

**PENGARUH GAYA MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP KINERJA
PERAWAT DI RUMAH SAKIT BETHESDA LEMPUYANGWANGI
YOGYAKARTA**



Disusun Oleh :

ELITA ISABELLA NUGROHO

11140016

FAKULTAS BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2018/2019

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen**

**Disusun Oleh :
ELITA ISABELLA NUGROHO
11140016**



**FAKULTAS BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA
2018/2019**

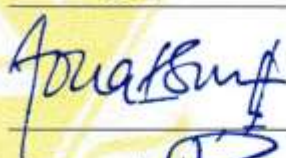
HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :
PENGARUH GAYA MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP KINERJA
PERAWAT DI RUMAH SAKIT BETHESDA LEMPUYANGWANGI
YOGYAKARTA

telah diajukan dan dipertahankan oleh :

ELITA ISABELLA NUGROHO
11140016

dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana
dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana
Manajemen pada tanggal 28 Maret 2019

Nama Dosen	Tanda Tangan
1. Dr. Heru Kristanto, S.E, M.T (Ketua Tim/Dosen Penguji)	
2. Jonathan Herdioko, S.E, MM (Dosen Penguji)	
3. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si (Dosen Penguji/Dosen Penguji)	

Yogyakarta, **12 APR 2019**

Disahkan Oleh:

Dekan,



Dr. Singgih Santoso, MM

Wakil Dekan 1 Manajemen,



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul “PENGARUH GAYA MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT BETHESDA LEMPUYANGWANGI YOGYAKARTA”.

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruanh Tinggi atau Instansi manapun, kecuali sebagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 17 Desember 2018

Yang Menyatakan



Elita Isabella Nugroho

11140016

MOTTO

“Jika kamu benar menginginkan sesuatu, kamu akan menemukan caranya.

Namun jika tak serius, kau hanya akan menemukan alasan”

“Tetap jadi diri sendiri di dunia yang tanpa henti hentinya berusaha mengubahmu adalah pencapaian yang hebat”

(Ralph Waldo Emerson)

“Lakukan yang terbaik, sehingga aku tak akan menyalahkan diriku sendiri atas segalanya”

(Penulis)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Ku persembahkan karya sederhana ini

Ku tulis untaian kata persembahan ini dengan menahan tangis haru

Sebagai wujud syukur dan terima kasihku untuk

1. Tuhan Yesus Kristus
2. Bapak (Bambang Nugroho)
3. Ibu (Yohana Lo Lie Ing)
4. Teman-teman manajemen angkatan 2014

yang selalu memberi motivasi,
memberi semangat dalam menyelesaikan skripsi

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa kasih dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH GAYA MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT BETHESDA LEMPUYANGWANGI YOGYAKARTA” Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Bisnis Jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.

Dengan selesainya skripsi ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu selama proses penyusunan skripsi ini. Ucapan terima kasih disampaikan dengan hormat kepada :

1. Dr. Singgih Santoso, MM, sebagai Dekan Fakultas Bisnis.
2. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D, selaku Ketua Program Studi Manajemen.
3. Jonathan Herdioko, SE., MM selaku Wakil Dekan III Fakultas Bisnis yang selama ini sudah memberikan arahan dan bimbingan dalam segala bentuk proses dalam kegiatan organisasi kemahasiswaan selama masa kuliah.
4. Dra. Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi, atas bimbingan dan arahan-Nya hingga tersusunnya skripsi ini.
5. Keluarga besar Wadah Foundation dan Yayasan Arsari Djoyohadikusumo yang telah memberikan dukungan baik moril dan materi.
6. Teman – teman anggota Lembaga Kemahasiswaan Fakultas Bisnis terkhususnya anggota Badan Perwakilan Mahasiswa Fakultas Bisnis untuk dukungan dan pengertiannya sehingga saya dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab saya dengan baik.

