

NASKAH PUBLIKASI
HUBUNGAN KONFLIK DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PERAWAT
DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PRAMBANAN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat



Oleh:

Anna Munawaroh

KMP 2400727

PEMINATAN ADMINISTRASI KEBIJAKAN KESEHATAN
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT PROGRAM SARJANA
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN WIRA HUSADA
YOGYAKARTA
2025



NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN KONFLIK DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PERAWAT
DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PRAMBANAN**

Disusun Oleh:

Anna Munawaroh

KMP2400727

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 20 Agustus 2025

Ketua Dewan Penguji

Dr. Dra. Ning Rintiswati, M.Kes.

Penguji I/Pembimbing Utama

Dewi Ariyani Wulandari, S.K.M., M.P.H

Penguji II/Pembimbing Pendamping

Drs. Sunaryo, M.Pd

Naskah publikasi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

Mengetahui

Ketua Program Studi Kesehatan Masyarakat (S1)



Susi Damayanti, S.Si., M.Sc



SURAT KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Anna Munawaroh
NIM : KMP 2400727
Program Studi : Kesehatan Masyarakat Program Sarjana
Judul Penelitian : Hubungan Konflik Dengan Produktivitas Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Prambanan

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik di STIKES Wira Husada Yogyakarta.
2. Skripsi ini murni berupa gagasan dan rumusan dari peneliti dengan arahan Dosen Pembimbing.
3. Semua acuan dan referensi dalam penelitian ini tidak mengandung unsur plagiarisme yang dibuktikan dengan hasil uji Turnitin dengan nilai 26 %
4. Apabila dikemudian hari peneliti terbukti memalsukan skripsi ini, maka peneliti bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh atas skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, Agustus 2025
Yang membuat pernyataan,

Anna Munawaroh
NIM. KMP2400727

HUBUNGAN KONFLIK DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PRAMBANAN

Anna Munawaroh¹, Dewi Ariyani Wulandari², Sunaryo³

INTISARI

Latar Belakang : Konflik adalah perbedaan persepsi, perilaku, kepribadian serta sikap dan tindakan dari masing-masing individu dalam mencapai tujuan akhir. Faktor yang mempengaruhi terjadinya konflik yaitu lingkungan kerja, motivasi dan perbedaan karakter. Konflik yang tidak di kelola dengan baik akan berujung pada rendahnya produktivitas kerja pegawai.

Tujuan Penelitian : Untuk mengetahui hubungan konflik dengan produktivitas kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Prambanan.

Metode Penelitian : Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif analitik dengan desain *cross sectional*. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat RSUD Prambanan. Teknik yang digunakan pada penelitian ini adalah *simple random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 96 orang. Alat pengumpulan data menggunakan kuisioner dan analisa data menggunakan uji *Chi-Square*.

Hasil : Dari penelitian yang dilakukan terhadap 96 responden menunjukkan bahwa hubungan konflik dengan produktivitas kerja perawat di RSUD Prambanan dengan nilai crosstab chi-square Sig. 0,000 ($<0,05$) dan perawat dengan konflik tinggi memiliki kesempatan 0,018 kali kemungkinan produktivitas tinggi, dibuktikan dengan nilai OR 0,018.

Kesimpulan : Konflik memberikan dampak yang signifikansi terhadap produktivitas kerja perawat dengan nilai Sig.0,000 ($<0,05$).

Kata Kunci : Konflik, Produktivitas Kerja, Perawat

¹ Mahasiswa Program Studi Kesehatan Masyarakat STIKES Wira Husada Yogyakarta

² Dosen Program Studi Kesehatan Masyarakat STIKES Wira Husada Yogyakarta

³ Dosen Program Studi Kesehatan Masyarakat STIKES Wira Husada Yogyakarta

THE RELATIONSHIP BETWEEN CONFLICT AND WORK PRODUCTIVITY OF NURSES AT PRAMBANAN REGIONAL GENERAL HOSPITAL

Anna Munawaroh¹, Dewi Ariyani Wulandari², Sunaryo³

ABSTRACT

Background: Conflict is a difference in perception, behavior, personality, attitudes, and actions of each individual in achieving a final goal. Factors influencing conflict include the work environment, motivation, and differences in character. Conflict that is not managed well will lead to low employee productivity.

