

Hubungan Model Penatalaksanaan Konflik Oleh kepala ruangan yang Dipersepsi oleh Perawat Pelaksana dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap Unit Swadana Daerah RS Cibabat Cimahi = Relationships between Head Nurse's Conflict Resolution Model I-creept by Nurse Praetitioner with Tbeir Job Satisfaction in In-Patient Department Cibabat Cimahi Hospital

Asep Setiawan, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=72648&lokasi=lokal>

Abstrak

Konflik telah menjadi bagian keseharian dalam sebuah organisasi. Manajer merupakan sosok strategis dalam memanfaatkan konflik secara fungsional guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pandangan interaksionistik manajer menjadikan konflik sebagai wahana untuk menciptakan situasi dinamis dalam organisasi kerjanya. Penelitian bertujuan mencoba melihat bagaimana hubungan antara model penatalaksanaan konflik kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode korelasional dengan sampel penelitian secara total sampling pada seluruh perawat yang bertugas di instalasi rawat inap yang berjumlah 96 orang. Derajat kesalahan yang dipergunakan adalah 0.05. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara model penatalaksanaan konflik kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana (0.0001), Model penatalaksanaan konflik kolaboratif menyebabkan kepuasan kerja tertinggi dibandingkan model penatalaksanaan konflik kompromi dan otoritatif Analisis statistik terhadap variabel confounding memperoleh hasil bahwa karakteristik perawat pelaksana tidak memberikan perbedaan bermakna terhadap kepuasan kerja, yaitu usia ($r = 0.083$), jenis kelamin (0.491), pendidikan (0.333), status perkawinan (0.297), status kepegawaian (0.582), dan masa kerja ($r = 0.192$). Karakteristik perawat pelaksana jugs diujikan secara statistik terhadap persepsi penatalaksanaan konflik kepala ruangan. Masa kerja memberikan kesimpulan adanya hubungan yang signifikan dengan persepsi penatalaksanaan konflik kepala ruangan (0.046). Sementara variabel lainnya tidak memberikan hubungan yang bermakna, yaitu usia (0.065), jenis kelamin (0.927), pendidikan (0.618), status perkawinan (0.343), dan status kepegawaian (0.477). Guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan, upaya-upaya manajemen sumber daya manusia memerlukan perhatian khusus. Perlu peningkatan pengetahuan, sikap dan kompetensi kepemimpinan pada setiap tingkatan manajerial. Secara metodologis penelitian ini dapat dijadikan data dasar guna penelitian terkait dengan kepuasan kerja. Secara teoritis penelitian ini telah memperkuat teori pentingnya kepemimpinan dalam sebuah organisasi untuk menciptakan kepuasan kerja dan iklim kerja yang kondusif.