



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Unand.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Unand.

**HUBUNGAN PELAKSANAAN MENAJEMEN KONFLIK KEPALA
RUANGAN DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT PELASANAAN
DI RUANGAN RAWAT INAP RSUP TELUK KUANTAN RIAU
TAHUN 2009**

SKRIPSI



**RONA PUTRIA
07921046**

**PROGRAM STUDI IMU KEPERAATAN
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG 2009**

1. Pengertian dan Tujuan

2. Landasan Hukum

3. Mekanisme Pelaksanaan

4. Penutup

5. Lampiran

6. Penutup

7. Lampiran

8. Penutup

9. Lampiran

10. Penutup

11. Lampiran

12. Penutup

13. Lampiran

14. Penutup

15. Lampiran

16. Penutup

17. Lampiran

18. Penutup

19. Lampiran

20. Penutup

21. Lampiran

22. Penutup

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya. Sehingga Penulis dapat menyusun dan menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Hubungan Pelaksanaan Manajemen Konflik Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Teluk Kuantan Tahun 2009”**.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, bantuan, dukungan dan kerjasama dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalamnya kepada Ibu Yulastri Arif, S.Kp, M.Kep dan Bapak Yulius, S.Kp sebagai pembimbing, yang telah banyak memberikan pengetahuan, bimbingan, koreksi serta saran-saran sehingga proposal ini dapat diselesaikan.

Selanjutnya ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Bupati Kuantan Singingi yang telah memberikan izin melakukan penelitian pada penulis.
2. Bapak Dr.dr. Masrul, M.Sc Sp.KG selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Andalas.
3. Bapak Dr. Zulkarnain Edward, MS. Ph.D selaku Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Andalas Padang.
4. Direktur RSUD Teluk Kuantan yang telah memberi izin melakukan penelitian pada penulis

5. Seluruh Staf dan dosen pengajar di Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Andalas Padang.
6. Buat kedua orang tuaku yang telah banyak memberikan dorongan semangat kepada penulis.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis berharap adanya kritikan dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya penulis mengharapkan agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semuanya dan untuk segala bantuan yang telah diberikan, penulis mendoakan semoga budi baik Bapak/Ibu akan dibalas oleh Allah SWT, Amin Yaa Rabbal Alamin.

Padang, Maret 2009

Penulis

ABSTRAK

Kepala ruangan diinstalasi rawat inap berperan sebagai manajer lini pertama yang langsung berhadapan dengan konflik. Peran kepala ruangan sangat penting dalam mengelola konflik yaitu menciptakan lingkungan dengan menggunakan konflik yang konstruktif dalam pengembangan, peningkatan dan produktivitas. Adapun lima pendekatan pelaksanaan manajemen konflik yang digunakan oleh kepala ruangan antara lain: strategi menghindar, strategi membujuk, strategi kompromi, strategi akomodasi dan strategi kolaborasi yang dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan pelaksanaan manajemen konflik kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Teluk Kuantan. Jenis penelitian ini adalah deskriptif analitik dengan pendekatan *Cross Sectional Study*. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 49 responden dengan teknik total sampling, menggunakan instrumen kuisioner. Hasil uji statistik dengan menggunakan *chi-square* didapatkan $p < 0,05$ (0,015) terdapat hubungan yang bermakna antara pelaksanaan manajemen konflik kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana. Kepala ruangan hendaknya lebih mampu menganalisis masalah-masalah atau konflik yang terjadi di ruangan dan dapat menggunakan strategi yang tepat sesuai dengan situasi.

Kata Kunci : Pelaksanaan Manajemen Konflik, Motivasi Kerja

Kepustakaan: 30 (1994-2008)

ABSTRACT

The head of inward department plays role as the first-line manager who is directly facing conflict. They role is very urgent in managing the conflict, to create a condusive and stable environment by using constructive conflict in developing, and improving service and productivity. The five approaches of conflict management implementation which are used by the head of the department are: avoidance strategy, persuading strategy, compromising strategy, accomodating strategy and collaborating strategy which can increase work productivity and motivation. This research is designed to discover relationship between the conflict management implementation applied by the head of the department and work motivation of operating nurses in the in-patient room of public hospital (RSUD) of Teluk Kuantan regency. The analytical descriptive research uses cross sectional study approach. It takes 49 respondent as sample with a total sampling technique, by using question instrument. By using chi-square $P < 0,05$ (0,015), the result of statistic test shows significant relationship between the conflict management implementation of the head of the department and work motivation of the operating nurses. The head of department should analyze of the director nurses the conflict they have before the leaders implement the approaches of conflict management for them.

Password: The conflict management implementation, The work motivation of the operating nurses

Library : 30 (1994-2008)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBARAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
LEMBARAN PENGESAHAN PENGUJI	iii
UCAPAN TERIMAKASIH	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
1. Tujuan Umum	6
2. Tujuan Khusus	6
D. Manfaat Penelitian	7
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	
A. Konflik	8
B. Pelaksanaan Manajemen Konflik	13
C. Kepala Ruangan	17
D. Motivasi	18
E. Teknik Pengukuran Motivasi Kerja	24
F. Perawat Pelaksana	25

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL

A. Kerangka Konsep	26
B. Hipotesis.....	27

BAB 1V METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	28
B. Tempat dan Waktu	28
C. Populasi dan Sampel	28
D. Variabel dan Defenisi Operasional	29
E. Teknik Pengumpulan data.....	30
F. Pengolahan dan Analisa Data	31

BAB V HASIL PENELITIAN

A. Analisis Univariat.....	35
1. Pelaksanaan Manajemen Konflik.....	35
2. Motivasi Kerja Perawat Pelaksana.....	36
B. Analisis Bivariat	36

BAB VI PEMBAHASAN

A. Analisis Bivariat	
1. Hubungan Pelaksanaan Manajemen Konflik Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana.....	38

BAB VII PENUTUP

A. Kesimpulan	41
B. Saran.....	41

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Defenisi Operasinal	29-30
Tabel 5.1	Distribusi Frekwensi Responden Pelaksanaan Manajemen Konflik di Ruang rawat Inap RSUD Teluk Kuantan Tahun 2009	35
Tabel 5.2	Distribusi Frekwensi Responden Menurut Tingkat Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Teluk Kuantan Tahun 2009	36
Tabel 5.3	Hubungan Pelaksanaan Manajemen Konflik Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Teluk Kuantan Tahun 2009	36



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Jadwal Kegiatan Penelitian
- Lampiran 2 : Rencana Anggaran Penelitian
- Lampiran 3 : Surat izin Pengambilan Data dan Penelitian
- Lampiran 4 : Surat Permohonan Menjadi Responden
- Lampiran 5 : Surat Pernyataan Bersedia Menjadi Responden
- Lampiran 7 : Kuisioner Penelitian
- Lampiran 8 : Lembar Konsul Skripsi dan Proposal
- Lampiran 9 : Kurukulum Vitae



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan suatu organisasi yang terdiri dari berbagai profesi dimana tujuannya adalah untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Salah satu profesi yang ada didalam rumah sakit dan yang paling banyak jumlahnya adalah profesi keperawatan. Berdasarkan hasil penelitian oleh Burhafrianto (2008) menunjukan bahwa dari 54.679 tenaga yang ada di rumah sakit pemerintah, diantaranya adalah tenaga medis 11,5 %, tenaga perawat 56 %, tenaga kesehatan lain 13 % dan non kesehatan 19,5 %.

Manajer keperawatan terdiri dari manajer puncak, manajer menengah dan manajer lini pertama. (Gillies, 1996 : 430). Manajer pada setiap lapisan berperan mengarahkan, mengawasi, serta mengkoordinasikan usaha staf bawahannya. Sebagaimana halnya organisasi, di instalasi rawat inap secara fungsional kepala instalasi berperan sebagai manajer puncak, pengawas perawatan sebagai manajer menengah dan kepala ruangan sebagai manajer lini pertama. Kepala ruangan sebagai manajer lini pertama bertanggung jawab penuh terhadap pelayananan keperawatan di ruang rawat inap dan dalam operasionalnya didelegasikan pada staf atau perawat pelaksana yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Perbedaan nilai, dan keyakinan diantara staf keperawatan dapat menimbulkan masalah konflik intrapersonal yaitu konflik yang terjadi didalam diri individu tersebut, konflik interpersonal yaitu konflik yang terjadi antara dua orang atau lebih individu, dan konflik intergroup yaitu konflik yang terjadi antara dua atau lebih kelompok orang, baik yang bersifat emosional maupun substansif (Winardi, 1994 : 5).

Menurut Daniel Webster dalam Pickering (2000) mendefenisikan konflik sebagai persaingan atau pertentangan antara pihak-pihak yang tidak cocok atau dapat juga dikatakan perselisihan akibat kebutuhan, dorongan, keinginan atau tuntutan yang bertentangan. Marriner (1979) dalam Monica (1998 : 229-230) mengungkapkan bahwa konflik timbul didalam, diantara orang-orang akibat adanya perbedaan pada kenyataan, defenisi, pandangan, otoritas, tujuan, nilai dan kendali.

Konflik merupakan sebuah kemutlakan didalam suatu organisasi sehingga seorang pemimpin harus selalu memfasilitasi penyelesaian konflik yang terjadi diantara anggotanya. Dalam Dalimunte (2008) mengatakan manajer menghabiskan 20% dari waktu kerja mereka berhadapan dengan konflik. Dalam hal ini manajer bisa saja sebagai pihak pertama yang langsung terlibat dalam konflik, dan bisa pula sebagai mediator atau pihak ketiga yang berperan dalam menyelesaikan konflik antara pihak lain yang mempengaruhi organisasi.

Seorang manajer dapat melakukan manajemen konflik melalui tiga cara yaitu menstimulasi konflik, mengurangi konflik dan menyelesaikan konflik. Menurut Sriati (2008) dari ketiga metode diatas yang sering digunakan dalam manajemen konflik adalah metode mengurangi konflik, yaitu dengan cara mendinginkan persoalan dengan menggunakan strategi menghindar dan metode menyelesaikan konflik yang terjadi dengan menggunakan beberapa strategi diantaranya: strategi akomodasi, strategi membujuk, strategi kompromi dan strategi kolaborasi. Phillips dan Cheston pada tahun 1970 telah melakukan penelitian yang digunakan para manajer dalam menyelesaikan konflik yaitu pemecahan masalah, kompromi, dan menghindar. Selain itu dalam suatu penelitian yang dilakukan Marriner pada tahun 1982 dilaporkan bahwa penggunaan metode bekerja sama dan kompromi dalam menangani konflik lebih berhasil daripada metode menjauhi dan bersaing (Gillies, 1996 : 570).

Hasil penelitian Arlina (2006) yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Pusat Dr. M.Djamil Padang didapatkan gambaran peran kepala ruangan dalam pelaksanaan manajemen konflik yaitu strategi kompromi sebesar 45 %, strategi kolaborasi sebesar 48 %, strategi menghindar sebesar 52 % dan strategi membujuk sebesar 45 %.

Rumah Sakit Umum Daerah RSUD Teluk Kuantan merupakan rumah sakit tipe D. Jumlah tenaga keperawatan berdasarkan data kepegawaian tahun 2007 sebanyak 117 orang, dimana tenaga keperawatan di unit pelayanan

berjumlah 113 orang dan unit manajemen berjumlah 4 orang. Distribusi tenaga keperawatan berdasarkan tingkat pendidikan yang terbanyak DIII Keperawatan yaitu 86 %, SPK sebanyak 12 % dan S1 keperawatan sebanyak 2 %. Sedangkan distribusi berdasarkan status kepegawaian di unit pelayanan didapat 41,6 % berstatus pegawai negeri sipil; 2,6 % berstatus kontrak daerah; dan 55,8 % berstatus non kontrak daerah (Profil RSUD Teluk Kuantan Tahun 2008)

Dari hasil wawancara peneliti tanggal 13 Februari 2009 dengan menggunakan lembar kuisioner terhadap 5 orang perawat pelaksana dimana untuk menilai konflik intrapersonal peneliti menggunakan instrumen yang dikutip dari Pickering (2000) di dapatkan informasi 3 orang perawat mengatakan bahwa konflik intrapersonal yang terjadi di ruang rawat inap RSUD Teluk Kuantan disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, perasaan cemas terhadap pekerjaannya karena dia merasa bahwa dirinya masih mempunyai kemampuan yang belum profesional dalam memberikan pelayanan keperawatan, dan dari 5 orang perawat pelaksana mengatakan bahwa konflik interpersonal yang sering terjadi di ruang rawat inap disebabkan oleh ketidakcocokan tujuan dan sifat antara staf, pengaturan jadwal dinas yang tidak sesuai, sedangkan 3 orang perawat mengatakan konflik intergrup yang terjadi disebabkan adanya kebijakan manajemen yang tidak sesuai dengan prinsip atau tujuan perawat pelaksana.

