

**HUBUNGAN ANTARA KONFLIK INTRAPERSONAL
DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT
INAP RS PKU MUHAMMADIYAH
YOGYAKARTA UNIT II**

NASKAH PUBLIKASI



**Disusun oleh :
RIKHA DEWI AGUSTIAN
201110201122**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN 'AISYIYAH
YOGYAKARTA
2015**

**HUBUNGAN ANTARA KONFLIK INTRAPERSONAL
DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT
INAP RS PKU MUHAMMADIYAH
YOGYAKARTA UNIT II**

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Guna Melengkapi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Keperawatan
Pada Program Pendidikan Ners-Program Studi Ilmu Keperawatan
Di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan 'Aisyiyah
Yogyakarta



**Disusun oleh :
RIKHA DEWI AGUSTIAN
201110201122**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN 'AISYIYAH
YOGYAKARTA
2015**

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA KONFLIK INTRAPERSONAL DENGAN
KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT
INAP RS PKU MUHAMMADIYAH
YOGYAKARTA UNIT II**

**RELATIONSHIP BETWEEN INTRAPERSONAL
CONFLICT NURSE WITH PERFORMANCE IN
THE HOSPITAL PKU MUHAMMADIYAH
YOGYAKARTA UNIT II**

NASKAH PUBLIKASI

**Disusun Oleh:
RIKHA DEWI AGUSTIAN
201110201122**

Telah Disetujui Oleh Pembimbing
Pada tanggal:
12 Agustus 2015

Pembimbing



Syaifudin, M.Kes.

HUBUNGAN ANTARA KONFLIK INTRAPERSONAL DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RS PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA UNIT II

Rikha Dewi Agustian, Syaifudin
Program Studi Ilmu Keperawatan STIKES 'Aisyiyah Yogyakarta

Email: riikaa789@gmail.com

Abstract: The performance is strongly influenced by the nursing staff workload and severe working system causing nursing staff to be vulnerable stress and make nursing personnel become vulnerable conflict. Intrapersonal conflict as a conflict with someone in a situation where nurses have to make a choice between two alternatives . Correlation descriptive research method with cross sectional approach . Respondents in this study were 61 nurses taken using total sampling technique .Kendall Tau analysis techniques used.The result showed as much as 83,6 % of nurses in the Inpatient Unit RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta II 2015 has a high work intrapersonal conflict. A total of 52,5 % of nurses in the Inpatient Hospital PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II in 2015 have performed well , with the value ($p = 0.001$; $p < 0.05$) .

Keywords: intrapersonal conflict, the performance of nurse

Abstrak: Kinerja tenaga keperawatan sangat dipengaruhi oleh beban kerja dan sistem kerja yang beratsehingga menyebabkan tenaga keperawatan menjadi rentan stres dan menjadikan tenaga keperawatan menjadi rentan konflik. Konflik intrapersonal sebagai konflik yang terjadi pada seseorang pada situasi dimana perawat harus membuat pilihan di antara dua alternatif. Metode penelitian deskriptif korelasi dengan pendekatan waktu *cross sectional*. Responden dalam penelitian ini adalah 61 perawat diambil dengan menggunakan teknik *total sampling*. Teknik analisis menggunakan *Kendall Tau*. Hasil penelitian didapatkan sebanyak 83,6% perawat di Instalasi Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II tahun 2015 memiliki konflik intrapersonal kerja yang tinggi. Sebanyak 52,5% perawat di Instalasi Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II tahun 2015 memiliki kinerja yang baik, dengan nilai ($p = 0,001$; $p < 0,05$).

Kata Kunci : konflik intrapersonal, kinerja perawat

PENDAHULUAN

Tenaga perawat mempunyai kedudukan yang penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit karena pelayanan yang diberikan berdasarkan bio-psio-sosial-spiritual. Pelayanan keperawatan merupakan pelayanan yang unik, dilaksanakan selama 24 jam dan berkesinambungan sehingga merupakan kelebihan tersendiri dibanding pelayanan lainnya.

