

Hubungan Manajemen Konflik dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan

Ezri Sozanolo Telaumbanua¹, Lili Suryani Tumanggor², Imelda Derang³
Program Sarjana Keperawatan, STIKes Santa Elisabeth Medan, Kota Medan^{1,2,3}

*Email Korespondensi: ezritelaumbanua@gmail.com

Diterima: 04-03-2026 | Disetujui: 14-03-2026 | Diterbitkan: 16-03-2026

ABSTRACT

Conflict management is a series of practical steps and strategies used to identify, analyze, and resolve conflicts within an organization or team. Conflict problems are quite large among the nursing profession, and if not resolved properly, it will have negative impacts such as an uncomfortable work environment, and can result in nurse job dissatisfaction. The purpose of this study was to analyze the relationship between conflict management and nurse job satisfaction at Santa Elisabeth Hospital Medan, correlation research design with a cross-sectional approach, Proportion Sampling technique with a sample size of 71 respondents, the instrument used was a conflict management questionnaire and a questionnaire. The results of this study obtained that most of the conflict management towards nurses was good as many as 61 people (85.9%) and Nurse Job Satisfaction was mostly in the Satisfied category as many as 56 people (78.9%). The analysis test using the Fisher Exact test results obtained p value = 0.008 < 0.05 which means that there is a significant relationship between conflict management and nurse job satisfaction at Santa Elisabeth Hospital Medan. It is hoped that this response will maintain and develop conflict management strategies and nurse job satisfaction to boost productivity and work motivation, thereby improving the quality of hospital services.

Keywords: *Conflict Management, Nurse Job Satisfaction*

ABSTRAK

Manajemen konflik merupakan serangkaian langkah praktis dan strategis yang digunakan untuk mengidentifikasi, menganalisis serta menyelesaikan konflik dalam suatu organisasi atau tim. Masalah konflik cukup besar terjadi dikalangan profesi perawat, dan jika tidak ditangani dengan baik maka akan berdampak negative seperti lingkungan kerja yang kurang nyaman, dan dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja perawat. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan manajemen konflik dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan, desain penelitian korelasi dengan pendekatan cross-sectional, Teknik pengambilan sampel Proporsi Sampling dengan jumlah sampel 71 responden, Instrumen yang digunakan kuesioner manajemen konflik dan kuesioner. Hasil dari penelitian ini didapatkan mayoritas manajemen konflik terhadap Perawat dikategorikan baik sebanyak 61 orang (85.9%) dan Kepuasan Kerja Perawat mayoritas berada pada kategori Puas sebanyak 56 orang (78.9%). Uji analisis menggunakan hasil uji Fisher Exact diperoleh p value = 0,008 < 0,05 yang berarti bahwa terdapat adanya hubungan yang signifikan antara manajemen konflik dengan kepuasan kerja perawat di rumah sakit santa elisabeth medan. Diharapkan bagi responden untuk mempertahankan dan mengembangkan strategi manajemen konflik dan kepuasan kerja perawat dalam mendorong produktivitas serta motivasi kerja agar mampu meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit.

Kata Kunci : Manajemen Konflik, Kepuasan Kerja Perawat

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Telaumbanua, E. S., Tumanggor, L. S., & Derang, I. (2026). Hubungan Manajemen Konflik dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan. *Kayee: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(2), 120-129. <https://doi.org/10.63822/fyr6sy04>

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang bisa positif atau negatif terkait dengan pekerjaan atau tugas, yang mencerminkan bagaimana seseorang merasakan tentang pekerjaannya dan tugas-tugasnya (Avsah and Hikmatul Qowi, 2021). Kepuasan kerja terkait erat dengan kinerja individu dan dapat diamati dalam organisasi, lembaga, atau instansi. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya menunjukkan kinerja yang lebih baik dan merasa lebih puas dengan pekerjaannya (Triarso, 2023).

Kepuasan kerja mengacu pada tingkat kepuasan atau ketidakpuasan seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan ini berdampak signifikan terhadap kinerja dan kepuasan karyawan, serta berkontribusi pada kepuasan organisasi atau institusi terkait (Rahmaniah, Rizany and Setiawan, 2020).