Menurut Dalimunte (2008) menjelaskan bahwa seorang manajer harus memiliki keterampilan komunikasi dan penanganan konflik yang dapat membantu dalam mengimplementasikan keputusan-keputusan untuk mendukung proses pencapaian tujuan suatu organisasi. Keterampilan komunikasi yang baik dapat mengklarifikasi konflik yang timbul serta memperkecil konsekuensi negatif dari konflik terhadap individu dan organisasi. Pickering (2000) menyatakan bila konflik dihadapi dengan bijaksana dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terlibat dan organisasi tempat mereka bekerja berupa peningkatan motivasi kerja, ikatan kelompok lebih erat serta peningkatan kreativitas karyawan. Menurut pendapat Jhon (1994) mengatakan bahwa kolaborasi adalah metode terbaik untuk menyelesaikan konflik dan memperoleh keuntungan jangka panjang.

Berdasarkan hasil penelitian Yanti (2007) di RSUD Teluk Kuantan menunjukkan lebih dari separuh perawat (55,8%) memiliki motivasi kerja rendah. Salah satu faktor untuk meningkatkan motivasi bawahan adalah terbinanya hubungan yang baik antara sesama atasan dan staf. Hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada tanggal 20 Desember 2008 dengan menggunakan lembar kuesioner terhadap 5 orang perawat pelaksana didapatkan 3 orang perawat pelaksana memiliki tingkat motivasi tinggi. Hal ini dikarenakan pembagian insentif di ruang rawat inap RSUD Teluk kuantan sesuai dengan kerjanya, dan dalam bekerja kepala ruangan memperlakukan stafnya adil dan tidak membedakan antara satu dengan yang lainnya.

Namun berdasarkan kuisioner motivasi didapatkan 2 orang perawat menyatakan hubungan antara perawat pelaksana di ruangan kurang harmonis dan dalam bekerja tidak ada kerjasama yang baik antara perawat pelaksana.

Berdasarkan hal diatas peneliti sangat tertarik untuk meneliti hubungan pelaksanaan manajemen konflik kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Teluk Kuantan

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini apakah ada hubungan antara pelaksanaan manajemen konflik kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Teluk Kuantan.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan antara pelaksanaan manajemen konflik kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Teluk Kuantan

2. Tujuan Khusus

- 1) Mengetahui pelaksanaan manajemen konflik kepala ruangan di ruang rawat inap RSUD Teluk Kuantan
- 2) Mengetahui motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Teluk Kuantan

- 3) Mengetahui hubungan pelaksanaan manajemen konflik kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Teluk Kuantan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi instansi

Sebagai informasi dan masukan bagi tenaga kesehatan khususnya keperawatan di RSUD Teluk Kuantan mengenai pelaksanaan manajemen konflik

2. Bagi pendidikan

Sebagai bahan perbandingan atau referensi dan dapat di gunakan dimasa yang akan datang.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil yang diperoleh dalam penelitian dapat memberikan informasi baru atau data bagi peneliti selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

A. Konflik

1. Pengertian

Deutsch (1996) mendefenisikan konflik sebagai suatu perselisihan atau perjuangan yang timbul bila keseimbangan antara perasaan, pikiran, hasrat, dan perilaku seseorang terancam Marquis dan Huston (1998) mendefenisikan konflik sebagai masalah internal dan eksternal yang terjadi sebagai akibat dari perbedaan pendapat, nilai-nilai, atau keyakinan dari dua orang atau lebih. Sedangkan Littlefledl (1995) mengatakan konflik dapat dikategorikan sebagai suatu akibat atau proses. (Monica, 1998 : 229).

2. Penyebab konflik

Menurut Robbins (1996) dalam Hakim (2008), konflik muncul karena ada kondisi yang melatarbelakanginya. Kondisi tersebut dapat juga sebagai sumber konflik, dimana terdiri dari tiga kategori yaitu :

a. Komunikasi

Komunikasi yang buruk, dalam arti komunikasi yang menimbulkan kesalah-pahaman antara pihak-pihak yang terlibat, sehingga dapat menjadi sumber konflik. Suatu penelitian menunjukkan bahwa pertukaran informasi yang tidak cukup dan gangguan saluran komunikasi merupakan

penghalang terhadap komunikasi dan menjadi kondisi untuk terciptanya konflik.

b. Struktur

Istilah struktur dalam konteks ini digunakan dalam artian yang mencakup: batas-batas pekerjaan yang tidak jelas atau tumpang tindih, kecocokan antara tujuan anggota dengan tujuan kelompok, gaya kepemimpinan, sistem imbalan, peraturan-peraturan, standar kerja atau kebijakan yang tidak jelas atau tidak masuk akal dan derajat ketergantungan antara kelompok. Penelitian menunjukkan bahwa ukuran kelompok dan derajat spesialisasi merupakan variable yang mendorong terjadinya konflik. Makin besar kelompok, dan makin terspesialisasi kegiatannya, maka makin besar pula kemungkinan terjadinya konflik.

c. Variabel Pribadi

Sumber konflik lainnya yang potensial adalah faktor pribadi, yang meliputi: sistem nilai yang dimiliki tiap-tiap individu, karakteristik kepribadian yang menyebabkan individu memiliki keunikan dan berbeda dengan individu lainnya. Kenyataan menunjukkan bahwa tipe kepribadian tertentu misalnya individu yang sangat otoriter dan menghargai rendah orang lain merupakan sumber konflik yang potensial.



3. Kategori konflik

Konflik muncul apabila terdapat ketidaksesuaian paham berupa pokok-pokok pikiran tertentu atau adanya antagonisme emosional dan substansif. Konflik dapat dibedakan tiga kategori yaitu :

a. Konflik Intrapersonal

Konflik yang terjadi dalam diri masing-masing individu karena beban peran atau ketidakmampuan individu yang bersangkutan. Konflik dalam diri seseorang dapat timbul jika terjadi kasus *overload* dimana ia dibebani dengan tanggung jawab pekerjaan yang terlalu banyak. Namun dapat pula terjadi ketika dihadapkan pada titik dimana ia harus membuat keputusan yang melibatkan pemilihan alternatif yang sama baiknya atau sama buruknya.

b. Konflik Interpersonal

Konflik terjadi antara dua orang atau lebih karena perbedaan nilai, tujuan dan keyakinan. Kadang-kadang bersifat substansif dan emosional dan merupakan bentuk utama konflik yang dihadapi para manajer. Hal ini sering terjadi antara dua orang yang berbeda status, jabatan, dan bidang kerja. Konflik interpersonal merupakan suatu dinamika yang amat penting dalam perilaku organisasi. Karena konflik semacam ini akan melibatkan beberapa peranan dari beberapa anggota organisasi yang akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan organisasi.

c. **Konflik Intergroup**

Konflik terjadi antar dua atau lebih kelompok orang, departemen, atau organisasi. Konflik intergroup merupakan hal yang tidak asing lagi bagi organisasi manapun, dan konflik ini menyebabkan sulitnya koordinasi dan integrasi dari kegiatan yang berkaitan dengan tugas-tugas dan pekerjaan. Dalam setiap kasus, hubungan intergroup harus dimanage sebaik mungkin untuk mempertahankan kolaborasi dan menghindari semua konsekwensi disfungsional dari setiap konflik yang mungkin timbul (Nursalam, 2002: 65)

4. Tahapan konflik

Konflik dapat ditangani secara efektif bila manajer dapat mengembangkan dan menerapkan strategi penanganan tertentu yang efektif. Dalam rangka mengawasi konflik antar pekerja seorang manajer harus mengetahui tahapan konflik dan sifat perkembangannya sebagai berikut :

a. **Tahap awal**

Konflik bersifat laten atau menetap meskipun anggota kelompok telah mulai mengembangkan rasa curiga dan permusuhan terhadap anggota kelompok yang lain, tetapi tidak memiliki bukti pertikaian yang jelas.

b. **Tahap kedua**

Rasa bermusuhan disampaikan secara verbal atau ditunjukkan melalui perilaku. Salah satu contoh perbuatan dengan cara saling melontarkan ucapan yang menyinggung perasaan masing-masing pihak yang konflik.

c. Tahap ketiga

Masing-masing anggota kelompok bereaksi terhadap sikap permusuhan satu sama lain dengan menarik diri untuk sementara waktu dari upaya penyelesaian konflik.

d. Tahap akhir

Terjadi konflik total dan rasa bermusuhan yang dalam antara individu yang terlibat konflik. Konflik ini akan menjadi masalah besar kalau tidak segera diatasi atau dikurangi penyebab dari konflik yang utama

Dalam strategi penyelesaian konflik lebih efektif dilakukan pada tahap awal, sedangkan pada tahap akhir biasanya manajemen konflik tidak efektif lagi (Swansburg, 1994).

5. Akibat konflik

Konflik akan berakibat terhadap tujuan organisasi, menurut Pickering (2000) menyatakan bahwa konflik memberi dampak terhadap organisasi sebagai berikut:

a. Dampak negatif

Konflik yang berkelanjutan dapat menghambat proses pencapaian tujuan organisasi, penurunan produktivitas, timbulnya masalah moral, kepercayaan antara sesama karyawan berkurang, pembentukan kubu-kubu, dan arus komunikasi berkurang.

MILIK
UPT PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS ANDALAS

b. Dampak positif

Bila konflik dikelola dengan bijaksana dan tepat maka dapat meningkatkan motivasi kerja, kemampuan beradaptasi terhadap konflik dan kekohesifan kelompok, kreativitas meningkat sehingga dapat membantu dalam upaya mencapai tujuan.

B. Pelaksanaan Manajemen Konflik

Ada lima pendekatan pada manajemen konflik yang biasa digunakan tetapi tidak ada satu pendekatan pun yang efektif untuk semua situasi. Oleh karena itu, penting untuk mengembangkan kemampuan dalam manajemen konflik sesuai dengan situasi. Menurut Wahyudi (2005) menyatakan bahwa cara seseorang dalam menghadapi konflik dilatarbelakangi oleh pengalaman dalam mengelola organisasi dan pengaruh lingkungan sosial maupun budaya. Berikut ini adalah beberapa gaya dalam manajemen konflik.

a. Menghindar

Menghindari konflik dapat dilakukan jika isu suatu masalah yang memicu konflik tidak terlalu penting atau jika potensi konfrontasinya tidak seimbang dengan akibat yang ditimbulkannya. Manajer perawat dalam menghadapi konflik dapat menepiskan masalah dengan mengatakan “biarlah kedua yang terlibat konflik mengambil waktu untuk memikirkan hal ini dan menentukan waktu yang sesuai untuk melakukan diskusi. Dengan demikian pihak yang terlibat konflik diberi kesempatan untuk merenungkan dan memikirkan alternatif penyelesaian (Arwani, 2005 : 97).

MILIK
UPT PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS ANDALAS

Strategi ini digunakan jika konflik yang terjadi hanya akibat sentimen pribadi yang terjadi antara anggota, sehingga kepala ruangan sebagai pimpinan dapat mengisolasi konflik dengan mengabaikannya dengan menolak mencampuri masalah serta berpura-pura tidak ada masalah. Gaya ini tidak cocok untuk menyelesaikan masalah-masalah sulit, tetapi pada hal-hal yang sensitif dan berpotensi menimbulkan konflik dengan strategi menghindar dapat mencegah timbulnya konflik terbuka sedangkan kelemahannya adalah penyelesaiannya hanya bersifat sementara dan tidak menyelesaikan pokok masalah, biasanya strategi ini digunakan pada konflik garis staf.

b. Akomodasi

Strategi ini digunakan untuk memfasilitasi dan memberikan wadah untuk menampung keinginan pihak yang terlibat konflik. Tetapi bisa juga dengan memberi kesempatan pada pihak lain sebagai penengah untuk mengatur strategi pemecahan masalah dengan catatan konflik telah mengganggu kinerja dalam organisasi secara keseluruhan. Penyelesaian konflik pada strategi ini biasa diistilahkan dengan "*cooperative*" (Nursalam, 2002 :130). Menurut Wahyudi (2005) bahwa penyelesaian konflik melalui cara musyawarah, kompromi, tawar menawar, dan akomodasi dapat meningkatkan produktivitas antara lain, karyawan mempunyai kemampuan mengerjakan tugas yang dibebankan, kreatif, tidak mudah putus asa dan dapat meningkatkan motivasi kerja.

c. Membujuk atau *Smoothing*

Strategi ini biasanya digunakan pada situasi konflik vertikal yaitu konflik yang terjadi diantara karyawan yang memiliki kedudukan yang tidak sama dalam organisasi. Menurut Winardi (2000) penyelesaian konflik melalui strategi ini dilakukan dengan menekan konflik atau mengurangi komponen emosional secara lebih diplomatik, mencoba mengurangi kesalahan pahaman yang terjadi, serta secara sepihak membujuk pihak lain untuk mengikuti keinginannya. Menurut Wexley (1992) dalam wahyudi, (2005) bahwa teknik membujuk berupaya mengesampingkan perbedaan-perbedaan serta berusaha melakukan tindakan membujuk terhadap konflik. Membujuk merupakan cara yang efektif untuk menghindarkan kondisi-kondisi yang mengarah pada permusuhan dan kehancuran hubungan kerja. Misalnya kepala ruangan menyarankan kedua belah pihak untuk saling introspeksi diri dan saling membina hubungan yang baik. Kekuatan strategi ini terletak pada upaya untuk mendorong terjadinya kerjasama. Kelemahannya, penyelesaian bersifat sementara dan tidak menyentuh masalah pokok yang ingin dipecahkan.