7. Bapak Edi Nugroho yang telah memberikan masukan dan arahan untuk mengolah data.
8. Teman – teman yang sama-sama berjuang sampai selesai mengerjakan skripsi (Richa, Tasya, Desy, Kevin, Coi, Yesica, Deskur, Yuni, Susela, Monik, Thalia, Dwiky, Kartika, Noverita,) dan teman- teman konsentrasi MSDM angkatan 1 (Michele, Sayoga, Iphy, Iriyani, Fanni, Luzia).
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesai penyusunan skripsi.

Penulis,

Elita Isabella Nugroho

NIM: 11140016

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengajuan	ii
Halaman Persetujuan	iii
Halaman Pernyataan	iv
Halaman Motto	v
Halaman Persembahan	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran	xiv
Abstrak	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	2
1.3. Batasan Masalah	2
1.4. Tujuan Penelitian	5
1.5. Manfaat Penelitian	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Kinerja	7
2.1.2 Manajemen Konflik	12
2.2 Penelitian Terdahulu	22

2.3	Kerangka Berpikir dan Pengembangan Hipotesis	24
2.4	Model Penelitian.....	27
2.5.	Gambaran Umum Perusahaan	29
2.5.1.	Latar Belakang Perusahaan.....	29
2.5.2.	Visi Misi Perusahaan	30
2.5.3.	Struktur Organisasi	31
2.5.4.	Job Deskripsi.....	31
BAB 3	METODE PENELITIAN.....	37
3.1.	Desain Penelitian	37
3.1.1	Tempat dan Waktu Penelitian	37
3.1.2	Devinisi Operasional Variabel.....	38
3.1.3	Populasi dan Sampel.....	41
3.1.4	Teknik Pengumpulan Data	42
3.2.	Instrumen Penelitian.....	44
3.3.	Uji Instrumen.....	44
3.3.1	Uji Validitas	44
3.3.2	Uji Reabilitas	45
3.4.	Teknik Analisis Data.....	46
3.4.1.	Analisis Deskriptif	46
3.4.2.	Analisis Regresi Berganda	46
3.4.3.	Uji Delta Koefisien Determinasi (r^2).....	47
3.4.4.	Uji F (Simultan)	48
3.4.5.	Uji t	48

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Hasil Penelitian	49
4.1.1. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	50
4.1.2. Hasil Analisis Deskriptif	53
4.1.3 Analisis Regresi Berganda	56
4.1.4. Uji Delta Koefisien Determinasi (r^2)	58
4.1.5. Uji F (Simultan)	58
4.1.6. Uji t	60
4.2 Pembahasan Hasil	62
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	65
5.1 Kesimpulan	65
5.2 Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN	70

Daftar Tabel

Tabel 1 : Kisi- kisi Instrumen Penelitian	44
Tabel 2 :Hasil Uji Validitasi Variabel Gaya Manajemen Kolaborasi.....	50
Tabel 3:Hasil Uji Validitasi Variabel Gaya Manajemen Menghindar.....	50
Tabel 4:Hasil Uji Validitasi Variabel Gaya Manajemen Kompetisi	51
Tabel 5:Hasil Uji Validitasi Variabel Gaya Manajemen Akomodasi.....	51
Tabel 6:Hasil Uji Validitasi Variabel Gaya Manajemen Kompromi.....	52
Tabel 7:Hasil Uji Validitasi Variabel Kinerja Perawat.....	52
Tabel 8:Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	53
Tabel 9:Karakteristik Responden berdasarkan Usia	54
Tabel 10:Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 11:Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	55
Tabel 12:Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	55
Tabel 13:Hasil Analisis Regresi Berganda	56
Tabel 14. Uji Delta Koefisien Determinasi (r^2)	58
Tabel 15: Hasil Uji F	60
Tabel 16: Hasil Uji t.....	61