Rendahnya tingkat kepuasan kerja di kalangan perawat merupakan masalah umum yang terjadi di berbagai negara (Triarso, 2023). Di Ethiopia, studi menunjukkan bahwa hanya 54% dari 416 perawat yang merasa puas dengan pekerjaan mereka (Gedif et al., 2018), Di India, tingkat kepuasan kerja perawat mencapai 60%, sedangkan di China sekitar 58% (Meng et al., 2019). Di Indonesia, khususnya di Manado, 51.7% perawat masih merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, sementara 48.3% merasa puas (Barahama, 2019). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa di Padang, 51.4% perawat merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka (Halijah, 2021).

Penelitian Triarso (2023) Di Indonesia, kepuasan kerja para perawat sebagian besar cenderung rendah. Hal ini berdampak pada berbagai masalah seperti kinerja yang lambat, frekuensi absensi yang tinggi, kelalaian dalam tugas, prestasi yang buruk, kualitas pelayanan yang rendah, dan kedisiplinan yang kurang. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja termasuk perasaan atau sikap terhadap pekerjaan, gaji yang tidak memadai, kurangnya kesempatan untuk promosi atau pendidikan, pengawasan yang kurang, hubungan dengan rekan kerja, dan beban kerja yang tinggi (Avsah and Hikmatul Qowi, 2021).

Menurut penelitian (Bugis *et al.*, 2021) Sebagian besar responden dengan kemampuan manajemen konflik yang buruk berjumlah 18 orang (60,0%), dan jumlah responden yang kurang puas juga sebanyak 18 orang (60,0%). Ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat pelaksana memiliki manajemen konflik yang baik, yaitu 40.0%, tetapi juga memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, yaitu 40.0%. Jika manajemen konflik dalam suatu kelompok atau organisasi baik, konflik yang ada dapat menghasilkan dampak fungsional yang positif, meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, manajemen konflik yang buruk cenderung menimbulkan dampak disfungsional yang tidak diinginkan, memicu emosi negatif dan mengurangi kepuasan kerja.

Beberapa dampak negatif dari konflik termasuk penurunan produktivitas kerja, gangguan pada hubungan kerja tim, serta dampak buruk pada kepuasan kerja perawat. Selain itu, konflik dapat menghambat proses kegiatan pelayanan, menyebabkan keterlambatan, dan mengurangi efektivitas dalam melaksanakan tugas (Sakinah, Kadrianti and Kadir, 2021). Konflik dapat didefinisikan sebagai perselisihan yang timbul dari faktor internal (dari dalam individu) maupun eksternal (dari luar individu) akibat perbedaan pendapat, gagasan, nilai, ide, atau perasaan antara dua orang atau lebih. Perbedaan ini dapat menyebabkan masalah dan perselisihan antara rekan kerja maupun dengan atasan (Anisah, 2022).

Manajemen konflik adalah strategi kunci yang berfokus pada proses yang mengarahkan bentuk komunikasi, termasuk perilaku pelaku maupun pihak luar. Strategi ini bertujuan untuk mempengaruhi kepentingan dan interpretasi yang ada, sehingga memungkinkan penyelesaian konflik secara efektif (Chaerudin, 2020). Komunikasi yang efektif antara pelaku konflik dapat tercapai jika ada kepercayaan terhadap pihak ketiga. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja

perawat serta menciptakan solusi konflik yang kreatif merupakan strategi manajemen konflik yang efektif (Sakinah, Kadrianti and Kadir, 2021).

Berdasarkan data hasil survey awal yang telah dilakukan oleh peneliti pada bulan Agustus 2024 di rumah sakit Santa Elisabeth Medan di ruangan St. Theresia kepada 1 kepala ruangan dan 9 perawat pelaksana dengan metode wawancara di dapatkan bahwa ketidakpuasan perawat dalam bekerja di sebabkan beberapa faktor seperti gaji tidak sesuai dengan beban kerja, kurangnya komunikasi antara perawat senior dan junior dan keberpihakan kepala ruangan dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah. Dalam menghadapi permasalahan atau konflik tersebut perawat merasa tidak dapat keadilan dalam penyelesaian masalah dikarenakan kepala ruangan hanya berpihak kepada salah satu perawat serta tidak melibatkan kedua pihak yang mengalami konflik atau permasalahan tersebut.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen secara umum adalah ilmu dan seni dalam mengatur, mengelola, dan mengkoordinasi berbagai elemen untuk mencapai tujuan yang sukses (Aini, 2018). Sedangkan menurut (Grant dan Massey, 1999) Manajemen adalah pendekatan yang dinamis dan proaktif dalam menjalankan kegiatan di organisasi, yang berfungsi untuk melakukan semua kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan dalam batas-batas yang telah ditentukan pada tingkat administrasi dalam (Aini, 2018).

