

## Analisis Konflik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin Tahun 2024

Chindy Chrisna Nagara<sup>1</sup> Cicilia Windiyaningsih<sup>2</sup> Kamaruzzaman

Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit,

Universitas Respati Indonesia

Email : [chindychrisna@gmail.com](mailto:chindychrisna@gmail.com)

### Abstrak

Konflik sebagai hasil dari interaksi antar individu atau kelompok adalah fenomena yang sulit dihindari dan menjadi tantangan bagi tenaga kesehatan dalam melaksanakan tugas. Sedangkan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kualitas kinerja perawat. **Penelitian ini bertujuan** untuk menganalisis pengaruh konflik dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara TK III Banjarmasin. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan pendekatan *cross sectional*, melibatkan seluruh perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin sebanyak 104 perawat. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis univariat, bivariat, dan multivariat. **Hasil Penelitian** menunjukkan bahwa Konflik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin yaitu dengan *p-value* senilai 0,312. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin yaitu dengan *p-value* senilai 0,000. Konflik dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perawat sebesar 38,5% dilihat dari besarnya angka koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,385. **Penelitian ini menyimpulkan** bahwa adanya pengaruh konflik dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat sehingga manajemen Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin diharapkan dapat menurunkan angka konflik dan meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja perawat dan kualitas layanan.

Kata kunci : Konflik, Lingkungan Kerja, Kinerja

### Abstract

Conflict is the result of interactions between individuals or groups and is a phenomenon that is difficult to avoid and is a challenge for health workers in carrying out their duties. Meanwhile, the work environment is an important factor that affects the quality of nurse performance. This study aims to analyze the influence of conflict and work environment on nurse performance at bhayangkara tk iii banjarasin hospital. The research method used was a cross-sectional approach, involving all nurses at bhayangkara tk iii banjarasin hospital, totaling 104 nurses. the data obtained were analyzed using univariate, bivariate, and multivariate analysis. the research results show that conflict does not have a significant effect on nurse performance at bhayangkara tk iii banjarasin hospital, with a *p-value* of 0.312. The work environment has a significant effect on nurse performance at bhayangkara tk iii banjarasin hospital, with a *p-value* of 0.000. Conflict and work environment simultaneously or together have an effect on nurse performance of 38.5%, as seen from the magnitude of the coefficient of determination (*r square*) of 0.385. This study concludes that there is an influence of conflict and work environment on nurse performance, so it is hoped that the management of bhayangkara tk iii banjarasin hospital can reduce conflict rates and improve work environment comfort to improve nurse performance and service quality.

Keywords: Conflict, Work Environment, Performance

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia, baik secara individu maupun kelompok, memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah Perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki Perusahaan menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Meskipun Perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang baik, tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang kompeten, semua kegiatan Perusahaan tidak akan berjalan dengan efektif oleh karena itu, untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul Perusahaan perlu menghargai setiap aspek yang ada di dalam diri setiap individu karyawan. Untuk mencapai tujuan perusahaan dapat juga dipengaruhi dari sistem kinerja karyawan yang ada didalam perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh bagaimana sumber daya manusianya, maka dari itu perlu diperhatikan faktor-faktor untuk meningkatkan kinerja dari sumber daya manusianya (Sedayu, 2021).

Perawat harus selalu siap sedia 24 jam untuk merawat dan melayani pasien. Keberadaan perawat sebagai sumber daya manusia menjadi aset yang berharga bagi keberlangsungan Rumah Sakit, untuk itu perlu diperhatikan oleh manajemen supaya dapat bekerja secara optimal.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Di dalam konteks Perusahaan, selain menjalankan tugas sesuai dengan jabatan masing-masing, karyawan juga dituntut untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja, termasuk dengan rekan-rekan yang memiliki beragam karakter. Menurut Nitisemito (1996), lingkungan kerja meliputi segala hal yang ada disekitar karyawan dan berpotensi memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari yang dibebankan. Menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman mampu memacu semangat karyawan dalam mengerjakan tugas secara produktif. Penciptaan lingkungan kerja yang baik mampu memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan serta mendorong mereka untuk memberikan kesan yang positif. Kondisi ini akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Selain itu, Upaya ini juga berkontribusi terhadap citra perusahaan (Kasim, 2015).

Hubungan antar rekan kerja dan interaksi anatara atasan dan bawahan memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, meskipun tidak terlibat langsung dalam proses produksi Perusahaan, tetap memegang peranan penting dalam proses produksi Perusahaan, tetap memegang peranan penting dalam kesejahteraan karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009), hubungan sosial diantara karyawan merupakan aspek non-fisik dari lingkungan kerja. Dinamika kelompok dapat mempengaruhi hubungan sosial antar pekerja. Sengkey dan kolega (2017) menyatakan bahwa yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa oleh Pratama dan Wismarein (2018) juga menemukan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Konflik sebagai hasil dari interaksi antar individu atau kelompok adalah fenomena yang sulit dihindari dan menjadi tantangan bagi tenaga Kesehatan dalam melaksanakan tugas mereka. Setiap isi berkaitan dengan konflik dapat menimbulkan ketidaknyamanan emosional serta mengancam hubungan dengan orang lain. Penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2015) menunjukkan bahwa konflik merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja; semakin tinggi tingkat konflik, semakin rendah pula kinerja karyawan. Konflik dapat didefinisikan sebagai proses dimana satu pihak merasa bahwa tujuannya sedang ditentang atau dipengaruhi secara negative oleh pihak lain. Dalam sebuah organisasi, perbedaan sering kali menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang akhirnya menimbulkan konflik (Mamonto et.,2021).