Baumann (2007), mencatat bahwa sumber daya manusia keperawatan merupakan faktor terpenting dalam pelayanan di rumah sakit, hampir di setiap negara, 80% pelayanan kesehatan diberikan oleh perawat. Terlebih lagi Swansburg (2005), menambahkan bahwa 40-60% sumber daya manusia di rumah sakit adalah tenaga keperawatan. Tenaga keperawatan sendiri sampai saat ini masih didominasi oleh perawat perempuan. Sebagai dunia kerja yang didominasi oleh perempuan, dunia kerja keperawatan memang memiliki beban kerja serta sistem kerja yang sangat berat. Pelayanan keperawatan yang dilaksanakan 24 jam mengharuskan adanya sistem kerja rotasi. Sistem kerja rotasi merupakan stressor yang dapat menyebabkan stress.

Kondisi sistem kerja dan beban kerja tenaga keperawatan yang berat sehingga menyebabkan tenaga keperawatan menjadi rentan stress sesungguhnya juga menjadikan tenaga keperawatan menjadi rentan konflik. Penelitian Kamal dkk. (2010), terhadap 620 perawat perempuan berusia rata-rata 24 tahun pada 11 rumah sakit di Jepang menemukan bahwa lebih dari 70% perawat mengalami konflik intrapersonal, dimana 75% perawat mengalami konflik intrapersonal yang berhubungan dengan kehidupan keluarga dan 72% lagi mengalami konflik intrapersonal yang berhubungan dengan kehidupan perkawinan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Dalam pelaksanaannya penelitian ini menggunakan deskriptif korelasi yaitu penelitian pada hakikatnya merupakan penelitian hubungan antara dua variabel pada situasi atau sekelompok subyek. Hal ini dilakukan untuk melihat hubungan antar gejala satu dengan gejala lain, atau variabel satu dengan variabel lain (Notoatmodjo, 2012).

Metode penelitiannya menggunakan pendekatan waktu *cross sectional* yaitu suatu penelitian yang mengumpulkan variabel bebas dan variabel terikat pada waktu yang bersamaan (Notoatmodjo, 2012). Pada penelitian ini, variabel bebasnya adalah konflik intrapersonal pada perawat dan variabel terikatnya adalah kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II dan dikumpulkan secara bersamaan dan dicari hubungannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 80 perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II, sampel pada penelitian ini adalah 61 responden.

HASIL PENELITIAN

Profil RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II

Rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II merupakan rumah sakit tipe C dan termasuk rumah sakit swasta yang beralamat di jalan Wates km 5,5 Ketawang, Gamping, Sleman Yogyakarta. Rumah Sakit ini lebih besar jika dibandingkan dengan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit I. Didirikan pada tanggal 15 Februari 2009 sebagai sarana dakwah dalam menyampaikan syariat islam melalui bidang kesehatan.

Karakteristik Responden

Tabel 4.1 Karakteristik Perawat Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta (n = 61)

Karakteristik Responden		Frekuensi (f)	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	7	11,5
	Perempuan	54	88,5
	Jumlah	61	100,0
Usia	≤ 30 tahun	27	44,3
	>30 tahun	34	55,7
	Jumlah	61	100,0
Pendidikan	S1	46	75,4
	D3	15	24,6
	Jumlah	61	100,0
Status Pernikahan	Menikah	41	68,3
	Belum Menikah	20	31,7
	Jumlah	61	100,0
Masa kerja	2 – 5 tahun	21	34,4
	> 5 tahun	40	65,6
	Jumlah	61	100

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa ditinjau dari karakteristik jenis kelaminnya, diketahui bahwa perawat Ruang Rawat Inap di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II didominasi oleh jenis kelamin perempuan sebesar 88,5%. Ditinjau dari usia responden, sebagian besar 55,7% responden berada pada rentang usia lebih dari 30 tahun. Ditinjau dari latar belakang pendidikan, sebagian besar responden 75,4% diketahui memiliki latar belakang pendidikan S1. Ditinjau dari status pernikahannya, sebagian besar 68,3% responden pada penelitian ini diketahui sudah menikah. Ditinjau dari masa kerja, sebagian besar responden 65,6% diketahui telah memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun.

Konflik Intrapersonal Perawat

Tabel 4.2 Konflik Intrapersonal di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II (n = 61)

Konflik Intrapersonal	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Tinggi	51	83,6
Sedang	6	16,4
Jumlah (n)	61	100

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa sebagian besar atau 83,6% perawat Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta diketahui memiliki konflik intrapersonal yang tinggi.

