

Hubungan Gaya Manajemen Konflik dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pasar Minggu

Diya Alvionita^{1*}, Tatiana Siregar²

^{1,2}Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta

*Email Korespondensi: tatiana_siregar@upnvj.ac.id

DOI : 10.33369/jvk.v7i1.28796

Article History

Received : Juli 2023

Revised : Juni 2024

Accepted : Juni 2024

ABSTRAK

Potensi perawat mengalami konflik cukup besar, konflik sebaiknya dapat dikelola dengan efektif menggunakan gaya manajemen konflik yang baik. Konflik yang tidak tertangani akan berdampak negatif pada lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga kepuasan kerja menjadi terpengaruh. Penelitian dilakukan bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya manajemen konflik dengan kepuasan kerja perawat. Metode penelitian deskriptif analitik dengan pendekatan cross sectional. Teknik pengambilan sampel yaitu purposive sampling dengan 131 responden. Analisis yang digunakan adalah analisis univariat dan bivariat. Hasil uji statistik menggunakan Chi-Square secara parsial dimensi gaya manajemen konflik didapat: Gaya kolaborasi (p-value = 0.001), gaya akomodasi (p-value = 0.007), gaya kompromi (p-value = 0.001), dan untuk gaya menghindar (p-value = 0.689), serta gaya kompetisi tidak terdapat hubungan yang signifikan (p-value = 0.257) dengan kepuasan kerja. Analisis secara total menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara gaya manajemen konflik dengan kepuasan kerja perawat dengan nilai p-value 0.001 (p<0.05). Untuk itu hendaknya seluruh perawat bersama-sama dapat menerapkan gaya manajemen konflik yang baik dalam menghadapi sebuah situasi dan pihak manajemen rumah sakit dapat memfasilitasi pelatihan/seminar terkait pengaplikasian gaya manajemen konflik agar tercapainya kepuasan dan produktivitas yang lebih baik.

Kata kunci : Manajemen Konflik, Kepuasan Kerja, Perawat

PENDAHULUAN

Perawat sebagai profesi pemberi jasa keperawatan yang dalam melaksanakan pekerjaannya tidak hanya bekerja secara individual memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan (Fitri & Kamil, 2018). Dalam melaksanakan pekerjaannya, perawat membentuk interaksi dan terjadi hubungan yang saling bergantung antara perawat dengan teman sejawat atau tim kesehatan lain. Ketergantungan tersebut dapat menyebabkan munculnya percikan konflik di lingkungan pekerjaan (Basuki, 2018). Konflik sendiri merupakan perselisihan secara eksternal dan internal yang diakibatkan karena perbedaan nilai, gagasan atau perasaan antara dua orang atau lebih (Asnawati & Lihu, 2021).

Perselisihan berhubungan erat dengan perasaan manusia seperti perasaan tertekan, diabaikan, tidak dihargai yang memicu sebuah amarah serta mempengaruhi individu dalam melaksanakan kegiatannya dan dapat menurunkan produktivitas kerja. Konflik yang tidak dapat dihindari sebaiknya dapat dikelola dengan efektif sebagai upaya penyelesaian dengan memperhatikan individu yang berbeda dan gaya pemecahan konflik yang berbeda (Pangetuti.,

et al, 2020). Hal ini menyebabkan diperlukannya manajemen konflik yang baik sehingga berdampak positif dan konstruktif (Asnawati & Lihu, 2021).

Penelitian terdahulu memperlihatkan perawat menggunakan gaya yang berbeda dalam menyelesaikan permasalahan. Penelitian Young, S, K & Kim, K (2018) dengan 165 responden menyatakan dengan gaya manajemen kompromi akan berpengaruh pada semakin tinggi derajat otonomi dan semakin sedikit hambatan lingkungan yang dirasakan selama konflik. Sedangkan penelitian oleh Sharma., et al (2021) dengan 297 orang, lebih banyak menggunakan teknik gaya akomodasi. Gaya manajemen konflik menghindari mayoritas dipilih oleh perawat muda pada penelitian (Lahana., et al (2019).