Perbedaan pendapat yang sering terjadi dalam suatu organisasi akan menimbulkan konflik yang akan berakhir dengan munculnya ketidakcocokan antara satu sama lain dan dapat membuat masing-masing individu akan merasa tidak nyaman. Komunikasi yang tidak sehat yang terjadi dalam kehidupan pekerjaan sehari-hari akan mempengaruhi kesalahpahaman dan berujung menimbulkan konflik yang akan berpengaruh ke kinerja karyawan (Yonata H dan Sugandha, 2021).

Konflik pada perawat cenderung lebih rumit, karena sering melibatkan hubungan yang berkelanjutan dan perawat bekerja dibawah situasi tekanan yang sulit seperti mengharuskans untuk selalu fokus terhadap pekerjaan sendiri yang dapat

menyebabkan harmonisasi hubungan interpersonal menjadi kurang dengan rekan kerja. Akibatnya perawatan pasien akan terganggu dan organisasi akan kehilangan produktivitasnya.

Rumah sakit terdiri dari multidisiplin dari berbagai latar belakang dengan keunikannya masing-masing yang berinteraksi untuk memberikan pelayanan yang bermutu. Pelayanan bermutu ini untuk mewujudkan pembangunan kesehatan Indonesia yang berorientasi pada kepuasan pelanggan. Peningkatan mutu pelayanan Rumah Sakit ini berkaitan erat dengan kinerja perawat sebagai SDM Rumah Sakit.

RS Bhayangkara Banjarmasin diresmikan pada tanggal 02 Juli 2007 Dan pada akhirnya pada tanggal 12 Desember 2013, RS Bhayangkara Tk III Banjarmasin kelas D dikukuhkan menjadi Rumah Sakit kelas C melalui Sertifikat Penetapan Kelas Rumah Sakit oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia Nomor: HK.02.03/I/2252/2013 tentang Peningkatan Rumah Sakit Bhayangkara Kepolisian Negara Republik Indonesia. Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin dituntut untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dan meningkatkan mutu layanan. Perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin diharapkan lebih memaksimalkan kinerjanya dimana dalam pelaksanaan tugasnya tentu tidak terlepas dari suatu konflik yang pernah terjadi dan mempengaruhi kinerja perawat.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti, berikut data jumlah perawat pada Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin selama 4 tahun terakhir :

Tabel 1.1 Jumlah Perawat Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin Tahun 2020-2024

Tahun	2021	2022	2023	2024
Jumlah Perawat	127	124	115	104

Berdasarkan data jumlah perawat selama 4 tahun terakhir, terdapat penurunan jumlah perawat pada tahun 2021 dari 127 perawat menjadi 124 perawat di tahun 2022 dan penurunan dari tahun 2023 sejumlah 115 perawat menjadi 104 perawat di tahun 2024. Selain jumlah perawat yang menurun, hasil evaluasi kinerja perawat juga mengalami penurunan, dimana dapat dilihat dari data keterlambatan kehadiran perawat sebagai berikut:

Tabel 1.2 Persentase Keterlambatan Kehadiran Perawat Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah Keterlambatan	Persentase
2022	62	5,66 %
2023	76	6,94 %
2024	88	8,03 %

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa data absensi perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin pada 3 tahun terakhir mengalami kenaikan dengan angka terbesar terjadi di tahun 2024 sebesar 8,03 %. Dapat dilihat dari data diatas, dengan adanya fenomena masalah disiplin ini maka pihak rumah sakit memberikan sanksi maupun teguran kepada perawat yang menyebabkan perawat tidak nyaman dan muncul keinginan untuk *turnover*. Berikut data *turnover* yang ada di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin.

Tabel 1.3 Data *Turnover* Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah Perawat	Persentase
2022	3	2,36%
2023	9	7,2%
2024	11	10,47%

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan angka *turnover* pada perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin yang mana pada tahun 2024 mencapai angka 10,47 %.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, hasil evaluasi kinerja pelayanan keperawatan di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin, menyatakan beban kerja perawat cukup tinggi karena keterbatasan jumlah perawat sehingga banyak pekerjaan yang harus dilakukan. Jumlah perawat yang tidak sesuai dengan kebutuhan ideal perawat dapat menyebabkan perawat kelelahan dalam bertugas dan tidak fokus. Selain itu, perawat yang mengalami penurunan kinerja berpotensi menerima sanksi dari pihak rumah sakit. Sanksi ini akan menambahkan tekanan bagi perawat, yang

pada akhirnya bisa mendorong mereka untuk meninggalkan rumah sakit.

### 1. Rumusan Masalah

Berdasarkan data-data yang telah disampaikan, maka masalah dalam penelitian ini adalah kinerja perawat rumah sakit yang masih belum maksimal, dapat dilihat dari angka keterlambatan kehadiran perawat mencapai angka 8,03 % di tahun 2024. Terlihat juga angka *turnover* pada perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin mencapai 10,47 %. Hal ini berpengaruh terhadap kualitas layanan rumah sakit. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berupa penilaian pengaruh konflik dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin.

