

BAB V PENUTUP

V.1 Kesimpulan

Konklusi yang dapat diambil dari gambaran karakteristik perawat didominasi umur ≥ 30 tahun sebanyak 69,5%, mayoritas 82,4% diantaranya berjenis kelamin perempuan dan sebanyak 82,4% perawat telah berstatus menikah, tingkat pendidikan perawat mayoritas adalah D3 Keperawatan berjumlah 74% serta lama kerja perawat lebih dominan ≥ 5 tahun yaitu 74% perawat. Pada ruang rawat inap RSUD Pasar Minggu 53,4% memiliki kategori kurang baik dalam menerapkan gaya manajemen konflik dan kepuasan kerja perawat diketahui dalam kategori puas mendominasi yaitu 51,1%.

Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya manajemen konflik dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Pasar Minggu selaras dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kemampuan pengelolaan manajemen konflik mempengaruhi kepuasan kerja dimana semakin baik tingkat pengelolaan konflik maka semakin tinggi kepuasan kerja tersebut. Terdapat pula hubungan yang signifikan antara masing-masing gaya manajemen konflik yaitu kolaborasi, akomodasi, dan kompromi dengan kepuasan kerja perawat. Sedangkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara gaya menghindar dan gaya kompetisi dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Pasar Minggu.

V.2 Saran

Peneliti memberikan beberapa saran dan masukan berupa rekomendasi kepada pihak terkait berdasarkan hasil penelitian, antara lain:

a. Bagi Pelayanan Rumah Sakit

Penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi/masukan untuk pihak manajemen rumah sakit dalam meningkatkan kualitas sumber daya perawat dengan mempertahankan dan meningkatkan gaya manajemen konflik yang sudah ada serta mengadakan pelatihan/seminar terkait

penerapan gaya manajemen konflik kepada seluruh perawat sehingga tercapainya kepuasan dan produktifitas yang lebih baik.

b. Bagi Profesi Perawat

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi seluruh perawat untuk memperhatikan dan menerapkan gaya manajemen konflik yang baik dalam menghadapi sebuah situasi sehingga memaksimalkan peran perawat dalam memberikan kualitas pelayanan terbaik dan tercapainya kepuasan kerja.

c. Bagi Pendidikan

Penelitian yang telah dilakukan diharapkan dapat dijadikan acuan bagi penelitan selanjutnya sebagai bentuk referensi untuk mengembangkan dan melengkapi keterbatasan penelitian terkait gaya manajemen konflik dan kepuasan kerja. Peneliti selanjutnya disarankan dapat menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan dapat melakukan penelitian dengan *novelty*/kebaruan terkait desain dan metode penelitian berbeda.