

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Konflik kerja merupakan fenomena yang sering muncul di tempat kerja, yang ditandai oleh adanya perbedaan atau ketegangan antara individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Hal ini biasanya disebabkan oleh tujuan, nilai, kebutuhan, atau preferensi yang berbeda di antara mereka. Konflik ini dapat muncul karena sumber-sumber yang bervariasi, termasuk perbedaan pendapat, distribusi sumber daya yang tidak adil, ketidaksesuaian tujuan, perbedaan gaya kerja, atau masalah interpersonal (Haryanto et al., 2022).

Konflik yang dapat terjadi di lingkungan rumah sakit, yaitu jenis konflik intrapersonal, konflik interpersonal, konflik intraorganisasi, dan juga konflik antar kelompok (Oktaviana, 2019). Konflik interpersonal dapat terjadi ketika individu dan individu lainnya berbeda pandangan atau pendapat (Agastya & Satrya, 2018). Konflik dapat ditemui di lingkungan rumah sakit yaitu konflik antara perawat dengan dokter, dengan pasien dan keluarga, serta dengan sesama perawat (Andriansyah, 2017). Konflik dengan sesama perawat dapat menyebabkan berkurangnya interaksi sesama perawat, sehingga dukungan sosial yang diberikan antara sesama perawat untuk saling bekerjasama juga berkurang dan akan menyebabkan perawat menjadi stres (Wardhana et al., 2021).

Konflik yang terjadi antar perawat Australia dilaporkan sebanyak 38%, Amerika 32% dan di Korea sebanyak 23% (Syahputra, Jumahir, and Arifin 2018).

Di Indonesia, belum ada data pasti mengenai konflik yang terjadi di layanan kesehatan. Namun oleh peneliti Rauf, (2020) di RSUD Haji Makassar menyebutkan bahwa 90% perawat mengalami konflik interpersonal dengan rekan kerja. Dinas kesehatan Jawa Timur (2017) dalam penelitian Yulianto (2023) menyebutkan bahwa di Jawa Timur perawat yang mengalami masalah stress kerja mencapai jumlah 48,7%. Persaingan bisnis, persaingan dalam lingkungan kerja dan perbedaan individu menjadi penyebab meningkatnya konflik antar karyawan dalam hal ini adalah tenaga medis di rumah sakit.

*American Management Association* menemukan bahwa manajer keperawatan menghabiskan rata-rata 20% dari waktu mereka untuk menangani konflik, dan manajemen konflik dinilai lebih penting dari pada keterampilan, perencanaan, motivasi, dan pengambilan keputusan (Daniyanti and Kamil 2016). Semakin kompleks organisasi maka semakin besar potensi konflik yang dihadapi. Oleh karena itu perlu pengelolaan konflik yang baik (Afifah, Jannah, and Mayasari 2023). Marquis dan Huston mengemukakan beberapa strategi manajemen konflik yaitu: kompromi, kompetisi, akomodasi, smoothing, menghindar, dan kolaborasi.

Penelitian oleh Yusuf (2021) melaporkan bahwa konflik pada profesi perawat cenderung lebih rumit, karena sering melibatkan hubungan yang berkelanjutan dan perawat bekerja dibawah situasi tekanan yang sulit seperti dituntut untuk fokus terhadap pekerjaan masing-masing yang dapat menyebabkan harmonisasi hubungan interpersonal menjadi berkurang dengan sesama rekan kerja. Akibatnya perawatan pasien akan terganggu dan organisasi akan kehilangan produktivitasnya. Menurut Arizona, dkk (2021) faktor yang mempengaruhi peningkatan konflik kerja

yaitu *Self-awareness, self-confidence, empathy, and self-management*. Pakpahan (2021) menambahkan bahwa konflik kerja memerlukan kesadaran diri dan keberanian untuk dihadapkan langsung dengan pihak yang terlibat konflik untuk secara langsung melibatkan diri, dan terbuka terhadap persoalan yang dihadapi dan berupaya untuk menyelesaikan perbedaan-perbedaan guna mencapai suatu hasil yang diinginkan bersama.