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit, namun dalam penelitian ini peneliti membatasi faktor konflik dan lingkungan kerja perawat. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi rumah sakit dalam upaya peningkatan kinerja perawat dan meningkatkan kualitas pelayanan.

### Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka didapat balasan yang perlu diteliti yaitu :

1. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin?
3. Apakah konflik dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin?

### Tujuan Penelitian

#### 4. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat.

#### 5. Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui deskripsi tentang konflik dan lingkungan kerja perawat di

Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin.

2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh konflik terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh konflik dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin.
5. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi konflik dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin.

### 2. Manfaat Penelitian

#### 1. Manfaat Akademi

Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai konflik dan lingkungan kerja perawat serta kinerja perawat di Rumah Sakit, menambah pengalaman dan melengkapi teori yang didapat selama mengikuti perkuliahan. Peneliti dapat memperluas pengetahuan di bidang manajemen rumah sakit, dan juga memberikan kesempatan bagi peneliti untuk mengembangkan keterampilan metodologis dalam melakukan analisis data.

#### 2. Manfaat Praktis Bagi Institusi Rumah Sakit

Diharapkan dapat menjadi salah satu masukan bagi manajemen dalam mengevaluasi konflik dan lingkungan kerja perawat serta pengaruhnya terhadap kinerja perawat sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan perbaikan dan pengembangan program rumah sakit.

#### 3. Manfaat Bagi Institusi Pendidikan

Diharapkan memperoleh manfaat berupa bahan kajian dalam mengevaluasi faktor yang mempengaruhi konflik dan lingkungan kerja serta kinerja perawat di Rumah

Sakit. Institusi Pendidikan juga memperoleh tolak ukur untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan proses belajar mahasiswa, dan hasil penelitian dapat dipergunakan dalam membuat kajian dalam bidang manajemen Rumah Sakit, terutama menambah khazanah implementasi ekonomi kesehatan.

### 3. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dirancang dengan desain penelitian *cross sectional* (suatu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor risiko dengan efek, dengan cara pendekatan observasi atau pengumpulan data sekaligus pada waktu yang sama). Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin pada bulan November 2024 - Januari 2025. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat yang ada di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin berjumlah 104 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*, yaitu semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian, sehingga jumlah sampel adalah 104 orang. Pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner dan observasi lapangan. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Ruang lingkup penelitian dibatasi pada faktor konflik dan lingkungan kerja pada perawat, tidak mencakup faktor lainnya.

## METODE

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif analitik dengan pendekatan *cross sectional*, metode deskriptif digunakan untuk memperoleh data yang pengaruh konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Banjarmasin. Pengumpulan data menggunakan kuesioner data yang diperoleh dari perawat di Rumah Sakit Banjarmasin dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini

### 2. Populasi Dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin sebanyak 104 perawat.

#### 2. Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*, yaitu semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian, sehingga jumlah sampel adalah 104 orang. Kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin dan subjek setuju untuk mengikuti penelitian, sedangkan kriteria eksklusi adalah subyek yang menolak berpartisipasi dalam penelitian.

### 3. Etika Penelitian

Etika penelitian berkaitan dengan norma sopan-santun yang memperhatikan kebiasaan dalam tatanan di masyarakat, norma hukum mengenai pengenaan sanksi ketika terjadi pelanggaran, dan norma moral yang meliputi itikad dan kesadaran yang baik dan jujur dalam penelitian. Meskipun intervensi yang dilakukan dalam penelitian tidak memiliki resiko yang dapat merugikan atau membahayakan responden, namun peneliti perlu mempertimbangkan aspek sosial dan menjunjung tinggi harkat dan martabat kemanusiaan.

Untuk itu sebelum melakukan penelitian, penulis telah mengajukan permohonan izin terlebih dahulu kepada Direktur Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin dan memberikan *informed consent* kepada responden atau informan yang melakukan pengisian survei pada formulir cek list. Responden yang diwawancarai untuk pengisian formulir cek list pada penelitian ini diberi jaminan kerahasiaan terhadap data-data yang diberikan dan berhak untuk menolak menjadi responden.

### 4. Validitas dan Reliabilitas Data

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada kuesioner sebelum kuesioner tersebut dibagikan kepada sampel untuk menjadi instrumen penelitian. Uji validitas menggunakan sampel uji coba sebanyak 20 orang responden yang diambil dari bagian populasi terjangkau.

Validitas instrument terkait dengan keabsahan hasil pengukuran atau pengamatan. Validitas dapat diukur menggunakan teknik korelasi total item. Jika nilai korelasi Pearson lebih besar dari nilai R tabel atau nilai signifikansi ( $\alpha$ ), maka dikatakan valid.

### 5. Metode Dan Cara Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti yaitu kuesioner (angket). Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Kuesioner (angket) dalam penelitian ini berupa pertanyaan tertutup.

### 6. Tehnik Pengolahan Data Dan Analisis Data

#### 1. Tehnik Pengolahan Data

Data yang telah dikumpulkan selanjutnya akan melalui proses pengolahan menggunakan pendekatan kuantitatif

#### 2. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana mengolah dan mengorganisasikan data untuk memperoleh hasil yang jelas dan dapat diinterpretasikan

### 7. Analisis Data

#### 1. Analisis Data Univariat

Deskripsi tentang konflik, lingkungan kerja perawat dan kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin disajikan pada tabel

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Responden Menurut Deskripsi tentang Konflik Perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin

No	Konflik Perawat	Jumlah	Persentase
1	Tinggi	3	2,9
2	Sedang	18	17,3
3	Rendah	83	79,8
	Total	104	100

Dari table 1 dapat diketahui bahwa sebagian besar konflik perawat adalah rendah yaitu sebanyak 83 orang (79,8%) diikuti dengan konflik sedang sebanyak 18 orang (17,3%) dan konflik tinggi sebanyak 3 orang (2,9%).