Daftar Gambar

Gambar 1 : Paradigma Penelitian27

Gambar 2 : Struktur Organisasi Rumah Sakit Bethesda Lempuyangwangi

Yogyakarta29

©UKDW

Daftar Lampiran

Lampiran 1: Kuisisioner	70
Lampiran 2: Uji validitas dan Uji Reabilitas	73
Lampiran 3: Uji karakteristik Responden	76
Lampiran 4: Tabel r	77
Lampiran 5: Uji Regresi Berganda	78
Lampiran 6: Surat Izin Penelitian	79
Lampiran 7: Surat Kesbangpol	80
Lampiran 8: Formulir Revisi Judul Skripsi	81
Lampiran 9: Perubahan/Revisi Judul Skripsi	82

PENGARUH GAYA MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP KINERJA PERAWAT

DI RUMAH SAKIT BETHESDA LEMPUYANGWANGI YOGYAKARTA

ABSTRAK

Oleh: Elita Isabella Nugroho

NIM : 11140016

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya manajemen konflik (kolaborasi, menghindar, kompetisi, akomodasi, dan kompromi) terhadap kinerja perawat. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif.

Penelitian dilakukan kepada perawat Rumah Sakit Bethesda Lempuyangwangi Yogyakarta. Jumlah responden pada penelitian ini adalah 60 orang terdiri dari 20 persen laki-laki dan 40 persen perempuan. Untuk mengolah data pada penelitian ini digunakan *IBM SPSS Statistics* sebagai alat analisis. Hasil penelitian adalah (1) Tidak terdapat pengaruh signifikan gaya manajemen konflik kolaborasi terhadap kinerja perawat, (2) Tidak terdapat pengaruh signifikan gaya manajemen konflik menghindar terhadap kinerja perawat, (3) Tidak terdapat pengaruh signifikan gaya manajemen konflik kompetisi terhadap kinerja perawat, (4) Tidak terdapat pengaruh signifikan gaya manajemen konflik akomodasi terhadap kinerja perawat, (5) Terdapat pengaruh signifikan gaya manajemen konflik kompromi terhadap kinerja perawat.

Kata Kunci: Gaya Manajemen Konflik, Kinerja Perawat

ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of collaborative conflict management style (avoidance, competition, accommodation, and compromise) toward the nurse performance. This study uses descriptive quantitative methods.

The study was conducted on nurses at Bethesda Lempuyangwangi Hospital in Yogyakarta. The number of respondents in this study was 60 people consisting of 20 percent male and 40 percent female, To process the data in this study used IBM SPSS Statistics as an analytical tool. Results of the study were (1) There is no significant influence of collaborative conflict management style on nurse performance, (2) There is no significant influence of avoidance conflict management style on nurse performance, (3) There is no significant influence of competition conflict management style on nurse performance, (4) There is no significant influence of accommodation conflict management style on nurse performance, (5) There is a significant influence of conflict management style of compromise on nurse performance.

Keywords: Management Conflict style Conflict, Nurses Performance

PENGARUH GAYA MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP KINERJA PERAWAT

DI RUMAH SAKIT BETHESDA LEMPUYANGWANGI YOGYAKARTA

ABSTRAK

Oleh: Elita Isabella Nugroho

NIM : 11140016

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya manajemen konflik (kolaborasi, menghindar, kompetisi, akomodasi, dan kompromi) terhadap kinerja perawat. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif.

Penelitian dilakukan kepada perawat Rumah Sakit Bethesda Lempuyangwangi Yogyakarta. Jumlah responden pada penelitian ini adalah 60 orang terdiri dari 20 persen laki-laki dan 40 persen perempuan. Untuk mengolah data pada penelitian ini digunakan *IBM SPSS Statistics* sebagai alat analisis. Hasil penelitian adalah (1) Tidak terdapat pengaruh signifikan gaya manajemen konflik kolaborasi terhadap kinerja perawat, (2) Tidak terdapat pengaruh signifikan gaya manajemen konflik menghindar terhadap kinerja perawat, (3) Tidak terdapat pengaruh signifikan gaya manajemen konflik kompetisi terhadap kinerja perawat, (4) Tidak terdapat pengaruh signifikan gaya manajemen konflik akomodasi terhadap kinerja perawat, (5) Terdapat pengaruh signifikan gaya manajemen konflik kompromi terhadap kinerja perawat.

