

Hubungan kemampuan manajemen konflik kepala ruang yang dipersepsikan perawat pelaksana dan karakteristik perawat pelaksana dengan produktivitas waktu kerja di RSUD Gunung Jati Kota Cirebon

Muaeni, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=74014&lokasi=lokal>

Abstrak

Peningkatan konflik antar perawat pelaksana dan kecenderungan penurunan kualitas mutu pelayanan perawatan di rumah sakit. Kondisi ini dimungkinkan karena pengelolaan konflik yang terjadi di ruang rawat inap kurang dilaksanakan dengan baik oleh kepala ruang sehingga berdampak pada penurunan produktivitas waktu kerja perawat pelaksana.

Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi kemampuan manajemen konflik kepala ruang dan karakteristik perawat pelaksana terhadap produktivitas waktu kerja perawat. Penelitian dilakukan di RSUD Gunung Jati Kota Cirebon pada bulan Juli 2003. Desain penelitian deskriptif korelasi dengan metode pendekatan cross sectional. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 114 dari 160 responden perawat pelaksana di rawat inap. Pengumpulan data menggunakan 2 jenis instrumen yang telah diuji coba, terdiri dari kuesioner karakteristik individu perawat dan kemampuan manajemen konflik kepala ruang yang dipersepsikan perawat pelaksana.

Log harian untuk produktivitas waktu kerja perawat. Uji korelasi yang digunakan adalah uji korelasi pearson product moment, sedangkan teknik pengambilan data menggunakan metode random sampling. Hasil penelitian mendapatkan adanya korelasi positif antara kemampuan manajemen konflik kepala ruang yang dipersepsikan oleh perawat pelaksana dengan produktivitas waktu kerja ($r = 0,251$, $p = 0,021$) dan usia dengan produktivitas waktu kerja ($r = 0,1995$, $p = 0,039$). Tingkat pendidikan mempunyai hubungan yang bermakna dengan produktivitas waktu kerja ($p = 0,001$), serta ruang perawatan mempunyai hubungan yang bermakna dengan produktivitas waktu kerja ($p = 0,000$). Penelitian ini juga mendapatkan model produktivitas waktu kerja yang merupakan fungsi dari variabel kemampuan manajemen konflik kepala ruang ($\beta_1 = 0,162$), umur ($\beta_2 = 0,315$), tingkat pendidikan ($\beta_3 = 5,089$), status pernikahan ($\beta_4 = 0,315$) dan konstanta (6,626).

Dampak dari temuan ini adalah produktivitas waktu kerja dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kemampuan kepala ruangan dalam manajemen bangsal khususnya manajemen konflik serta melaksanakan penyegaran atau peningkatan pendidikan kepada perawat pelaksana yang semakin bertambah usia agar selalu sesuai dengan perkembangan IPTEK.

<hr>

<i>Relationships between Ability of Conflict Management of Ward Manager Perceived by Nurses and Characteristic of Nurses and Productivity of Working Hour in Gunung Jati Hospital, Cirebon The increasing of conflict among nurses influences the decrease of service quality in hospital. This condition could be happened because conflict happened in patient unit is not managed effectively by ward managers, therefore it influences to the decrease of nurses performance of work.

The research's goal to identify the ability of ward manager in managing conflict and relationship with productivity of work hour of nurses. This research is done in Gunung Jati Hospital, Cirebon, July 2003. Research design use correlation descriptive by using cross sectional as a method. 114 respondents were chosen as samples from 160 nurses in patient unit. Collecting data is done by using questionnaire with random sampling method and daily log method. Correlation test use Pearson Product Moment Research result revealed that there is positive correlation between ability of conflict management perceived by nurses and work hour productivity ($r=0,251$, $p=0,021$). Variable of individual characteristic that has a significant relationships with hour productivity age ($r=0,1995$, $p=0,039$), level of education($p=0,001$) and ward unit ($p=0,0001$). This research has a regression model from work hour productivity which is function of conflict management ability of ward manager ($\beta=0,315$) and constanta(6,626).

The impact of this finding is productivity of work hour could be increased by increasing the ability in implementing refreshing program or education of nurses in order to up date their knowledge and technology.