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Responden Menurut Deskripsi tentang Lingkungan Kerja Perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin.

No	Lingkungan Kerja Perawat	Jumlah	Persentase
1	Kurang	2	1,9
2	Cukup	54	51,9
3	Baik	48	46,2
	Total	104	100

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa sebagian besar lingkungan kerja perawat adalah cukup yaitu sebanyak 54 orang (51,9%) diikuti dengan lingkungan kerja baik sebanyak 48 orang (46,2%) dan lingkungan kerja kurang sebanyak 2 orang (1,9%).

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Responden Menurut Deskripsi tentang Kinerja Perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin

No	Kinerja Perawat	Jumlah	Persentase
1	Kurang	3	2,9
2	Cukup	34	32,7
3	Baik	67	64,4
	Total	104	100

Dari Tabel 3 dapat diketahui bahwa sebagian besar kinerja perawat adalah Baik yaitu sebanyak 67 orang (64,4%) diikuti dengan kinerja perawat cukup sebanyak 34 orang (32,7%) dan kinerja perawat kurang sebanyak 3 orang (2,9%).

### 2. Analisis bivariat (uji *chi-square* ( $\chi^2$ ))

#### 1. Pengaruh konflik terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin

Distribusi responden berdasarkan pengaruh konflik terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin

dijelaskan pada :

Tabel 4. Tabulasi Silang Konflik terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin.

		Kinerja Perawat			Total	
		Kurang	Cukup	Baik		
Konflik Kerja	Tinggi	Jumlah	0	0	3	3
		Persentase	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
	Sedang	Jumlah	0	9	9	18
Persentase		0.0%	50.0%	50.0%	100.0%	
Rendah	Jumlah	3	25	55	83	
	Persentase	3.6%	30.1%	66.3%	100.0%	
Total	Jumlah	3	34	67	104	
	Persentase	2.9%	32.7%	64.4%	100.0%	

Pearson Chi-Square Sig (2-tailed) = 0,312

Dari Tabel 4 dapat diketahui bahwa sebagian besar konflik kerja perawat yang rendah menghasilkan kinerja yang baik yaitu sebanyak 55 orang (66,3%). Konflik kerja sedang menghasilkan kinerja yang baik sebanyak 9 orang (50% ) dan konflik kerja tinggi menghasilkan kinerja baik sebanyak 3 orang (100%).

Nilai p value = 0,312 atau > 0,05 maka hipotesis nol diterima yang berarti tidak ada hubungan antara variabel konflik terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin

Distribusi responden berdasarkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin dijelaskan pada :

Tabel 5 Tabulasi Silang Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin

		Kinerja Perawat			Total	
		Kurang	Cukup	Baik		
Lingkungan Kerja	Kurang	Jumlah	2	0	0	2
		Persentase	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	Cukup	Jumlah	1	31	22	54
		Persentase	1.9%	57.4%	40.7%	100.0%
	Baik	Jumlah	0	3	45	48
		Persentase	0.0%	6.3%	93.8%	100.0%
Total	Jumlah	3	34	67	104	
	Persentase	2.9%	32.7%	64.4%	100.0%	

Pearson Chi-Square Sig (2-tailed) = 0,000

Dari 5 dapat diketahui bahwa sebagian besar lingkungan kerja perawat yang baik menghasilkan kinerja yang baik yaitu sebanyak

45 orang (93,8%). Lingkungan kerja cukup menghasilkan kinerja yang cukup sebanyak 31 orang (57,4%) dan lingkungan kerja kurang menghasilkan kinerja kurang sebanyak 2 orang (100%).

Nilai p value = 0,000 atau < 0,05 maka hipotesis nol ditolak yang berarti ada hubungan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin.

3. Analisis multivariat

1. Uji Koefisien Regresi parsial (Uji t)

Melakukan Uji t Parsial (Uji t Pertama "Konflik kerja") Uji t pertama dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh konflik kerja (X1) terhadap kinerja (Y).

Tabel 6 Output SPSS "Coefficients" Pengaruh Konflik Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin.

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	1.245	.153	8.138	.000
	Konflik Kerja (X1)	-.006	.043	-.009	-.130
	Lingkungan Kerja (X2)	-.377	.039	-.691	-.956

Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig.) Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" di atas diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel konflik kerja (X1) adalah sebesar 0,897. Karena nilai Sig. 0,897 > probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama ditolak. Artinya tidak ada pengaruh konflik kerja (X1) terhadap kinerja (Y).

Perbandingan Nilai t hitung dengan t tabel (Uji t Pertama)

Berdasarkan output SPSS di atas diketahui nilai t hitung variabel konflik kerja adalah sebesar 0,130. Karena nilai t hitung 0,130 <

t tabel 1,986, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama ditolak. Artinya tidak ada pengaruh konflik kerja (X1) terhadap kinerja (Y).