Konflik yang tidak tertangani dengan baik akan berdampak pada lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga kepuasan kerja menjadi terpengaruh, sedangkan profesi perawat bergerak di bidang jasa (memberikan pelayanan) dimana dituntut untuk menguasai semua keterampilan kesehatan dan sering berinteraksi dengan orang lain. Dalam menjalankan pekerjaannya, perasaan individu (perawat) harus terjaga positif sehingga kepuasan kerja terpelihara dan kualitas pelayanan terjaga. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang dinikmati dalam pekerjaan baik mendapatkan perlakuan, pujian, penempatan dan suasana lingkungan yang baik (Nopita Wati et al, 2020). Kepuasan kerja setiap individu akan berbeda tergantung dari kebutuhan dan harapan individu, apabila faktor-faktor tersebut sesuai dengan kebutuhan dan harapan maka kepuasan kerja individu dapat tercapai. Untuk itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya manajemen konflik dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Pasar Minggu.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif analitik dengan pendekatan cross sectional yang dilakukan di ruang rawat inap RSUD Pasar Minggu dalam kurun waktu Maret hingga Juni 2023. Penelitian menggunakan purposive sampling yang melibatkan 131 perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Pasar Minggu. Kriteria inklusi yang digunakan perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Pasar Minggu, bersedia mengisi kuesioner penelitian, bersedia menjadi responden penelitian dan minimal jenjang pendidikan D3. Kriteria eksklusi dalam penelitian ini adalah perawat di ruangan rawat inap RSUD Pasar Minggu yang sedang sakit atau izin sehingga tidak masuk kerja, cuti kerja, perawat yang bekerja sebagai struktural (kepala ruangan, wakil kepala ruangan/katim), perawat yang bekerja di ruang rawat inap khusus (ICU), dan yang mengundurkan diri menjadi responden penelitian. Data penelitian diambil menggunakan kuesioner dengan pilihan skala likert yang terbagi menjadi 3 bagian. Bagian pertama berisi data demografi perawat, bagian kedua kuesioner gaya manajemen konflik yang dikembangkan oleh Rohim, M, A (2001) dan bagian ketiga adalah kuesioner kepuasan kerja perawat menggunakan teori Abraham Maslow. Kuesioner telah diujikan validitas dan reliabilitasnya dengan alfa cronbach untuk pertanyaan gaya manajemen konflik sebesar 0,935, nilai untuk kuesioner kepuasan kerja adalah 0,906. Data kemudian dianalisis menggunakan uji Chi-Square dan selanjutnya Cochran-Mantel Haenszel digunakan untuk mengontrol variabel karakteristik responden yang signifikan mempengaruhi hubungan variabel utama. Penelitian telah memperoleh izin dari komite etik penelitian Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta dengan nomor surat 206/V/2023/KEPK.

HASIL

Penelitian menunjukkan data hasil gambaran karakteristik responden terdiri dari umur, jenis kelamin, status pernikahan, tingkat Pendidikan, dan lama kerja yang dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Gambaran Karakteristik Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pasar Minggu

Karakteristik	Frekuensi	Presentase
Umur		
< 30 tahun	40	30,5%
≥ 30 tahun	91	69,5%
Jenis Kelamin		
Perempuan	108	82,4%
Laki-laki	23	17,6%
Status Pernikahan		
Belum Menikah	23	17,6%
Menikah	108	82,4%
Tingkat Pendidikan		
D3	97	74%
Profesi Ners	34	26%
Lama Kerja		
≥ 5 tahun	97	74%
< 5 tahun	34	26%

Karakteristik perawat di ruang rawat inap RSUD Pasar Minggu didapatkan data perawat yang bekerja didominasi umur ≥ 30 tahun sebanyak 91 perawat (69,5%), dengan 108 perawat (82,4%) diantaranya lebih banyak berjenis kelamin perempuan, sebanyak 108 perawat (82,4%) telah berstatus menikah, tingkat pendidikan perawat mayoritas adalah D3 Keperawatan berjumlah 97 perawat (74%) dan lama kerja perawat lebih dominan ≥ 5 tahun yaitu 74% berjumlah 97 perawat.