Konflik Intrapersonal Berdasarkan Indikator

Tabel 4.3 Konflik Intrapersonal di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II Berdasarkan Indikator (n = 61)

Indikator Konflik Intrapersonal		Frekuensi (f)	Persentase (%)
Komitmen diri vs pasien	Tinggi	54	88,5
	Sedang	7	11,5
	Jumlah (n)	61	100
Komitmen keluarga/teman vs pasien	Tinggi	49	80,3
	Sedang	12	19,7
	Jumlah (n)	61	100

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa pada dasarnya sebagian besar responden perawat mengalami konflik intrapersonal yang tinggi pada kedua indikator. Akan tetapi konflik intrapersonal yang tinggi lebih banyak terjadi pada indikator komitmen diri vs pasien karena persentasenya mencapai 88,5% sementara itu pada indikator komitmen keluarga/teman vs pasien persentasenya sebesar 80,3%.

Kinerja Perawat

Tabel 4.4 Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II (n = 61)

Mutu Pelayanan Keperawatan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Tinggi	32	52,5
Sedang	29	47,5
Jumlah (n)	61	100

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa sebagian besar atau 52,5% perawat Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta diketahui memiliki kinerja yang tinggi.

Kinerja Perawat Berdasarkan Indikator

Tabel 4.5 Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II Berdasarkan Indikator (n = 61)

	Indikator	Frekuensi (f)	Persentase (%)
<i>Information</i>	Tinggi	45	73,8
	Sedang	16	26,2
	Jumlah (n)	61	100
<i>Coordination of care</i>	Tinggi	14	23,0
	Sedang	39	63,9
	Rendah	8	13,1
	Jumlah (n)	61	100
<i>Social support</i>	Tinggi	26	42,6
	Sedang	34	55,8
	Rendah	1	1,6
	Jumlah (n)	61	100
<i>Technical care</i>	Tinggi	27	44,3
	Sedang	32	52,5
	Rendah	2	3,2
	Jumlah (n)	61	100
<i>Interpersonal support</i>	Tinggi	29	47,5
	Sedang	27	44,3
	Rendah	5	8,2
	Jumlah (n)	61	100
<i>Job task</i>	Tinggi	28	45,9
	Sedang	20	32,8
	Rendah	13	21,3
	Jumlah (n)	61	100
<i>Organizational support</i>	Tinggi	28	45,9
	Sedang	25	41,0
	Rendah	8	13,1
	Jumlah (n)	61	100

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa kinerja perawat terbaik sampai terburuk berturut-turut adalah dimulai dengan yang terbaik pada indikator (1) *information*, kemudian indikator (2) *social support*, (3) *technical care*, (4) *interpersonal support*, (5) *organizational support*, (6) *coordination of care*, dan yang terburuk adalah pada indikator (7) *job task*.

Hasil Uji Korelasi

Tabel 4.6 Tabulasi Silang Karakteristik Responden dengan Konflik Intrapersonal di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II

Karakteristik Responden		Konflik Intrapersonal				Total	
		Tinggi		Sedang		F	%
		F	%	F	%		
Usia	≤30 tahun	23	85,2	4	14,8	27	100
	>30 tahun	28	82,4	6	17,6	34	100
	Total	51	83,6	10	16,4	61	100
Jenis kelamin	Laki-laki	7	100	0	0	7	100
	Perempuan	44	81,5	10	18,5	54	100
	Total	51	83,6	10	16,4	61	100
Pendidikan	D3	12	80	3	20	15	100
	S1	39	84,7	7	15,2	46	100
	Total	51	83,6	10	16,4	61	100
Status pernikahan	Menikah	31	75,6	10	24,4	41	100
	Lajang	20	100	0	0	20	100
	Total	51	83,6	10	16,4	61	100
Masa kerja	2-5 tahun	18	85,7	3	14,3	21	100
	>5 tahun	33	82,5	7	17,5	40	100
	Total	51	83,6	10	16,4	61	100

Hasil tabulasi silang pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden perawat baik yang berusia ≤30 tahun (85,2%) maupun >30 tahun (82,4%) memiliki konflik intrapersonal yang tinggi. Dari segi karakteristik jenis kelamin, seluruh responden laki-laki dan sebagian besar responden perempuan (81,5%) diketahui memiliki konflik intrapersonal yang tinggi. Dari segi pendidikan, sebagian besar responden baik yang berpendidikan D3 (80%) maupun S1 (84,7%) diketahui memiliki konflik intrapersonal yang tinggi. Adapun dari segi karakteristik status pernikahan, terlihat bahwa seluruh responden yang berstatus lajang atau belum menikah serta sebagian besar responden perawat yang sudah menikah (75,6%) diketahui memiliki konflik intrapersonal yang tinggi. Dari segi karakteristik masa kerja, sebagian besar responden perawat baik yang memiliki masa kerja 2-5 tahun (85,7%) maupun telah bekerja lebih dari 5 tahun (82,5%) diketahui memiliki konflik intrapersonal yang tinggi.