Rumus untuk Mencari Nilai t tabel:

$$t \text{ tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1 \text{ atau } df \text{ residual})$$

$$t \text{ tabel} = (0,05/2 ; 12-2-1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,05/2 ; 12-2-1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,025 ; 101)$$

Keterangan: angka 101 ini sebenarnya sudah ada secara otomatis pada tabel output SPSS, tanpa perlu kita hitung dengan rumus manual seperti cara di atas. Letaknya ada di tabel output "ANOVA". Lihat tabel.

Tabel 7 Output SPSS "ANOVA<sup>a</sup>" Pengaruh Konflik Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.798	2	5.899	31.664	.000 <sup>b</sup>
	Residual	18.817	101	.186		
	Total	30.615	103			

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Konflik Kerja (X1)

Maka t tabel = angka 0,025 ; 101 ini kemudian kita cari pada distribusi nilai t tabel statistik maka ditemukan nilai t tabel sebesar 1,986. Lihat tabel.

Melakukan Uji t Parsial (Uji t Kedua "Lingkungan kerja")

Uji t kedua dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y).

Tabel 8 Output SPSS "Coefficients" Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.245	.153			8.138	.000
Konflik Kerja (X1)	-.006	.043	-.009		-.130	.897
Lingkungan Kerja (X2)	-.377	.039	-.691		-9.596	.000

Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig.)

Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" di atas diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel lingkungan kerja (X2) adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. 0,000 < probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima. Artinya ada pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y).

Perbandingan Nilai t hitung dengan t tabel (Uji t Kedua)

Berdasarkan output SPSS di atas diketahui nilai t hitung variabel lingkungan kerja adalah sebesar 9,596. Karena nilai t hitung 9,596 > t tabel 1,986, maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima. Artinya ada pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y).

Rumus untuk Mencari Nilai t tabel:

$$t \text{ tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1 \text{ atau } df \text{ residual})$$

$$t \text{ tabel} = (0,05/2 ; 12-2-1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,05/2 ; 12-2-1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,025 ; 101)$$

Keterangan: angka 101 ini sebenarnya sudah ada secara otomatis pada tabel output SPSS, tanpa perlu kita hitung dengan rumus manual seperti cara di atas. Letaknya ada di tabel output "ANOVA". Lihat tabel.

Tabel 9 Output SPSS "ANOVA<sup>a</sup>" Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.798	2	5.899	31.664	.000 <sup>b</sup>
	Residual	18.817	101	.186		
	Total	30.615	103			

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Konflik Kerja (X1)

Maka t tabel = angka 0,025 ; 101 ini kemudian kita cari pada distribusi nilai t tabel statistik maka ditemukan nilai t tabel sebesar 1,986. Lihat tabel.

**2. Uji Koefisien Regresi simultan (Uji F)**

Tabel 10 Ringkasan Analisis Regresi Multiples (Berganda)

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sig.
Konstanta	1,145		
Konflik Kerja (X1)	-0,025	-0,290	0,773
Lingkungan Kerja (X2)	0,631	7,957	0,000
F hitung = 31.664			0,000
R Square = 0,385			

**1. Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig.) dari Output Anova**

Berdasarkan tabel 10 di atas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ , maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain konflik kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat (Y).

**2. Berdasarkan Perbandingan Nilai F Hitung dengan F Tabel**

Berdasarkan tabel 10 di atas, diketahui nilai F hitung adalah sebesar 31.664. Karena nilai F hitung  $31.664 > F$  tabel 3,09, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain konflik kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat (Y).

Catatan: F tabel di cari pada distribusi nilai r tabel statistik pada signifikansi 5% atau 0,05 dengan menggunakan rumus  $F_{tabel} = (k ; n - k)$ . Dimana "k" adalah jumlah variabel independen (variabel bebas atau X) sementara "n" adalah jumlah responden atau sampel penelitian. Dalam penelitian ini jumlah "k" adalah 2 yakni variabel konflik kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2). Sementara jumlah "n " adalah 104 orang perawat (responden). Selanjutnya nilai ini kita masukkan ke dalam rumus, maka menghasilkan angka  $(2 ; 104 - 2) = (2 ; 102)$ , angka ini kemudian kita jadikan acuan untuk mencari atau melihat nilai F tabel pada distribusi nilai F tabel statistik. Maka ditemukan nilai F tabel adalah sebesar 3,09.

Lihat tabel.

Kesimpulan: Berdasarkan kedua pembahasan dalam uji F di atas, maka kita dapat membuat sebuah kesimpulan bahwa konflik kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja perawat (Y).

**3. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Langkah berikutnya adalah melihat berapa persen (%) pengaruh yang diberikan variabel konflik kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel kinerja perawat (Y). Dalam hal ini kita mengacu pada nilai R Square yang terdapat dalam hasil analisis regresi linear berganda, yakni pada tabel "Model Summary" berikut ini

Tabel 11 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 <sup>a</sup>	.385	.373	.432

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Konflik Kerja (X1)

Berdasarkan tabel 11 "Model Summary" di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,385. Nilai R Square 0,385 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau "R", yaitu  $0,621 \times 0,621 = 0,385$ . Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,385 atau sama dengan 38,5%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel konflik kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja perawat (Y) sebesar 38,5%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 38,5\% = 61,5\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Pengaruh dari variabel lain sering kali disebut sebagai error (e). Untuk menghitung nilai error ini, kita dapat menggunakan rumus  $e = 1 - R^2$ . Nilai Koefisien determinasi atau R Square biasanya beada dalam rentang antara 0 hingga 1. Namun jika dalam suatu penelitian ditemukan nilai R Square yang negative (-), hal ini menunjukkan

bahawa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variable X terhadap variable Y. Selain itu, semakin kecil nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ), semakin lemah pengaruh variable bebas (X) terhadap variabel terikat Y. Sebaliknya, jika nilai  $R^2$  semakin mendekati 1, maka pengaruh tersebut akan semakin kuat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Deskripsi tentang konflik dan lingkungan kerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin

Adanya fenomena *turnover* perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin menjadi latar belakang penelitian ini untuk menilai faktor yang menyebabkan hal tersebut, dengan keterbatasan faktor yang diteliti adalah konflik dan lingkungan kerja. Konflik adalah perbedaan atau ketidaksetujuan antara dua orang atau lebih perawat, jika konflik yang tidak dapat diselesaikan maka dapat merugikan rumah sakit seperti menurunnya kualitas pelayanan perawat terhadap pasien. Dan lingkungan kerja adalah kondisi fisik, sosial dan psikologis yang ada di tempat kerja atau rumah sakit. Lingkungan yang positif dapat meningkatkan ide, koordinasi, produktivitas dan aktivitas lainnya perawat yang dapat menunjang pelayanan prima perawat sebaliknya lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan motivasi dan kenyamanan dalam kerja perawat. Penelitian ini dilaksanakan di akhir tahun 2024 dimana saat melakukan penelitian di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin sedang ada perbaikan atau renovasi yang mungkin akan berpengaruh juga dengan kondisi lingkungan kerja saat dilakukan penelitian, selain itu beban kerja yang cukup tinggi dimana para perawat selain dibebankan dengan tugas pelayanan di rumah sakit, juga membantu kegiatan kepolisian lainnya dapat juga berpengaruh secara tidak langsung dalam penelitian ini.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar konflik kerja perawat yang rendah menghasilkan kinerja yang baik yaitu sebanyak 55 orang (66,3%) yang artinya jika konflik kerja perawat rendah akan menghasilkan kinerja perawat yang baik. Dari

hasil penelitian dijelaskan bahwa konflik tidak berpengaruh atau tidak ada hubungannya dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin.

Dari hasil penelitian diketahui sebagian besar lingkungan kerja perawat yang baik menghasilkan kinerja yang baik yaitu sebanyak 45 orang (93,8%) yang artinya jika lingkungan kerja baik maka akan menghasilkan kinerja perawat yang baik. Dari hasil penelitian dijelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan ada hubungan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin.

### 2. Pengaruh konflik terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin

Konflik tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin, hal ini dapat dilihat berdasarkan Nilai  $p$  value = 0,312 atau  $> 0,05$  maka hipotesis nol diterima yang berarti tidak ada hubungan antara variabel konflik terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin. Dan hasil dari signifikansi (Sig) variabel konflik kerja (X1) adalah sebesar 0,897. Karena nilai Sig. 0,897  $>$  probabilitas 0,05, yang dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  atau hipotesis pertama ditolak. Artinya tidak ada pengaruh konflik kerja (X1) terhadap kinerja (Y).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Irfanudin, 2021) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik terhadap kinerja karyawan. Namun tidak sejalan dengan penelitian (Giovanni et al., 2015) dan (Kurniawati et al., 2020) yang menyatakan bahwa diketahui variabel konflik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa konflik bukan merupakan hal yang dapat mempengaruhi secara langsung atau signifikan pada kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin namun dipengaruhi oleh faktor lain yang dapat secara sama-sama mempengaruhi kinerja perawat. Pada penelitian ini kuesioner untuk menilai kinerja diisi secara mandiri untuk menilai kinerja dari masing-masing responden. Adanya faktor subjektivitas yang muncul pada saat pengisian

kuesioner seperti keterbatasan pengisian kuesioner yang berupa pernyataan setuju dan tidak setuju mungkin juga berpengaruh terhadap penilaian, juga faktor subjektivitas dalam pengisian juga mempengaruhi penilaian kinerja perawat.

Selain itu, hal yang dapat dijelaskan kemungkinan yang menjadi penyebab konflik tidak berpengaruh secara langsung atau signifikan pada kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin karena perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin didominasi oleh perawat yang lama masa kerjanya cukup lama yaitu >5 tahun, biasanya masa kerja yang lama dapat meningkatkan kinerja seseorang dalam mengatasi konflik, karena memiliki pengalaman dan keahlian yang lebih banyak dan pengaruh masa kerja yang lama dapat mengambil langkah-langkah untuk meminimalkan pengaruh negatif dan memaksimalkan pengaruh positif. Hal ini sesuai

dengan penelitian (Lee & Kim, 2018) yang menyatakan bahwa masa lama kerja dapat meningkatkan kemampuan mengelola konflik, tetapi juga dapat meningkatkan kebosanan dan stagnasi yang dapat memicu konflik. dan penelitian (Judge & Locke, 2016) yang menyatakan bahwa masa lama kerja dapat memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dan konflik, sehingga individu yang memiliki masa lama kerja dapat memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan konflik yang lebih rendah.

Berdasarkan data karakteristik responden, perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin mayoritas sudah menikah atau berkeluarga dan dapat dijelaskan pekerja yang sudah menikah biasanya dapat membantu meningkatkan stabilitas emosi, sehingga individu dapat lebih baik dalam mengelola konflik kerja karena dapat memberikan dukungan sosial yang lebih besar, sehingga individu dapat merasa lebih percaya diri dalam menghadapi konflik kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian (Carlson & Kacmar, 2007) yang menyatakan bahwa pernikahan dapat mengurangi konflik kerja karena pasangan yang sudah menikah cenderung memiliki dukungan sosial yang lebih kuat.