Manajemen dapat didefinisikan sebagai proses melaksanakan pekerjaan melalui orang lain, yaitu mengatur, memimpin, dan mengoordinasikan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi (Gillies, 1989). Menurut Swansburg (2000), manajemen adalah ilmu atau seni tentang bagaimana menggunakan sumber daya secara efektif, efisien, dan rasional untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Seniwati., 2022).

Konflik adalah masalah internal dan eksternal yang terjadi sebagai akibat dari perbedaan pendapat, nilai-nilai atau keyakinan dari dua orang atau lebih (Black & Falk, 2019) dalam (Nursalam, 2020). Littlefield (1995) mengatakan konflik dapat dikategorikan sebagai suatu kejadian atau proses. Sebagai suatu kejadian konflik terjadi akibat ketidaksetujuan antara dua orang atau organisasi yang merasa kepentingannya terancam. Sebagai proses, konflik dimanifestasikan sebagai suatu rangkaian tindakan yang dilakukan oleh dua orang atau kelompok, di mana setiap orang atau kelompok berusaha menghalangi atau mencegah kepuasan dari pihak lawan. Sumber konflik di organisasi dapat ditemukan pada kekuasaan, komunikasi, tujuan seseorang dan organisasi, ketersediaan sarana, perilaku kompetisi dan kepribadian, sumber konflik itu dapat disebabkan beberapa hal: keterbatasan sumber daya, perbedaan tujuan, perbedaan antar individu, masalah organisasi dan masalah dalam komunikasi (Nursalam, 2020).

Menurut penelitian (Sakinah, Kadrianti and Kadir, 2021) bahwa dapat disimpulkan terdapat adanya Hubungan Manajemen Konflik dengan Kepuasan Kerja Perawat berasumsi bahwa ketika kemampuan manajemen dalam suatu organisasi atau suatu kelompok baik, maka konflik tersebut memberikan dampak yang baik yaitu menimbulkan emosi positif atau senang pada seseorang terhadap pekerjaannya sehingga kepuasan kerja dapat tercapai, serta menimbulkan rasa nyaman dan semangat pada pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang baik. Sebaliknya, jika manajemen konflik yang buruk maka akan menghasilkan dampak yang tidak diinginkan sehingga menimbulkan emosi negatif pada seseorang terhadap suatu kelompok atau organisasi terkhususnya kepada staf atau karyawan sehingga untuk kepuasan kerjanya sulit tercapai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian *Korelasional* dengan pendekatan *Cross Sectional*, yang menekankan pada pengukuran observasi data variabel *independen* dan *dependen* hanya sekali pada satu saat. Tujuannya untuk memperoleh prevalensi atau dampak dari suatu fenomena terkait dengan penyebab. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan yang berjumlah 261 perawat di rumah sakit dengan menggunakan sampel dengan teknik *Proporsi Sampling*. Teknik ini termasuk dalam jenis non probabilitas, dimana pengambilan data tidak dilakukan secara acak dengan sampel yang akan di teliti yakni 71 orang, Instrumen yang di gunakan biasanya berbentuk Kuesioener untuk mendapatkan informasi dan data dari responden.

HASIL PENELITIAN

Hubungan Manajemen Konflik Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September sampai Desember 2024 .Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 71 orang perawat.