d. Kompromi

Dilakukan dengan mengambil jalan tengah diantara pihak yang terlibat konflik. Biasanya manajer melakukan upaya tawar menawar dengan pihak yang terlibat konflik, sehingga pihak konflik tidak ada yang merasa bahwa ia menang atau kalah (Arwani, 2005 : 97). Strategi ini bisa dilakukan dengan

konfrontasi konstruktif yang merupakan strategi untuk mengangkat semua persoalan ke dalam debat terbuka, kedua belah pihak yang terlibat konflik berhadap-hadapan dan mengemukakan pendapat masing-masing pihak yang terlibat konflik untuk mencari solusi pemecahan masalah. Manajer sebagai pihak penengah mendengar permasalahan yang sebenarnya dari pihak yang terlibat konflik dan bersama-sama mencari penyelesaiannya tanpa ada rasa saling menyalahkan. Menurut Hendrick (2001) menyatakan bahwa strategi kompromi hampir selalu dijadikan sarana oleh semua kelompok untuk mendapatkan jalan keluar atau pemecahan konflik. Kompromi cocok digunakan untuk masalah-masalah yang melibatkan pihak-pihak yang memiliki kekuatan yang sama. Kekuatan utama dari kompromi adalah pada prosesnya yang demokratis dan tidak ada pihak yang merasa dikalahkan. Kelemahannya, penyelesaian konflik kadang bersifat sementara dan mencegah munculnya kreativitas dalam penyelesaian masalah.

e. Kerjasama

Cara ini dilakukan dengan melibatkan pihak yang terlibat konflik untuk melakukan kerjasama dalam rangka penyelesaian konflik. Cara ini biasanya menimbulkan perasaan puas di kedua belah pihak yang terlibat konflik. (Arwani, 2005 : 97). Dalam strategi ini kedua unsur yang terlibat konflik bersama-sama menentukan tujuan dan meyakini pencapaiannya, bekerjasama mencapai tujuan melalui perbedaan-perbedaan yang ada. Kepala ruangan sebagai pimpinan dapat menjelaskan kepada pihak yang konflik

tentang kinerja organisasi terhadap konflik yang terjadi. Strategi ini tepat digunakan pada situasi konflik peran. Menurut Bowditch & Buono, (1994) dalam Nursalam, (2002) bahwa strategi kolaborasi tidak akan bisa berjalan bila kompetisi insentif sebagai bagian dari situasi tersebut, kelompok yang terlibat tidak dapat menyelesaikan masalah karena tidak adanya kepercayaan dari kedua belah pihak Strategi ini cocok untuk memecahkan masalah-masalah kompleks yang disebabkan oleh kesalah pahaman, tetapi tidak sesuai untuk memecahkan masalah yang terjadi karena sistem nilai yang berbeda. Kelemahan utamanya adalah memerlukan waktu yang lama dalam penyelesaian masalah.

C. Kepala Ruangan

1. Defenisi

Menurut Robin (2001) dikutip dalam Asrina (2008) kepala ruangan adalah seorang yang mempunyai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan. Kerjasama diantara para staf ruangan dapat ditimbulkan dengan menciptakan tujuan bersama dan kesadaran akan pentingnya tugas itu. Pemimpin yang efektif mengetahui secara tepat bagaimana dan dengan cara apa ia berinteraksi dengan setiap bawahan. Hal ini karena ia harus memahami keunikan masing-masing bawahan.

2. Tanggung Jawab Kepala Ruangan

Kepala ruangan sebagai manajer lini pertama memiliki tanggung jawab sebagai berikut :

1. Pemberian perawatan yang efektif dan aman kepada sejumlah besar pasien melalui usaha perawat pelaksana
2. Memberikan kesejahteraan fisik, emosional, dan jabatan bagi semua staf.
3. Mengambil keputusan yang tidak terprogram dan menyusun strategi berdasarkan sumber-sumber manajemen yang tersedia (Gillies, 1996 : 432-435).

D. Motivasi

1. Defenisi

Motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan kewajiban sehingga tercapainya harapan baik oleh organisasi maupun diri individu tersebut. Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberikan kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. (Stoner & Freeman, 1995 : 134)

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya sehingga tercapainya tujuan organisasi tempat individu tersebut. Motivasi kerja adalah kondisi yang

berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Nursalam, 2002 : 97)

Stanford (1970) membagi motivasi kedalam tiga point yaitu hubungan antara kebutuhan, dorongan dan tujuan. Kebutuhan muncul karena adanya sesuatu yang kurang dirasakan oleh seseorang baik fisik maupun psikologis. Dorongan merupakan arahan untuk memenuhi kebutuhan tadi, sedangkan tujuan adalah akhir dari satu siklus motivasi (Nursalam, 2002 : 91)

2. Teori Motivasi dan Penelitian

Proses motivasi diarahkan untuk mencapai tujuan. Tujuan yang ingin direalisasikan dipandang sebagai kekuatan (*power*) yang menarik individu. Tercapainya tujuan sekaligus dapat mengurangi kebutuhan yang belum terpenuhi. Apabila seorang manajer harus meramalkan perilaku secara cukup teliti, ia perlu mengetahui sesuatu mengenai tujuan bawahannya dan tindakan yang akan diambil untuk mencapainya. Terdapat beberapa teori motivasi dan hasil penelitian yang berusaha mendeskripsikan hubungan antara perilaku dan hasilnya. (Siswanto, 2005: 127)

Jhon, dkk (1970: 340-356) dalam Siswanto (2005: 127) mengelompokkan teori motivasi menjadi kategori sebagai berikut:

A. Teori Kepuasan

Teori kepuasan berorientasi pada faktor dalam diri individu yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku. Berikut ini adalah pendukung teori kepuasan :

1. Teori Hirarki menurut Maslow (1954) mengemukakan bahwa individu dapat disusun dalam suatu hirarki. Hirarki kebutuhan tersebut secara lengkap meliputi lima hal yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis, kepuasan kebutuhan ini biasanya dikaitkan dengan uang. Namun, hal ini bukan berarti orang tertarik pada uang semata, tetapi uang dijadikan sebagai alat yang dapat dipakai untuk memuaskan kebutuhan lain seperti makan, minum, pakaian, tempat tinggal dan kesehatan.
- b. Kebutuhan keselamatan atau keamanan, kebutuhan ini dapat timbul secara sadar atau tidak sadar. Termasuk kebutuhan ini adalah kebebasan dari intimidasi dari lingkungan, kelengkapan alat-alat yang menunjang pekerjaan, fasilitas-fasilitas penunjang lainnya seperti kantin, kamar mandi dan lain sebagainya.
- c. Kebutuhan sosial, termasuk kebutuhan ini adalah kebutuhan akan teman, *afiliasi*, interaksi dan cinta. Kebutuhan ini dapat juga berupa kebutuhan akan hubungan yang harmonis antara sesama individu.
- d. Kebutuhan penghargaan, motif utama yang berhubungan dengan kebutuhan penghargaan yaitu sebagai berikut :

1). Prestise, dilukiskan sebagai sekumpulan defenisi yang tidak tertulis dari berbagai perbuatan yang diharapkan individu tampil dimuka orang lain, yaitu sampai berapa tinggi ia dihargai atau tidak dihargai, secara formal atau tidak formal dengan tulus hati.

2). Kekuasaan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar sesuai dengan maksudnya. Kekuasaan ini dapat timbul karena posisi maupun karena kekuasaan yang mempribadi. Seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain karena posisinya dalam organisasi dalam organisasi dinamakan kekuasaan posisi. Adapun seseorang yang mengandalkan pengaruhnya dari kekuatan kepribadian dan prilakunya disebut kekuasaan mempribadi. Termasuk kebutuhan penghargaan adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain.

- e. Kebutuhan aktualisasi diri, merupakan kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan penggunaan kemampuan maksimum, keterampilan dan potensi.

Maslow menekan bahwa apabila kebutuhan fisiologis sudah terpenuhi maka kebutuhan keselamatan atau keamanan menjadi dominan. Apabila kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keselamatan dan keamanan terpenuhi dengan baik maka kebutuhan sosial menjadi dominan dan begitu seterusnya.

2. Teori motivasi dua faktor, Menurut Fredrick Herzberg (1959) dalam Siswanto (2008) ada dua faktor yang membuat individu termotivasi dalam bekerja yaitu: faktor yang membuat individu merasa puas dan faktor individu merasa tidak puas. Pertama, ada serangkaian kondisi ekstrinsik dalam pekerjaan yang menghasilkan ketidakpuasan dikalangan karyawan

jika kondisi tersebut tidak ada. Faktor-faktor tersebut dinamakan *hygiene faktor* yang meliputi: upah, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu supervisi dan mutu hubungan antar pribadi rekan sekerja dengan atasan dan bawahan. Kedua, serangkaian kondisi intrinsik yang apabila ada dalam pekerjaan tersebut akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Jika kondisi tersebut tidak ada maka akan menimbulkan ketidakpuasan, faktor motivator tersebut yaitu; kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan berkembang.

3. Teori kebutuhan menurut David C. McClelland

Menurut Gibson (1984) teori motivasi dari McClelland dihubungkan dengan konsep belajar. Oleh karena itu banyak kebutuhan diperoleh dari kebudayaan. Tiga kebutuhan yang dikemukakan adalah :

1. Kebutuhan akan kinerja
2. Kebutuhan akan *Afiliasi*
3. Kebutuhan akan Kekuasaan

Apabila kebutuhan tersebut terasa sangat mendesak maka kebutuhan tersebut akan memotivasi individu yang bersangkutan untuk berusaha keras memenuhi kebutuhannya.

B. Teori Proses

Teori proses mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana perilaku dikuatkan, diarahkan, didukung, dan dihentikan. Tiga teori proses yang merupakan karya dari Vroom (1964) dideskripsikan sebagai berikut:

a. Teori keadilan

Teori ini berasumsi bahwa faktor utama dalam motivasi pekerjaan adalah evaluasi individu atau keadilan dari penghargaan yang diterimanya, dengan begitu individu akan termotivasi apabila tercapainya kepuasan. Dasar teori motivasi ini dengan dimensi bahwa individu dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil.

b. Teori harapan

Teori harapan berpikir atas dasar :

1. Harapan hasil prestasi, individu mengharapkan konsekuensi tertentu dari tingkah laku mereka sehingga akan mempengaruhi keputusan mereka tentang cara bertingkah laku.
2. Valensi, merupakan hasil dari suatu tingkah laku tertentu dan mempunyai kekuatan untuk memotivasi.
3. Harapan prestasi usaha, harapan orang mengenai seberapa sulit untuk melaksanakan tugas dalam mencapai keberhasilan dan mempengaruhi keputusan tentang tingkah laku.

c. Teori penguatan

Penguatan merupakan prinsip belajar yang sangat penting. Tanpa penguatan tidak akan terjadi modifikasi perilaku yang dapat diukur. Dalam Nurasalam (2002) bahwa teori penguatan yang dikaitkan ahli psikologi B. F Skinner menunjukkan bagaimana konsekuensi tingkah laku dimasa lampau yang mempengaruhi tindakan pada masa depan dalam proses belajar siklis. Proses ini dapat dinyatakan sebagai berikut :

Rangsangan → Respon → Konsekuensi → Respon masa depan

Teori ini menyangkut ingatan orang mengenai pengalaman rangsangan respon konsekuensi. Menurut teori penguatan, seseorang termotivasi kalau dia memberikan respon pada rangsangan dalam pola tingkah laku konsisten sepanjang waktu.

E. Teknik Pengukuran Motivasi Kerja

Kekuatan motivasi karyawan untuk bekerja atau berprestasi tercermin secara langsung dalam upaya seberapa jauh ia bekerja keras. Salah satu cara mengukur motivasi karyawan dengan menggunakan teori motivasi kebutuhan menurut Maslow, berdasarkan lima kebutuhan dasar manusia yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan bersosialisasi, kebutuhan untuk dihargai dan kebutuhan aktualisasi diri (Gibson, 1984: 99).

Untuk mengukur motivasi dapat digunakan *skala likert* karena skala ini merupakan salah satu skala psikososial yang biasa digunakan peneliti untuk mengukur tentang kecemasan, konsep diri, harapan, distres, kepuasan

maupun motivasi (Nursalam, 2008). Menurut Nursalam (2003) untuk mengukur tingkat motivasi dapat dikategorikan dalam bentuk kategori dikotomi yaitu kategori tinggi bila $\geq$ nilai median dan kategori rendah bila $<$ median.

F. Perawat Pelaksana

Perawat yang berarti merawat atau memulihkan kata ini pertama kali dipakai oleh Ellis dan Hortley (1984) dikutip dalam Arlina (2006) yang menjelaskan pengertian dasar bahwa seorang perawat yaitu seorang yang berperan dalam merawat, membantu dan melindungi seseorang karena sakit dan proses penuaan.