Tabel 2. Gambaran Gaya Manajemen Konflik Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pasar Minggu

Gaya Manajemen Konflik	Frekuensi	Presentase
Baik	61	46,6%
Kurang Baik	70	53,4%
Jumlah	131	100%

Tabel 2 menunjukkan dominasi gaya manajemen konflik yang kurang baik yaitu 70 perawat (53,4%) di ruang rawat inap RSUD Pasar Minggu.

Tabel 3. Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pasar Minggu

Kepuasan Kerja	Frekuensi	Presentase
Puas	67	51,1%
Tidak Puas	64	48,9%
Jumlah	131	100%

Tabel 3 menunjukkan sebagian besar perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Pasar Minggu memiliki tingkat kepuasan kerja dalam kategori puas sebanyak 51,1% (67 perawat).

Tabel 4. Gambaran Dimensi Gaya Manajemen Konflik Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pasar Minggu

Dimensi Gaya Manajemen Konflik	Frekuensi	Presentase
Gaya Kolaborasi		
Baik	46	35,1%
Kurang Baik	85	64,9%
Gaya Akomodasi		
Baik	79	60,3%
Kurang Baik	52	39,7%
Gaya Kompetisi		
Baik	76	58%
Kurang Baik	55	42%
Gaya Menghindar		
Baik	66	50,4%
Kurang Baik	65	49,6%
Gaya Kompromi		
Baik	90	68,7%
Kurang Baik	41	31,3%

Tabel 4 menyajikan data mayoritas perawat memiliki gaya kolaborasi kurang baik sebesar 64,9% (85 perawat), perawat memiliki gaya akomodasi yang baik yaitu 60,3% (79 perawat), 58% (76 perawat) memiliki gaya kompetisi yang baik, gaya menghindar baik yaitu 66 perawat (50,4%), dan 90 perawat (68,7%) memiliki gaya kompromi yang baik

Tabel 5. Hasil uji Chi-Square dan Cochran-Mantel Haenszel Kepuasan Kerja Perawat dengan Karakteristik Perawat

Karakteristik Perawat	Kepuasan Kerja Perawat				Total	P Value	OR (95% CI)
	Puas		Tidak Puas				
Umur	N	%	N	%	N	%	
< 30 tahun	22	16,8	18	13,7	40	30,5	0,342
≥ 30 tahun	45	34,4	46	35,1	91	69,5	1.249 (0,592-2,635)
Jenis Kelamin							
Perempuan	51	38,9	57	43,5	108	82,4	0,052
Laki-laki	16	12,2	7	5,3	23	17,6	0,391 (0,149-1,028)
Status Pernikahan							
Belum Menikah	12	9,2	11	8,4	23	17,6	0,913
Menikah	55	42	53	40,5	108	82,4	1.051 (0,427-2,588)
Tingkat Pendidikan							
D3	44	33,6	53	40,5	97	74	0,025
							0,397 (0,174-0,903)

Profesi Ners	23	17,6	11	8,4	34	26		
Lama Kerja								
≥ 5 tahun	46	35,1	51	38,9	97	74	0,150	0.558 (0,251-1,241)
< 5 tahun	21	16	13	9,9	34	26		

Sesuai dengan table 5 Peneliti mendapatkan nilai p-value 0,342 untuk umur, jenis kelamin (p-value= 0,052), status pernikahan (p-value = 0,9130) dan lama kerja (p-value 0,150). Karakteristik perawat tersebut menandakan tidak memiliki hubungan dengan kepuasan kerja dimana p-value > 0,05. Hal ini berbeda pada tingkat pendidikan dimana p-value 0,025 yang bermakna terdapat hubungan signifikan antara tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja.

Tabel 6. Hasil uji Chi-Square dan Cochran-Mantel Haenszel Gaya Manajemen Konflik dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pasar Minggu