Tabulasi Silang Karakteristik Responden dengan Kinerja Perawat

Tabel 4.7 Tabulasi Silang Karakteristik Responden dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II

Karakteristik Responden		Kinerja Perawat				Total	
		Tinggi		Sedang		F	%
		F	%	F	%		
Usia	≤30 tahun	13	48,1	14	51,9	27	100
	>30 tahun	19	55,9	15	44,1	34	100
	Total	32	52,5	29	47,5	61	100
Jenis kelamin	Laki-laki	2	28,6	5	71,4	7	100
	Perempuan	30	55,6	24	44,4	54	100
	Total	32	52,5	29	47,5	61	100
Pendidikan	D3	3	20	12	80	15	100
	S1	29	63	17	37	46	100
	Total	32	52,5	29	47,5	61	100
Status pernikahan	Menikah	20	48,8	21	51,2	41	100
	Lajang	12	60	8	40	20	100
	Total	32	52,5	29	47,5	61	100
Masa kerja	2-5 tahun	9	42,9	12	57,1	21	100
	>5 tahun	23	57,5	17	42,5	40	100
	Total	32	52,5	29	47,5	61	100

Hasil tabulasi silang pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa sebagian besar responden perawat yang berusia >30 tahun (55,9%) diketahui memiliki kinerja yang tinggi. Dari segi karakteristik jenis kelamin, sebagian besar responden perempuan (55,6%) diketahui memiliki kinerja yang tinggi. Dari segi pendidikan, sebagian besar responden responden yang berpendidikan S1 (63%) diketahui memiliki kinerja yang tinggi. Dari segi karakteristik status pernikahan, sebagian besar responden yang masih berstatus lajang atau belum menikah (60%) memiliki kinerja yang tinggi. Dari segi karakteristik masa kerja, sebagian besar responden perawat yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun (57,5%) diketahui memiliki kinerja yang tinggi.

Tabel 4.8 Hasil Tabulasi Silang Hubungan Konflik Intrapersonal Perawat dan Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II

		Kinerja Perawat				Total	
		Tinggi		Sedang		F	%
		F	%	F	%		
Konflik Intrapersonal	Tinggi	24	47,1	27	52,9	51	100
	Sedang	8	80,0	2	20,0	10	100
Total		32	52,5	29	47,5	61	100

Hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa pada kelompok responden dengan konflik intrapersonal pada tingkat sedang, sebagian besar responden atau sebesar 80% memiliki kinerja yang tinggi dan sisanya 20% memiliki mutu kinerja yang sedang. Adapun pada kelompok responden kelompok konflik intrapersonal yang tinggi, sebagian besar responden atau sebesar

52,9% memiliki kinerja yang sedang dan sisanya 47,1% memiliki kinerja yang tinggi.

Tabel 4.9 Hasil Uji Korelasi *Kendall Tau* Hubungan Konflik Intrapersonal Perawat dan Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II

R	Signifikansi (p)	Keterangan
-0,244	0,044	Ada hubungan signifikan

Berdasarkan tabel 4.9, terlihat bahwa hasil uji korelasi *kendall tau* menghasilkan nilai koefisien korelasi (r) yang dihasilkan adalah sebesar -0,244 dengan nilai signifikansi sebesar 0,044. Nilai p yang lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan bahwa hubungan yang terjadi bersifat signifikan. Adapun nilai korelasi yang lebih kecil dari 0,5 mengindikasikan bahwa hubungan yang terjadi bersifat lemah dan nilai koefisien korelasi yang bernilai negatif mengindikasikan bahwa hubungan yang terjadi bersifat negatif (Santoso, 2010). Demikian sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara konflik intrapersonal perawat dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Unit II dengan tingkat keeratan hubungan yang rendah.