Tabel 1 Karakteristik Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Data Demografi Responden Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024 (n:71)

| Karakteristik | F | % |
|----------------------|----|-------|
| Usia | | |
| 22 - 31 Tahun | 43 | 60.6 |
| 32 - 41 Tahun | 19 | 26.8 |
| 42 - 51 Tahun | 9 | 12.7 |
| Total | 71 | 100.0 |
| Jenis Kelamin | | |
| Laki-laki | 17 | 23.9 |
| Perempuan | 54 | 76.1 |
| Total | 71 | 100.0 |
| Pendidikan | | |
| D3 | 38 | 53.5 |
| S1/Ners | 33 | 46.5 |
| Total | 71 | 100.0 |
| Lama Bekerja | | |
| <1 Tahun | 4 | 5.6 |
| 1-5 Tahun | 35 | 49.3 |
| 6-10 Tahun | 13 | 18.3 |
| 11-15 Tahun | 14 | 19.7 |

| | | |
|-----------|----|-------|
| 16> Tahun | 5 | 7.0 |
| Total | 71 | 100.0 |

Pemahaman manajemen konflik yang baik di kalangan perawat dapat berdampak positif dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari, baik untuk mengatasi permasalahan maupun meredakan ketegangan di ruang perawatan. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, yang cenderung mendorong produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi. Peningkatan tersebut didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, peran manajer yang efektif dalam memberikan arahan dan dukungan, serta kesesuaian antara tanggung jawab dan hak yang diperoleh oleh perawat, sehingga meningkatkan kualitas asuhan keperawatan di rumah sakit.

Sakinah, Kadrianti and Kadir, (2021), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa manajemen konflik memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan. Kemampuan manajemen dalam suatu organisasi atau suatu kelompok jika dikelola dengan baik, akan memberikan dampak yang baik yakni menimbulkan emosi positif terhadap seseorang dalam pekerjaannya sehingga kepuasan kerja dapat tercapai, selain itu apabila seseorang puas dengan pekerjaannya pasti akan menimbulkan rasa nyaman, memiliki semangat akan pekerjaannya, tidak pindah pindah kerja, ada kerja sama yang baik antara atasan dan teman sejawat, untuk mencapai tujuan yang baik dalam meningkatkan mutu layanan keperawatan.

Alvionita and Siregar, (2024) dalam penelitiannya tentang gaya manajemen konflik didapatkan adanya hubungan yang signifikan antara gaya manajemen konflik dengan kepuasan kerja perawat dengan nilai p-value 0.001 ($p < 0.05$), sebab dengan manajemen konflik yang efektif dapat meningkatkan peluang perawat dalam mencapai kepuasan kerja artinya bahwa semakin baik pengelolaan konflik, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat.

Doris, (2019), juga didapatkan hubungan yang signifikan antara manajemen konflik dan kepuasan kerja perawat dengan nilai p-value $0,000 < 0,05$, dengan manajemen konflik yang baik dan efek mampu menjalin hubungan kerjayang baik antar tim perawat. Sebaliknya jika manajemennya kurang baik maka akan memperngaruhi hubungan kerja antar tim dengan sendirinya terganggu, serta dapat menyebabkan komunikasi yang buruk dan ketidakjelasan dalam tugas. Hal ini berpotensi menghambat proses kegiatan pelayanan yang dilakukan, sehingga mempengaruhi kualitas layanan Kesehatan, sama halnya dengan Bugis *et al.*, (2021) adanya hubungan yang signifikan nilai $p = 0.000 < \alpha (\alpha) 0.05$, karena dengan manajemen konflik yang baik dapat memberikan dampak fungsional yang menimbulkan emosi positif pada seseorang terhadap pekerjaannya sehingga kepuasan kerja dapat tercapai.

Erwanindiyasari *et al.*, (2024) dalam penelitiannya menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja perawat dengan mutu pelayanan terdapat hubungan yang signifikan. Perawat merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memberikan pelayanan yang lebih berkualitas, atau dengan kata lain kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan serta mendorong motivasi, komitmen, dan kinerja perawat, yang dan akan berkontribusi pada peningkatan mutu pelayanan di suatu instansi.