Pada dasarnya konflik bukanlah sesuatu yang buruk, konflik dapat berdampak positif dan juga dapat berdampak negatif (Mardiyanti, 2019). Dampak positif dari konflik antara lain: konflik dapat meningkatkan kualitas keputusan organisasional, konflik dapat membuka masalah dan menyelesaikan masalah yang sebelumnya diabaikan, konflik dapat mendorong karyawan untuk lebih mengapresiasi karyawan lain sesuai dengan posisi masing-masing dan konflik dapat mendorong munculnya ide-ide baru untuk melakukan perubahan. Kemunculan dampak positif ini membutuhkan dukungan dari manajer untuk secara efektif dalam mengelola konflik yang muncul dalam organisasinya (Suhartini, 2016).

Oleh karena itu, *Self-management* sangat penting bagi perawat karena membantu mereka mengelola stres, emosi, dan beban kerja yang tinggi, yang sering menjadi pemicu konflik di tempat kerja. Dengan kemampuan ini, perawat dapat mengatur reaksi emosional mereka secara lebih baik, sehingga mampu berkomunikasi secara efektif dan profesional dengan rekan kerja maupun pasien. Selain itu, *self-management* memungkinkan perawat untuk menetapkan prioritas tugas dan mengelola waktu dengan efisien, sehingga mengurangi tekanan kerja yang dapat memicu ketegangan. Kemampuan ini tidak hanya meningkatkan

kualitas pelayanan kepada pasien tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan minim konflik (Fatma Jama, 2023). *self management* merupakan kemampuan individu untuk dapat mengendalikan secara penuh keberadaan diri secara keseluruhan fisik, emosi, mental atau pikiran, jiwa maupun rohnya serta realita kehidupannya dengan memanfaatkan kemampuan yang dimilikinya (Fadila Oktaviana, Asmuji Dwi 2019).

Strategi yang pertama dan utama dalam *self management* adalah berusaha mengetahui diri sendiri dengan segala kekurangan dan kelebihan yang dimiliki dengan segenap kekuatan dan potensinya. Individu yang dapat mengatur waktunya dengan baik tidak akan pernah kehilangan waktu dan kesempatan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, mampu mengambil Keputusan dengan cepat dan memiliki inisiatif dan ide-ide cemerlang berkaitan dengan pekerjaan. memiliki manajemen diri yang tinggi akan lebih dapat mengatur diri sendiri dan menentukan prioritas tujuan dengan menggunakan waktu seefektif dan seefisien mungkin dalam melakukan proses perubahan untuk menciptakan kesejahteraan (Satria, 2017: 8).

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan *self management* dengan konflik kerja pada perawat di Rumah Sakit Dr Soegiri Lamongan?”

## **1.3 Tujuan Peneliti**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Untuk menganalisis hubungan *self management* dengan konflik kerja pada perawat di Rumah Sakit Dr Soegiri Lamongan



### **1.3.2 Tujuan Khusus**

1. Mengidentifikasi *self management* pada perawat di Rumah Sakit Dr Soegiri Lamongan.
2. Mengidentifikasi konflik kerja pada perawat di Rumah Sakit Dr Soegiri Lamongan.
3. Menganalisis hubungan *self management* dengan konflik kerja pada perawat di Rumah Sakit Dr Soegiri Lamongan.

### **1.4 Manfaat Peneliti**

#### **1.4.1 Manfaat Akademik**

Hasil penelitian ini di harapkan dapat di gunakan sebagai acuan atau pertimbangan jika akan meneliti topik yang sama dan dapat dijadikan sebagai referensi dalam memberikan kontribusi bagi kemajuan dan pengembangan, khususnya manajemen operasional konflik kerja dalam menyeimbangkan kehidupan kerja tentunya untuk perawat.

#### **1.4.2 Manfaat Praktisi**

##### **1. Bagi Praktisi**

Dapat menambah ilmu, wawasan dan pengalaman peneliti serta dapat mengembangkan ilmu yang telah di dapat dalam perkuliahan dan merupakan syarat untuk menyelesaikan pendidikan sarjana keperawatan.

##### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Diharapkan menjadi refrensi untuk mengembangkan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *self management* dengan konflik kerja.

### 3. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi, pertimbangan dan masukan yang positif bagi perawat agar bisa menyeimbangkan kehidupan kerja dengan pribadinya.

