

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Ringkasan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Hasil FGD menggunakan analisis tematik metode Colaizzi, hasil temuan adalah menghasilkan tema yaitu gap proses interaksi dan komunikasi belum efektif.
2. Gambaran karakteristik perawat dan bidan di RSIA X Tangerang Selatan sebagian besar responden berumur 17-25 tahun (50,7%), berstatus belum menikah (64,0%), dari unit kerja rawat inap ruby (22,7%), bekerja selama 1-5 tahun (60,0%), berpendidikan D3 Keb/ Kep (72,0%), dan berstatus pegawai tetap (84,0%).
3. Sebelum bimbingan manajemen konflik, perawat/ bidan pelaksana memiliki kepuasan kerja dalam hal significance tugas (48,3%), selanjutnya otonomi (14,9%), identifikasi tugas (12,5%), umpan balik (12,3%) dan paling sedikit variasi tugas (12,0%). Sedangkan setelah bimbingan memiliki kepuasan kerja dalam hal significance tugas (48,3%), selanjutnya otonomi (14,8%), umpan balik (12,6%), identifikasi tugas (12,5%), dan paling sedikit variasi tugas (11,8%).
4. Manajemen konflik perawat dan bidan di RSIA X Tangerang selatan sebelum bimbingan, sebagian besar responden menilai manajemen konflik sudah dilakukan optimal (50,7%), dan meningkat menjadi 57% sesudah bimbingan. Sedangkan kepuasan kerja perawat/ bidan sebelum bimbingan, sebagian besar perawat/ bidan merasa puas dalam bekerja (64,0%), dan meningkat menjadi 73,3% sesudah bimbingan.
5. Hubungan karakteristik perawat/ bidan dengan kepuasan kerja didapatkan hasil: terdapat hubungan unit kerja (*p value* 0,010), lama kerja (*p value* 0,013), dan pendidikan (*p value* 0,024) dengan kepuasan kerja di RSIA X Tangerang Selatan. Tidak terdapat hubungan umur (*p value* 0,408), status pernikahan (*p value* 0,870), dan status pegawai (*p value* 0,497) dengan kepuasan kerja di RSIA X Tangerang Selatan.
6. Kepuasan kerja sebelum dan sesudah bimbingan optimalisasi manajemen

konflik berbasis Teori Imogene King didapatkan hasil: tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja sebelum dan sesudah optimalisasi manajemen konflik perawat dan bidan pelaksana di RSIA X Tangerang Selatan (*p value* $0,902 > 0,05$).

7. Pengaruh karakteristik dan optimalisasi manajemen konflik berbasis teori Imogene King didapatkan hasil: secara parsial terdapat hubungan unit kerja, lama kerja, pendidikan dan manajemen konflik dengan kepuasan kerja sesudah optimalisasi manajemen konflik di RSIA X Tangerang Selatan (*p-value* $< 0,05$) dan secara simultan karakteristik dan optimalisasi manajemen konflik terhadap kepuasan kerja terdapat pengaruh yang signifikan dengan *p value* $0,001 < 0,05$. Sedangkan secara presentasi karakteristik dan optimalisasi manajemen konflik terhadap kepuasan kerja sebesar 0,403 yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen adalah sebesar 40,3%, sisanya 59,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian.
8. Optimalisasi manajemen konflik berbasis teori Imogene King tidak memperbaiki/ meningkatkan kepuasan kerja perawat/ bidan pelaksana dengan *p value* $0,902 > 0,05$.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan saran dan bahan pertimbangan adapun saran yang diberikan peneliti sebagai berikut:

1. Bagi Profesi Keperawatan
Bagi profesi keperawatan hendaknya mempelajari komunikasi efektif dan terapeutik agar dapat melakukan manajemen konflik dengan baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian manajemen konflik dengan Teori keperawatan lain seperti Teori Jean Waston (*Caring*).
3. Bagi rumah sakit

Hasil penelitian ini dapat dijadikan panduan bagi rumah sakit dalam melakukan manajemen konflik Berbasis Teori Imogene King dalam memberikan asuhan keperawatan.

4. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil dari penelitian ini semoga dapat menjadi bahan informasi untuk mahasiswa pada mata ajar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azmi, L. F.D. 2020, Metode Pengelolaan Konflik Interpersonal. Fakultas Kedokteran, Kesehatan Masyarakat, dan Keperawatan Universitas Gadjah Mada.
- Abdillah, Hadi., 2016 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi Tahun 2016
- Barida, M. 2016. Modul Assertiveness Training Untuk Meningkatkan Komunikasi Asertif, Cet. 1. Yogyakarta: Penerbit K-Media.
- Cahyono, S.W.T (2020), Gambaran Sistem Interpersonal Teori King Terhadap Stigma Negatif Pada Penderita Hiv Positif Di Nganjuk
- Dalimunthe, S. F. (2014) 'Manajemen Konflik Dalam Organisasi', Palangka Raya Jurnal Studi Agama dan Masyarakat, 8(1), pp. 21–37. doi: 10.1007/s13398-014-0173-7.2.
- Dedi, B. (2021). Metodologi Penelitian Kualitatif Dalam Keperawatan. Jakarta: Trans Info Media
- Ekawarna, (2018). Manajemen Konflik Dan Stres, Jakarta Timur: PT Bumi Aksara
- Gulo, A. R. B. (2016). Efektivitas Pelatihan Manajemen Konflik Pada Manajer Perawat Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Melaksanakan Pelayanan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Swasta Kota Medan.
- Guttman, H. M. (2009). Conflict Management As a Core Competency for HR Professionals. People and Stategy. 32 (1), 32-39
- Halijah, 2021, Gambaran Kepuasan Kerja Perawat Di Rsud Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo Tahun 2021.
- Hastono, S. P. (2007), Analisis Data Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia.
<https://www.alodokter.com/pentingnya-bersikap-asertif-dan-cara-melatihnya>
- Jamalina, Andi., 2018, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Massenrempulu Enrekang

- Kustriyani, Menik, 2016, tentang pelaksanaan manajemen konflik interdisiplin oleh case manajer diruang rawat inap RSUD Tugurejo Semarang.
- Karota, evi. Lutfhiani, 2020. Buku Ajar Aplikasi King's Theory of Goal Attainment: Perilaku Perawatan Diri Pasien Diabetes. Medan : USU Press.
- Mokodompit, 2021, Analisis Hubungan Tingkat Kesejahteraan Tanggung Jawab dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat dan Bidan
- Marquis& Huston, 2015: *Leadership Roles and Mangement Function in Nursing: Theory and Application.*
- Mangkunegara. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM.* Cetakan ketiga. Bandung; PT. Refika Aditama.
- Nulhaqim, Soni A, 2020 Tinjauan Teoritis Manajemen Konflik Sosial dan Hukum: Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Noe, R. A. (2002). *Employee Training & Development.* 2nd ed. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Notoatmodjo S., 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan.* Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Nuraini, Indah, 2018, Model Transformational Service Dengan Pendekatan Teori Sistem Interpersonal Imogene King Terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan Dipuskesmas Tanjung Palas Kabupaten Bulungan Kalimantan Utara Tahun 2018.
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi.* Edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi.* Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Rofii.M, 2021, *Teori Dan Falsafah Keperawatan,* Departemen Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro Semarang, Jawa Tengah, Indonesia e-ISBN: 9 786236 528846 Penerbit: Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro Kampus Undip Tembalang Semarang.
- Rizany, Ichsan.,2022, Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat selama pandemi Covid-19 di Beberapa Rumah sakit di Kalimantan Selatan

- Setiadi. 2013. Konsep Dan Penulisan Riset Keperawatan. Ed. 2. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS.
- Saufa, Jasuha, (2017), Dampak Kepuasan Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Perawat Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening*.
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause and Consequences*. Sage Publication.
- Tomey, A.M., & Alligood, M.R. (2006). *Nursing theorists and their work*, sixth edition. St. Louis Missouri, Philadelphia, USA. Mosby Elsevier.
- Tubbs, S.L & Moss, S. (2005). *Human Communication*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Telaumbanua, H. T. N (2019) Kemampuan Pemimpin Keperawatan Dalam Melakukan Manajemen Konflik Untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kesehatan
- UU No.38 Tahun 2014, tentang Keperawatan. Jakarta: Depkes, RI.
- UU No.4 Tahun 2019, tentang Kebidanan. Jakarta: Depkes, RI.
- Winarti, Yudiantoro, Ratna. (2012). *Manajemen dan Kepemimpinan dalam Keperawatan*. Yogyakarta: Fitramaya
- Wati, Ni Made Nopita (2020), Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Wangaya Denpasar.
- Wahyudi. (2017). Strategi Manajemen. Jakarta: Salemb
- Wianti, Sri (2020) Pengalaman Penerapan Komunikasi Dalam Mengelola Konflik Pada Kepala Ruangan Di Blud Rsu Kota Banjar.