

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **V.1 Kesimpulan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas perawat di Rumah Sakit Siloam Jantung Diagram Cinere berusia 20–40 tahun, berjenis kelamin perempuan, memiliki pendidikan terakhir S1+Ners, dan masa kerja 1–10 tahun. Sebagian besar perawat memiliki status belum menikah, dengan penilaian manajemen konflik yang baik serta motivasi kerja yang baik. Analisis hubungan antara manajemen konflik dan motivasi kerja mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan dengan p-value sebesar 0,013.

Nilai OR sebesar 1,969 menunjukkan kecenderungan bahwa adanya potensi kecenderungan bahwa perawat dengan manajemen konflik yang baik lebih berisiko 2 kali memiliki motivasi kerja yang baik dibandingkan dengan perawat dengan manajemen konflik yang kurang baik. Meskipun demikian, diperlukan perhatian lebih lanjut dalam pengelolaan konflik di tempat kerja untuk mendukung peningkatan motivasi kerja.

#### **V.2 Saran**

##### **V.2.1 Bagi Rumah Sakit**

Pihak manajemen rumah sakit perlu mengembangkan program pelatihan manajemen konflik yang berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan perawat dalam menyelesaikan konflik. Selain itu, penghargaan dan insentif berbasis kinerja dapat diterapkan untuk mendorong motivasi kerja yang lebih baik di kalangan perawat.

##### **V.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan studi dengan melibatkan lebih banyak rumah sakit dan responden guna memperoleh data yang lebih representatif. Peneliti juga dapat menggali faktor-faktor lain yang berpotensi

**Shane Amaranta Sigit, 2025**

**HUBUNGAN PENILAIAN MANAJEMEN KONFLIK DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT SILOAM JANTUNG DIAGRAM CINERE**

UPN “Veteran” Jakarta, Fakultas Ilmu Kesehatan, Keperawatan Program Sarjana  
{[www.upnvj.ac.id](http://www.upnvj.ac.id) – [www.library.upnvj.ac.id](http://www.library.upnvj.ac.id) – [www.repository.upnvj.ac.id](http://www.repository.upnvj.ac.id)}

memengaruhi motivasi kerja, seperti beban kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

### **V.2.3 Bagi Perawat**

Perawat diharapkan terus mengembangkan keterampilan komunikasi dan resolusi konflik melalui pelatihan atau pendidikan tambahan. Selain itu, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan kualitas pelayanan kepada pasien.