PEMBAHASAN

Konflik Intrapersonal Perawat

Pada penelitian ini ditemukan bahwa sebagian besar atau sebesar 83,6% perawat diketahui mengalami konflik intrapersonal yang tinggi dan sebesar 16,4% perawat lainnya memiliki konflik intrapersonal yang sedang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Baumann (2007) bahwa profesi keperawatan merupakan profesi yang berat dan rawan konflik intrapersonal karena beban kerja dan sistem kerja *shift* yang kurang mendukung. Taylor (2006) mengungkapkan bahwa sistem kerja *shift* dan beban kerja yang berat menyebabkan perawat dituntut untuk selalu bekerja profesional dengan jam kerja yang tinggi sehingga perawat banyak kehilangan waktu untuk keluarga atau sosial dan menghalanginya untuk menjalankan kewajibannya di luar rumah sakit karena harus menyeimbangkan tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan dengan tuntutan dan tanggung jawab keluarga atau sosial. Ditinjau dari karakteristik jenis kelamin, sebagian besar atau 88,5% perawat pada penelitian ini diketahui berjenis kelamin perempuan dengan persentase perawat yang telah menikah mencapai 68,3%. Penelitian Yada dkk. (2014) bahwa perawat perempuan lebih rentan terhadap konflik intrapersonal dibandingkan dengan perawat laki-laki. Hal ini berkaitan dengan konflik peran ganda sebagai ibu dari anak-anak dan ibu rumah tangga serta peran sebagai petugas medis yang dijalannya, dan peran hormon di mana perempuan lebih mudah mengembangkan stress.

Kinerja Perawat

Pada penelitian ditemukan bahwa sebagian besar atau 52,5% perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II memiliki kinerja yang tinggi dan sisanya 47,5% memiliki kinerja yang sedang. Nursalam dan Effendy (2010) mengungkapkan bahwa kinerja perawat menggambarkan penegakan standar operasional prosedur (SOP) asuhan keperawatan yang diberikan perawat kepada

pasien. Kinerja keperawatan yang tinggi dalam penelitian ini dengan demikian menggambarkan tingginya penegakan standar operasional prosedur (SOP) di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Nurul (2013) dan Peluw (2007). Nurul (2013) dalam risetnya menemukan bahwa 50,9% perawat memiliki kinerja yang buruk. Sementara itu Peluw (2007) dalam risetnya menemukan bahwa dari perspektif masyarakat, mutu pelayanan keperawatan di Indonesia masih dipandang negatif oleh masyarakat karena perawat kurang terampil, kurang berkomunikasi, dan kurang cepat menanggapi keluhan pasien.

Adapun ditinjau dari rentang usia perawat, sebagian besar atau 55,7% perawat pada penelitian ini diketahui berada pada rentang usia di atas 30 tahun. Erickson dan Grove (2007) dalam penelitiannya menemukan bahwa perawat yang berusia di atas 30 tahun memiliki kemampuan untuk manajemen untuk yang lebih baik dibandingkan perawat yang berusia kurang dari atau sama dengan 30 tahun. Demikian sehingga hasil persentase perawat berusia lebih dari 30 tahun yang mencapai 55,7% dalam penelitian ini kemungkinan berperan dalam menyumbangkan tingginya persentase perawat dengan kinerja yang tinggi pada penelitian ini.

Hubungan Konflik Intrapersonal dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II

Hasil uji *Kendall Tau* menunjukkan bahwa hasil uji menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,044. Nilai uji signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara konflik intrapersonal kerja perawat dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II (Dahlan, 2013). Nilai koefisien korelasi sebesar -0,244 menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi bersifat negatif dan bersifat lemah karena nilai korelasinya lebih kecil dari 0,5 (Santoso, 2010).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Supriatna (2013) yang menemukan bahwa konflik intrapersonal berhubungan negatif secara signifikan dengan kinerja perawat dan kelelahan kerja. Konflik intrapersonal keluarga pekerjaan disebutkan akan semakin meningkat jika rumah sakit tidak memiliki mekanisme strategi coping konflik intrapersonal seperti tidak memiliki *family friendly policies*, kekurangan tenaga kerja dan desain pekerjaan tidak fleksibel.