Hasil dari penelitian dijelaskan bahwa konflik perawat tinggi sebanyak (2,9%). Hal yang dapat dilakukan agar konflik perawat yang ada berkurang atau tidak ada lagi adalah dengan

komunikasi yang efektif yaitu dengan meningkatkan komunikasi yang jelas dan efektif dengan antar perawat, pasien, keluarga pasien dan tim medis lainnya, dapat menggunakan teknik resolusi konflik yaitu teknik seperti mediasi, negosiasi, dan arbitrase untuk mengatasi konflik.

Kepala rumah sakit dapat mengadakan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan tim dan menghindari konflik. Selain itu, dengan memberikan apresiasi dan menyediakan kesempatan karier serta meningkatkan kesejahteraan perawat dapat menjadi motivasi perawat untuk bekerja dan mencapai kinerja yang lebih baik.

### **3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin**

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin hal ini dapat dilihat berdasarkan Nilai p value = 0,000 atau < 0,05 maka hipotesis nol ditolak yang berarti ada hubungan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin. Dan hasil dari Signifikansi (Sig) variabel lingkungan kerja (X2) adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. 0, 000 < probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima. Artinya ada pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Hustia, 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian menurut (Yantika et al., 2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian (Prakoso et al., 2014) juga mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa peningkatan pada variabel lingkungan kerja berpotensi meningkatkan kinerja perawat. Hal ini disebabkan oleh dampak langsung lingkungan kerja terhadap kemampuan perawat dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi. Lingkungan kerja yang baik ditandai oleh kemamouan perawat untuk menjalankan kegiatan secara

optimal, serta dalam suasana yang sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu, penciptaan dan pengelolaan lingkungan kerja yang kondusif sangat berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi.

#### **4. Pengaruh konflik dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin**

Konflik dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat hal ini dapat dilihat dari nilai Sig. sebesar 0,000. Jika nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ , dan nilai F hitung adalah sebesar 31.664. Karena nilai F hitung  $31.664 > F$  tabel 3,09 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain konflik kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat (Y).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sualang et al., 2021) yang menyatakan bahwa komunikasi, konflik, dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai hubungan yang sangat kuat. Dan sejalan dengan penelitian (Rahman, 2023) yang menyatakan konflik kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa konflik dan lingkungan kerja secara simultan dapat mempengaruhi kinerja perawat. Ketika terjadi konflik yang tidak dapat diselesaikan dapat mempengaruhi kinerja perawat sehingga dapat mempengaruhi lingkungan kerja yang tidak kondusif dan tidak nyaman sehingga mempengaruhi kinerja perawat menjadi menurun dan tidak efektif .

#### **5. Kontribusi konflik dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin**

Konflik dan Lingkungan kerja sebagai dua faktor yang mempengaruhi kinerja perawat sebaiknya diperhatikan dengan baik, karena kedua hal ini akan sangat menentukan baik itu untuk perawat maupun untuk rumah sakit. Pada penelitian ini, variabel konflik kerja dan variabel lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja perawat (Y) sebesar 38,5%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel

lain yang tidak diteliti yang juga mempengaruhi kinerja perawat seperti motivasi individu, kepuasan kerja secara keseluruhan, fasilitas rumah sakit dan lain sebagainya.

Konflik dan lingkungan kerja perlu menjadi perhatian dari instansi karena jika kedua hal ini mendapat perhatian dari instansi maka keuntungan yang diperoleh tentu sangat besar dan berguna, baik untuk masa kini maupun masa yang akan datang, rumah sakit memperoleh keuntungan berupa pencapaian tujuan dan produktivitas yang tinggi dan bagi perawat akan memperoleh kinerja yang tinggi.

Konflik yang tidak terselesaikan dan berkepanjangan dapat memberikan dampak buruk bagi perawat karena dengan adanya konflik, perawat merasa kurang nyaman bekerja sehingga tidak dapat memberikan hasil kerja yang optimal bagi rumah sakit dan pasien dan menurunkan kinerjanya. serta lingkungan yang baik diperlukan dalam rangka meningkatkan kinerja perawat seperti keadaan yang nyaman, penerangan yang sesuai dan kebersihan yang terjaga membuat kualitas kerja perawat akan mengalami peningkatan karena disini perawat merasa nyaman, perawat juga merasa suasana bekerja menyenangkan sehingga akan memberikan kinerja terbaiknya.

## **KESIMPULAN**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini yang berjudul Analisis Konflik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin adalah sebagai berikut:

1. Sebagian besar konflik perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin adalah rendah yaitu sebanyak 83 orang (79,8%) diikuti dengan konflik sedang sebanyak 18 orang (17,3%) dan konflik tinggi sebanyak 3 orang (2,9%).
2. Sebagian besar lingkungan kerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin adalah cukup yaitu sebanyak 54 orang (51,9%) diikuti dengan lingkungan kerja baik sebanyak 48 orang (46,2%) dan

- lingkungan kerja kurang sebanyak 2 orang (1,9%).
3. Konflik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin yaitu dengan *p-value* senilai 0,312.
  4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin yaitu dengan *p-value* senilai 0,000.
  5. Konflik dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin yaitu dengan nilai Sig. 0,000.
  6. Variabel konflik kerja dan variabel lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja perawat sebesar 38,5%.