Research Objective: To determine the relationship between conflict and work productivity of nurses at Prambanan Regional General Hospital.

Research Method: This is a quantitative analytical study with a cross-sectional design. The population was all nurses at Prambanan Regional General Hospital. The technique used in this study was simple random sampling with a sample size of 96 individuals. Data collection was conducted using a questionnaire, and data analysis was conducted using the Chi-Square test.

Results: A study of 96 respondents showed a relationship between conflict and nurse work productivity at Prambanan Regional Hospital, with a chi-square crosstab value of 0.000 (<0.05). Nurses with high conflict had a 0.018 times greater chance of high productivity, as evidenced by an OR of 0.018.

Conclusion: Conflict has a significant impact on nurses' work productivity with a Sig. 0.000 (<0.05) value.

Keywords: Conflict, Work Productivity, Nurses

¹ Students of Public Health Study Program in STIKES Wira Husada Yogyakarta

² Lecturer in the Public Health Study Program of STIKES Wira Husada Yogyakarta

³ Lecturer in the Public Health Study Program of STIKES Wira Husada Yogyakarta

I. PENDAHULUAN

Konflik adalah proses interaktif dimana ditunjukkan dengan ketidakcocokan, ketidaksepakatan atau disonansi dalam individu atau kelompok, organisasi. Dalam lingkungan pelayanan kesehatan di seluruh dunia, konflik antar perawat dan tenaga kesehatan adalah masalah yang sangat penting. Studi yang dilaksanakan oleh Başoğlu & Özgür (2016) menyebutkan bahwa laporan perawat bahwa konflik yang mereka alami paling sering terjadi antar sesama perawat yang bekerja di unit yang sama yaitu sebesar (38,3%). Selain itu, perawat juga melaporkan bahwa mereka mengalami konflik paling sering mengenai kondisi pekerjaan sebesar yaitu (52,5%).

Produktivitas kerja perawat diartikan sebagai kemampuan perawat dalam melaksanakan pekerjaan yang hasilnya bisa digunakan untuk meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit. Produktivitas dapat tercapai apabila karyawan dan pimpinan dapat bekerjasama dan mempunyai satu visi dalam rangka mempunyai tujuan organisasi. Produktivitas dapat menurun apabila dalam organisasi terjadi suatu konflik yang merugikan dan tidak dapat diatasi. Kenaikan suatu produktivitas dapat tercapai apabila konflik yang ada dapat dikelola dengan baik dan dicarikan solusinya.

Berdasarkan observasi di lapangan, peneliti menemukan ada 15 orang perawat dari 20 perawat yang menyatakan bahwa enggan untuk membantu pegawai lain yang masih belum menyelesaikan pekerjaannya, enggan mendapatkan tugas tambahan dan bekerja dalam satu tim serta mengeluh tentang pembagian beban kerja yang di rasa tidak seimbang. Hal tersebut membuat kurangnya efisiensi kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan dan menimbulkan banyak pengaduan dari pasien tentang pelayanan rumah sakit.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif Analitik dengan desain penelitian *Cross Sectional*. Lokasi Penelitian di

laksanakan di Rumah Sakit Prambanan, Sleman, Yogyakarta. Populasi adalah seluruh perawat RSUD Prambanan yang berjumlah 125 dan sampel berjumlah 96 responden (simpl random sampling). Instrumen yang di gunakan berupa kuesioner konflik dan kuesioner produktivitas kerja yang telah di uji validitas dan reabilitas sebanyak 20 pernyataan. Analisis statistik menggunakan uji *Chi-Square* dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05.

III. HASIL

A. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden di RSUD Prambanan

Karakteristik Responden	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	30	31,25
Perempuan	66	68,75
Total	96	100
Usia		
20 – 30 tahun	27	28,13
31 – 40 tahun	61	63,54
41 – 50 tahun	7	7,29
51 – 60 tahun	1	1,04
Total	96	100
Pendidikan Terakhir		
D-3	77	80,20
D-4	4	4,16
S-1	14	14,58
S-2	1	1,04
Total	96	100
Lama Bekerja		
1 – 5 tahun	35	36,46
6 – 10 tahun	24	25
10 – 15 tahun	34	35,41
> 15 tahun	3	3,13
Total	96	100

Berdasarkan Tabel di atas, dari 96 responden dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin,

mayoritas perempuan lebih banyak yaitu 66 responden (68,75%), menurut usia responden, sebagian besar responden berusia 31–40 tahun sebanyak (63,54%). Berdasarkan pendidikan responden sebagian besar berpendidikan D3 yaitu (80,20%). Berdasarkan lama bekerja responden, sebagian besar responden bekerja selama 1–5 tahun sebanyak (36,46%).

