

Hubungan pola penyelesaian konflik oleh kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Agung Jakarta

Ernawati Munir, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=73413&lokasi=lokal>

Abstrak

Konflik merupakan hal yang tak dapat dihindarkan dalam kehidupan manusia, yang dapat menimbulkan konsekuensi positif maupun negatif. Konflik yang positif dapat mendorong terciptanya inovasi, kreativitas dan motivasi, sedangkan konflik yang negatif dapat menurunkan produktivitas, ketidakpuasan (Gibson, 1986; Robbins, 1996). Demikian juga di RSA Jakarta sangat potensial untuk terjadi konflik baik konflik antar perawat maupun dengan profesi lain. Seorang manajer keperawatan harus mampu mengembangkan ketrampilan, mengenali, menilai dan menyelesaikan konflik apakah dengan cara menghindar, akomodasi, kolaborasi maupun dengan kompetisi. Pola penyelesaian konflik yang digunakan oleh kepala ruangan dan motivasi kerja perawat pelaksana penting diidentifikasi, dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran hubungan pola penyelesaian konflik oleh kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana.

Penelitian bersifat deskriptif kuantitatif dengan pendekatan cross sectional, dilakukan di RSA Jakarta pada bulan Mei 2003. Sampel sebanyak 79 perawat pelaksana yang merupakan total populasi, instrumen penelitian terdiri dari 30 item untuk pola penyelesaian konflik oleh kepala ruangan dan 30 item untuk motivasi kerja perawat pelaksana yang telah dilakukan uji coba.

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang bermakna dari pola penyelesaian konflik akomodasi p value = 0,001, kompromi p value = 0,001, kolaborasi p value = 0,007 dan kompetisi p value = 0,017 ($p < 0,05$) dengan motivasi kerja perawat pelaksana. Sedangkan pola penyelesaian konflik menghindar tidak ada hubungan secara bermakna dengan motivasi kerja perawat pelaksana dengan p value = 0,429 ($p > 0,05$). Hasil analisis multivariat dengan uji regresi linier ganda metode backward menunjukkan pola penyelesaian konflik kompromi paling berhubungan dengan motivasi kerja perawat pelaksana ($B = 1,188$) + konstanta (50,184).

Rekomendasi untuk pimpinan dan manajer keperawatan di RSA Jakarta, kiranya dapat memanfaatkan hasil penelitian ini, untuk meningkatkan motivasi kerja perawat pelaksana, kepala ruangan harus mampu memfasilitasi penyelesaian konflik kearah yang konstruktif seperti lebih meningkatkan penggunaan pola penyelesaian konflik dengan cara kompromi, akomodasi dan kolaborasi.

Daftar pustaka 51 (tahun 1984- 2003)

<hr>

Relationship between Conflict Pattern Management of Ward Manager and Motivation of Nurses in Agung Hospital, Jakarta
Conflict is situation that could not be avoided in human life, that could raise positive or negative consequences. Positive conflict could support innovation, creativity and motivation, while negative

conflict could reduce productivity and dissatisfaction (Gibson, 1986; Robbins, 1996). At Agung Hospital Jakarta there was a tendency to happen conflict either among nurses or between nurse and other health professional. The manager must be able to develop skill in recognition, evaluation and solving the conflict by using strategies avoidance, accommodation, compromise, collaboration or competition. Conflict management pattern used by head nurse and works motivation of nurses was important to be identified, purposed to get some description that related to the conflict management pattern by head nurse and to work motivation of nurse in Agung Hospital, Jakarta.

This research was descriptive study by using cross sectional as a design, took place at Agung Hospital Jakarta in May 2003. 79 nurses had been chosen as a sample which was a total population sample and the instrument used 30 item of management conflict pattern by the head nurse and 30 items of a works motivation of nurse that had been testified.

The research result revealed that there was a significant relationship from the conflict management pattern of accommodation (p value = 0,001), compromise (p value = 0,001) collaboration (p value X1,007) and competition (p value= 0,017), ($p < 0,05$) and nurses motivation of work. There is no significant relationship between conflict management of avoidance and nurses motivation of work (p value -0,0429, $p > 0,05$). Result of multivariate analysis by using double Tinier regression backward method reveal that compromise is the most relate with the motivation of work of nurse ($B = I, 188$) + constanta (50,184).

Recommendation to the hospital manager at Agung Hospital Jakarta was hoping to use this research result to increase works motivation of nurses and head nurse should be able to facilitate positive conflict management such as by using the compromise, accommodation and collaboration conflict management method.

References : 51 (1984-2003)