

HUBUNGAN KONFLIK INTERPERSONAL DENGAN SEMANGAT KERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUMAH SAKIT WOODWARD PALU

Ni Nyoman Nick Tiadora^{1*}, I Made Rio Dwijayanto², Bayu Eka Kurniawan³

Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Kesehatan, Universitas Widya Nusantara^{1,2,3}

*Corresponding Author : nyomannicktadora@gmail.com

ABSTRAK

Perawat sebagai tenaga kesehatan terdepan memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Dalam menjalankan tugasnya, perawat sering menghadapi tekanan kerja, perbedaan pendapat, serta permasalahan komunikasi yang dapat memicu terjadinya konflik interpersonal. Konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak pada kualitas pelayanan. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui hubungan antara konflik interpersonal dengan semangat kerja perawat pelaksana di rumah sakit Woodward Palu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan konflik interpersonal dengan semangat kerja perawat pelaksana di rumah sakit Woodward Palu. Jenis penelitian ini adalah *kuantitatif* dengan desain *analitik korelasional* dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di rumah sakit Woodward Palu sebanyak 82 orang. Sampel penelitian berjumlah 45 orang yang diambil dengan teknik *proportionate stratified random sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner konflik interpersonal dan kuesioner semangat kerja. Analisis data dilakukan menggunakan uji *chi-square*. Hasil penelitian dari 45 responden menunjukkan konflik interpersonal rendah yaitu 23 orang (51,1%) dan semangat kerja tinggi sebanyak 22 orang (48,8%). Hasil uji *chi-square* diperoleh nilai *p-value* = 0,059 ($p < 0,10$) yang menunjukkan terdapat hubungan antara konflik interpersonal dengan semangat kerja perawat pelaksana di rumah sakit Woodward Palu. Peneliti berharap agar pihak rumah sakit dapat mempertahankan komunikasi yang baik dan kerja sama tim serta penting untuk terus melakukan evaluasi dan pembinaan secara berkala agar konflik tetap rendah dan semangat kerja perawat tetap tinggi.

Kata kunci : konflik interpersonal, perawat pelaksana, semangat kerja

ABSTRACT

Nurses, as leading health workers, have an important role in providing services to patients. In carrying out their duties, nurses often face work pressure, differences of opinion, and communication problems that can trigger interpersonal conflicts. Conflicts that are not managed properly can reduce morale and have an impact on service quality. Therefore, it is important to know the relationship between interpersonal conflict and the work ethic of the implementing nurses at Woodward Palu Hospital. The purpose of this study is to determine the relationship between interpersonal conflict and the work ethic of implementing nurses at Woodward Palu Hospital. This type of research is quantitative with a correlational analytical design with a cross-sectional approach. The population in this study is all implementing nurses at Woodward Palu hospital as many as 82 people. The research sample totaled 45 people who were taken using the proportionate stratified random sampling technique. Data collection was carried out using an interpersonal conflict questionnaire and a work spirit questionnaire. Data analysis was carried out using the chi-square test. The results of the study from 45 respondents showed low interpersonal conflict, namely 23 people (51.1%), and high work morale of 22 people (48.8%). The results of the chi-square test obtained a *p-value* = 0.059 ($p < 0.10$), which showed that there was a relationship between interpersonal conflict and the work ethic of the implementing nurses at Woodward Palu hospital. The researcher hopes that the hospital can maintain good communication and teamwork, and it is important to continue to conduct periodic evaluations and coaching so that conflicts remain low and nurses' morale remains high.