B. Analisa Univariat

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Konflik

Konflik	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Tinggi	23	24,0
Rendah	73	76,0
Total	96	100

Berdasarkan Tabel 6 di atas, dari hasil penilaian 96 responden terhadap variabel konflik yang diteliti, sebanyak (24%) responden menilai konflik berada pada kategori tinggi dan sebanyak (76%) responden menilai konflik pada kategori rendah.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Tinggi	80	83,3
Rendah	16	16,7
Total	96	100

Berdasarkan Tabel 7 di atas, dari 96 responden yang diteliti tentang produktivitas kerja, sebanyak 80 responden (83,3%) memiliki produktivitas kerja tinggi dan 16 responden (16,7%) memiliki produktivitas kerja rendah.

C. Analisa Bivariat

Tabel 8. Tabulasi Silang Antara Variabel Konflik dan Produktivitas Kerja

		Produktivitas						P Value	OR
		Kerja				Total			
		Tinggi		Rendah					
		n	%	n	%	n	%		
Konflik	Tinggi	9	9,4	1	14,6	2	24	0,000	0,018
	Rendah	7	73,9	2	2,1	7	76		
		1				3			
Total		8	83,3	1	16,7	9	100		
		0		6		6			

Berdasarkan Tabel 8 di atas, di peroleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara konflik dengan prduktivitas kerja perawat di RSUD Prambanan, dengan nilai Sig. sebesar 0,000. Dimana nilai Sig. 0,000 < dari 0,05, dan nilai *odds ratio* (OR) yaitu 0,018, yang mengindikasikan bahwa pegawai dengan tingkat konflik tinggi memiliki *odds rasio* 0,018 kali (98,2% lebih kecil) untuk memiliki produktivitas tinggi dibandingkan mereka yang mengalami konflik rendah.

IV. PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukan konflik antara perawat di RSUD Prambanan termasuk dalam kategori rendah yaitu sebanyak 76%. Seseorang yang memandang konflik kategori rendah memiliki kecenderungan personal untuk mengatasi konflik dengan baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Ivanko dalam Hamili bahwa individu yang meminimalkan segala bentuk gangguan dalam berkomunikasi agar tidak

menimbulkan salah paham, menerapkan pola perilaku manajemen konflik, memahami perbedaan budaya, emosi dan perspsi serta menerima kepribadian, nilai dan etika di sekitarnya.

Karakteristik responden yang menilai konflik rendah dengan produktivitas kerja tinggi menurut jenis kelamin mayoritas perempuan sebanyak 68,75%, menurut penelitian Tarwaka yaitu jenis kelamin merupakan faktor somatis yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Sedangkan menurut mayoritas berusia 31–40 tahun, sejalan dengan pendapat Hasibuan yang mengemukakan bahwa semakin meningkat usia seseorang, maka kematangan mental dalam menangani konflik lebih baik dibandingkan dengan usia yang lebih muda. Berdasarkan tingkat Pendidikan adalah perawat vokasi atau Diploma 3, menurut penelitian Siagaan bahwa latar belakang pendidikan vokasi atau terapan mengindikasikan seseorang memiliki keterlibatan langsung dalam dunia kerja sehingga pengalaman terhadap konflik dunia kerja dipahami dengan lebih baik. Sedangkan berdasarkan masa kerja yakni perawat yang telah bekerja selama 1-5 tahun, menurut penelitian Siagaan yang menyatakan bahwa semakin lama seseorang bekerja maka akan terampil dan pengalaman dalam menghadapi masalah pekerjaannya.