Seorang perawat dikatakan professional jika memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan keperawatan professional serta memiliki sikap professional sesuai kode etik profesi (La Ode, 1997 : 114).

Husein (1994) dikutip dalam Arlina (2006) menegaskan bahwa keterampilan professional keperawatan bukan sekedar terampil dalam melakukan prosedur keperawatan, tetapi mencakup keterampilan interpersonal, keterampilan intelektual dan keterampilan teknis.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL

A. Kerangka Konsep

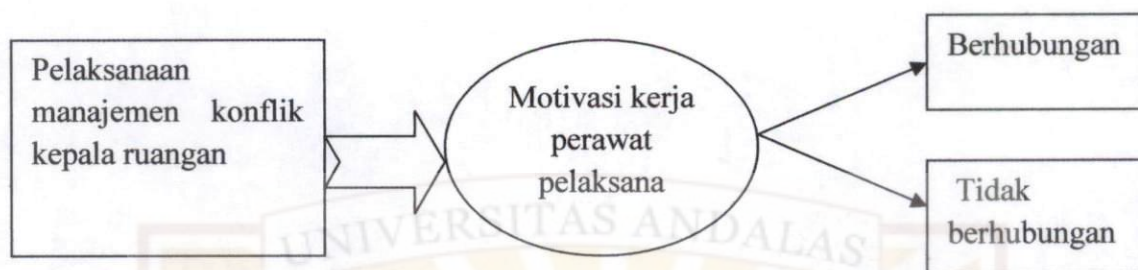
Kepala ruangan sebagai manajer lini pertama dalam unit pelayanan perawatan dapat menjadi partisipan yang terampil dalam dinamika konflik. Salah satu dari peran tersebut adalah sebagai pihak utama atau terlibat secara aktif didalam situasi konflik yang berkembang, juga penengah bagi pihak yang mengalami konflik. Manajemen konflik terdiri dari tiga metoda yaitu Menstimulasi konflik, mengurangi konflik, dan menyelesaikan konflik. Ada lima pendekatan dalam manajemen konflik yaitu strategi membujuk, strategi menghindar, strategi kolaborasi, strategi kerjasama dan strategi akomodasi.

Konflik akan berakibat terhadap tujuan organisasi, dengan adanya konflik akan mengakibatkan kinerja perawat menurun atau dapat memotivasi perawat untuk lebih berkeaktivitas.

Kerangka pemikiran penelitian “Hubungan pelaksanaan manajemen konflik kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Teluk Kuantan adalah sebagai berikut :

Variabel Independen

Variable Dependen



B. Hipotesis

Ada hubungan antara pelaksanaan manajemen konflik kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana.

BAB 1V

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian maka jenis penelitian yang digunakan adalah jenis *Deskriptif Analitik* dengan pendekatan *Cross Sectional Study*. Studi ini merupakan penelitian atau penelahaan hubungan antara dua variabel pada suatu situasi atau sekelompok subjek yang dilakukan secara bersamaan untuk melihat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Notoadmojo, 2005).

B. Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilaksanakan di ruang rawat RSUD Teluk Kuantan Riau, penelitian dilakukan pada bulan Oktober 2008 sampai Maret 2009

C. Populasi dan Sample

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang bertugas di RSUD Teluk Kuantan yang berjumlah 113 orang

b. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah total sampling dimana seluruh populasi menjadi sampel, yaitu seluruh perawat pelaksana yang bertugas di ruang rawat inap RSUD Teluk Kuantan yang berjumlah 49 orang dengan:

Kriteria inklusi :

- 1. Bersedia untuk menjadi responden
- 2. Dalam keadaan bertugas

Kriteria eksklusi

- 1. Responden dalam cuti, sakit dan tugas belajar

D. Variabel dan Defenisi Operasional

a. Variabel

Variabel independen dalam penelitian ini adalah pelaksanaan manajemen konflik kepala ruangan. sedangkan variabel dependen penelitian ini adalah motivasi kerja perawat pelaksana ruang rawat inap RSUD Teluk Kuantan.

b. Defenisi Operasional

N o	Variabel	Defenisi Operasional	Metode dan Alat ukur	Skala Ukur	Hasil Ukur
1	2	3	4	6	7
1	Variabel Independen: Pelaksanaan manajemen konflik kepala ruangan	Strategi yang paling sering digunakan kepala ruangan dalam menyelesaikan konflik menurut perawat pelaksana	Kuesioner dan angket	Nominal	Total skor tertinggi responden merupakan strategi yang paling sering digunakan oleh kepala ruangan dalam manajemen konflik yang terdiri dari: ▪ Menghindar ▪ Membujuk ▪ Akomodasi ▪ Kompromi ▪ Kolaborasi

N o	Variabel	Defenisi Operasional	Metode dan Alat ukur	Skala Ukur	Hasil Ukur
1	2	3	4	6	7
2	Variabel Dependen: Motivasi kerja Perawat	Kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.	Kuesioner dan angket	Ordinal	Tinggi : skor responden $\geq$ median Rendah : skor responden $<$ median (Nursalam , 2003)

E. Teknik Pengumpulan Data

a. Data primer

Teknik pengumpulan data dengan metode kuesioner dengan menggunakan angket yang memuat pertanyaan untuk menggali informasi tentang pelaksanaan manajemen konflik kepala ruangan dan motivasi kerja perawat pelaksana. Data dikumpul langsung oleh peneliti dengan menyebarkan angket kepada sample terpilih yang sebelumnya diberikan penjelasan tentang cara pengisian angket.

b. Data sekunder

Data yang didapat peneliti dari Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Teluk Kuantan dan data-data penunjang lainnya misalnya data tentang profil RSUD Teluk Kuantan

F. Pengolahan dan Analisa Data

1. *Pengolahan Data*

Pengolahan data dilakukan setelah data terkumpul, data tersebut diolah dengan menggunakan rumus dan aturan yang sesuai dengan pendekatan desain yang digunakan sehingga diperoleh kesimpulan. Kegiatan pengolahan data meliputi :

a. Memeriksa data (*editing*)

Proses editing ialah memeriksa data yang telah dikumpulkan untuk melihat apakah kuisisioner sudah diisi dengan benar dan semua item sudah dijawab oleh responden.

b. Pemberian kode (*coding*)

Proses ini berguna untuk mempermudah dalam pengolahan data. Pemberian kode dapat dilakukan sebelum dan sesudah pengumpulan data dilaksanakan. Berikut pemberian kode pada variabel yang akan diteliti.

1. Pelaksanaan manajemen konflik

Untuk mengetahui pelaksanaan manajemen konflik kepala ruangan RSUD Teluk Kuantan melalui 8 pertanyaan dalam bentuk *Rank Order Question* dimana responden menulis angka sesuai prioritas yang menurut responden benar yaitu 5 untuk pilihan yang dianggap paling sering dilakukan, 4 untuk jawaban yang lebih sering, 3 untuk jawaban sering, 2 untuk jawaban jarang dan 1 untuk jawaban jarang sekali. Selanjutnya angka pada masing-masing pilihan yang terdapat dalam kuisisioner dijumlahkan. Sehingga

didapatkan skor tertinggi responden merupakan strategi yang paling sering digunakan oleh kepala ruangan. Berikut keterangan masing-masing pilihan :

Jawaban A yaitu strategi Menghindar

Jawaban B yaitu strategi Membujuk

Jawaban C yaitu Strategi Kompromi

Jawaban D yaitu Strategi Akomodasi

Jawaban E yaitu Strategi Kolaborasi

2. Variabel motivasi kerja perawat

Untuk mengetahui motivasi kerja perawat pelaksana di RSUD Teluk Kuantan dengan menggunakan pernyataan berdasarkan *skala Likert*. Diukur melalui 14 pernyataan. Pernyataan pada motivasi kerja perawat terdiri dari dua bentuk yaitu untuk pernyataan negatif maka skor nilai:

Sangat Setuju (SS)	: 1	Setuju (S)	: 2
Tidak Setuju (TS)	: 3	Sangat Tidak Setuju (STS)	: 4

Untuk pernyataan positif maka skor nilai :

Sangat Setuju (SS)	: 4	Setuju (S)	: 3
Tidak Setuju (TS)	: 2	Sangat Tidak Setuju (STS)	: 1

Untuk menginterpretasikan data dengan menggunakan nilai tengah (*median*)

dengan rumus :

$$\text{Median} = \left\{ \frac{\text{min} + \text{max}}{2} \right\}$$

Keterangan:

$$\text{Min} = \Sigma \text{ item} \times 1$$

$$\text{Max} = \Sigma \text{ item} \times 4$$

Selanjutnya hasil skor total responden (x) dibandingkan dengan skor median dengan interpretasi sebagai berikut:

$$X \geq \text{median} = \text{Tinggi}$$

$$X < \text{median} = \text{Rendah}$$

(Nursalam, 2003)

c. Penyusunan data (*Tabulasi*)

Penyusunan data merupakan pengorganisasian data sedemikian rupa agar dengan mudah dapat di jumlahkan, disusun, dan ditata untuk disajikan dan dianalisis. (Budiarto, 2001 :29 -30)

2. *Analisa Data*

a. *Analisis univariat*

Analisis ini menggambarkan distribusi frekwensi dari masing-masing variable yang diteliti.

b. *Analisis Bivariat*

Analisis bivariat untuk melihat hubungan antara dua variabel independent dan variabel dependen dengan menggunakan uji *Chi-Square*, dengan derajat kepercayaan 95% yaitu tingkat kemaknaan $p < 0,05$.

Rumus :

$$X^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Keterangan : X^2 = Statistik Chi-Square

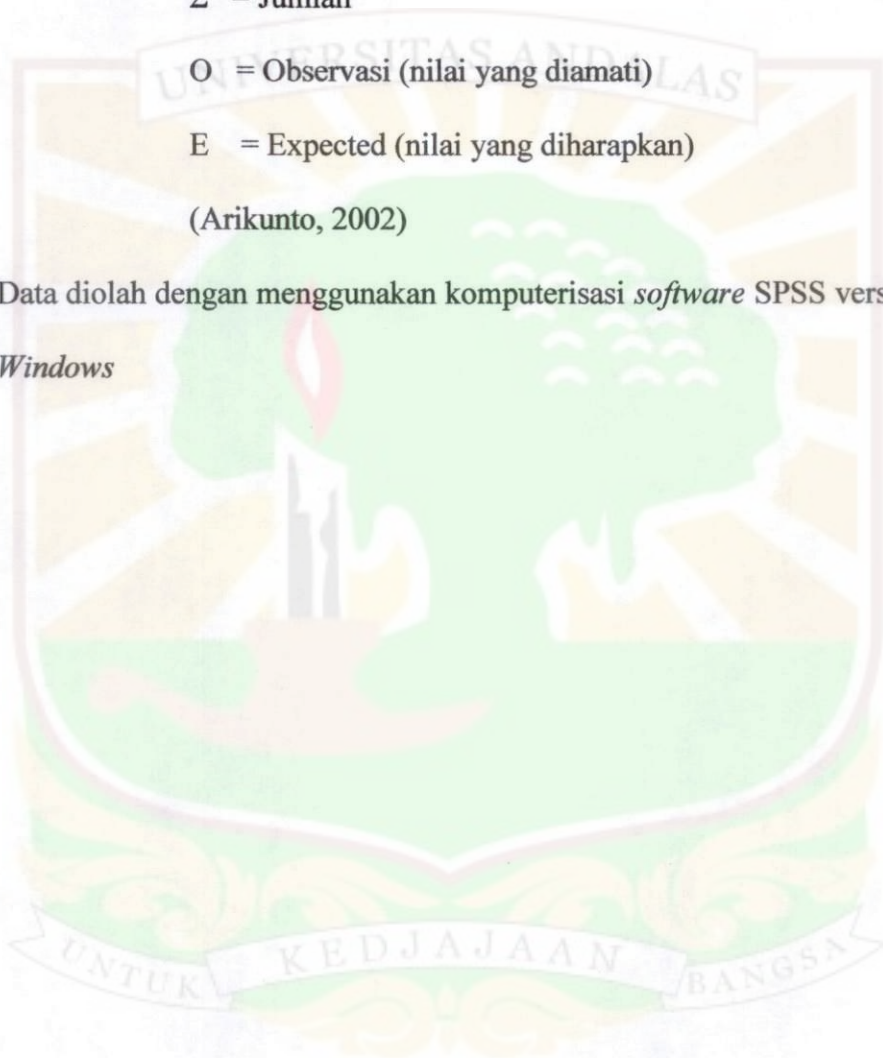
Σ = Jumlah

O = Observasi (nilai yang diamati)

E = Expected (nilai yang diharapkan)

(Arikunto, 2002)

Data diolah dengan menggunakan komputerisasi *software* SPSS versi 11.0 *for Windows*



BAB V

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di RSUD Teluk Kuantan dimulai tanggal 19-26 Februari 2009, dari 68 sampel yang direncanakan hanya 49 orang yang memenuhi kriteria sampel dan 19 sampel yang tidak memenuhi kriteria sampel yaitu sebanyak 2 responden tugas belajar, 8 orang dalam keadaan cuti dan 9 orang tidak bersedia menjadi responden.