Gaya Manajemen Konflik	Kepuasan Kerja Perawat				Total	P Value	OR (95% CI)
	Puas		Tidak Puas				
	N	%	N	%			
Gaya Kolaborasi							
Baik	36	27,5	10	7,6	46	35,1	0,001 0.159 (0,070-0,365)
Kurang Baik	31	23,7	54	41,2	85	64,9	
Gaya Akomodasi							
Baik	48	36,6	31	23,7	79	60,3	0,007 0.372 (0,180-0,766)
Kurang Baik	19	14,5	33	25,2	52	39,7	
Gaya Kompetisi							
Baik	40	30,5	36	27,5	76	58	0,689 0.868 (0,433-1,738)
Kurang Baik	27	20,6	28	21,4	55	42	
Gaya Menghindar							
Baik	37	28,2	29	22,1	66	50,4	0,257 0.672 (0,337-1.337)
Kurang Baik	30	22,9	35	26,7	65	49,6	
Gaya Kompromi							
Baik	55	42	35	26,7	90	68,7	0,001 0.263 (0,119-0,583)
Kurang Baik	12	9,2	29	22,1	41	31,3	
Total Gaya Manajemen Konflik							
Baik	41	31,3	20	15,3	61	46,6	0,001 3,469 (1,686-7,139)
Kurang Baik	26	19,8	44	33,6	70	53,4	

Tabel 6 menyajikan data gaya manajemen konflik yang kurang baik mempengaruhi ketidakpuasan kerja perawat dengan p-value 0,001. Terdapat pula hubungan yang signifikan antara masing-masing gaya manajemen konflik yaitu kolaborasi (p value = 0,001; OR = 0.159),

akomodasi (p value = 0,007; OR = 0.372), dan kompromi (p value = 0,001; OR = 0.263) dengan kepuasan kerja perawat. Sedangkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara gaya menghindar (p value = 0,689; OR = 0,868), dan gaya kompetisi (p value = 0,257; OR = 0.672) dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Pasar Minggu.

PEMBAHASAN

Hubungan Karakteristik Perawat dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data oleh peneliti, karakteristik umur perawat memperoleh nilai 0,558 (p value > 0,05), disimpulkan tidak ada hubungan antara umur perawat dengan kepuasan kerja perawat. Umur tidak dapat menunjukkan perbedaan tingkat kepuasan kerja karena pemikiran setiap individu yang berbeda terhadap pencapaian yang telah dicapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Purnamasari., et al, 2019) bahwa tidak terdapat hubungan antara umur dengan kepuasan kerja (p value 0,560 > 0,05) karena bertambahnya umur individu maka tingkat kematangan emosi tinggi sehingga lebih mudah merasa puas dalam pekerjaan. Sedangkan tidak sejalan dengan penelitian (Setianingrum., et al, 2021) bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara usia dengan kepuasan kerja (p -value = 0,029 < 0,05). Hasibuan dan Bahri (2019) menyatakan bahwa umur yang lebih muda memiliki kondisi fisik yang baik namun terkadang kurang tekun dan cenderung absensi.

Karakteristik jenis kelamin perawat menunjukkan 0,052 dimana lebih besar dari 0,05 bermakna tidak ada hubungan signifikan antara jenis kelamin dengan kepuasan kerja perawat. sebanyak 57 perawat (43,5%) berjenis kelamin perempuan lebih banyak merasa tidak puas dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan kondisi di RSUD Pasar Minggu yang mayoritas perawat adalah perempuan dibandingkan laki-laki. Penelitian ini sejalan dengan Hamdani., et al (2022) bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan kepuasan kerja. Penelitian lain menyatakan tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan kepuasan kerja dengan nilai 0.838 (p -value > 0,05) (Purnamasari., et al, 2019). Dominasi perempuan yang lebih banyak tidak membuat perbedaan dalam hal mendapatkan kesejahteraan (gaji, kenaikan promosi) dengan laki-laki. Hasil penelitian yang diperoleh peneliti menunjukkan bahwa perawat di ruang rawat inap RSUD Pasar Minggu mayoritas berstatus telah menikah berjumlah 108 perawat (82,4%) berdasarkan uji statistik dengan nilai 0,939 (p value > 0,05) yang berarti tidak terdapat hubungan signifikan antara status pernikahan dengan kepuasan kerja perawat. Penelitian ini memiliki hasil sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nopita Wati., et al, 2020 yang menyatakan bahwa sebanyak 84 perawat (69,2%) yang berstatus menikah dalam kategori cukup puas di pekerjaannya. Perawat yang berstatus menikah memiliki tanggung jawab yang lebih besar seperti keluarganya, pekerjaannya, atau kehidupan sosialnya. Tingkat ketidakhadiran rendah, pengunduran diri rendah, dan puas dalam bekerja merupakan hal yang dapat ditemukan pada perawat yang telah menikah (Barahama., et al, 2019).