Kata Kunci: Gaya Manajemen Konflik, Kinerja Perawat

ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of collaborative conflict management style (avoidance, competition, accommodation, and compromise) toward the nurse performance. This study uses descriptive quantitative methods.

The study was conducted on nurses at Bethesda Lempuyangwangi Hospital in Yogyakarta. The number of respondents in this study was 60 people consisting of 20 percent male and 40 percent female, To process the data in this study used IBM SPSS Statistics as an analytical tool. Results of the study were (1) There is no significant influence of collaborative conflict management style on nurse performance, (2) There is no significant influence of avoidance conflict management style on nurse performance, (3) There is no significant influence of competition conflict management style on nurse performance, (4) There is no significant influence of accommodation conflict management style on nurse performance, (5) There is a significant influence of conflict management style of compromise on nurse performance.

Keywords: *Management Conflict style Conflict, Nurses Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rumah Sakit Bethesda Lempuyangwangi Yogyakarta dikenal sebagai pusat layanan kesehatan yang terbaik di kota Yogyakarta dan dikenal memiliki standar kesehatan yang tinggi, yang tercermin pada kualitas para tenaga medisnya. Untuk itu banyak sekali masyarakat yang datang ke Rumah Sakit Bethesda Lempuyangwangi Yogyakarta karena mereka mengetahui bahwa tenaga medisnya memiliki kualitas yang baik dan dapat dipercaya. Pekerjaan perawat tidaklah mudah karena mereka berinteraksi langsung dengan pasien, sehingga sering memicu terjadinya konflik dan stres kerja, perawat yang tidak dapat menyeimbangkan waktunya baik pekerjaan dan keluarga maka sering timbul konflik yang biasa disebut konflik antara pekerjaan dan keluarga, dengan adanya konflik antara pekerjaan dan keluarga sering memicu terjadinya stres di tempat kerja, hal ini jika tidak ditangani akan berdampak pada penurunan kinerja perawat tersebut.

Konflik dalam organisasi yang dikelola sedemikian rupa berdasarkan jenis penanganannya akan bermuara pada kinerja organisasi. Hal ini diperkuat oleh Atteya (2013) yang menjelaskan bahwa terdapat kolerasi positif yang tinggi antara strategi *collaboration* dan *compromise* terhadap tingginya kinerja. Strategi *accomodation* memberikan hasil kinerja dalam tingkat menengah, sedangkan strategi *competition* dan *avoiding* memberikan hasil yang rendah terhadap kinerja. Rahim dan Bonoma (1979) menjelaskan bahwa penanganan konflik terdiri dari *integrating*, *obliging*, *dominating*, *avoiding*, *compromising* yang kemudian diklasifikasikan sehingga melahirkan dua dimensi dasar dalam penanganan konflik antara lain dorongan untuk memperhatikan diri sendiri dan dorongan untuk memperhatikan orang lain.

Dengan merujuk pada penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, penelitian ini sangat relevan untuk dilakukan meski dengan objek yang berbeda. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada maka judul yang diambil adalah Pengaruh Gaya Manajemen Konflik (Kolaborasi, Menghindar, Kompetisi, Akomodasi dan Kompromi) terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Bethesda Lempuyangwangi Yogyakarta. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya manajemen konflik kolaborasi, menghindari, kompetisi, akomodasi dan kompromi terhadap kinerja di RS Bethesda Lempuyangwangi Yogyakarta.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya manajemen konflik kolaborasi terhadap kinerja perawat?
2. Apakah terdapat pengaruh gaya manajemen konflik menghindari terhadap kinerja perawat?
3. Apakah terdapat pengaruh gaya manajemen konflik kompetisi terhadap kinerja perawat?
4. Apakah terdapat pengaruh gaya manajemen konflik akomodasi terhadap kinerja perawat?
5. Apakah terdapat pengaruh gaya manajemen konflik kompromi terhadap kinerja perawat?