A. Analisis Univariat

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner terhadap pelaksanaan manajemen konflik kepala ruangan menurut pendapat perawat pelaksana diruang rawat inap didapatkan 2 strategi manajemen konflik yang paling sering digunakan yaitu strategi kompromi dan strategi akomodasi.

1. Pelaksanaan Manajemen Konflik Kepala Ruangan

Tabel 5.1 Distribusi Frekwensi Responden Tentang Pelaksanaan Manajemen Konflik Kepala Ruangan di Ruang Rawat Inap RSUD Teluk Kuantan Tahun 2009

No.	Pelaksanaan Manajemen Konflik	Frekwensi	Persentase
1	Kompromi	43	87,8
2	Akomodasi	6	12,2
	Total	49	100

Dari tabel 5.2 diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden (87,8%) menyatakan bahwa pelaksanaan manajemen konflik kepala ruangan di ruang rawat inap menggunakan strategi kompromi.

2. Motivasi Kerja Perawat Pelaksana

Tabel 5.2 Distribusi frekwensi Responden Menurut Tingkat motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Teluk Kuantan Tahun 2009

No.	Motivasi Kerja	Frekwensi	Persentase
1	Tinggi	32	65,3
2	Rendah	17	34,7
	Total	49	100

Dari tabel 5.1 dapat dilihat bahwa lebih dari separuh (65,3%) memiliki motivasi kerja tinggi

B. Analisis Bivariat

Tabel 5.3 Hubungan Pelaksanaan manajemen konflik Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Teluk Kuantan Tahun 2009

Motivasi Kerja Perawat Pelaksana	Pelaksanaan Manajemen Konflik		Total
	Kompromi	Akomodasi	
Tinggi	31	1	32
	96,9%	3,1%	100%
Rendah	12	5	17
	70,6%	29,4%	100%
Total	43	6	49
	87,8%	12,2%	100

p value = 0,015

Dari Tabel 5.3 diatas dapat dilihat bahwa dari 43 responden yang menyatakan pelaksanaan manajemen konflik dengan menggunakan strategi kompromi, diketahui bahwa lebih dari separuh yaitu 31 responden (96,9%) memiliki motivasi kerja tinggi.

Dari hasil uji statistik didapatkan nilai $p < 0,05$ ($p = 0,015$) dengan demikian terdapat hubungan bermakna antara pelaksanaan manajemen konflik dengan motivasi kerja perawat pelaksana.



BAB VI

PEMBAHASAN

A. Analisis Bivariat

1. Hubungan Pelaksanaan Manajemen Konflik Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana

Dari hasil penelitian ini diperoleh bahwa dari 32 responden yang memiliki motivasi kerja tinggi, 31 responden (96,9%) menyatakan pelaksanaan manajemen konflik yang paling sering digunakan kepala ruangan adalah dengan strategi kompromi. Artinya dalam menyelesaikan konflik kepala ruangan selalu mengutamakan jalan tengah sebagai pemecahan masalah melalui debat terbuka dimana kedua belah pihak mengemukakan pendapat masing-masing dan bersama-sama mencari solusi pemecahannya. Menurut Wahyudi (2003) menyatakan bahwa cara seseorang dalam menghadapi konflik dilatarbelakangi oleh pengalaman dalam mengelola organisasi dan pengaruh lingkungan sosial maupun budaya. Teluk kuantan merupakan daerah yang memiliki latarbelakang budaya melayu yang mana penduduknya masih menganut tradisi musyawarah untuk mufakat.

Dalam teori yang dikemukakan oleh Hendrick (2001) menyatakan bahwa strategi kompromi hampir selalu dijadikan sarana oleh semua kelompok untuk mendapatkan jalan keluar atau pemecahan konflik. Selanjutnya oleh Mariner (1982) dalam Gillies (1996) menjelaskan bahwa

metoda bekerjasama dan kompromi dalam mengatasi konflik lebih berhasil dari pada metoda menjauhi. Penyelesaian konflik dengan mengutamakan jalan tengah dapat meningkatkan motivasi kerja karena prosesnya yang demokratis dan tidak ada pihak yang merasa dimenangkan atau dikalahkan.

Didapatkan 1 responden (3,1%) yang memiliki motivasi kerja tinggi yang menyatakan pelaksanaan manajemen konflik yang paling sering digunakan kepala ruangan dengan strategi akomodasi. Menurut pendapat Nursalam (2003) yang menyatakan bahwa penyelesaian konflik dengan menggunakan strategi akomodasi biasanya bersifat "*Cooperative*". Hal ini dikarenakan penyelesaian konflik dengan mengutamakan jalan tengah dalam penyelesaiannya dengan memfasilitasi pihak konflik untuk mengungkapkan pendapat masing-masing serta melibatkan pihak ketiga sebagai penengah yang tidak memihak kepada salah satu pihak yang berkonflik. Dengan begitu dapat menimbulkan kerjasama dengan memberikan kesempatan pada pihak yang berkonflik untuk membuat keputusan bersama. Perawat yang menjadi bagian dalam konflik dapat mengakomodasikan keinginan-keinginannya sehingga mereka merasa puas karena tidak ada yang merasa menang atau kalah.

Hasil uji statistik didapatkan nilai $p < 0,05$ ($p = 0,015$) maka terdapat hubungan yang bermakna antara pelaksanaan manajemen konflik kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana, sesuai dengan pendapat Wahyudi (2005) bahwa penyelesaian konflik melalui cara musyawarah,

kompromi, tawar menawar, dan akomodasi dapat meningkatkan produktivitas antara lain, karyawan mempunyai kemampuan mengerjakan tugas yang dibebankan, kreatif, tidak mudah putus asa dan dapat meningkatkan motivasi kerja.



BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan Penelitian yang telah dilakukan tentang hubungan pelaksanaan manajemen konflik kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Teluk Kuantan didapatkan:

1. sebagian besar perawat yaitu 43 orang (87,8%) menyatakan pelaksanaan manajemen konflik kepala ruangan yang sering digunakan adalah strategi kompromi.
2. Lebih dari separuh perawat yaitu 32 orang (65,3%) memiliki motivasi kerja tinggi
3. Terdapat hubungan yang bermakna antara pelaksanaan manajemen konflik kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Teluk Kuantan yang ditunjukkan dengan nilai $p=0,015$

B. Saran

Setelah dilakukan penelitian tentang hubungan pelaksanaan manajemen konflik kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Teluk Kuantan maka pada kesempatan ini penulis mengajukan beberapa saran kepada:

1. Bagi kepala ruangan hendaknya lebih mampu menganalisis masalah-masalah atau konflik yang terjadi diruangan sehingga dalam pelaksanaan manajemen konflik dapat menggunakan strategi yang tepat sesuai dengan situasi dengan begitu dapat meningkatkan motivasi kerja perawat pelaksana

2. Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya keterbatasan dalam penelitian ini maka diperlukan peneliti lebih lanjut tentang pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja perawat.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta
- Arwani, (2005). *Manajemen Bangsal Keperawatan*, Jakarta, EGC
- Arlina, (2006). *Gambaran Peran Kepala Ruangan Dalam Pelaksanaan Manajemen Konflik Menurut Persepsi Perawat Pelaksana di RSUD Solok Tahun 2005*, Skripsi PSIK
- Burhafrianto (2008). *Hubungan pengembangan karir dan kompensasi dengan tingkat kepuasan kerja perawat diruang rawat inap RSUD Sawahlunto tahun 2008*, Skripsi PSIK
- Budiarto, Eko. (2001.) *Biostatistika Untuk kedokteran dan Kesehatan Masyarakat*, Jakarta, EGC
- Dalimunthe, Ritha. (2008). *Peranan Manajemen Konflik pada Suatu Organisasi*. Diakses dari <http://digiip.usu.ac.id/download/fe/manajemen-ritha5.pdf> pada tanggal 5 Januari 2009
- Fatah. (1996). *Motivasi Staf*, Jakarta : Gramedia
- Gillies. (1996). *Nursing Management A. Sistem Approach*. Philadelphia, WB. Sauders Company
- Gibson. (1984). *Organisasi dan Manajemen Prilaku Struktur Proses*, edisi kelima, Jakarta : Penerbit Erlangga
- Hakim, Abdul. (2008). *Konflik Dalam Organisasi Dan Kaitannnya Dengan Kualitas Pelayanan Publik* diakses dari <http://Publik.brawijaya.ac.id> pada tanggal 10 Januari 2009
- Hendricks. (2005). *Bagaimana Mangelola Konflik*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Juanita, (2008). *Memajemeni Konflik Dalam Suatu Organisasi* diakses dari <http://library.usu.ac.id/download/fkm/fkm-juanita3.pdf>. pada tanggal 5 Januari 2009
- La, ode. (1997). *Pengantar Keperawatan Profesional*, Jakarta : EGC

- Kreitner, Kinicki (1995), *Manajemen Konflik Dalam Suatu Organisasi* diakses dari <http://www.nable.com/MEMANAJEMENI-KONFLIK-DALAM-SUATU-ORGANISASI-p19351977.html> pada tanggal 9 Desember 2008
- Monica, L. Elaine. Alih bahasa Nurachmah, Elly. (1998). *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan, Pendekatan Berdasarkan Pengalaman*. Jakarta, EGC
- Asrina. (2008). *Gambaran Gaya kepemimpinan Kepala Ruangan Berdasarkan Persepsi Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Dr.Reksodiwiryo Padang*
- Nursalam. (2002). *Manajemen Keperawatan (Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional)*, Edisi Pertama, Jakarta : Salemba Medika
- Nursalam. (2008). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan (Pedoman Skripsi, Tesis, dan Instrumen Penelitian Keperawatan)*, Jakarta : Salemba Medika.
- Notoadmodjo, S. (2005), *Metoda Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Profil RSUD Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi Riau Tahun 2006
- Siswanto. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta, Bumi Aksara
- Stoner, (1995). *Manajemen*, Edisi kedua, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara
- Swansburg. Alih Bahasa Samba, Suharyati. (2000). *Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan, untuk Perawat Klinis*. EGC, Jakarta
- Yanti, Tuti Dharma. (2007). *Faktor-Faktor Internal dan Eksternal yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruangan Rawat Inap RSUD Teluk Kuantan Riau Tahun 2007*
- Pickering, Peg. (2000) *How To Manage Conflict (Kiat Menangani Konflik)*, edisi ketiga, Jakarta Erlangga
- Winardi. (2000). *Manajemen Konflik*. Bandung : Mandar Maju diakses dari www.glorianet.Organisasi.Com pada tanggal 10 Januari 2009
- Winardi. (1994) *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, cetakan kedua, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Wahyudi, dr & Akdon, dr.(2005). *Manajemen Konflik dalam Organisasi*. Bandung : Alfeba

Wahyudi. (2003). *Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Produktivitas* diakses dari <http://www.um-pwr.ac-id/web/index.php?option=com> pada tanggal 15 Februari 2009

Sriati, Aat (2008). *Manajemen Konflik Dalam Organisasi* diakses dari <http://gappala.com/forum index.php?topic> pada tanggal 10 Januari 2009



LAMPIRAN 1

JADWAL KEGIATAN PENELITIAN
HUBUNGAN PELAKSANAAN MANAJEMEN KONFLIK KEPALA RUANGAN DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT PELAKSANA
DI RUANG RAWAT INAP RSUD TELUK KUANTAN TAHUN 2009

NO	Kegiatan	Jul-08				Aug-08				Sep-08				Oct-08				Nov-08				Dec-08				Jan-09				Feb-09				Mar-09			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Pengajuan Judul																																				
2	Penetapan Judul dan Pembimbing																																				
3	Panyusunan proposal penelitian																																				
4	Ujian Proposal Penelitian																																				
5	Perbaikan Proposal																																				
6	Pelaksanaan penelitian dan Penyusunan hasil Penelitian																																				
7	Ujian Hasil Penelitian																																				
8	Perbaikan Hasil Ujian Skripsi dan Pengandaan																																				

Padang, Januari 2009
Peneliti

(RONA PUTRIA)

RANCANGAN ANGGARAN BIAYA PENELITIAN

JUDUL : **HUBUNGAN PELAKSANAAN MANAJEMEN KONFLIK KEPALA RUANGAN DENGAN MOTIVASI PERAWAT PELAKSANA DI RUANGAN RAWAT INAP RSUD TELUK KUANTAN TAHUN 2009**

PENELITI : **RONA PUTRIA**

NO. BP : **07921046**

No.	Kegiatan	Biaya
1.	Penyelesaian proses perizinan dan pelaksanaan studi awal.	Rp. 200.000,-
2.	Penyusunan proposal penelitian	Rp. 350.000,-
3.	Membuat instrumen penelitian	Rp. 100.000,-
4.	Uji coba instrumen penelitian	Rp. 150.000,-
5.	Perbaikan instrumen penelitian	Rp. 150.000,-
6.	Pengadaan instrumen penelitian	Rp. 250.000,-
7.	Pelaksanaan penelitian	Rp. 150.000,-
8.	Pengolahan data dan analisa data	Rp. 150.000,-
9.	Penyusunan laporan penelitian	Rp. 200.000,-
10.	Biaya pendaftaran ujian proposal penelitian dan skripsi	Rp. 650.000,-
11.	Penggadaan laporan penelitian	Rp. 200.000,-
12.	Konsumsi ujian proposal penelitian dan skripsi	Rp. 300.000,-
Total		Rp.2.850.000,-



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS ANDALAS FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN

Jalan Niaga No. 156, PADANG 25119 Telp. (0751) 20120 Fax. (0751) 32838
e-mail: fk2unand@pdg.vision.net.id

Nomor : 120/J16.2/PL/PSIK/2008

Padang 13 Oktober 2008

Lamp : -

Hal : Izin Pengambilan Data Dan Izin Penelitian

Kepada Yth,
Bapak Bupati Kuantan Singingi
Di
Teluk Kuantan

Dengan hormat,
Bersama ini kami sampaikan, bahwa mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Andalas yang namanya tersebut dibawah ini, memerlukan bahan untuk penelitian guna memenuhi persyaratan tugas akhir penyusunan skripsi :

N a m a	: RONA PUTRIA
No. EP	: 07921046
Judul Penelitian	: Hubungan Karakteristik Individu Dengan Dokumentasi Proses Keperawatan Pasien Rawat Inap RSUD Teluk Kuantan - Riau

Untuk itu, kami mohon kiranya dapat memberikan izin dan fasilitas kepadanya.

