

## BAB VII

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 7.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti tentang analisis implementatif strategi manajemen konflik kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Anwar Medika adalah:

1. Bentuk strategi manajemen konflik yang digunakan cenderung menggunakan bentuk strategi manajemen konflik *compromising* terdapat 34.88% karena memang SDM Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Anwar Medika sudah terbiasa dengan budaya Sinergi dengan siapapun yang terpenting adalah bagaimana suatu tujuan dapat segera terwujud. Dan individu perawat akan merasa dihargai dan didengar apabila dengan adanya suatu konflik di ruangan itu dan kepala ruangan menanyakan terlebih dahulu kepada masing-masing perawat yang terlibat. Dan pada akhirnya kepala ruangan membuat suatu keputusan yang berasal dari apa yang telah didengar atau disampaikan oleh pihak-pihak terkait yang terlibat konflik.
2. Kepala ruangan memiliki bentuk implementatif manajemen konflik yang baik terdapat 84.3%. Hal ini terbukti dengan konflik- konflik yang terjadi di unitnya masing-masing dapat terselesaikan oleh kepala ruang dengan bijak dan optimal.

3. Kepuasan kerja perawat adalah puas terdapat 87.79%. Dengan angka kepuasan perawat di Instalasi rawat inap hampir seluruhnya puas dikarenakan memang faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja perawat telah terwujud dan dirasakan manfaatnya oleh perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Anwar Medika.
4. Ada hubungan implementatif strategi manajemen konflik kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Anwar Medika. Dalam hal ini terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan implementatif strategi manajemen konflik kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Anwar Medika. Karena apabila suatu implementatif manajemen konfliknya baik maka itu menjadi salah satu faktor yang sudah terpenuhi dari kepuasan kerja perawat yakni tentang atasannya.

## 7.2 Saran

1. Kepada Institusi Rumah Sakit
  - a. Kabid Keperawatan

Kabid keperawatan senantiasa melakukan pembinaan dan evaluasi terhadap konflik yang terjadi di RSUD Anwar Medika, karena penelitian ini membuktikan adanya hubungan yang bermakna antara implementatif strategi manajemen konflik dengan kepuasan kerja perawat pelaksana. Untuk segala konflik yang terjadi dilapangan tentu kabid keperawatan mengetahui dari berbagai sumber informasi yang ada di ruangan, sehingga perlu memperhatikan implementatif strategi

manajemen konflik yang telah diterapkan oleh kepala ruang sebagai pengambil keputusan di ruangan. Memberikan penghargaan kepada Perawat misalnya diberikannya kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya dengan pelatihan-pelatihan kekhususan misalnya Pelatihan Intensive (ICU/PICU/NICU), atau memberikan tanggungjawab yang lebih terhadap perawat yang memiliki kompetensi klinik dan manajerial yang baik. Dan memberikan suatu pembinaan apabila kepala ruang yang dinilai secara objektif tidak melakukan penyelesaian konflik dengan baik atau malah membuat konflik itu lebih berkembang negative yang dapat membuat penurunan kepuasan kerja perawat pelaksana dapat menurun sehingga di khawatirkan dapat berdampak pada pelayanan perawat pelaksana terhadap pasien akan menurun.

b. Kepala Ruang

Kepala ruang selaku *leader* di unitnya masing-masing mampu sebagai ujung tombak atau mampu sebagai *role model* dalam mengimplementasikan strategi manajemen konflik yang baik dengan menjadi panutan bagi perawat pelaksana dalam menyelesaikan konflik dengan siapapun dikehidupan berdinamis sehari-hari di rumah sakit. Mengembangkan suatu strategi manajemen konflik yang berdampak positif, menimbulkan kreativitas dan inovasi dari perawat pelaksana.

## 2. Perawat Pelaksana

Suatu cara yang dilakukan untuk mengoptimalkan suatu implementatif strategi manajemen konflik dapat dilakukan melalui agenda pemahaman tentang SPO yang ada, menjelaskan ulang tentang uraian tugas perawat pelaksana, dan komunikasi antar perawat atau memberikan pelatihan atau workshop tentang bagaimana strategi manajemen konflik yang tepat dengan berbagai macam contoh konflik yang pernah terjadi dan bagaimana dalam proses penyelesaian konflik tersebut.

## 3. Peneliti selanjutnya

Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk memperoleh gambaran lebih luas mengenai Pengaruh Efektifitas Strategi Manajemen Konflik Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana. Sehingga manajemen bisa memperoleh informasi yang lebih banyak dan akan berguna dalam proses pengambilan keputusan serta pengeluaran keputusan.