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini terbatas pada :

1. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh perawat tetap Rumah Sakit Bethesda Lempuyangwangi Yogyakarta.

2. Variabel penelitian.

a. Variabel dependen

Kinerja Perawat

1. Menurut Bernardin dan Russel, (1993:383), cara mengukur individu (perawat) kepada orrganisasi tempat mereka bekerja, mengemukakan enam kriteria utama kinerja yang dapat dinilai, yaitu :

1. Kualitas

Tingkat dimana proses atau hasil kerja dari suatu kegiatan yang sempurna, dengan kata lain melaksanakan suatu kegiatan dengan cara yang ideal atau menyelesaikan tugas dengan tujuan yang ditetapkan.

2. Kuantitas

Besaran yang dihasilkan dalam bentuk nilai uang, sejumlah unit, atau sejumlah kegiatan yang dihasilkan.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat dimana kegiatan diselesaikan atau hasil yang diselesaikan, dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan dan menggunakan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4. Efektivitas Biaya

Tingkat dimana penggunaan sumber daya organisasi (seperti: manusia, uang, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mendapatkan target yang tertinggi atau sebaliknya, atau mengurangi kehilangan bahan dari setiap unit atau mengurangi penggunaan sumber daya.

5. Kemampuan Bekerja Tanpa Pengawasan

Tingkat dimana pegawai (perawat) melaksanakan pekerjaannya tanpa memerlukan bantuan pengawas atau menghindari pendampingan pengawas, atau menghindari hasil yang tidak diinginkan.

6. Interpersonal

Tingkat dimana pegawai (perawat) menunjukkan perasaan harga diri, kemauan baik dan bekerjasama diantara rekan sekerja dan bawahan.

b. Variabel independen

Gaya Manajemen Konflik

Menurut Thomas dan Kilmann dalam Wirawan (2010:140) mengemukakan lima jenis gaya manajemen konflik. Berikut adalah kelima jenis gaya manajemen konflik tersebut adalah:

1. Kompetisi (*Competing*)

Gaya manajemen konflik dengan tingkat keasertifan tinggi dan tingkat kerja sama rendah. Orientasi gaya pada kekuasaan, dimana seseorang akan menggunakan kekuasaannya untuk memenangkan konflik dengan lawannya.

2. Kolaborasi (*Collaborating*)

Gaya manajemen konflik dengan tingkat keasertifan dan kerja sama yang tinggi. Tujuannya untuk mencari alternatif, dasar bersama, dan sepenuhnya memenuhi harapan kedua belah pihak yang terlibat konflik. Gaya ini merupakan upaya bernegosiasi untuk mencari solusi yang memuaskan pihak yang terlibat konflik. Upaya tersebut meliputi saling memahami permasalahan konflik atau saling mempelajari ketidaksepakatan.

Kreativitas dan inovasi juga digunakan untuk mencari alternatif yang diterima oleh kedua belah pihak.

3. Kompromi (*Compromising*)

Gaya manajemen tingkat menengah, yaitu tingkat keasertifan dan tingkat kerja sama sedang. Dengan menggunakan strategi memberi dan mengambil (*give and take*), kedua belah pihak yang terlibat konflik mencari alternatif titik tengah yang memuaskan sebagian keinginan mereka. Dalam keadaan tertentu, kompromi dapat berarti membagi perbedaan di antara dua posisi dan memberikan konsensi untuk mencari titik tengah.

4. Menghindar (*Avoiding*)

Gaya manajemen dengan tingkat keasertifan dan kerja sama yang rendah. Kedua belah pihak yang terlibat konflik saling menghindari. Menurut Thomas dan Kilmann dalam Wirawan (2010:140) bentuk menghindari tersebut bisa berupa: 1) menjauhkan diri dari pokok masalah, 2) menunda pokok masalah hingga waktu yang tepat, atau 3) menarik diri dari konflik yang mengancam dan merugikan.