Demikian kami sampaikan agar dapat dikabulkan dan atas izin serta kerjasama yang baik, diucapkan terimakasih.

Ketua,

Dr. Zulkarnain Edward, MS.PhD
NIP. 130 701 288



PEMERINTAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI
BADAN INFORMASI, KOMUNIKASI DAN KESATUAN DAN BANGSA
KOMPLEK PERKANTORAN PEMERINTAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI
TELUK KUANTAN

REKOMENDASI

No. 121 / 070 / BIKKB / X / 2008

Tentang

**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/ PRA RISET
DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKIRIPSI**

Yang hormat,

Kepala Badan Informasi Komunikasi dan Kesatuan Bangsa Kabupaten Kuantan Singingi, setelah membaca Surat dari Universitas Andalas Fakultas Kedokteran Program Studi Ilmu Keperawatan Nomor : U16.2/PL/PSIK/2008 Tanggal 13 Oktober 2008, dan ini memberikan Rekomendasi kepada :

a
or Mahasiswa
ltas/Jurusan
at
l Skripsi

RONA PUTRIA
07921046
Ilmu Keperawatan
Padang
"Hubungan Karakteristik Individu dengan Dokumentasi Proses Keperawatan Pasien Rawat Inap RSUD Teluk Kuantan Kab. Kuantan Singingi Propinsi Riau."

melakukan Penelitian di : RSUD Teluk Kuantan Kab. Kuantan Singingi
Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan riset / pra riset dan pengumpulan data ini.
2. Pelaksanaan kegiatan riset / pra riset dan pengumpulan data ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dibuat.
3. Hasil riset / pra riset dan pengumpulan data dilaporkan kepada Bupati Kuantan Singingi melalui badan Infokom dan Kesbang Kabupaten Kuantan Singingi.

Demikian rekomendasi ini diberikan agar digunakan sebagaimana mestinya, dan kepada pihak yang diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan riset / pra riset dan terima kasih.

DIBUAT DI : TELUK KUANTAN
PADA TANGGAL : 21 Oktober 2008

**KEPALA BADAN INFORMASI
KOMUNIKASI DAN KESATUAN BANGSA
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

Ir. MAISIR
Pembina Utama Muda Nip. 420 009 514

Susar disampaikan kepada Yth,

1. Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Andalas Padang di Padang
2. Direktur RSUD Kab. Kuantan Singingi di Teluk Kuantan
3. Kepala BIKKB Prop. Riau di Pekanbaru
4. Kepala BIKKB Kab. Kuantan Singingi di Teluk Kuantan
5. Camat Kuantan tengah di Teluk Kuantan
6. Yang Bersangkutan
7. Arsip



PEMERINTAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH

KOMPLEK PERKANTORAN PEMERINTAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

JALAN KESEHATAN NO. 1 - SINAMBEK TELP. (0760) 561858 POS 29362 - TELUK KUANTAN

e-mail : rsud_telukkuantan@yahoo.com

REKOMENDASI

Nomor : 826/RSUD – Sekr/1827

Yang bertanda tangan dibawah :

Nama : Dr. H. Djasmudin Djalal, M.Kes
NIP : 140 171 666
Jabatan : Direktur RSUD Telukkuantan
Alamat Unit Kerja : Jl. Kesehatan No. 1 Komplek Pemda Sinambek

Dengan ini memberikan persetujuan/izin untuk pengambilan data awal penelitian dengan skripsi berjudul "HUBUNGAN PELAKSANAAN MANAJEMEN KONFLIK DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT terhitung mulai tanggal 01 Desember 2008 s/d 27 Februari 2009 :

Nama : RONA PUTRIA
NIM : 07921046
Jurusan : Program Studi Ilmu Keperawatan
Fakultas : Universitas Andalas Fakultas Kedokteran
Alamat : Padang

Demikian Rekomendasi ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Telukkuantan, 28 November 2008
Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Telukkuantan
Kabupaten Kuantan Singingi

dr. H. Djasmudin Djalal, M.Kes
Pembina Tk. I, Nip. 140 171 666

Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Calon Responden

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda Tangan dibawah ini adalah mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran UNAND yang bermaksud akan mengadakan penelitian :

Nama : Rona Putria

No. BP : 07921046

Akan mengadakan penelitian dengan judul **“Hubungan Pelaksanaan Manajemen Konflik Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Teluk Kuantan Tahun 2009”**. Penelitian ini tidak akan menimbulkan akibat yang merugikan bagi Bapak/Ibu sebagai responden. Kerahasiaan semua informasi yang diberikan akan dijaga dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Apabila bapak/Ibu menyetujui, maka dengan ini saya mohon kesediaan untuk menandatangani lembaran persetujuan.

Atas perhatian bapak/Ibu sebagai responden, saya ucapkan terimakasih.

Peneliti

Rona Putria

Lampiran 5

Pernyataan Bersedia Menjadi Responden

Saya yang bertandatangan dibawah ini menyatakan bersedia untuk turut berpartisipasi menjadi responden penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Andalas Padang yang dilakukan oleh :

Nama : Rona Putra
No. BP : 07921046
Judul Penelitian : Hubungan Pelaksanaan Manajemen Konflik Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Teluk Kuantan Tahun 2009.

Saya mengerti bahwa penelitian ini tidak berakibat negatif terhadap saya dalam segala informasi yang saya berikan dijamin kerahasiaannya.

Demikian pernyataan ini saya buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Teluk Kuantan, Februari 2009
Yang membuat pernyataan

()

KUISIONER PENELITIAN
**HUBUNGAN PELAKSANAAN MANAJEMEN KONFLIK KEPALA RUANGAN
DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWATPELAKSANA DI RUANGAN
RAWAT INAP RSUD TELUK KUANTAN RIAU TAHUN 2009**



Kode Responden

Tanggal :

Identitas Responden

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita

Status Kepegawaian : ☐ PNS ☐ Kontrak ☐ Non Kontrak

Pendidikan : ☐ SPK
☐ DIII Keperawatan

☐ S1 keperawatan

Pelaksanaan Manajemen Konflik Kepala Ruangan

Petunjuk kuisisioner :

Tentukan peringkat jawaban A sampai dengan E untuk setiap pertanyaan, beri angka 5 pada jawaban yang menurut anda paling sering , kemudian angka 4 untuk jawaban lebih sering, dan angka 3 untuk jawaban sering serta angka 2 untuk jawaban jarang dan 1 untuk jawaban jarang sekali atau tidak pernah.

1. Menurut saudara seberapa jauh kepala ruangan terlibat dalam penyelesaian konflik diruangan anda,
 - A. _____ Kepala ruangan menolak untuk turut mencampuri masalah konflik yang terjadi.
 - B. _____ Kepala ruangan menyarankan pihak yang terlibat konflik untuk saling introspeksi diri.
 - C. _____ Kepala ruangan mengadakan pertemuan untuk menyelesaikan konflik yang terjadi dengan mencari solusinya
 - D. _____ Kepala ruangan menyerahkan penyelesaian konflik kepada pihak lain.
 - E. _____ Kepala ruangan mengajak pihak yang terlibat konflik untuk bekerjasama mencapai tujuan yang telah ditetapkan
2. Menurut pendapat saudara bagaimana hasil yang didapatkan dari penyelesaian konflik oleh kepala ruangan.
 - A. _____ Konflik adalah sesuatu yang sifatnya pribadi dan pihak yang konflik yang harus menyelesaikannya
 - B. _____ Konflik dapat menyatukan perbedaan dan menciptakan hubungan yang lebih harmonis.
 - C. _____ Konflik menghilangkan pendapat yang ekstrim, untuk itu perlu adanya jalan tengah untuk mencari penyelesaiannya.
 - D. _____ Konflik lebih baik diselesaikan dengan melibatkan pihak lain sebagai penengah.
 - E. _____ Konflik menenangkan suasana, dan dapat meningkatkan semangat kerja.
3. Bagaimana kepala ruangan mengelola konflik yang terjadi diruangan sesuai dengan wewenangnya sebagai atasan.
 - A. _____ Tidak melibatkan diri, dan berpura-pura tidak ada masalah
 - B. _____ Meminta pihak yang konflik untuk selalu menjaga hubunganyang baik
 - C. _____ Mendengarkan pendapat atau alasan yang dikemukakan pihak yang terlibat konflik dan bersama-sama mencari solusinya.
 - D. _____ Mengadakan pertemuan dengan pihak yang terlibat konflik dengan melibatkan pihak ketiga sebagai penengah.
 - E. _____ Mengadakan diskusi dengan pihak yang konflik untuk menetapkan tujuan yang ingin dicapai serta bersama-sama mewujudkannya.

4. Bila terjadi masalah diantara perawat pelaksana maka kepala ruangan akan,
- A. _____ Membiarkan masalah tersebut dan bersikap tidak peduli
 - B. _____ Menyarankan pihak yang konflik untuk menjaga hubungan yang harmonis
 - C. _____ Kepala ruangan menyarankan pihak yang terlibat konflik untuk tidak saling menyalahkan
 - D. _____ Mengadakan pertemuan dengan pihak yang terlibat konflik dan melibatkan pihak ketiga sebagai penengah
 - E. _____ Kepala ruangan mengajak pihak yang konflik bersama-sama menetapkan tujuan yang ingin di capai
5. Bila salah seorang anggota kelompok tidak sependapat dengan anggota yang lainnya sehingga menimbulkan konflik, kepala ruangan akan...
- A. _____ Tidak mencampuri masalah yang terjadi dan berpura-pura tidak mengetahuinya.
 - B. _____ Menyarankan pihak yang konflik untuk saling introspeksi diri dan meyatukan perbedaan
 - C. _____ Meminta anggota yang ada dikelompok untuk memberi kesempatan kepada anggota tersebut untuk mengemukakan pendapatnya
 - D. _____ Melibatkan pihak lain diluar anggota kelompok untuk menjadi penengah dari situasi konflik.
 - E. _____ Mencoba menjelaskan mengapa anggota yang berpendapat lain itu melihat persoalan yang dihadapi berbeda, dan meminta anggota yang lain untuk meninjau kembali pendapatnya
6. Jika terjadi konflik antara perawat pelaksana yang disebabkan oleh kesalah pahaman semata, maka kepala ruangan,
- A. _____ Mengindari dengan cara menolak mencampuri konflik yang terjadi
 - B. _____ Menyarankan pihak yang konflik untuk saling introspeksi diri.
 - C. _____ Mencari solusi pemecahan masalah yang disebabkan oleh kesalah-paham tersebut
 - D. _____ Melibatkan pihak lain sebagai penengah dalam penyelesaian konflik
 - E. _____ Kepala ruangan meyakinkan individu yang konflik terhadap pencapaian tujuan bersama yang telah ditetapkan.
7. Bila muncul konflik diruangan anda yang sifatnya tidak terlalu menggagu kinerja perawat, maka kepala ruangan akan,
- A. _____ Tidak melibatkan diri dalam konflik
 - B. _____ Meminta pihak yang konflik untuk selalu menjaga hubungan yang harmonis
 - C. _____ Mengadakan diskusi untuk mencari penyebab konflik
 - D. _____ Mengajak pihak lain sebagai penengah untuk mencari penyebab permasalahan yang ada diruangan.
 - E. _____ Mengajak pihak konflik untuk bersama-sama menjaga kinerja dan lebih meningkatkan kinerja masing-masing

8. Dalam mengatasi konflik diantara kelompok perawat, kepala ruangan akan,
- A. _____ Mengulut-ulur waktu dalam penyelesaian masalah yang terjadi
 - B. _____ Mendorong pihak yang konflik untuk saling menjaga hubungan yang baik
 - C. _____ Mendorong pihak yang konflik untuk mengemukakan pendapat masing-masing sehingga dapat dicari solusi pemecahannya.
 - D. _____ Menyerahkan masalah pada penengah yang tidak memihak kelompok manapun
 - E. _____ Menjelaskan dampak konflik dan mendorong agar kelompok yang terlibat untuk mengidentifikasi hal-hal atau tujuan yang disepakati.



