunjukan responden yang belum menikah berjumlah 20 responden berjumlah 20 responden (60,6%).

Manajemen Konflik

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang telah dilakukan, didapatkan total skor dari seluruh responden untuk masing-masing subvariabel manajemen konflik. Pengkategorian didasarkan pada nilai terbaik skor dari setiap pertanyaan (nilai 5). Berdasarkan hasil pengolahan data, pada variabel manajemen konflik diperoleh hasil pengolahan data variabel manajemen konflik didapatkan skor total adalah 2943 dari 33 responden atau (89,1%). Manajemen konflik "Baik" jika x ≥ 50% dan "Kurang baik" jika x < 50%.

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Manajemen Konflik dengan Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Interna dan Ruang Rawat Inap Anak Rumah Sakit Umum Daerah dr. Hasri Ainun Habibie Provinsi Gorontalo 2017 (n=20)

NO	MANAJEMEN KONFLIK	N	%
1	Baik	**30**	**90,9**
2	Kurang Baik	**3**	**9,1**
	Total	**33**	**100**

Sumber: Olahan data primer (2017)

Tabel 7 dapat dilihat bahwa untuk manajemen konflik sebagian besar perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Hasri Ainun Habibie, Gorontalo berada pada kategori baik dengan jumlah 33 responden (90,9%).

Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang telah dilakukan, didapatkan total skor dari seluruh responden untuk masing-masing subvariabel kinerja perawat. Pengkategorian didasarkan pada nilai terbaik skor dari setiap pertanyaan (nilai 5). Berdasarkan hasil pengolahan data, pada variabel kinerja perawat diperoleh hasil pengolahan data variabel kinerja perawat didapatkan skor total adalah 2040 dari 33 responden (61,8%). Kinerja perawat "Baik" jika x ≥ 50% dan "Kurang baik" jika x < 50%.

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Hasri Ainun Habibie Provinsi Gorontalo 2017 (n=20)

NO	KINERJA PERAWAT	N	%
1	Baik	**29**	**87,9**
2	Kurang Baik	**4**	**12,1**
	Total	**20**	**100**

Sumber: Olahan data primer (2017)

Berdasarkan tabel 8 dapat disimpulkan bahwa Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Hasri Ainun Habibie, berada pada kategori baik dengan jumlah 29 orang (87,9 %).

Tabel 9. Hubungan Manajemen Konflik dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Interna dan Ruang Rawat Inap Anak Rumah Sakit Umum Daerah dr. Hasri Ainun Habibie Provinsi Gorontalo 2017 (n=20)

Variabel	Nilai Korelasi		Signifikansi	Hasil
	RHa	rHo		
Manajemen Konflik dengan Kinerja	0,419	0,334	0,015	Ada Hubungan

Sumber: Olahan data primer (2017)

Berdasartkan tabel 9 dapat disimpulkan bahwa Manajemen Konflik dengan kinerja perawat memiliki nilai korelasi r Ha (0,419) lebih besar daripada nilai r Ho (0,334). Dengan nilai signifikansi sebesar 0,015 ≤ α=0,5 maka H_o ditolak, yang berarti ada hubungan antara manjemen konflik dengan kinerja perawat.

Berdasarkan pada analisis uji *reliability* diperoleh nilai *Cronbach Alpha* (r Ha) sebesar 0,679. Hal ini berarti nilai r Ha (0,679) lebih besar daripada nilai r Ho (0,334), dengan demikian membuktikan bahwa setiap jawaban pertanyaan adalah konsisten.

Analisa Univariat

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa manajemen konflik sebagian besar perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Hasri Ainun Habibie, berada pada kategori baik yaitu berjumlah 30 responden (90,9 %) dan sebagian perawat berada pada kategori kurang yaitu berjumlah 3 responden (9,1 %). Penulis mengasumsikan bahwa tindakan perawat dalam menyelesaikan konflik dan Kinerja perawat dapat di pengaruhi oleh faktor usia, agama, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan dan lama masa kerja.

Usia

Berdasarkan data demografi perawat pada tabel 1 terlihat bahwa sebagian besar perawat berada pada kategori usia 26-35 tahun (dewasa awal) yaitu sebanyak 24 orang (72,7 %). Greenberg dan baroon (2003) *dalam* Wibowo, (2013) menyatakan bahwa older people umumnya lebih baik pekerjaannya daripada orang yang lebih muda. Karyawan yang lebih muda biasanya memiliki harapan yang lebih tinggi, sehingga Kinerja sulit tercapai.

Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian, responden terbanyak yang penulis teliti adalah perempuan berjumlah 25 responden (75,8%). Menurut Indriani (2009), dalam meniti karir, wanita mempunyai beban dan hambatan lebih berat dibanding kaum pria. Hunt dan Posa (2001), *dalam* Marquis & Huston, (2011) berpendapat bahwa perbedaan gender dalam menyelesaikan konflik telah membuat wanita menjadi aset vital dalam upaya perdamaian karena wanita mampu menjembatani perbedaan bahkan ketika pemimpin telah menganggap penyelesaian masalah sebagai hal yang tidak mungkin.

Agama

Agama sebagian besar responden adalah islam yaitu sebanyak 33 responden (100%) (Tabel 3). Fajarini (2014) menyatakan bahwa kemajemukan agama (*religious plurality*) memiliki potensi untuk melahirkan konflik pada suatu kelompok. Agama berkaitan erat dengan aspek-aspek lain dalam kehidupan masyarakat seperti kekerabatan, kepemimpinan, ekonomi dan sebagainya. Agama merupakan pandangan hidup yang dijadikan sebagai pedoman berfikir, bertindak dan mengatur hubungan antara satu manusia dengan manusia lain. Dalam hal ini, penulis berpendapat bahwa agama juga merupakan salah satu faktor yang dijadikan pedoman bagi perawat untuk berfikir dan bertindak dalam menyelesaikan konflik di lingkungan kerja.

Pendidikan

Pendidikan terakhir sebagian besar responden adalah Ners berjumlah 18 responden (54,5%). Muhibbin (2010) Menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap perkembangan individu dalam menguasai pengetahuan dan sikap. Dalam hal ini, penulis berpendapat bahwa pengetahuan dan keterampilan melalui

pendidikan yang tinggi akan bekerja sesuai dengan standar prosedur yang ditetapkan. Pengetahuan yang dimiliki perawat juga merupakan salah satu aspek penting dalam pengambilan keputusan untuk menyelesaikan konflik.

Lama Masa Kerja

Dilihat berdasarkan masa kerja, menunjukan bahwa responden terbanyak dengan lama kerja >5 tahun berjumlah 24 responden (72,7%). Lamanya rentang waktu yang digunakan untuk bekerja dapat meningkatkan pengalaman kerja seseorang. Purnamasari (2005), *dalam* Sukriah, Akram & Inapty, (2009). Menyatakan bahwa seseorang yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan dan mencari penyebab munculnya kesalahan. Dalam hal ini penulis menyimpulkan bahwa semakin lama masa bekerja seseorang, maka kemampuan manajemen konfliknya akan semakin baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Christine (2010) menyatakan masa kerja dapat memberikan pengalaman sehingga makin lama orang bekerja semakin terampil di bidang pekerjaan itu, jadi pengalaman yang diperoleh selama masa kerja besar artinya dalam peningkatan kemampuan kerja pegawai.

Status Perkawinan

Status perkawinan sebagian besar responden adalah belum menikah yaitu berjumlah 20 responden (60,6%). Menurut pendapat penulis perawat yang belum menikah akan lebih sedikit memiliki peran ganda sehingga dapat berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Menurut Susanto (2009), wanita karir khususnya yang sudah berkeluarga, secara otomatis memikul peran ganda, baik di lingkungan pekerjaan maupun di lingkungan keluarganya. Konflik peran sering timbul ketika salah satu dari peran tersebut menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian.

Analisa Bivariat

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan manajemen konflik dengan Kinerja perawat didapatkan nilai korelasi rHa manajemen konflik (0,419) lebih besar dari nilai rHo (0,334), dengan nilai signifikansi 0,015. Ini berarti bahwa ada hubungan manajemen konflik dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Hasri Ainun Habibie, Provinsi Gorontalo. Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat dari 33 responden yang menyatakan bahwa manajemen konflik berada pada kategori baik, 30 responden (90,9%) merasa baik dengan pekerjaannya. Ini berarti bahwa semakin baik manajemen konflik maka Kinerja akan tercapai. Sebaliknya, jika manajemen konflik kurang baik maka Kinerja juga akan sulit tercapai.

Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan Griffin (2011). Yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara intensitas konflik dengan kinerja dalam suatu kelompok atau organisasi. Konflik dapat menimbulkan dampak positif maupun negatif tergantung bagaimana konflik tersebut dikelola. (Ivancevich, 2012). Dengan kemampuan manajemen konflik yang baik, level konflik moderat antar kelompok dalam suatu organisasi dapat menggerakkan motivasi, kreativitas, inovasi, dan insiatif serta dapat meningkatkan kinerja. Namun, konflik yang terlalu tajam dapat menimbulkan efek yang tidak diinginkan seperti permusuhan, sulitnya bekerja sama, dan selanjutnya berdampak pada penurunan kinerja (Griffin,

2011).darah dapat mudah masuk dan resistensi insulin akan berkurang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Suyati (2011), yang menyatakan bahwa manajemen konflik yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Begitupun sebaliknya.

