UNITRI Press

Resti Rambu Yaku Muna

Lecture -- no repository 004

Lecture

Gambella University

Document Details

Submission ID

trn:oid:::1:3369241968

Submission Date

Oct 11, 2025, 5:27 AM GMT+2

Download Date

Oct 11, 2025, 5:31 AM GMT+2

File Name

Resti_Rambu_Yaku_Muna_2021610019.docx

File Size

241.7 KB

8 Pages

1,131 Words

7,589 Characters

18% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Top Sources

17% Internet sources
9% Publications
5% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

17% Internet sources
9% Publications
5% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	
rinjani.unitri.ac.id		6%
2	Internet	
digilib.unisayogya.ac.id		2%
3	Internet	
docplayer.info		2%
4	Student papers	
Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur		1%
5	Internet	
repository.stikeshb.ac.id		1%
6	Internet	
repository.unair.ac.id		1%
7	Internet	
pdfcoffee.com		<1%
8	Publication	
Satrijo Budiwibowo. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, TRANS...		<1%
9	Internet	
id.scribd.com		<1%
10	Internet	
publikasi.unitri.ac.id		<1%
11	Internet	
repository.unhas.ac.id		<1%

12 Internet

www.scribd.com <1%

HUBUNGAN STRATEGI MANAJEMEN KONFLIK RUANGAN

DISUSUN
RESTI RAMBU YAKU MUNA
2021610019

2025

Layanan kesehatan sering mengalami konflik di lingkungan kerja keperawatan. Untuk mengatasi masalah ini tanpa mengganggu kinerja keperawatan, teknik resolusi konflik yang tepat juga diperlukan. Menemukan korelasi antara teknik resolusi konflik dan bangsal Waluyo di adalah dari ini. Tujuh puluh empat dari 121 perawat yang berpartisipasi dalam penelitian potong lintang ini dipilih dengan metode seleksi berbasis peluang. Kepala Keperawatan Waluyo di menyediakan alat meliputi survei strategi manajemen konflik dan formulir evaluasi kinerja perawat, pada tahun 2025. Untuk memastikan bagaimana kedua variabel saling berhubungan, analisis data dilakukan. Menurut temuan tersebut, sebagian besar perawat berkinerja baik dan memiliki kemampuan resolusi konflik yang memadai. Temuan uji menunjukkan korelasi positif, yang menunjukkan bahwa kinerja perawat meningkat dengan kapasitas mereka untuk menangani konflik. Untuk mendapatkan temuan yang lebih tepat dan mendalam, penelitian ini menyarankan agar penelitian lebih lanjut dilakukan dengan melakukan pertemuan langsung dengan responden.

Kata Kunci : Kinerja Perawat, Strategi

Konflik dapat memengaruhi produktivitas kerja. Terdapat kelebihan dan kekurangan dalam teknik penyelesaian sengketa perawat. Menurut Wahyudi dan Gunarto (2019), produktivitas perawat adalah kemampuan perawat untuk melakukan tugas-tugas seperti pengkajian data, penilaian, dan interaksi pasien-perawat yang

Perbedaan latar belakang, budaya, sikap, dan sudut pandang individu merupakan sumber utama masalah atau konflik. Tempat kerja diuntungkan oleh konflik karena meningkatkan disiplin, kinerja, dan hubungan kerja sama dengan rekan kerja. Namun, salah satu dampak buruk dari perselisihan adalah tingginya tingkat ketidakhadiran perawat. Agar lingkungan keperawatan dan pasien bebas dari masalah, manajemen konflik yang efektif sangat penting (Nurbaeti & Hulu, 2022).

Suganda dkk. (2022) menemukan bahwa 20,6% perawat mengalami konflik. Menurut studi Afifa dkk. (2023), 60% perawat menyatakan bahwa kinerja yang buruk dan dokumentasi yang tidak memadai dapat menyebabkan konflik dengan rekan kerja, sementara 20% perawat menyatakan bahwa masalah komunikasi saat memberikan informasi kepada pasien atau keluarga pasien dapat menyebabkan konflik. Agustin (2015) menunjukkan bahwa Unit pada tingkat di tempat kerja, sementara Rina dkk. (2019) juga menemukan tingkat konflik

interpersonal yang tinggi di antara perawat, yaitu 36,1%.

Tingginya tingkat konflik dalam profesi keperawatan disebabkan oleh berbagai faktor. Rauf dkk. (2020) menyatakan bahwa alasan utama konflik adalah komunikasi, wewenang kerja yang tidak jelas, dan kompensasi. Mardiyanthi dkk. (2019) menemukan sejumlah faktor penentu konflik, termasuk faktor interpersonal, kontekstual, dan individu. Konflik adalah proses interaksi yang dicirikan oleh ketidaksetaraan dan ketidakcocokan strategis, ketidaksepakatan, atau perselisihan. Situasi ini sering muncul ketika dua instruksi diterima pada saat yang sama, dan satu instruksi diikuti sementara yang lain diabaikan (Malon dkk., 2019). Praktik kerja yang tidak aman dapat menyebabkan konflik dalam lingkungan keperawatan, seperti konflik tugas, konflik komunikasi, konflik struktural, konflik intrapersonal, dan konflik intragrup (Wulandari dkk., 2019). Konflik di lingkungan harus ditangani secara memadai untuk mencegah masalah bagi pasien dan lingkungan keperawatan (Nurbaeti & Hulu, 2022).