5. Mengakomodasi (*accomodating*)

Gaya manajemen konflik dengan tingkat keasertifan rendah dan tingkat kerja sama tinggi. Seseorang mengabaikan kepentingan dirinya sendiri dan berupaya memuaskan kepentingan lawan konfliknya.

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya manajemen konflik kolaborasi terhadap kinerja perawat.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya manajemen konflik menghindari terhadap kinerja perawat.

3. Untuk mengetahui pengaruh gaya manajemen konflik kompetisi terhadap kinerja perawat.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya manajemen konflik akomodasi terhadap kinerja perawat.
5. Untuk mengetahui pengaruh gaya manajemen konflik kompromi terhadap kinerja perawat.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain adalah:

1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut manajemen konflik terhadap kinerja perawat.

2) Bagi Perawat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada perawat dalam bekerja di perusahaan agar hasil kerjanya lebih baik.

3) Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menjadi bahan referensi bagi penelitian yang berkaitan dengan sumber daya manusia di masa yang akan datang.

4) Bagi Penulis

Penelitian diharapkan dapat menambah pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, berkaitan dengan gaya manajemen konflik (kolaborasi, menghindari, kompetisi, akomodasi dan kompromi) terhadap kinerja perawat maka kesimpulan yang didapatkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dari data profil responden, pengolahan data dilakukan dengan 60 responden. Berdasarkan usia yang paling dominan adalah responden sebanyak 29 orang antara usia 26-29 tahun dengan presentase 48,3%. Berdasarkan jenis kelamin yang paling dominan adalah responden wanita sebanyak 40 orang dengan presentase 66,7%. Responden sebagian besar berpendidikan D3 dengan jumlah 45 orang dengan presentase 75%. Lama bekerja antara 1-4 tahun sebanyak 31 orang dengan presentase 51,7%.
2. Menguji pengaruh antara variabel gaya manajemen kolaborasi (X1) terhadap kolaborasi menunjukan nilai $t = 1.851$ dengan nilai signifikan sebesar $0,070 > 0,05$. Dengan nilai signifikan diatas 0,05 tersebut menunjukan bahwa gaya manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti **Hipotesis 1 (H1) ditolak**.
3. Menguji pengaruh antara variabel gaya manajemen menghindari (X2) terhadap kinerja. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel gaya manajemen kolaborasi menunjukan nilai $t = -1.601$ dengan nilai signifikan sebesar $0.115 > 0,05$. Dengan nilai signifikan diatas 0,05 tersebut menunjukan bahwa gaya manajemen

tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti **Hipotesis 2 (H2) ditolak.**

4. Menguji pengaruh antara variabel gaya manajemen kompeisi (X3) terhadap kinerja. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel gaya manajeemen kolaborasi menunjukan nilai $t = 0.923$ dengan nilai signifikan sebesar $0,360 > 0,05$. Dengan nilai signifikan diatas 0,05 tersebut menunjukan bahwa gaya manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti **Hipotesis 3 (H3) ditolak.**
5. Menguji pengaruh antara variabel gaya manajemen akomodasi (X4) terhadap kinerja. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel gaya manajeemen kolaborasi menunjukan nilai $t = 0.976$ dengan nilai signifikan sebesar $0.333 > 0,05$. Dengan nilai signifikan diatas 0,05 tersebut menunjukan bahwa gaya manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti **Hipotesis 4 (H4) ditolak.**
6. Menguji pengaruh antara variabel gaya manajemen kompromi (X5) terhadap kinerja. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel gaya manajeemen kolaborasi menunjukan nilai $t = 3.355$ dengan nilai signifikan sebesar $0.001 < 0,05$. Dengan nilai signifikan diatas 0,05 tersebut menunjukan bahwa gaya manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti **Hipotesis 5 (H5) diterima.**

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis memberikan saran yang berkaitan dengan penelitian ini yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Rumah Sakit Bethesda Lempuyangwangi Yogyakarta dan bagi peneliti selanjutnya. Adapun saran dapat diberikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Saran Untuk Rumah Sakit Bethesda Lempuyangwangi Yogyakarta