Peneliti mengungkapkan bahwa pengelolaan manajemen konflik yang baik tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga produktivitas dan motivasi perawat. Jika konflik yang dikelola secara efektif memungkinkan perawat untuk lebih fokus dalam melaksanakan tugas, dan akan berdampak positif pada mutu layanan kesehatan di rumah sakit. Jika sebaliknya, manajemen konflik yang kurang baik dan rendahnya kepuasan kerja dapat menurunkan motivasi perawat, yang berakibat pada penurunan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Peneliti menyimpulkan bahwa bahwa manajemen konflik yang efektif dapat menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat. Strategi yang meliputi komunikasi yang jelas, penyelesaian konflik yang konstruktif, kerja sama tim yang baik, dan dukungan dari manajemen dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, gaji yang sesuai dengan beban kerja. Manajemen konflik yang baik juga mampu meminimalkan dampak negatif dari konflik, seperti stres kerja, hubungan yang tidak harmonis, dan penurunan kualitas pelayanan. Selain itu, dengan adanya pelatihan terkait manajemen konflik dan dukungan untuk pengelolaan stres, perawat dapat lebih siap menghadapi tantangan di tempat kerja. Pada akhirnya, penerapan strategi ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja perawat tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit secara keseluruhan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan jumlah sampel sebanyak 71 orang responden mengenai Hubungan Manajemen Konflik Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan yang telah dianalisis maka dapat disimpulkan :

1. Manajemen Konflik terhadap Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan dikategorikan baik sebanyak 61 orang (85.9%) dan kurang baik 10 orang (14.1%).
2. Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan mayoritas berada pada kategori Puas yaitu sebanyak 56 orang (78.9%) dan minoritas merasa tidak puas sebanyak 15 orang (21.1%).
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara manajemen konflik dengan kepuasan kerja perawat di rumah sakit santa elisabeth dengan p value = 0,008. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima, artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif (searah) antara manajemen konflik dengan kepuasan kerja perawat di rumah sakit santa elisabeth medan.

SARAN

1. Bagi Rumah sakit

Bagi rumah sakit diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan bahan masukan untuk mempertahankan strategi manajemen konflik dan kepuasan kerja perawat dalam peningkatan mutu layanan di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan.

2. Bagi Responden

Bagi responden di sarankan untuk mengidentifikasi penyebab utama konflik secara objektif agar dapat memahami situasi dengan lebih baik. Dengan mengetahui akar permasalahan, langkah penyelesaian yang diambil dapat lebih efektif dan tepat sasaran. Selain itu, membangun kerja sama yang solid di lingkungan kerja sangat penting. Dengan saling menghormati dan mendukung peran masing-masing, konflik dapat diminimalkan, sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen konflik dan dampak yang mempengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, N. (2018) 'Teori Model Keperawatan Beserta Aplikasinya dalam Keperawatan', p. 116.
- Alvionita, D. and Siregar, T. (2024) 'Hubungan Gaya Manajemen Konflik dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pasar Minggu Article History', *Jurnal Vokasi Keperawatan*, 7(1), pp. 41–51. Available at: <https://ejournal.unib.ac.id/JurnalVokasiKeperawatan/article/view/28796/14922>.
- Anisah, O.S. (2022) 'Hubungan Manajemen Konflik (Kolaborasi dan Negoisasi) Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di RS Taman Harapan Baru (THB) Tahun 2022', *Al-Irsyad*, 105(2), p. 79.
- Asnawati, R. *et al.* (2022) 'Hubungan Manajemen Konflik Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud. Dr. Hasri Ainun Habibi Provinsi Gorontalo', *Jurnal Zaitun*, pp. 2301–5691.
- Avsah, M. and Hikmatul Qowi, N. (2021) 'Hubungan Kemampuan Pengelolaan Manajemen Konflik Kepala Ruangan dengan Kepuasan Kerja Perawat', *Indonesian Journal of Health Research*, 4(1), pp. 7–13.
- Bugis, D.A. *et al.* (2021) 'Ruang Rawat Inap Rsu Al Fatah Kota Ambon', 4(1), pp. 50–53.
- Chaerudin, A. (2020) 'Analisis Hubungan Manajemen Konflik Kepala Ruangan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk. III Reksodiwiryo Padang', *NERS Jurnal Keperawatan*, 15(2), p. 155. Available at: <https://doi.org/10.25077/njk.15.2.155-162.2019>.
- Desi, P. (2022) 'Jurnal Pendidikan dan Konseling', *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 4(1980), pp. 1349–1358.
- Doris, A. (2019) 'Analisis Hubungan Manajemen Konflik Kepala Ruangan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk. III Reksodiwiryo Padang', *NERS Jurnal Keperawatan*, 15(2), p. 155. Available at: <https://doi.org/10.25077/njk.15.2.155-162.2019>.
- Hasibuan, E.K., Saragih, M. and Silitonga, E. (2021) 'Hubungan Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja Perawat', *Jurnal Online Keperawatan Indonesia*, 4(2), pp. 103–111. Available at: <https://doi.org/10.51544/keperawatan>
- Hidayah, I., Aliyah, I. and Akademik, P. (2023) 'Liberosis: Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling', *Liberosis: Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling*, 1(1), pp. 1–8.
- Nurbaeti, R.F. and Hulu, P. (2022) 'Literature Review: Analisis Strategi Manajemen Konflik Perawat Manajer Dengan Pendekatan Kolaborasi Di Igd Rsu X', ... *of Nursing ...*, 2(2), pp. 45–57. Available at: [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3209093&val=28256&title=Literatur Review Analisis Strategi Manajemen Konflik Perawat Manajer dengan Pendekatan Kolaborasi di IGD RS X Depok](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3209093&val=28256&title=Literatur%20Review%20Analisis%20Strategi%20Manajemen%20Konflik%20Perawat%20Manajer%20dengan%20Pendekatan%20Kolaborasi%20di%20IGD%20RS%20X%20Depok).
- Nursalam (2020) *Ilmu keperawatan Pendekatan Praktis Nursalam. Ilmu keperawatan Pendekatan Praktis*.
- Polit, D.F. and Beck, C.T. (2018) *Essentials of nursing research : appraising evidence for nursing practice*. 9th edn. Edited by Christina C. Burns. philadepia: Wolters Kluwer.
- Porotu'o, A.C., Kairupan, B.H.R. and Wahongan, G.J.P. (2021) 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Sikap Profesi Terhadap Kinerja Perawat Di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening', *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1), pp. 567–580. Available at: <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i2.32936>.