Berdasarkan hasil uji statistik peneliti, didapatkan bahwa perawat dengan tingkat Pendidikan D3 lebih mendominasi di ruang rawat inap RSUD Pasar Minggu berjumlah 97 perawat (74%) dengan nilai 0,025 (p value < 0,05) yang bermakna terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja sehingga semakin tinggi tingkat pendidikan perawat akan semakin tinggi pula kepuasan kerja. Pendidikan yang tinggi pada perawat berpotensi meningkatkan kualitas sumber daya manusia dimana individu yang berpendidikan tinggi akan memiliki pengetahuan yang lebih tinggi pula. Penelitian ini sejalan dengan Barahama., et al (2019) bahwa mayoritas 36 perawat D3 (62,1%) mengalami

penurunan kepuasan kerja karena belum mendapat kesempatan peningkatan karir. Namun, berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Damanik dan Wani (2019) 32 perawat (32,1%) berpendidikan Profesi Ners memiliki tingkat kepuasan lebih rendah dikarenakan tingkat harapan yang semakin tinggi dalam bekerja. Berdasarkan teori keadilan (Equity Theory) keadilan terbentuk dari kepuasan yang tercapai, semakin tinggi pendidikan individu maka kepuasan kerja semakin tinggi, begitupun sebaliknya dengan yang berpendidikan lebih rendah akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi apabila mendapatkan keadilan (Hasibuan, 2017).

Karakteristik lama kerja didapatkan mayoritas 97 perawat (74%) memiliki lama bekerja ≥ 5 tahun dimana termasuk lebih banyak perawat yang tidak puas dalam bekerja berjumlah 51 perawat (38,9%). Nilai uji statistik Chi-Square yang dilakukan adalah 0,150 (p value $> 0,05$) bermakna tidak ada hubungan yang signifikan antara lama kerja dengan kepuasan kerja. Kesimpulannya, semakin lama bekerja tidak mempengaruhi kepuasan dalam bekerja. Sebanyak 64 perawat (58,4%) memiliki kategori cukup puas dengan lama kerja < 5 tahun dalam penelitian Nopita Wati., et al (2020) membuktikan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa lebih sedikit perawat bekerja < 5 tahun yang merasa tidak puas. Apabila pihak rumah sakit kurang memperhatikan jangka waktu lamanya kerja perawat yang berkaitan dengan kesempatan peningkatan jenjang karir maka akan timbul ketidakpuasan. Penelitian lain menyatakan perawat generasi milenial memiliki kesamaan dengan perawat pemula bahwa cenderung memiliki banyak tugas dan tekanan yang berdampak negatif terhadap kepuasan kerja sehingga kepuasan kerja lebih rendah dibandingkan perawat yang memiliki pengalaman kerja lebih lama (Waltz et al., 2020). Masa kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja bergantung pada pengalaman dan bertambahnya ilmu (Budhiana., et al, 2022).

Hubungan Gaya Kolaborasi dengan Kepuasan Kerja Perawat

Hasil pengolahan data statistik, peneliti menemukan bahwa terdapat hubungan antara gaya kolaborasi dengan kepuasan kerja (p value = 0,001). Mayoritas perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Pasar Minggu sebanyak 85 perawat (64,9%) memiliki gaya kolaborasi kurang baik dengan tingkat kepuasan adalah tidak puas dalam bekerja sebesar 54 perawat (41,2%). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Doris et al (2019) bahwa gaya kolaborasi menunjukkan terdapat hubungan dengan kepuasan kerja (p -value 0,021). Hal ini sesuai dengan wawancara yang dilakukan peneliti kepada kepala ruangan dan perawat pelaksana secara acak di RSUD Pasar Minggu bahwa kolaborasi memang jarang diterapkan karena akan melibatkan banyak pihak dan biasanya akan lebih diterapkan apabila terjadi konflik yang cukup besar berkaitan dengan pelayanan yang diberikan kepada klien, berhubung lebih sering terjadi konflik interpersonal maka kolaborasi jarang diterapkan.