Dengan melihat hasil penelitian yang ada menunjukkan gaya manajemen konflik (kolaborasi, menghindar, kompetisi, akomodasi dan kompromi) berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Bethesda Lempuyangwangi Yogyakarta perlu meningkatkan gaya manajemen konflik (kolaborasi, menghindar, kompetisi, akomodasi dan kompromi) bagi perawat sehingga kinerja perawat semakin meningkat. Peningkatan gaya manajemen konflik bagi perawat perlu dilakukan, hal ini diperlukan Rumah Sakit Bethesda Lempuyangwangi Yogyakarta untuk menunjang program yang telah di cetuskan pemerintah dimana mewajibkan semua tenaga kerja menjadi peserta Rumah Sakit Bethesda Lempuyangwangi Yogyakarta. Sehingga diperlukan perawat yang mampu memberikan kinerja terbaiknya untuk menunjang tujuan perusahaan.

2. Saran untuk peneliti selanjutnya

- a. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya dapat menambahkan metode lain di samping kuesioner dan observasi, seperti wawancara dan dialog singkat agar memperoleh informasi yang lebih banyak.
- b. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya sampel penelitiannya mencari perusahaan yang memiliki perawat yang lebih banyak, supaya hasil penelitiannya bisa lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atteya, N. M. (2013). Examining the effect of the conflict management strategies on job performance. *Journal of Organisational Psychology*, 13 (1/2), hal: 83–96.
- Bernardin H. J. & Russel, J. C. A. (1993). *Human Resources Management, An Experimental Approach*. Singapura: Mc. Graw Hill Inc.
- Bungin, M. B. (2006), *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*, Jilid 1, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Dessler, G. 2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Terjemahan, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariae dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revisi). Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hermita. (2011). “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep”. Skripsi. Makassar: Universitas Hasanuddin. (<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/430/buat%20PDF%2C%2C%2C%2C.pdf?sequence=1>)
- Istomo, S. W. (2013). *Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta*. Skripsi DIII Akuntansi Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kilmann, R.H. & Thomas, K.W. (1974). *Four Perspectives on Conflic Management : An Atributional framework for Organizing descriptive and normative theory*. *Academy of Management Review*.
- Krejcie, R.V. & Morgan D.W. (1970), Determining Sample Size for Research Activities, *The NEA Research Bulletin*, Vol. 38, hal. 99, December, 1960
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga. Hal. 41.
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.
- Mangkunegara, A. A. P . (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, R.L. & Jackson, H.J. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

- Nora, E. (2009). Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi Jiwa Bumiputera 1012 Cabang Tulung Agung. *Jurnal Manajemen Gajayana*, Vol 6 No 2, November, 2009.
- Nurlaila. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Puspita, R. (2014). Program Hipoteik Bimbingan dan Konseling Pribadi Sosial untuk Meningkatkan Kemampuan Manajemen Konflik Siswa. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Rahim, M. A. & Bonoma, T. V. (1979). Managing Organizational Conflict: A Model for Diagnosis and Intervention. *Psychological Reports*, 44, hal: 1323-1344.
- Ramadhanta A. & Setiawati, T. (2017). Pengaruh Gaya Manajemen Konflik Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Rivai, V. & Basri A. F. M. (2005). *Peformance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., (2006). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks. Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Rozikin, Z. (2006). Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pemerintah di Kota Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Volume 4. Nomor-2. Agustus 2006.
- Stolovitch, H. D., & Keeps, E. J. (1992). *Handbook of Human Performance Technology A Comprehensive Guide for Analysis and Solving Performance Problem in Organizations*. San Francisco: JerseyBass Publisher.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfa Beta.
- Sugiyono. (1996). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfa Beta.
- Sugiyono. (1999), *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Winardi. (1994). *Manajemen Konflik Perubahan dan Pengembangan*. Bandung. Penerbit: Mandar Maju.
- Wirawan. (2010). *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Humaika.