- Prof.Dr.Drs.H.Ekawarna, M.P. (2018) *MANAJEMEN KONFLIK DAN STRESS*.
- Rahmaniah, L., Rizany, I. and Setiawan, H. (2020) 'Hubungan Penjadwalan Dinas Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap', *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 3(1), p. 29. Available at: <https://doi.org/10.32584/jkmk.v3i1.554>.
- Ropiah, S. and Tjitra, E. (2023) 'Optimalisasi Manajemen Konflik Berbasis Teori Imogene King Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dan Bidan Pelaksana Di Rsia X Tangerang Selatan', *Jurnal Pendidikan Ilmu Nonformal*, 09(January), pp. 339–354.
- Aini, N. (2018) 'Teori Model Keperawatan Beserta Aplikasinya dalam Keperawatan', p. 116.
- Alvionita, D. and Siregar, T. (2024) 'Hubungan Gaya Manajemen Konflik dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pasar Minggu Article History', *Jurnal Vokasi Keperawatan*, 7(1), pp. 41–51. Available at: <https://ejournal.unib.ac.id/JurnalVokasiKeperawatan/article/view/28796/14922>.
- Anisah, O.S. (2022) 'Hubungan Manajemen Konflik (Kolaborasi dan Negoisasi) Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di RS Taman Harapan Baru (THB) Tahun 2022', *Al-Irsyad*, 105(2), p. 79.
- Asnawati, R. et al. (2022) 'Hubungan Manajemen Konflik Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsd. Dr. Hasri Ainun Habibi Provinsi Gorontalo', *Jurnal Zaitun*, pp. 2301–5691.
- Avsah, M. and Hikmatul Qowi, N. (2021) 'Hubungan Kemampuan Pengelolaan Manajemen Konflik Kepala Ruangan dengan Kepuasan Kerja Perawat', *Indonesian Journal of Health Research*, 4(1), pp. 7–13.
- Bugis, D.A. et al. (2021) 'Ruang Rawat Inap Rsu Al Fatah Kota Ambon', 4(1), pp. 50–53.
- Chaerudin, A. (2020) 'Analisis Hubungan Manajemen Konflik Kepala Ruangan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk. III Reksodiwiryo Padang', *NERS Jurnal Keperawatan*, 15(2), p. 155. Available at: <https://doi.org/10.25077/njk.15.2.155-162.2019>.
- Desi, P. (2022) 'Jurnal Pendidikan dan Konseling', *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 4(1980), pp. 1349–1358.
- Doris, A. (2019) 'Analisis Hubungan Manajemen Konflik Kepala Ruangan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk. III Reksodiwiryo Padang', *NERS Jurnal Keperawatan*, 15(2), p. 155. Available at: <https://doi.org/10.25077/njk.15.2.155-162.2019>.
- Erwanindyasari, R.N. et al. (2024) 'PELAYANAN KEPERAWATAN PENDAHULUAN Rumah sakit merupakan tempat kesehatan bersifat multidimensi karena mutu pelayanan kesehatan dapat dilihat dari tiga sudut pandang , yaitu pengguna pelayanan , penyedia layanan dan pihak lain (Fachrurrozi , Prayogo dan M', 16(1), pp. 37–47.
- Hasibuan, E.K., Saragih, M. and Silitonga, E. (2021) 'Hubungan Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja Perawat', *Jurnal Online Keperawatan Indonesia*, 4(2), pp. 103–111. Available at: <https://doi.org/10.51544/keperawatan>.
- Hidayah, I., Aliyah, I. and Akademik, P. (2023) 'Liberosis: Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling', *Liberosis: Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling*, 1(1), pp. 1–8.
- Nurbaeti, R.F. and Hulu, P. (2022) 'Literature Review: Analisis Strategi Manajemen Konflik Perawat Manajer Dengan Pendekatan Kolaborasi Di Igd Rsu X', ... of Nursing ..., 2(2), pp. 45–57. Available at: <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3209093&val=28256&title=Literatur>

