

BAB VII PENUTUP

Bab ini menguraikan kesimpulan yang telah didapat dari hasil penelitian dan memberikan saran yang terkait dengan masalah penelitian. Adapun kesimpulan dan saran diuraikan sebagai:

A. KESIMPULAN

Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Karakteristik responden menurut usia didapatkan bahwa usia responden berkisar antara 21 sampai 45 tahun dengan nilai tengah usia perawat 28 tahun. Sebagian besar responden (82,6%) berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan pendidikan didapatkan lebih dari separuh perawat (62,4%) berpendidikan DIII keperawatan. Karakteristik responden berdasarkan jabatan didapatkan sebanyak 88,8% perawat pelaksana. Sebagian besar responden merupakan pegawai kontrak atau relawan (60,7%) dengan lama bekerja 0-1 tahun. (55,6%)
2. Jenis konflik banyak yaitu konflik intrakelompok dengan nilai rerata skor sebesar $0,59 \pm 0,31$, lalu konflik *competitive* dengan rerata $0,58 \pm 0,43$ dan konflik intrapersonal yang mempunyai nilai rerata $0,37 \pm 0,25$.
3. Penyebab konflik yang paling banyak sering terjadi yaitu dari karakter individu sebanyak 50,6 % .

4. Strategi paling banyak digunakan kolaborasi dengan nilai rerata skor sebesar $4,09 \pm 0,43$, selanjutnya strategi kompromi dalam menyelesaikan konflik dengan nilai rerata skor $4,07 \pm 0,46$
5. Terdapat korelasi antara usia perawat dengan strategi penyelesaian konflik akomodasi. Pendidikan memiliki perbedaan signifikan dengan strategi penyelesaian konflik menjauhi. Pendidikan DIII lebih cenderung melakukan strategi penyelesaian konflik menjauhi dibandingkan pendidikan lainnya. Lama bekerja ada perbedaan signifikan strategi penyelesaian konflik pada menjauhi. Perawat yang masa kerja 0-1 tahun mempunyai perbedaan signifikan dalam mengambil strategi penyelesaian konflik menjauhi.
6. Terdapat korelasi jenis konflik interpersonal dan intrapersonal dengan strategi kompetisi kekuatan korelasi lemah arah positif. Terdapat korelasi jenis konflik interkelompok dengan strategi kompromi kekuatan korelasi lemah dengan arah negatif. Terdapat korelasi jenis konflik disruptive dengan strategi kompetisi, menghindari dan kompromi. Pada jenis konflik *competitive* terdapat korelasi dengan strategi kolaborasi, akomodasi, kompetisi dan kompromi.
7. Terdapat perbedaan bermakna penyebab konflik karakter individu dengan strategi penyelesaian konflik kolaborasi, akomodasi dan kompromi.

B. SARAN

Berdasarkan pada temuan penelitian yang telah disimpulkan maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan dalam pemilihan tenaga perawat yang dibutuhkan untuk ruangan isolasi COVID-19 untuk tenaga perawat diharapkan lebih banyak dengan tingkat pendidikan S1 Ners dan pengalaman bekerja lebih 1 tahun.

Perlu adanya aturan untuk rolling ke ruang rawatan *greenzone* sebelum ditempatkan diruangan COVID-19 terlebih dahulu. Peran dari kepala ruangan untuk secara rutin mengadakan pre dan post *conference* dan pertemuan bulanan untuk meningkatkan komunikasi dalam tim keperawatan sehingga meminimalkan terjadinya konflik dalam keperawatan dan bisa mencari solusi dalam penyelesaian masalah. Perawat manajer dapat memberikan motivasi agar semangat dalam bekerja memberikan pelayanan kepada pasien.

Bidang keperawatan perlu mengadakan pelatihan atau workshop mengenai komunikasi efektif bagi perawat di RSUP Dr M Djamil Padang untuk memperbarui pengetahuan mengenai komunikasi efektif kepada pasien, keluarga pasien dan tenaga kesehatan lainnya.

2. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi ilmiah dalam perkembangan ilmu keperawatan khususnya yang berkaitan dengan manajemen konflik.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menindaklanjuti penelitian ini, yaitu:

- a. Penelitian yang bersifat intervensi terhadap perilaku perawat dalam manajemen konflik keperawatan.
- b. Peneliti berharap perlu dilakukan dengan penelitian yang bersifat kualitatif ataupun *mix methode* dengan langsung melibatkan manajemen rumah sakit.