Keywords : interpersonal conflict, work morale, nurse practitioner

PENDAHULUAN

Setiap rumah sakit akan berupaya untuk mengoptimalkan pengembangan seluruh sumber daya yang dimilikinya, baik berupa material maupun tenaga kerja (Andika Fajar Nugroho, 2023). Pengelola sumber daya manusia memegang peranan penting karena merupakan aset utama dalam mencapai tujuan strategis rumah sakit. Di samping itu, kualitas sumber daya manusia turut menentukan keberhasilan rumah sakit dalam bersaing dengan fasilitas kesehatan lainnya (Pahira & Rinaldy, 2023). Salah satu tujuan dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia adalah membina dan menjaga motivasi kerja karyawan (Dewi Puspaningtyas Faeni et al., 2023). Meskipun terlihat sepele, semangat kerja memiliki pengaruh yang besar dan kompleks terhadap produktivitas rumah sakit (Surya & Syahti, 2024). Motivasi kerja yang tinggi mendorong perawat untuk bekerja lebih aktif, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan hasilnya lebih baik (Winata, 2022).

Semangat kerja berhubungan dengan munculnya motivasi dalam kelompok, yang mencakup kemauan serta melibatkan aspek emosional, pemikiran, dan sikap dalam menyelesaikan tugas (Suriyana, 2021). Hubungan kerja yang harmonis antar perawat merupakan kondisi yang sangat diharapkan dan menjadi salah satu faktor penting yang mendukung semangat kerja di dalam rumah sakit (Ismail, 2023). Sebagian besar waktu kerja dihabiskan untuk berinteraksi dengan orang lain, baik itu rekan sejawat, atasan, bawahan, maupun pasien. Rekan kerja adalah individu yang saling terhubung karena tuntutan pekerjaan, bukan karena aktivitas di luar jam kerja (Anandita, 2025). Oleh karena itu, hubungan kerja yang baik sangat krusial, karena dapat menjadi sumber kepuasan dan dukungan jika berlangsung dengan positif dan lancar (Pratama & Fuadati, 2021).

Konflik di lingkungan kerja merupakan hal yang tidak dapat dihindari, terutama dalam bidang pelayanan kesehatan seperti rumah sakit yang memiliki dinamika kerja yang tinggi (Fazza et al., 2024). Perawat sebagai tenaga kesehatan yang berada di garis depan pelayanan, kerap menghadapi tekanan pekerjaan yang tinggi sehingga rentan mengalami konflik interpersonal (Rosyanti & Hadi, 2020). Kondisi ini tidak hanya mempengaruhi kinerja perawat, tetapi juga berpotensi menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien (Yusup, 2021). Beban kerja yang berlebihan menjadi salah satu faktor utama pemicu konflik di antara perawat (Carenina et al., 2024). Minimnya jumlah tenaga keperawatan di sejumlah rumah sakit memaksa perawat untuk melayani banyak pasien dalam waktu yang terbatas (Yusup, 2021). Menurut laporan dari *World Health Organization* (WHO) pada tahun 2020, perawat di berbagai negara berkembang sering kali menjalani jam kerja lebih dari 12 jam per shift, yang berisiko menimbulkan stres dan kelelahan yang dapat memicu konflik antar sesama rekan kerja (Awaliyah, 2022).

Selain itu, komunikasi yang buruk juga menjadi faktor signifikan dalam munculkan konflik (Sugitanata & Ridwan, 2024). Kesalahpahaman dalam penyampaian instruksi, informasi pasien yang tidak tersampaikan secara utuh, serta gaya komunikasi yang berbeda dapat memicu ketegangan di antara anggota tim kesehatan. Studi dari *American Nurses Association* (2022) menunjukkan bahwa sekitar 70% kesalahan medis disebabkan oleh komunikasi yang tidak efektif (Noviyanti et al., 2023). Kurangnya komunikasi efektif di rumah sakit sering menyebabkan kesalahan medis. Informasi yang tidak jelas, tidak lengkap, atau salah tafsir antar tenaga medis yang salah terhadap pasien (Fajriyah et al., 2023). Kegagalan menyampaikan instruksi, kondisi pasien atau perubahan pengobatan secara akurat meningkatkan risiko kesalahan seperti pemberian obat yang salah, keterlambatan penanganan, dan diagnosa yang keliru (Rangkuti et al., 2024). *World Health Organization* (WHO) tahun 2022 menyatakan bahwa komunikasi yang tidak efektif merupakan penyebab utama insiden keselamatan pasien, seringkali karena kurangnya koordinasi dan konflik antar staf medis, yang menurunkan kualitas dan keamanan pelayanan kesehatan (Pradana & Setyawan, 2024).