- Review Analisis Strategi Manajemen Konflik Perawat Manajer dengan Pendekatan Kolaborasi di IGD RS X Depok.
- Nursalam (2020) *Ilmu keperawatan Pendekatan Praktis Nursalam. Ilmu keperawatan Pendekatan Praktis*.
- Polit, D.F. and Beck, C.T. (2018) *Essentials of nursing research : appraising evidence for nursing practice*. 9th edn. Edited by Christina C. Burns. Philadelphia: Wolters Kluwer.
- Porotu'o, A.C., Kairupan, B.H.R. and Wahongan, G.J.P. (2021) 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Sikap Profesi Terhadap Kinerja Perawat Di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening', *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1), pp. 567–580. Available at: <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i2.32936>.
- Prof.Dr.Drs.H.Ekawarna, M.P. (2018) *MANAJEMEN KONFLIK DAN STRESS*.
- Rahmaniah, L., Rizany, I. and Setiawan, H. (2020) 'Hubungan Penjadwalan Dinas Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap', *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 3(1), p. 29. Available at: <https://doi.org/10.32584/jkmk.v3i1.554>.
- Ropiah, S. and Tjitra, E. (2023) 'Optimalisasi Manajemen Konflik Berbasis Teori Imogene King Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dan Bidan Pelaksana Di Rsia X Tangerang Selatan', *Jurnal Pendidikan Ilmu Nonformal*, 09(January), pp. 339–354.
- Sakinah, S., Kadrianti, E. and Kadir, A. (2021) 'Hubungan Strategi Manajemen Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Perawat', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa & Penelitian Keperawatan*, 1(3), pp. 367–373.
- Seniwati., D. (2022) *BUKU AJAR MANAJEMEN KEPERAWATAN*.
- soekidjo (2018) *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta.
- Sopiyudin, D. (no date) *Statistik untuk Kedokteran dan Kesehatan*. 3rd edn.
- T. Pono, S., Tutik Agustini and Fatma Jama (2023) 'Manajemen Konflik dan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana', *Window of Nursing Journal*, 4(2), pp. 140–145. Available at: <https://doi.org/10.33096/won.v4i2.552>.
- Triarso, Y. (2023) 'Upaya Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit', *Jurnal Keperawatan*, 15, pp. 1–850.
- Yildiz, B., Yildiz, H. and Ayaz Arda, O. (2021) 'Relationship between work–family conflict and turnover intention in nurses: A meta-analytic review', *Journal of Advanced Nursing*, 77(8), pp. 3317–3330. Available at: <https://doi.org/10.1111/jan.14846>.
- Yulianda, D.N., Asmuji, A. and Bagus, C.T. (2024) 'Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Besuki Kabupaten Situbondo', *The Indonesian Journal of Health Science*, 16(1), pp. 41–53. Available at: <https://doi.org/10.32528/tijhs.v16i1.2068>.