Produktivitas kerja perawat di RSUD Prambanan berada pada kategori tinggi dibuktikan dengan responden yang setuju sebanyak 83,3%. Hal tersebut mengartikan bahwa dengan produktivitas kerja yang tinggi akan membuat RSUD Prambanan memiliki potensi dalam meraih target capaian, memanfaatkan sumber daya dengan optimal, serta pelayanan kesehatan terhadap masyarakat meningkat sehingga RSUD Prambanan memiliki kepercayaan publik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai rumah sakit umum daerah, Menurut penelitian Sedarmayanti produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Pada analisis uji *chi-square* diperoleh hasil nilai Sig. sebesar 0,000, dimana nilai Sig 0,000 < dari 0,05, sehingga hipotesis H0 ditolak dan hipotesis Ha diterima, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara konflik dengan produktivitas kerja perawat di RSUD Prambanan. Nilai odd ratio (OR) menunjukkan 0,018 yang mengindikasikan bahwa pegawai dengan tingkat konflik tinggi memiliki odds 0,018 kali (atau 98,2% lebih kecil) untuk memiliki produktivitas tinggi dibandingkan mereka yang mengalami konflik rendah. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktaviana *et al* yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang bermakna antara konflik dengan produktivitas kerja.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Kejadian konflik di RSUD Prambanan termasuk dalam kategori rendah dimiliki oleh 73 responden sebesar 76,0%, sedangkan kategori tinggi dimiliki 23 responden sebesar 24,0%
2. Produktivitas di RSUD Prambanan termasuk dalam kategori tinggi dimiliki oleh 80 responden sebesar 83,3%, sedangkan kategori rendah 16 responden sebesar 16,7%

Terdapat hubungan konflik dengan produktivitas kerja perawat di RSUD Prambanan dengan nilai crosstab chi-square adalah Sig. 0,000 dan perawat dengan konflik tinggi memiliki 0,018 kali kemungkinan produktivitas tinggi, dibuktikan dengan nilai OR 0,018.

VI. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Rumah Sakit Umum Daerah Prambanan

Diharapkan rumah sakit dapat membantu penyelesaian konflik perawat melalui manajemen konflik dengan menerapkan

model penyelesaian konflik agar perawat merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

2. Bagi STIKES Wirahusada

Diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan meningkatkan kualitas Pendidikan terkait hubungan konflik dengan produktivitas kerja perawat.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya keterbatasan-keterbatasan selama penelitian, diharapkan bagi peneliti selanjutnya meningkatkan kemampuan penelitian mengenai variasi konflik dan variasi produktivitas kerja, serta hubungan diantaranya.

4. Asosiasi keperawatan

Agar perawat dapat menjalin hubungan atau Kerjasama yang baik dalam memberikan pelayanan keperawatan dan menyelesaikan konflik dengan baik melalui manajemen konflik agar supaya produktivitas kerja tetap tinggi

DAFTAR PUSTAKA

- Chen, X. H., Zhao, K., Liu, X., & Wu, D. D. 2012. Improving employees' job satisfaction and innovation performance using conflict management. *International Journal of Conflict Management*, 23(2), 151–172.
- Handoko, T. H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Haris, P. 2000. *Demokrasi Dan Manajemen Konflik Yang Mengakar, Sejumlah Pilihan Untuk Negosiator*. Jakarta : Ameeepro.
- Kartono, Kartini. 2004. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali pers.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta: Andi.
- Mehread, A. 2015. Conflict Management Styles and Staff' Job Satisfaction at Organization. *Journal of Educational, HeLTH AND Community Psychology*, 4(2): 97-104.
- Pono, S. T., Agustini, T., & Jama, F. 2023. Manajemen Konflik dan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana. *Window of Nursing Journal*, 140-145.
- Robbins, S & Judge, T. 2021. *Organizational Behavior (18th ed.)*. London: Pearson.
- Sekaran, U., & Bougie, R. 2016. Research Methods for Business, A Skill-Building Approach, Seventh Edition. *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*, 3336–3336.
- Soetopo, Hendyat. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiono. 2016. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif (Cet 1)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syapitri, H., Amila, & Aritonang, J. 2010. *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kesehatan*. Malang: Ahlimedia Press.
- Wijono. 1993. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta : CV Telaga Bening.
- Wirawan. 2013. *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.