Motivasi perawat pelaksana

Petunjuk pengisian :

Berilah tanda (√) pada jawaban yang menurut saudara tepat.

Jawaban SS = Sangat Setuju S = Setuju

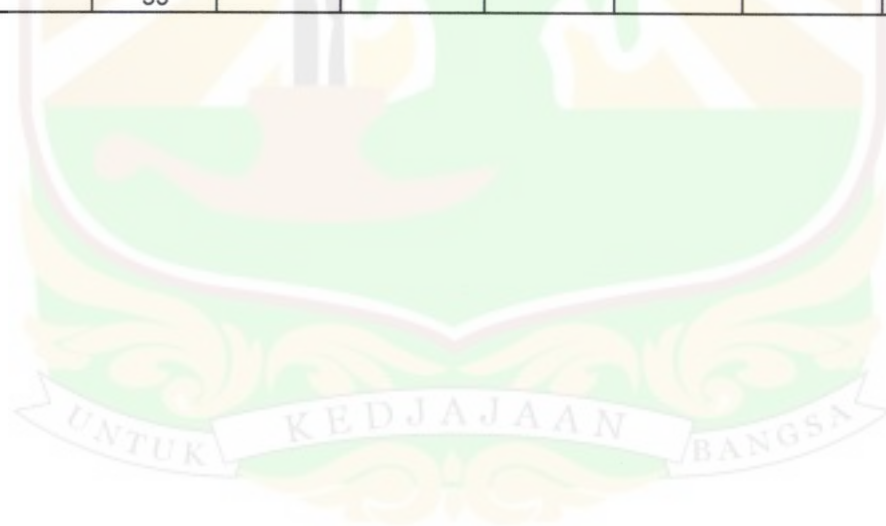
TS = Tidak Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Dalam bekerja, bagi saya imbalan atau gaji adalah hal yang penting				
2.	Sistem penggajian di institusi tempat saya harus sesuai dengan kerjaan yang saya lakukan				
3.	Saya tidak bersemangat bekerja bila tidak ada pemberian insentif tambahan atas suatu prestasi kerja				
4.	Saya tidak bersemangat bekerja bila tersedianya peralatan dan perlengkapan yang mendukung pekerjaan				
5.	Ditempat saya bekerja harus tersedia fasilitas penunjang seperti kamar mandi, tempat parkir dan kantin yang memadai				
6.	Saya kurang bersemangat dalam bekerja bila tidak adanya jaminan atas kesehatan atau keselamatan kerja				
7.	Saya tidak bersemangat dalam bekerja bila hubungan antar karyawan dalam kelompok kerja harmonis				
8.	Saya kurang bersemangat dalam bekerja bila tidak ada kerjasama yang baik antara perawat pelaksana				
9.	Saya tidak bersemangat dalam bekerja bila tidak ada pengawasan dari kepala ruangan terhadap kinerja bawahannya				
10.	Saya berharap diberi kebebasan melakukan suatu metode sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan.				
11.	Saya berharap diberi kesempatan untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi				
12.	Apabila saya mendapat kesempatan memberikan suatu prestasi dalam bekerja maka saya berharap mendapatkan kenaikan pangkat				
13.	Saya berharap diberi kesempatan untuk dapat meningkatkan kemampuan sata melalui pelatihan atau pendidikan				
14.	Dalam bekerja atasan memperlakukan stafnya secara adil				

**MASTER TABEL PELAKSANAAN MANAJEMEN KONFLIK KEPALA RUANGAN DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT PELAKSANA
DIRUANG RAWAT INAP RSUD TELUK KUANTAN TAHUN 2009**

No.	Motivasi Kerja Perawat Pelaksana														Total Skor	Kategori	Pelaksanaan Manajemen Konflik					Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14			Menghindar	Membujuk	Kompromi	Akomodasi	Kolaborasi	
1	4	4	1	2	4	2	1	1	1	2	3	3	4	4	36	Tinggi	9	25	28	40	18	120
2	4	4	1	2	3	2	1	1	1	2	3	3	4	4	35	Tinggi	10	19	38	29	24	120
3	4	4	2	2	3	2	1	1	1	2	3	3	4	4	36	Tinggi	9	21	39	29	22	120
4	4	4	2	2	3	2	1	1	1	2	3	3	4	4	36	Tinggi	9	20	38	29	24	120
5	4	4	1	2	3	2	1	1	1	2	3	3	4	4	35	Tinggi	9	18	38	30	25	120
6	3	4	2	3	2	2	1	1	1	2	3	3	4	4	35	Tinggi	10	20	37	29	24	120
7	3	4	2	2	3	2	1	1	2	2	3	3	3	3	34	Rendah	9	21	28	39	23	120
8	3	4	2	2	3	2	1	1	1	2	3	3	3	3	33	Rendah	15	20	38	27	20	120
9	4	4	2	3	2	2	1	1	1	2	3	3	4	4	36	Tinggi	14	22	38	30	16	120
10	3	4	1	2	3	2	1	1	1	2	3	3	4	4	34	Rendah	12	22	38	30	18	120
11	4	4	2	3	2	2	1	1	1	2	3	3	4	4	36	Tinggi	12	23	37	29	19	120
12	4	3	2	3	2	2	1	1	1	2	3	3	4	3	35	Tinggi	11	24	38	29	18	120
13	4	3	1	2	3	2	1	1	1	2	3	3	4	4	34	Rendah	12	24	30	38	16	120
14	3	3	2	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	35	Tinggi	14	24	35	28	19	120
15	3	4	1	2	3	1	1	1	1	3	3	3	4	3	33	Rendah	14	23	27	39	17	120
16	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	39	Tinggi	16	22	34	21	27	120
17	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	40	Tinggi	16	22	34	21	27	120
18	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	4	4	41	Tinggi	16	22	30	25	27	120
19	3	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	35	Tinggi	16	22	34	21	27	120
20	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	4	4	41	Tinggi	14	23	36	28	19	120
21	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	3	36	Tinggi	14	23	37	30	16	120
22	3	2	2	1	4	1	2	1	2	2	2	2	4	4	32	Rendah	14	22	38	30	16	120
23	3	2	2	1	4	1	2	1	2	2	2	2	4	4	32	Rendah	14	23	28	40	15	120
24	3	2	3	1	4	1	2	1	2	2	2	2	4	4	33	Rendah	13	24	38	30	15	120
25	3	2	2	1	4	1	2	1	2	2	2	2	4	4	32	Rendah	14	23	30	35	18	120
26	3	2	3	2	3	2	1	1	1	2	3	3	4	4	34	Rendah	13	20	34	38	15	120
27	4	3	3	2	3	2	1	1	1	3	3	2	4	4	36	Tinggi	12	24	36	29	19	120
28	3	3	4	2	3	2	1	2	1	2	3	3	3	3	35	Tinggi	12	23	37	32	16	120
29	4	4	3	2	3	2	1	1	1	3	2	3	3	3	35	Tinggi	13	23	36	33	15	120
30	4	3	4	2	2	2	1	1	1	3	2	3	3	4	35	Tinggi	11	23	39	29	18	120

31	4	4	1	2	3	2	1	1	1	2	3	3	4	4	35	Tinggi	9	21	38	29	23	120
32	3	4	2	3	2	2	1	1	1	2	3	3	4	4	35	Tinggi	12	22	38	30	18	120
33	3	4	2	2	3	2	1	1	2	2	3	3	3	3	34	Rendah	9	21	37	31	22	120
34	3	4	2	2	3	2	1	1	1	2	3	3	3	3	33	Rendah	11	24	38	29	18	120
35	4	3	1	2	3	2	1	1	1	2	3	3	4	4	34	Rendah	12	22	38	30	18	120
36	4	4	2	2	3	2	1	1	1	2	3	3	4	4	36	Tinggi	12	23	37	29	19	120
37	4	4	1	2	3	2	1	1	1	2	3	3	4	4	35	Tinggi	14	24	35	28	19	120
38	3	4	2	3	2	2	1	1	1	2	3	3	4	4	35	Tinggi	15	23	37	28	17	120
39	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	40	Tinggi	14	23	36	28	19	120
40	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	4	4	41	Tinggi	12	23	37	29	19	120
41	3	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	35	Tinggi	11	24	38	29	18	120
42	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	4	4	41	Tinggi	16	22	34	21	27	120
43	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	3	36	Tinggi	13	24	38	30	15	120
44	3	2	2	1	4	1	2	1	2	2	2	2	4	4	32	Rendah	11	23	39	29	18	120
45	4	3	3	2	2	2	1	1	1	2	3	3	3	3	33	Rendah	13	22	31	39	15	120
46	4	3	3	2	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3	34	Rendah	13	23	36	33	15	120
47	4	4	3	2	2	2	1	1	1	3	3	3	4	4	37	Tinggi	12	24	36	29	19	120
48	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	3	3	3	32	Rendah	14	23	37	30	16	120
49	3	3	3	3	2	2	1	1	1	3	3	3	4	4	36	Tinggi	14	22	38	30	16	120
Jumlah															1733		614	1098	1746	1478	944	
Median															35							



**MASTER TABEL PELAKSANAAN MANAJEMEN KONFLIK KEPALA RUANGAN DENGAN MOTIVASI KERJA
PERAWAT PELAKSANA DI RUANG RAWAT INAP RSUD TELUK KUANTAN**

No.	Nama Inisial	Motivasi Kerja Perawat Pelaksana														Total Skor	Kategori	Pelaksanaan Manajemen Konflik
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14			
1	E	4	4	1	2	4	2	1	1	1	2	3	3	4	4	36	1	4
2	F	4	4	1	2	3	2	1	1	1	2	3	3	4	4	35	1	3
3	N	4	4	2	2	3	2	1	1	1	2	3	3	4	4	36	1	3
4	R	4	4	2	2	3	2	1	1	1	2	3	3	4	4	36	1	3
5	D	4	4	1	2	3	2	1	1	1	2	3	3	4	4	35	1	3
6	Y	3	4	2	3	2	2	1	1	1	2	3	3	4	4	35	1	3
7	W	3	4	2	2	3	2	1	1	2	2	3	3	3	3	34	2	4
8	E	3	4	2	2	3	2	1	1	1	2	3	3	3	3	33	2	3
9	D	4	4	2	3	2	2	1	1	1	2	3	3	4	4	36	1	3
10	S	3	4	1	2	3	2	1	1	1	2	3	3	4	4	34	2	3
11	J	4	4	2	3	2	2	1	1	1	2	3	3	4	4	36	1	3
12	N	4	3	2	3	3	2	1	1	1	2	3	3	4	3	35	1	3
13	B	4	3	1	2	3	2	1	1	1	2	3	3	4	4	34	2	4
14	N	3	3	2	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	35	1	3
15	S	3	4	1	2	3	1	1	1	1	3	3	3	4	3	33	2	4
16	K	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	39	1	3
17	W	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	40	1	3
18	R	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	4	4	41	1	3
19	M	3	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	35	1	3
20	D	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	4	4	41	1	3
21	R	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	3	36	1	3
22	Y	3	2	2	1	4	1	2	1	2	2	2	2	4	4	32	2	3
23	R	3	2	2	1	4	1	2	1	2	2	2	2	4	4	32	2	4
24	R	3	2	3	1	4	1	2	1	2	2	2	2	4	4	33	2	3
25	R	3	2	2	1	4	1	2	1	2	2	2	2	4	4	32	2	3
26	A	3	2	3	2	3	2	1	1	1	2	3	3	4	4	34	2	3
27	D	4	3	3	2	3	2	1	1	1	3	3	2	4	4	36	1	3
28	H	3	3	4	2	3	2	1	2	1	2	3	3	3	3	35	1	3
29	E	4	4	3	2	3	2	1	1	1	3	2	3	3	3	35	1	3
30	T	4	3	4	2	2	2	1	1	1	3	2	3	3	4	35	1	3

Keterangan :

Motivasi :

1. Kategori Tinggi
2. Kategori Rendah

Pelaksanaan Manajemen

Konflik :

1. Menghindar
2. Membujuk
3. Kompromi
4. Akomodasi
5. Kolaborasi

**MASTER TABEL PELAKSANAAN MANAJEMEN KONFLIK KEPALA RUANGAN DENGAN MOTIVASI KERJA
PERAWAT PELAKSANA DI RUANG RAWAT INAP RSUD TELUK KUANTAN**