Lingkungan keperawatan sebaiknya menggunakan strategi manajemen konflik untuk menyelesaikan masalah. Penting untuk menggunakan strategi manajemen konflik kolaboratif yang mengutamakan pemahaman kasus, menghormati informasi faktual, [redacted] untuk menghindari konflik (Başoğul, 2021). Strategi kolaboratif telah mendapatkan popularitas karena tiga pendekatannya: penghindaran, daya saing, dan kerja sama (Kristan dkk., 2020). Selain itu, penggunaan pendekatan manajemen konflik kolaboratif memberi orang lebih banyak waktu untuk berdiskusi dan belajar dari sudut pandang satu sama lain guna menghasilkan

solusi integratif (Nurbaeti dkk., 2022).

Konflik dalam profesi keperawatan dapat menimbulkan beragam dampak. Menurut Mamonto dkk. (2021), perbedaan pendapat di antara personel keperawatan dapat mendorong toleransi terhadap pendapat satu sama lain. Konflik berdampak buruk pada kinerja keperawatan, produktivitas kerja, disiplin, dan bahkan hubungan kolaboratif antara perawat dan rekan kerja. Oktoviyani (2022) menyatakan bahwa penanganan konflik yang tidak tepat dapat menyebabkan masalah di lingkungan pelayanan kesehatan. Menurut Martins dkk. (2020), kerja sama terancam ketika perselisihan tidak diselesaikan secara efektif.

Menurut Rayogo dan Rohmadin (2022), kinerja perawat ditentukan oleh upaya mereka untuk memberikan layanan kesehatan berkualitas tinggi. Setiap keadaan yang dapat membahayakan kesehatan dan keselamatan pasien mengharuskan perawat untuk dapat merespons dengan cepat dan efisien. Manajer dan rekan kerja dapat memengaruhi lingkungan kerja sebagai akibat dari banyaknya tugas mereka (Triwijayanti dkk., 2020).

4

8

, dan pendidikan, semuanya memengaruhi kinerja, menurut Mangkunegara (2017), Robbins (2018), dan Gibson dkk. (2016). Menurut analisis Kurniawan (2022) tentang hubungan antara konflik dan kinerja perawat, perawat berkinerja lebih buruk jika semakin banyak tanggung jawab yang harus mereka seimbangkan.

Ada beberapa inisiatif untuk menyelidiki hubungan antara manajemen

konflik dan kinerja perawat karena berbagai variabel internal dan eksternal dapat menyebabkan konflik dalam pengaturan layanan kesehatan (Rauf et al. 2020). Untuk mencegah dampak pada layanan kesehatan, diperlukan proses penyelesaian sengketa. Penelitian tentang hubungan antara strategi penyelesaian konflik dan kinerja perawat sangat penting. Pada tanggal 25 Juni 2025, sebuah studi percontohan di menemukan masalah kinerja perawat bangsal rawat inap dan strategi penyelesaian sengketa. Secara khusus, 10 perawat yang berpartisipasi dalam wawancara mengatakan bahwa ada perselisihan di antara rekan-rekan mereka, yang menyebabkan kinerja yang kurang ideal. Karena masalah ini, para peneliti ingin mengetahui bagaimana strategi penyelesaian konflik dan bangsal di Waluyo di saling berhubungan.

2. Rumusan Masalah

Apakah kinerja bangsal Waluyo berkorelasi teknik manajemen konflik?

antara bangsal

inap Rumah Sakit Panti Waluyo Sawahan Malang dengan teknik manajemen konflik.

1.3.2. Tujuan Khusus

a. Menemukan metode penanganan konflik di bangsal rawat inap RS Panti Waluyo Sawahan.
b. Menilai efektivitas perawat di bangsal rawat inap RS Panti Waluyo Sawahan.
c. Mengkaji hubungan antara teknik resolusi konflik dan efektivitas keperawatan di unit rawat inap RS Panti Waluyo.

menutup kesenjangan dalam literatur dengan menawarkan wawasan lebih mendalam tentang hubungan antara kinerja perawat dan kualitas tidur.

Temuan membantu merencanakan dan mengevaluasi kinerja perawat di kamar rawat inap serta teknik penyelesaian sengketa.

Kinerja perawat dan teknik manajemen konflik perawat akan mendapat manfaat dari hal ini.

3. Bagi Peneliti

Temuan penelitian penting dapat dipublikasikan dalam jurnal ilmiah, yang akan meningkatkan kedudukan peneliti dan mengakui kontribusi

3 kinerja bangsal dan teknik penyelesaian konflik mereka.