Hubungan Gaya Akomodasi dengan Kepuasan Kerja Perawat

Hasil pengolahan data statistik, peneliti menemukan bahwa terdapat hubungan antara gaya akomodasi dengan kepuasan kerja (p value = 0,007). Pada ruang rawat inap RSUD Pasar Minggu mayoritas 79 perawat (60,3%) memiliki gaya akomodasi yang baik dengan 48 perawat (36,6%) termasuk kategori puas. Lebih banyaknya perawat yang memiliki gaya akomodasi baik, sejalan dengan penelitian Sharma., et al (2021) dimana gaya manajemen konflik yang sering digunakan adalah akomodasi (34,7%). Hal ini dapat dipengaruhi, apabila konflik yang terjadi dapat ditangani oleh manajer konflik (kepala ruangan) dengan mengakomodir

kepentingan secara bersama-sama sehingga perawat pelaksana mendapatkan pengarahan dan tercapainya kepuasan dalam bekerja.

Hubungan Gaya Kompetisi dengan Kepuasan Kerja Perawat

Hasil pengolahan data statistik, peneliti menemukan bahwa tidak ada hubungan antara gaya kompetisi dengan kepuasan kerja (p value = 0,257). Perawat lebih banyak memiliki gaya kompetisi yang baik yaitu 76 perawat (58%) dengan tingkat kepuasan adalah puas sebesar 30,5% (40 perawat). Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian dengan p -value 0,025 pada strategi kompetisi dimana didapati terdapat hubungan apabila kompetisi lemah maka kepuasan kerja akan kurang puas (Doris., et al, 2019). Gaya kompetisi juga banyak diterapkan selain gaya kompromi untuk manajemen konflik, peneliti mengasumsikan hal ini dapat dipengaruhi faktor karakteristik tingkat pendidikan perawat yang bervariasi dimana lebih dominan D3 keperawatan, dengan perbedaan tersebut akan berbeda pula kewenangan dari seorang perawat sehingga yang memiliki kewenangan lebih tinggi cenderung akan menggunakan kewenangannya untuk mengatasi konflik.

Hubungan Gaya Menghindar dengan Kepuasan Kerja Perawat

Hasil pengolahan data statistik, peneliti menemukan bahwa tidak terdapat hubungan antara gaya menghindar dengan kepuasan kerja (p value = 0,689). Gaya menghindar yang baik diterapkan oleh 66 perawat (50,4%) dengan tingkat kepuasan bekerja di ruang rawat inap RSUD Pasar Minggu adalah puas sebanyak 37 perawat (28,2%). Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Lahana et al (2019) dimana perawat yang lebih muda dengan tanggung jawab lebih sedikit memilih gaya penghindaran (64%).

Dilihat dari segi perawat yang bekerja di RSUD Pasar Minggu mayoritas usia > 30 tahun dimana merupakan usia produktif, peneliti mengasumsikan faktor lain penerapan gaya menghindar ini dipilih adalah perasaan perawat yang ingin menghormati rekan sejawat atau tidak ingin memperbesar masalah hingga ditangani kepala ruangan. Sesuai dengan hasil studi pendahuluan 30% dari 7 perawat memilih gaya manajemen konflik menghindar.

Hubungan Gaya Kompromi dengan Kepuasan Kerja Perawat

Hasil pengolahan data statistik, peneliti menemukan bahwa terdapat hubungan antara gaya kompromi dengan kepuasan kerja (p value = 0,001). Gaya kompromi merupakan gaya manajemen konflik yang dominan diterapkan di ruang rawat inap RSUD Pasar Minggu dibuktikan dengan 90 perawat (68,7%) memiliki gaya kompromi yang baik dengan tingkat kepuasan paling banyak adalah puas sebesar 42% (55 perawat). Kepuasan kerja yang dirasakan selain berkaitan dengan fasilitas dan pencapaian, kehidupan sosial dalam pengelolaan gaya manajemen konflik yang sebagian besar diterapkan oleh perawat di ruang rawat inap RSUD Pasar Minggu yaitu kompromi. Hal tersebut mencerminkan bahwa perawat bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan hubungan kerja sama antar rekan sejawat lebih diutamakan dimana terdapat kesadaran individu untuk menyelesaikan konflik yang terjadi.