6. Hidayat AA (2021). Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas Reabilitas. Aziz NA, editor. Surabaya: Health Books Publishing.
7. Judge, T. A., & Locke, E. A. (2016). The relationship between job satisfaction and conflict: The moderating role of organizational tenure. *Journal of Applied Psychology, 101*(2), 141–155
8. Kasim FM, Nurdin A (2015). Sosiologi Konflik Dan Rekonsiliasi. Nanggroe Aceh Darussalam: Unimal Press.
9. Lee, Y., & Kim, B. (2018). The effects of long-term employment on conflict resolution. *Journal of Workplace Learning, 30*(4), 342–355.
10. M AA, IA A, T G, H VD (2015). "I Used To Fight With Them But Now I Have Stopped ' Conflict and Doctor Nurse-Anaesthetists'" Motivation In Maternal and Neonatal Care Provision in a Specialist Referral Hospital". 10(8).
11. Mamik (2015). Metode Kualitatif. Dr. M. Choirel Anwar, SKM MK, editor. Jakarta: Zifatama Publisher.
12. Mamonto M. Dra. Nurbaety, Hj. Hamzah W, Syam N (2021). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Ruang Perawat RSUD Kinapit Kotamobagu. *Window of Public Health Journal Vol.2 No.3*
13. Mustamin (2016). Studi Konflik Sosial Di Desa Bugis Dan Paraina Kecamatan Sape Kabupaten Bima Tahun 2014. *JIME.2:2442–9511*.
14. Nizamuddin, Azan K, Anwar K, Ashoer M, Nuramini A, Dewi I, et al (2021). Metodologi Penelitian kajian teoritis & praktisi bagi mahasiswa. Nizamuddin H, Azan K, Ravida F, editors. Riau: Dotplus.
15. Notoatmodjo S (2014). Metode Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.

#### DAFTAR PUSTAKA

1. Afifah D, Jannah N, Mayasari P (2023). Strategi Manajemen Konflik Perawat di Rumah Sakit Pendidikan Aceh. *Jurnal Ilmu Keperawatan 11:1*
2. Ashaf RP, Antonio F (2021). Pengaruh Praktek Manajemen Pada Nurse Satisfaction Serta Dampaknya Terhadap Nurse Loyalty Di Era Pandemi Covid-19 (Studi Empiris Pada Rumah Sakit Swasta XYZ di Jakarta). *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia. Vol 5 No 2*.
3. Atmalia KP, Sumijatun, Azis H (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Rawat Inap RS YARSI Jakarta 2023. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSJ). Vol 7 No 2*
4. Carlson, D. ., & Kacmar, K. . (2007). The effects of marriage on workplace conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 20*(2), 151–166
5. Damsar (2010). Pengantar Sosiologi Konflik. Jakarta: Fajar Interpratama Offset. hal. 52.

16. Oktavia E, Rumengan G, Trigono A (2024). Analisis Peningkatan Kinerja Yang Dipengaruhi oleh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Perawat (Studi Kasus : Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kepahiang Bengkulu) Tahun 2021. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSJ) Vol 8 No 2*
17. Puspita W (2018) *Manajemen Konflik (Suatu Pendekatan Psikologi, Komunikasi, Dan Pendidikan)*. Pertama. Yogyakarta: Deepublish.
18. Putra DSH, R K (2019). Evaluasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit Dengan Metode Technology Acceptance Model (TAM) di Rumah Sakit X. *J Rekam Med Dan Inf Kesehat. I(I):31–36*.
19. Rismayanti LP, Mayasari NMDA (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada RSUD Kertha Usada di Tengah Pandemi Covid-19. *Bisma:Jurnal Manajemen Vol 7 No 2*.
20. Saleh MFG, Windyaningsih C, Yoshida E (2023). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Penghargaan, dan Sanksi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pada Perawat Ruang Rawat Inap RS Azra Kota Bogor Provinsi Jawa Barat Tahun 2022. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSJ) Vol 7 No 1*
21. Sipatu L (2013). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu. *e-Jurnal Katalogis Vol 1 No 1:147-158*.
22. Sudarmanto E, Sari DP, Tjahjana D, S EW, Mardiana SS, Purba B, et al (2021). *Manajemen Konflik*. I. Watrianthos R, editor. Penerbit Yayasan Kita Menulis.
23. Stanley J, Syahrian (2021). Pengaruh Konflik Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja. *e-Jurnal Manajemen TSM Vol 1 No 3*
24. Syahputra H, Djumahir, Arifin K (2018). Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Perawat pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru. *PROCURATIO Vol 6 No 4*.
25. Utoyo M (2016). Akar Masalah Konflik Keagamaan Di Indonesia. *Lex Libr. III:367–76*.
26. W.Sarwono S, Dkk (2009). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika. hal 171.
27. Wicaksono A, Rumengan G, Ulfa L (2022). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Penghargaan dan Sanksi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pada Perawat Ruang Rawat Inap RS X Kota Bogor Provinsi Jawa Barat Tahun 2022. *Vol 6 No 2*.
28. Yonata H, Sugandha (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Trunojoyo Sumber Listrindo, *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis (JIKB) Vol.XII No.1 (102-115)*.