Komunikasi yang tidak efektif hanya mempengaruhi aspek keselamatan pasien, tetapi juga secara langsung berkontribusi terhadap gangguan kondisi psikologis tenaga kesehatan, terutama perawat yang berperan sebagai garda terdepan dalam pelayanan (Novita Halim & Paramarta, 2024).

Berdasarkan hasil penelitian multisenter yang melibatkan 22 rumah sakit di sejumlah kota di Indonesia dan dirilis pada tahun 2025, tercatat bahwa lebih dari separuh perawat mengalami tekanan mental, sementara sekitar 7,3% menunjukkan tanda-tanda kelelahan (*exhaustion*) yang cukup berat. Hanya 1% dari perawat yang tergolong berisiko tinggi mengalami *burnout* secara menyeluruh. Beberapa faktor yang secara signifikan mempengaruhi kemungkinannya terjadinya *burnout* antara lain adalah tingkat kepuasan kerja, besaran gaji pokok, motivasi individu, usia, pemberian insentif, tingkat kompetensi, tanggung jawab yang diemban, serta pemahaman terhadap mutu pelayanan keperawatan (Pramesona et al., 2021). Dalam melaksanakan tugasnya, perawat pelaksana tidak hanya dituntut memiliki kemampuan klinis yang baik, tetapi juga wajib memegang teguh prinsip profesionalisme dan memperlihatkan kepribadian yang dewasa (Malik, 2023). Nilai-nilai seperti empati, integritas, rasa tanggung jawab, dan sikap saling menghormati menjadi fondasi penting dalam menciptakan hubungan kerja yang selaras di lingkungan rumah sakit (Aini et al., 2024). Kepribadian yang baik, seperti ketrampilan dalam mengatur emosi, bekerja secara kolaboratif, dan menjalin komunikasi yang efektif, sangat berperan dalam mencegah konflik interpersonal. Apabila nilai-nilai dan kepribadian tersebut diterapkan dengan konsisten, maka semangat kerja perawat akan meningkat karena terciptanya lingkungan kerja yang positif, saling percaya, dan penuh apresiasi. Namun, apabila hal-hal tersebut diabaikan kemungkinan terjadinya konflik interpersonal pun akan lebih tinggi dan dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja di kalangan perawat pelaksana (Malik, 2023).

Perbedaan nilai dan karakter individu kerap menjadi penyebab utama muncul konflik antarpegawai di lingkungan kerja, termasuk dalam dunia pelayanan kesehatan seperti rumah sakit (Azzahya et al., 2025). Perbedaan usia, latar belakang budaya, serta variasi dalam metode atau gaya kerja dapat menimbulkan miskomunikasi, ketegangan, bahkan konflik terbuka, terutama di kalangan perawat (Ariyanto et al., 2023). Penelitian yang diterbitkan dalam jurnal *Nursing Management* (2021) mengungkapkan bahwa 35% perawat menghadapi konflik di tempat kerja akibat perbedaan gaya bekerja dan sudut pandang dengan sesama rekan kerja (Irwanto, 2024). Temuan ini menunjukkan pentingnya pengelolaan keragaman individu secara tepat agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, dan mendukung produktivitas. Konflik juga seringkali timbul karena minimnya dukungan dari pihak manajemen. Ketika pimpinan tidak tanggap terhadap keluhan staf atau bersikap tidak adil dalam membagi tanggung jawab, hal tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menciptakan lingkungan kerja yang kurang (Akbar, 2023). *International Council of Nurses* (2022) melaporkan 60% perawat merasa tidak memperoleh dukungan yang cukup dari manajemen dalam menyelesaikan permasalahan di tempat kerja (Puspita, 2022).