No.	Nama Inisial	Motivasi Kerja Perawat Pelaksana														Total Skor	Kategori	Pelaksanaan Manajemen Konflik
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14			
31	P	4	4	1	2	3	2	1	1	1	2	3	3	4	4	35	1	3
32	W	3	4	2	3	2	2	1	1	1	2	3	3	4	4	35	1	3
33	Y	3	4	2	2	3	2	1	1	2	2	3	3	3	3	34	2	3
34	R	3	4	2	2	3	2	1	1	1	2	3	3	3	3	33	2	3
35	M	4	3	1	2	3	2	1	1	1	2	3	3	4	4	34	2	3
36	F	4	4	2	2	3	2	1	1	1	2	3	3	4	4	36	1	3
37	R	4	4	1	2	3	2	1	1	1	2	3	3	4	4	35	1	3
38	Y	3	4	2	3	2	2	1	1	1	2	3	3	4	4	35	1	3
39	E	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	40	1	3
40	S	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	4	4	41	1	3
41	I	3	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	35	1	3
42	M	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	4	4	41	1	3
43	W	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	3	36	1	3
44	R	3	2	2	1	4	1	2	1	2	2	2	2	4	4	32	2	3
45	Y	4	3	3	2	2	2	1	1	1	2	3	3	3	3	33	2	4
46	R	4	3	3	2	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3	34	2	3
47	R	4	4	3	2	2	2	1	1	1	3	3	3	4	4	37	1	3
48	B	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	3	3	3	32	2	3
49	D	3	3	3	3	2	2	1	1	1	3	3	3	4	4	36	1	3

Keterangan :

Motivasi :

1. Kategori Tinggi
2. Kategori Rendah

Pelaksanaan Manajemen
Konflik :

- 1.Menghindar
- 2.Membujuk
- 3.Kompromi
- 4.Akomodasi
- 5.Kolaborasi

Lampiran 7

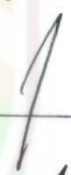
KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA : Rona Putria

No. BP : 07921046

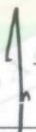
Judul Proposal : Hubungan Pelaksanaan Manajemen Konflik Oleh Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana

Pembimbing I : Yulastri Arif, M.Kep

Tanggal	Kegiatan	Paraf
26/2-09	KONSUL BAB V, PERBAIKAN TABEL DISTRIBUSI FREKUENSI	
4/3-09	KONSUL BAB VI, PERBAIKAN ANALISIS BIVARIAT	
12/3-09	ABSTRAK	
12/3-09	Ace u/lan Hani	

KARTU BIMBINGAN PROPOSAL

NAMA : Rona Putria
No. BP : 07921046
Judul Proposal : Hubungan Pelaksanaan Manajemen Konflik Oleh Kepala Ruang Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana
Pembimbing I : Yulastri Arif, M.Kep

Tanggal	Kegiatan	Paraf
3/11-2008	KONSUL JUDUL DAN SHARING TENTANG RISET	
24/11-2008	KONSUL JUDUL DAN BAB I, PERBAIKAN BAB I	
12/12-2008	PERBAIKAN BAB I TENTANG LATAR BELAKANG DAN TUJUAN PENELITIAN	
9/1-2009	KONSUL BAB II, BAB III, DAN BAB IV. PERBAIKAN HIPOTESIS, DEFINISI OPERASIONAL, PEMECAHAN DATA	
19/1-2009	DEFINISI OPERASIONAL SESUAIKAN DENGAN PIRABAB II, PERBAIKAN KUISIONEK	
2/2-2009	KUISIONEK SESUAIKAN DS PIRABAB II	
	Aee ujian proposal.	

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA : Rona Putria

No. BP : 07921046

Judul Proposal : Hubungan Pelaksanaan Manajemen Konflik Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana

Pembimbing II : Yulius, SKp

[illegible]

KARTU BIMBINGAN PROPOSAL

NAMA : Rona Putria
No. BP : 07921046
Judul Proposal : Hubungan Pelaksanaan Manajemen Konflik Oleh Kepala Ruang Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana
Pembimbing II : Yulius, SKp

Tanggal	Kegiatan	Paraf
17/12-2008	KONSUL JUDUL, BAB I	
25/11-2008	PERBAIKAN BAB 1,	
4/12-2008	BAB I, II, IV	
23/12-2008	PERBAIKAN BAB I, BAB II DAN BAB IV	
20/1-2009	PERBAIKAN DEFINISI OPERASIONAL, ANALISA DATA, DAN KUESIONER	
28/1-2009	PERBAIKAN KUESIONER	
	Acc u/ disampaikan	

Kurikulum Vitae

Nama : RONA PUTRIA
Tempat/Tanggal lahir : Bangkinang/ 18 September 1982
Status : Belum Menikah
Agama : Islam
Pekerjaan : Mahasiswa PSIK FK UNAND
Nama Orang Tua :
Nama Ayah : MASRI
Nama Ibu : SYAMSIWAR
Alamat : Samping SDN 012 Koto Kari no. 24 RT/RW 02/02
Teluk Kuantan Kec. Kuantan Tengah Kab. Kuantan
Singingi RIAU

Riwayat Pendidikan

- 1) SD Negeri 026 Pulau : Tamat 1994
Godang Kari Teluk
Kuantan Kec. Kuantan
Tengah Kab. Kuantan
Singingi RIAU
- 2) SMPN Negeri 04 Teluk : Tamat 1997
KUantan KEc. Kuantan
Tengah Kab. Kuantan
Singingi RIAU
- 3) SMUN Negeri 1 Teluk : Tamat 2000
Kuantan Kec.Kuantan
Tengah Kab. Kuantan
Singingi RIAU
- 4) AKPER Nan Tongga : Tamat 2003
Lubuk Alung Kab.
Pariaman SUMBAR
- 5) Program Studi Ilmu : Tahun 2007-sampai Sekarang
Keperawatan UNAND
Padang

Riwayat Pekerjaan

- Perawat Puskesmas Inuman kab.Kuantan Singingi RIAU dari Januari 2005 sampai Sekarang

Frequencies

Statistics

		JENIS KELAMIN	STATUS KEPEGA WAIAN	PENDIDIKAN	Motivasi Kerja Perawat Pelaksana	Pelaksanaan Manajemen Konflik
N	Valid	49	49	49	49	49
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	2	4.1	4.1	4.1
	Wanita	47	95.9	95.9	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

STATUS KEPEGAWAIAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	14	28.6	28.6	28.6
	Kontrak Daerah	4	8.2	8.2	36.7
	Non Kontrak Daerah	31	63.3	63.3	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1 Keperawatan	1	2.0	2.0	2.0
	D-III Keperawatan	47	95.9	95.9	98.0
	SPK	1	2.0	2.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Motivasi Kerja Perawat Pelaksana

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	32	65.3	65.3	65.3
	Rendah	17	34.7	34.7	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Pelaksanaan Manajemen Konflik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kompromi	43	87.8	87.8	87.8
	Akomodasi	6	12.2	12.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Motivasi Kerja Perawat Pelaksana * Pelaksanaan Manajemen Konflik	49	100.0%	0	.0%	49	100.0%

Motivasi Kerja Perawat Pelaksana * Pelaksanaan Manajemen Konflik Crosstabulation

			Pelaksanaan Manajemen Konflik		Total
			Kompromi	Akomodasi	
Motivasi Kerja Perawat Pelaksana	Tinggi	Count	31	1	32
		% within Motivasi Kerja Perawat Pelaksana	96.9%	3.1%	100.0%
	Rendah	Count	12	5	17
		% within Motivasi Kerja Perawat Pelaksana	70.6%	29.4%	100.0%
Total		Count	43	6	49
		% within Motivasi Kerja Perawat Pelaksana	87.8%	12.2%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	7.139 ^b	1	.008	.015	.015
Continuity Correction ^a	4.902	1	.027		
Likelihood Ratio	6.937	1	.008		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	6.994	1	.008		
N of Valid Cases	49				

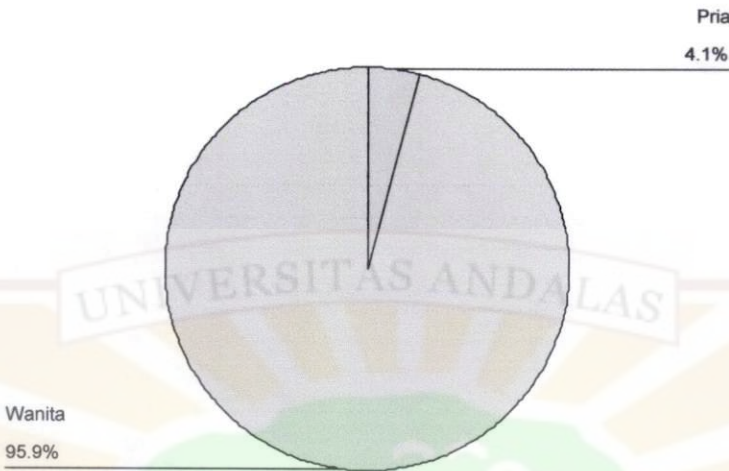
- a. Computed only for a 2x2 table
- b. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.08.

Risk Estimate

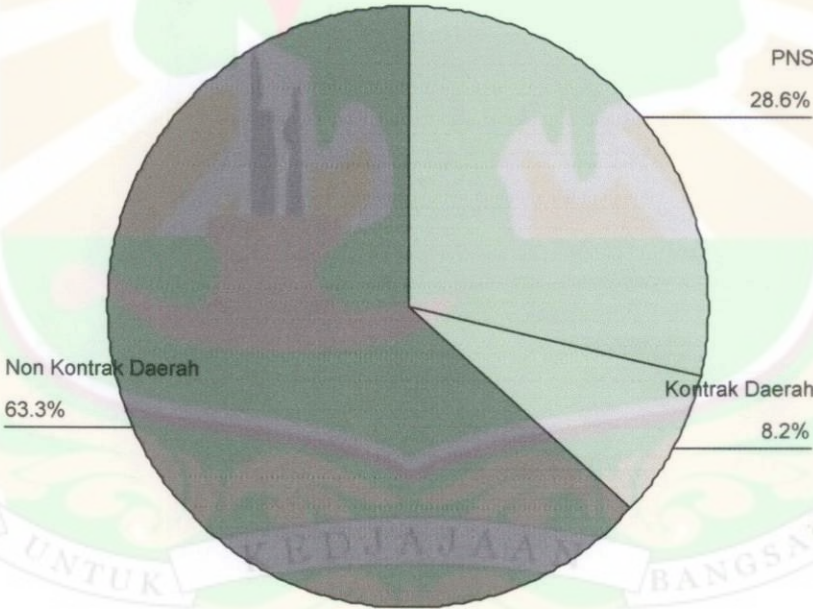
	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Motivasi Kerja Perawat Pelaksana (Tinggi / Rendah)	12.917	1.364	122.313
For cohort Pelaksanaan Manajemen Konflik = Kompromi	1.372	1.003	1.877
For cohort Pelaksanaan Manajemen Konflik = Akomodasi	.106	.013	.838
N of Valid Cases	49		

Pie Chart

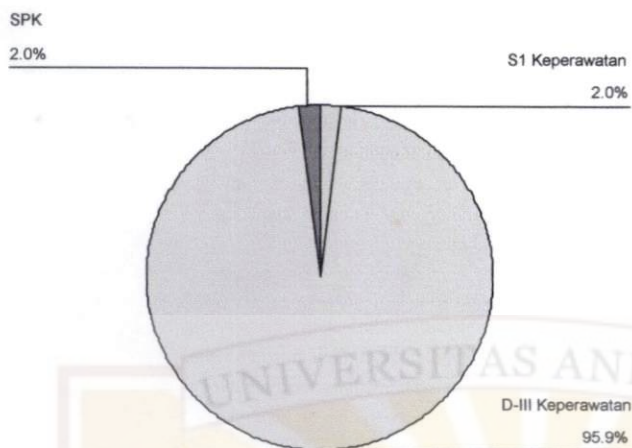
JENIS KELAMIN



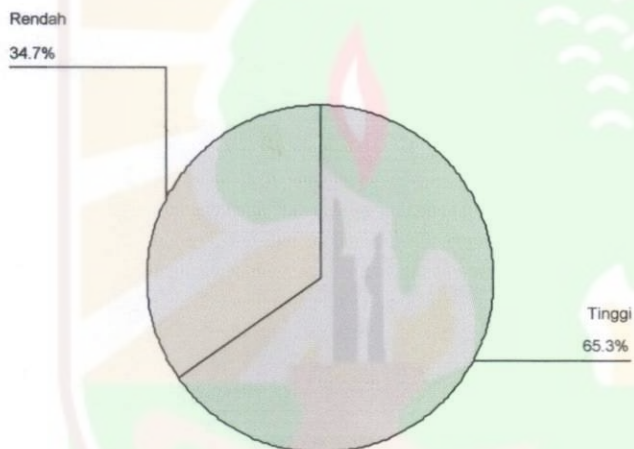
STATUS KEPEGAWAIAN



PENDIDIKAN



Motivasi Kerja Perawat Pelaksana



Pelaksanaan Manajemen Konflik