Berdasarkan penjelasan di atas penulis mengasumsikan bahwa kemampuan manajemen konflik yang baik, maka level konflik moderat antar kelompok dalam suatu organisasi dapat memberikan dampak fungsional yang menimbulkan emosi senang atau positif pada seseorang terhadap pekerjaannya sehingga kinerja dapat tercapai. Sebaliknya, manajemen konflik yang buruk akan menghasilkan dampak disfungsional yang tidak diinginkan sehingga menimbulkan emosi negatif pada seseorang terhadap pekerjaannya sehingga Kinerja tidak tercapai.

Penutup

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti tentang Hubungan Manajemen Konflik dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Interna dan Ruang Rawat Inap Anak Rumah Sakit Umum Daerah dr. Hasri Ainun Habibie, Provinsi Gorontalo, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Frekuensi Manajemen Konflik berada pada kategori baik berjumlah 30 responden (90,9%).
2. Frekuensi Kinerja Perawat berada pada kategori baik berjumlah 29 responden (87,9%).
3. Berdasarkan hasil penelitian ada hubungan manajemen konflik dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD. dr. Hasri Ainun Habibie dengan nilai korelasi (0,419) dan nilai signifikan 0,015.

Saran

Kepada Institusi Rumah Sakit

Agar dapat memfasilitasi para perawat untuk mengembangkan pengetahuan terkait dengan konflik dan manajemen konflik dengan memberikan pendidikan dan pelatihan melalui acara seminar khusus sehingga dapat meningkatkan kemampuan manajemen konflik para perawat.

manajemen konflik maupun kinerja perawat lebih ditingkatkan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan manajemen konflik terhadap kinerja perawat secara keseluruhan, sehingga diperlukan adanya upaya dari pihak manajemen untuk dapat diimplementasikan di lingkungan Rumah Sakit agar kinerja tenaga perawat meningkat, perlunya pihak rumah sakit memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja para pegawai ataupun antara pegawai dengan pimpinan khususnya kinerja perawat, dan semua karyawan harus saling memahami karakter dan sifat satu sama lain, sehingga akan menciptakan suasana dalam lingkungan pekerjaan menjadi nyaman seperti satu keluarga besar.

Kepada Institusi Pendidikan Keperawatan

Agar dapat memfasilitasi mahasiswa dalam meningkatkan pengetahuan khususnya mata kuliah manajemen konflik dengan merekomendasikan materi yang relevan serta bimbingan yang memadai.

Peneliti selanjutnya

Sebagai informasi tambahan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam

bidang keperawatan khususnya yang berkaitan dengan manajemen konflik dan kinerja perawat. Bagi peneliti yang ingin melanjutkan penelitian ini disarankan untuk meneliti tentang hubungan manajemen konflik dengan motivasi kerja perawat.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Buku

Depkes RI, 2014. Tenaga kesehatan Indonesia. Jakarta.

Griffin, R. W. (2011). *Manajemen, Seventh edition*. Jakarta: Erlangga

Ivancevich, J.M., Konopaske, R., & Matteson, M.T. (2012). *Organizational Behavior and Management, Seventh Edition*. Jakarta : Erlangga.

Marquis, B.L., & Huston. C.J. 2011. *Leadership Roles And Management Functions In Nursing : theory and application,5th ed.* USA : Lippincott Williams & Wilkins.

Muhibbin Syah, M.Ed. (2010). *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rajawali Pers.

Nischal, S. 2014. Aplication of Thomas Kilmann conflict resolution mechanism for conflict management in HR of manufacturing sector. *IISUniv.J.Com.Mgt.*

Nursalam. 2014. *Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Pofesional edisi 4.* Jakarta: Salemba Medika.

Undang-undang RI Nomor 38, 2014. *Pasal 1 Tentang Keperawatan.*

Profil RSUD. dr. Ainun Habibie Provinsi Gorontalo. 2016. Kepegawaian.

Jurnal

Bahri. 2013. *Faktor –Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Puskesmas cempa Kab. Pinrang.* Di unduh 3 Januari 2017 pukul 19.30 WITA

Christine, Oktorina. 2010. Pengaruh konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada Duel Career Couple di Jabodetabek). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.

Sulfianti. 2014. *Hubungan Manajemen Konflik dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Pesisir Kabupaten Pangkep*. Makassar : UNHAS.

Suyati, Belinda. 2011. *Analisi pengaruh manajemen konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. General Adjuster Indonesia.* Jurnal ilmiah pasti.