

BAB VII

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian kepada 83 perawat mengenai Hubungan Strategi Manajemen Konflik Perawat dengan Kepuasan Kerja di RSUD dr. Rasidin Padang, maka dapat disimpulkan:

1. Hampir seluruhnya dari perawat memiliki kepuasan kerja yang tinggi
2. Hampir seluruhnya responden memiliki strategi manajemen konflik kompetisi yang rendah, sebagian besar responden memiliki strategi manajemen konflik kolaborasi yang rendah, sebagian besar responden memiliki strategi manajemen konflik kompromi yang tinggi, sebagian besar responden memiliki strategi manajemen konflik menghindar yang tinggi, dan sebagian besar responden memiliki strategi manajemen konflik akomodasi yang rendah
3. Tidak terdapat hubungan antara strategi manajemen konflik kompetisi dengan kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Rasidin Padang
4. Tidak terdapat hubungan antara strategi manajemen konflik kolaborasi dengan kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Rasidin Padang
5. Terdapat hubungan antara strategi manajemen konflik kompromi dengan kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Rasidin Padang
6. Tidak terdapat hubungan antara strategi manajemen konflik menghindar dengan kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Rasidin Padang

7. Tidak terdapat hubungan antara strategi manajemen konflik akomodasi dengan kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Rasidin Padang

B. Saran

1. Bagi Institusi Pelayanan Kesehatan

Diharapkan agar para perawat dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam mengelola konflik dengan cara memfasilitasi pengembangan pengetahuan mereka melalui pendidikan dan pelatihan. Hal ini akan dilakukan dengan menyelenggarakan seminar khusus yang dirancang untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang konflik dan manajemen konflik.

2. Bagi Institusi Pendidikan Keperawatan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan literatur tambahan mengenai strategi manajemen konflik dan kepuasan kerja pada perawat. Literatur ini bermanfaat bagi pendidikan keperawatan, khususnya untuk meningkatkan pengetahuan mahasiswa pada mata kuliah manajemen konflik. Kami berharap penelitian ini dapat membantu dengan memberikan rekomendasi bahan bacaan yang memadai dan bimbingan yang baik.

3. Bagi Keperawatan

Hasil penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan perawat dalam meningkatkan kemampuan manajemen konflik dan dapat disarankan untuk menggunakan strategi kompromi dalam

menyelesaikan konflik yang akan dihadapi agar kedepannya perawat dapat memiliki kepuasan kerja yang baik.

4. Bagi Peneleiti Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagian acuan untuk penelitian selanjutnya. Diharapkan peneliti selanjutnya yang membahas strategi manajemen konflik dan kepuasan kerja perlu dilakukan pengembangan dengan menggunakan desain penelitian yang lebih baik atau menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan gaya manajemen konflik dan kepuasan kerja.