Dominasi penerapan gaya kompromi pada perawat di ruang rawat inap RSUD Pasar Minggu, sejalan dengan penelitian Al-Hamdan., et al (2019) dimana gaya yang paling umum digunakan adalah kompromi dikarenakan budaya sosial Yordania yang berfokus pada nilai-nilai harmonisasi dalam hubungan sehingga cenderung menggunakan gaya kompromi untuk menjaga hubungan kerja yang erat.

Hubungan Gaya Manajemen Konflik dengan Kepuasan Kerja

Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan secara bermakna antara gaya manajemen konflik dengan kepuasan kerja perawat dibuktikan nilai p value = 0,001 ($p \text{ value} < 0,05$) dengan nilai OR 3,469, perawat dengan gaya manajemen konflik baik berpeluang kali lebih besar mengalami kepuasan dalam bekerja sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima di ruang rawat inap RSUD Pasar Minggu. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan peneliti, pada penelitian terdahulu yakni Avsah Melida dan Suratmi (2019) didapatkan p-value 0,001 pada hasil analisis hubungan kemampuan pengelolaan manajemen konflik dengan kepuasan kerja yang berarti semakin baik tingkat pengelolaan konflik maka semakin tinggi kepuasan kerja tersebut.

Dominasi gaya manajemen perawat di ruang rawat inap RSUD Pasar Minggu sebanyak 70 perawat (53,4%) memiliki gaya manajemen konflik kurang baik Berdasarkan hasil wawancara kepada kepala ruangan rawat inap, konflik yang telah terjadi di ruangan dijadikan bahan evaluasi untuk kedepannya terkait penanganannya seperti pada kasus pengunduran diri perawat ruangan dimana setelah diselidiki diketahui perawat tersebut memiliki konflik dengan rekan sejawatnya dalam satu tim, namun perawat tersebut memilih menghindari konflik yang terjadi. Hal ini tentu mempengaruhi kepuasan kerja perawat terhadap atasan dan kerjasama tim di ruangan rawat inap.

Gaya manajemen konflik yang diminati perawat di ruang rawat inap RSUD Pasar Minggu dalam penelitian ini adalah paling banyak sebesar 90 perawat (68,7%) memiliki gaya kompromi yang baik, pilihan kedua 79 perawat (60,3%) memiliki gaya akomodasi yang baik, kemudian diikuti gaya menghindar yang baik sebanyak 76 perawat (58%) dan 66 perawat (50,4%) memiliki gaya kompetisi yang baik, serta 46 perawat (35,1%) memiliki gaya kolaborasi yang baik. Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan di New Delhi, India bahwa lebih dominan 34,7% (103 perawat) gaya akomodasi, pilihan kedua 30,7% (91 perawat) gaya kolaborasi, sebanyak 18,9% (56 perawat) gaya kompromi, 10,7% (32 perawat) gaya bersaing, dan pilihan terakhir adalah menghindar sebanyak 5,4% (16 perawat) (Sharma., et al, 2021).

Hasil penelitian terkait kepuasan kerja di ruang rawat inap RSUD Pasar Minggu menunjukkan dominan perasaan puas terhadap pekerjaannya sebesar 51,1% (67 perawat). Kepuasan kerja yang dirasakan selain berkaitan dengan fasilitas dan pencapaian, kehidupan sosial dalam pengelolaan gaya manajemen konflik yang sebagian besar diterapkan oleh perawat di ruang rawat inap RSUD Pasar Minggu. Hal tersebut mencerminkan bahwa perawat bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan hubungan kerja sama antar rekan sejawat lebih diutamakan dimana terdapat kesadaran individu untuk menyelesaikan konflik yang terjadi.

SIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa gaya manajemen konflik berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Pasar Minggu. Terdapat hubungan antara gaya kolaborasi, akomodasi, dan kompromi terhadap kepuasan kerja, namun gaya kompetisi dan menghindar tidak memiliki pengaruh pada kepuasan kerja. Kemampuan manajemen konflik secara keseluruhan pada penelitian ini diketahui kurang baik. Gaya manajemen konflik yang baik akan memperbesar peluang perawat mencapai kepuasan dalam melakukan pekerjaan. Pengadaan seminar terkait aplikasi gaya manajemen konflik dapat diberikan sehingga akan lebih banyak perawat yang mencapai kepuasan dalam bekerja. Penelitian

selanjutnya yang membahas strategi manajemen konflik dan kepuasan kerja perlu dilakukan pengembangan dengan menggunakan desain penelitian yang lebih baik atau menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan gaya manajemen konflik dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Hamdan, Z. et al. (2019). 'The impact of emotional intelligence on conflict management styles used by jordanian nurse managers', *Journal of Nursing Management*, 27(3), pp. 560–566. doi: 10.1111/jonm.12711.
- Asnawati, R. and Lihu, F. A. (2021). 'Hubungan manajemen konflik dengan kinerja perawat di ruangan rawat inap RSUD Dr. Hasri Ainun Habibi provinsi Gorontalo', *Jurnal Zaitun Universitas Muhammadiyah Gorontalo*, 6(1).
- Avsah Melida, Suratmi, N. H. Q. (2019). 'Hubungan Kemampuan Pengelolaan Manajemen Konflik Kepala Ruangan dengan Kepuasan Kerja Perawat', *Indonesian Journal of Global Health Research*, 2(4), pp. 7–13. doi: 10.37287/ijghr.v2i4.250.
- Barahama, et al. (2019). 'Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Perawatan Dewasa Rsu Gmim Pancaran Kasih Manado', *Jurnal Keperawatan*, 7(1). doi: 10.35790/jkp.v7i1.22876.
- Basuki, D. (2018). *Buku Ajar Manajemen Keperawatan Untuk Mahasiswa dan Praktisi* (1st ed.). Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Damanik and Wani, D. (2019). 'Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di RS Tentara Tk Iv 010701 Pematangsiantar', *Jurnal Keperawatan Priority*, 2(1), pp. 64–73. Available at: <http://jurnal.unprimdn.ac.id/index.php/jukep/article/view/388>.
- 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), p. 155. doi: 10.25077/njk.15.2.155-162.2019.
- Fittri, N. and Kamil, H. (2018). 'Hubungan Gaya Kepemimpinan Case Manager Dengan Relationship Leadership Style With Conflict Management', *Jim Fkep*, IV(I), pp. 92–97.
- Hamdani, et al. (2022). 'Pelatihan Bedside Handover Dan Conference Meningkatkan', *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 5(2).
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M. and Bahri, S. (2019). 'Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja', *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), pp. 71–80. doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2243.
- Lahana, E. et al. (2019). 'Conflicts management in public sector nursing', *International Journal of Healthcare Management*, 12(1), pp. 33–39. doi: 10.1080/20479700.2017.1353787.
- Nopita Wati, et al. (2020). 'Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rsud Wangaya Denpasar', *Gaster*, 18(2), p. 163. doi: 10.30787/gaster.v18i2.418.
- Pangetuti, et al. (2020). 'Literatur Review : Penerapan Strategi Manajemen Konflik Oleh Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit', pp. 1–20.
- Purnamasari, et al. (2019). 'Analisis Komparatif Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara Ditinjau Berdasarkan Karakteristik Individu', *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA)*, 7(4), pp. 6057–6065.
- Setianingrum, et al. (2021). 'Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Masa Pandemi Covid-19 Dan Variabel Yang Berhubungan', *Journal Of Telenursing*, 3(2), pp. 565–577.

- Sharma, et al. (2021). 'Conflict Management Styles of Nurses at All India Institute of Medical Sciences , New Delhi , India', *Journal of Applied Sciences and Clinical Practice*, 2(2), pp. 59–61. doi: 10.4103/jascp.jascp.
- Waltz, L. A. et al. (2020). 'Exploring job satisfaction and workplace engagement in millennial nurses', *Journal of Nursing Management*, (November 2019), pp. 673–681. doi: 10.1111/jonm.12981.
- Young, S, K & Kim, K, K. (2018). 'Relationship of Conflict Management Style, Professional Autonomy, Role Conflict and Organizational Commitment of Nurses in General Hospitals', *Journal Korean Academy of Nursing Administration*, 24(5), pp. 387–395. doi: 10.1111/jkana.2018.24.5.387.