

SKRIPSI

**HUBUNGAN PELAKSANAAN MANAJEMEN KONFLIK KEPALA
RUANGAN DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT PELAKSANA
DI RUANG RAWAT INAP RSUD TELUK KUANTAN RIAU
TAHUN 2009**

Manajemen Keperawatan

RONA PUTRIA

BP. 07921046



**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG
2009**

ABSTRAK

Kepala ruangan diinstalasi rawat inap berperan sebagai manajer lini pertama yang langsung berhadapan dengan konflik. Peran kepala ruangan sangat penting dalam mengelola konflik yaitu menciptakan lingkungan dengan menggunakan konflik yang konstruktif dalam pengembangan, peningkatan dan produktivitas. Adapun lima pendekatan pelaksanaan manajemen konflik yang digunakan oleh kepala ruangan antara lain: strategi menghindar, strategi membujuk, strategi kompromi, strategi akomodasi dan strategi kolaborasi yang dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan pelaksanaan manajemen konflik kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Teluk Kuantan. Jenis penelitian ini adalah deskriptif analitik dengan pendekatan *Cross Sectional Study*. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 49 responden dengan teknik total sampling, menggunakan instrumen kuisisioner. Hasil uji statistik dengan menggunakan *chi-square* didapatkan $p < 0,05$ (0,015) terdapat hubungan yang bermakna antara pelaksanaan manajemen konflik kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana. Kepala ruangan hendaknya lebih mampu menganalisis masalah-masalah atau konflik yang terjadi di ruangan dan dapat menggunakan strategi yang tepat sesuai dengan situasi.

Kata Kunci : Pelaksanaan Manajemen Konflik, Motivasi Kerja

Kepustakaan: 30 (1994-2008)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan suatu organisasi yang terdiri dari berbagai profesi dimana tujuannya adalah untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Salah satu profesi yang ada didalam rumah sakit dan yang paling banyak jumlahnya adalah profesi keperawatan. Berdasarkan hasil penelitian oleh Burhafrianto (2008) menunjukkan bahwa dari 54.679 tenaga yang ada di rumah sakit pemerintah, diantaranya adalah tenaga medis 11,5 %, tenaga perawat 56 %, tenaga kesehatan lain 13 % dan non kesehatan 19,5 %.

Manajer keperawatan terdiri dari manajer puncak, manajer menengah dan manajer lini pertama. (Gillies, 1996 : 430). Manajer pada setiap lapisan berperan mengarahkan, mengawasi, serta mengkoordinasikan usaha staf bawahannya. Sebagaimana halnya organisasi, di instalasi rawat inap secara fungsional kepala instalasi berperan sebagai manajer puncak, pengawas perawatan sebagai manajer menengah dan kepala ruangan sebagai manajer lini pertama. Kepala ruangan sebagai manajer lini pertama bertanggung jawab penuh terhadap pelayananan keperawatan di ruang rawat inap dan dalam operasionalnya didelegasikan pada staf atau perawat pelaksana yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Perbedaan nilai, dan keyakinan diantara staf keperawatan dapat menimbulkan masalah konflik intrapersonal yaitu konflik yang terjadi didalam diri individu tersebut, konflik interpersonal yaitu konflik yang terjadi antara dua orang atau lebih individu, dan konflik intergroup yaitu konflik yang terjadi antara dua atau lebih kelompok orang, baik yang bersifat emosional maupun substansif (Winardi, 1994 : 5).

Menurut Daniel Webster dalam Pickering (2000) mendefenisikan konflik sebagai persaingan atau pertentangan antara pihak-pihak yang tidak cocok atau dapat juga dikatakan perselisihan akibat kebutuhan, dorongan, keinginan atau tuntutan yang bertentangan. Marriner (1979) dalam Monica (1998 : 229-230) mengungkapkan bahwa konflik timbul didalam, diantara orang-orang akibat adanya perbedaan pada kenyataan, defenisi, pandangan, otoritas, tujuan, nilai dan kendali.

Konflik merupakan sebuah kemutlakan didalam suatu organisasi sehingga seorang pemimpin harus selalu memfasilitasi penyelesaian konflik yang terjadi diantara anggotanya. Dalam Dalimunte (2008) mengatakan manajer menghabiskan 20% dari waktu kerja mereka berhadapan dengan konflik. Dalam hal ini manajer bisa saja sebagai pihak pertama yang langsung terlibat dalam konflik, dan bisa pula sebagai mediator atau pihak ketiga yang berperan dalam menyelesaikan konflik antara pihak lain yang mempengaruhi organisasi.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan Penelitian yang telah dilakukan tentang hubungan pelaksanaan manajemen konflik kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Teluk Kuantan didapatkan:

1. sebagian besar perawat yaitu 43 orang (87,8%) menyatakan pelaksanaan manajemen konflik kepala ruangan yang sering digunakan adalah strategi kompromi.
2. Lebih dari separuh perawat yaitu 32 orang (65,3%) memiliki motivasi kerja tinggi
3. Terdapat hubungan yang bermakna antara pelaksanaan manajemen konflik kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Teluk Kuantan yang ditunjukkan dengan nilai $p=0,015$

B. Saran

Setelah dilakukan penelitian tentang hubungan pelaksanaan manajemen konflik kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Teluk Kuantan maka pada kesempatan ini penulis mengajukan beberapa saran kepada:

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta
- Arwani, (2005). *Manajemen Bangsal Keperawatan*, Jakarta, EGC
- Arlina, (2006). *Gambaran Peran Kepala Ruangan Dalam Pelaksanaan Manajemen Konflik Menurut Persepsi Perawat Pelaksana di RSUD Solok Tahun 2005*, Skripsi PSIK
- Burhafrianto (2008). *Hubungan pengembangan karir dan kompensasi dengan tingkat kepuasan kerja perawat diruang rawat inap RSUD Sawahlunto tahun 2008*, Skripsi PSIK
- Budiarto, Eko. (2001.) *Biostatistika Untuk kedokteran dan Kesehatan Masyarakat*, Jakarta, EGC
- Dalimunthe, Ritha. (2008). *Peranan Manajemen Konflik pada Suatu Organisasi*. Diakses dari <http://digiip.usu.ac.id/download/fe/manajemen-ritha5.pdf> pada tanggal 5 Januari 2009
- Fatah. (1996). *Motivasi Staf*, Jakarta : Gramedia
- Gillies. (1996). *Nursing Management A. Sistem Approach*. Philadelphia, WB. Saunders Company
- Gibson. (1984). *Organisasi dan Manajemen Prilaku Struktur Proses*, edisi kelima, Jakarta : Penerbit Erlangga
- Hakim, Abdul. (2008). *Konflik Dalam Organisasi Dan Kaitannya Dengan Kualitas Pelayanan Publik* diakses dari <http://Publik.brawijaya.ac.id> pada tanggal 10 Januari 2009
- Hendricks. (2005). *Bagaimana Mangelola Konflik*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Juanita, (2008). *Memajemeni Konflik Dalam Suatu Organisasi* diakses dari <http://library.usu.ac.id/download/fkm/fkm-juanita3.pdf>. pada tanggal 5 Januari 2009
- La, ode. (1997). *Pengantar Keperawatan Profesional*, Jakarta : EGC