Hasil riset lain yang mendukung hasil penelitian ini adalah hasil riset Sveinsdottir dkk. (2006) yang juga menemukan bahwa konflik intrapersonal dapat menyebabkan stress yang dapat menurunkan kinerja keperawatan. Penurunan kinerja keperawatan menurut Sveinsdottir dkk. (2006) terjadi karena sistem kerja yang tidak mendukung dan beban kerja yang terlampaui berat serta kebijakan rumah sakit yang kurang manusiawi sehingga menyebabkan perawat mengalami konflik pribadi dan pekerjaan akibat kebijakan rumah sakit yang kurang manusiawi bagi kehidupan pribadi dan sosial perawat.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Sebanyak 83,6% perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II tahun 2015 memiliki konflik intrapersonal kerja yang tinggi.

2. Sebanyak 52,5% perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II tahun 2015 memiliki kinerja yang tinggi.
3. Ada hubungan negatif yang signifikan antara konflik intrapersonal dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II tahun 2015 ($p = 0,001$; $p < 0,05$).

Saran

1. Bagi Ilmu Pengetahuan Keperawatan
Hasil penelitian ini sekiranya dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi dan kajian untuk menambah wawasan di bidang ilmu pengetahuan keperawatan, khususnya dibidang manajemen keperawatan terkait dengan hubungan konflik intrapersonal dan kinerja perawat.
2. Bagi Perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta
Hasil penelitian ini agar dapat dijadikan sebagai salah satu referensi dan bahan masukan bagi perawat agar dapat mengendalikan konflik intrapersonal guna meningkatkan kinerja perawat.
3. Bagi Manajemen RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta
Terkait dengan tingginya konflik intrapersonal di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II. Pihak rumah sakit seperti kepala ruang disetiap bangsal disarankan untuk mengadakan *management raining* bagi para perawat agar para perawat bisa mengatur waktu kerja antara keluarga, sosial dan pasien.
4. Bagi Peneliti Lanjut
Hasil penelitian ini agar dapat menjadi sumber informasi dan bahan kajian untuk menambah wawasan dan pengembangan penelitian terkait dengan hubungan konflik intrapersonal dengan kinerja perawat. Peneliti selanjutnya diharapkan mengkaji konflik intrapersonal dengan kinerja perawat dari persepsi perawat dan pasien.

DAFTAR PUSTAKA

- Baumann, A. (2007). *Positive Practice Environment: Quality Workplaces = Quality Patient Care*. London: International Council of Nurses
- Dahlan, M.S. (2013). *Statistik Untuk Kesehatan dan Kedokteran*. Jakarta: Salemba Medika
- Erickson, R.J.; Grove, W.J.C. (2007). Why Emotions Matter: Age, Agitation, and Burnout Among Registered Nurses. *Online Journal of Issues in Nursing* 13(1)
- Kamal, A.; Masumi, M.; Minowa, O.; Takashi, S. Tomofumi, I.; Toshihiro, U. (2010). Night-Shift Work Related Problems in Young Female Nurses in Japan. *Journal Occupational Health* 43:150-156
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nursalam, Effendy, F. (2010). *Pendidikan dalam Keperawatan*. Jakarta: Penerbit Salemba

- Peluw, Z. (2007). Hubungan Tingkat Kepentingan dan Persepsi Masyarakat Terhadap Tingkat Pelayanan Kesehatan dengan Minat Memanfaatkan RSUD Alfattah Kota Ambon *Tesis*. Jakarta: Program Pasca Sarjana Fakultas Keperawatan Universitas Indonesia.
- Santoso, S. (2010). *Panduan Lengkap Menguasai Statistik dengan SPSS 17*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Supriatna, U. (2011). Analisa Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Pandeglang. *Tesis*. Jakarta: Program Pasca Sarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia
- Sveinsdottir, H.; Biering, P.; Ramel, A. (2006). Occupational Stress, Job Satisfaction, and Working Environment among Icelandic Nurses: A Cross-sectional Questionnaire Survey. *International Journal of Nursing Studies* 43:875-889
- Swansburg, R.C.; Swansburg, R.J. (2005). *Introductory Management and Leadership for Nurses 3rd Edition*. Toronto: Jones and Bartlett Publisher
- Taylor, S.E. (2006). *Health Psychology*. Singapore: McGraw-Hill Companies Incorporation
- Yada, H.; Abe, H.; Omori, H.; Matsuo, H.; Masaki, O.; Ishida, Y.; Katoh, T. (2014). Differences in Job Stress Experienced by Female and Male Japanese Psychiatric Nurses. *International Journal of Mental Health Nursing* 23:468-476