Menurut data dari *American Management Association* (AMA) tahun 2023, sebanyak 85% pegawai pernah mengalami konflik dalam berbagai bentuk selama bekerja (Diningrum, 2024). Sekitar 29% responden mengungkapkan bahwa konflik berdampak pada penurunan produktivitas kerja. Selain itu, 42% waktu kerja manajer dihabiskan untuk menyelesaikan konflik antar karyawan. Faktor-faktor yang memicu konflik tersebut yaitu perbedaan karakter atau kepribadian (49%), beban kerja yang tinggi (34%), dan kurangnya komunikasi yang efektif (27%) (Diningrum, 2024). Beragam faktor di atas menunjukkan bahwa konflik di lingkungan kerja perawat merupakan permasalahan yang kompleks dan membutuhkan kajian yang lebih mendalam. Salah satu elemen yang berpotensi mempengaruhi intensitas konflik adalah tingkat semangat kerja perawat. Dengan demikian, penting untuk mengkaji lebih lanjut hubungan antara konflik interpersonal dengan semangat kerja, khususnya pada perawat pelaksana (Noor et al., 2024).

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya, konflik interpersonal memiliki hubungan dengan motivasi dan semangat kerja perawat di rumah sakit. Penelitian yang dilakukan oleh (Nani *et al.*, 2021) menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara manajemen konflik dengan kepuasan kerja perawat, dimana pengelolaan konflik yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja tenaga keperawatan. Selain itu penelitian (Pono *et al.*, 2023) juga menyatakan bahwa konflik yang dikelola secara efektif dapat meningkatkan motivasi kerja perawat pelaksana. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Zahra *et al.*, 2025) menunjukkan bahwa konflik interpersonal memiliki hubungan dengan motivasi kerja perawat dan dapat mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan. Hasil penelitian (Ilmi, 2021) juga menemukan bahwa konflik peran dalam pekerjaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Penelitian (Mardewi & Tricahyadinata, 2023) menunjukkan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat sehingga perlu dikelola dengan baik dalam organisasi rumah sakit.

Selain itu (Yulianthi Maria *et al.*, 2024) menemukan bahwa kemampuan kepala ruang dalam mengelola konflik berhubungan dengan meningkatnya motivasi kerja perawat. Penelitian (Kalendesang, 2020) menunjukkan bahwa konflik peran yang dialami perawat dapat meningkatkan stres kerja yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja. Penelitian (Onsardi, 2025) juga menunjukkan bahwa konflik interpersonal berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan yang dapat berdampak pada semangat kerja. Secara umum berbagai penelitian tersebut menunjukkan bahwa konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan motivasi, kinerja, dan semangat kerja tenaga kesehatan, sedangkan konflik yang dikelola dengan baik dapat memberikan dampak positif bagi organisasi pelayanan kesehatan. Di rumah sakit Woodward Palu, konflik interpersonal kerap terjadi dalam dinamika kerja sehari-hari dan mempengaruhi kelancaran pelayanan kesehatan. Misalnya, ketegangan antara perawat dan dokter muncul ketika dokter memberikan instruksi media secara terburu-buru tanpa penjelasan yang jelas, sehingga menimbulkan kebingungan dalam pelaksanaan tindakan keperawatan. Konflik juga tampak di antara sesama perawat, terutama saat terjadi ketidakseimbangan pembagian tugas jaga atau ketika seorang perawat merasa rekan kerjanya tidak kooperatif dalam menangani pasien. Selain itu, perawat kerap menghadapi tekanan emosional saat berhadapan dengan keluarga pasien yang menuntut informasi secara detail atau menunjukkan sikap tidak puas terhadap pelayanan yang diberikan penjelasan sesuai prosedur. Situasi-situasi seperti ini mencerminkan tantangan nyata dalam menjaga komunikasi dan kerja tim di lingkungan rumah sakit yang memiliki dinamika kerja tinggi seperti rumah sakit Woodward Palu (Mukti *et al.*, 2021).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 28 Mei 2025 di rumah sakit Woodward Palu melalui wawancara dengan Kepala Bidang Sumber Daya Manusia (SDM), diperoleh data bahwa jumlah perawat pelaksana adalah sebanyak 107 orang, yang tersebar di beberapa unit pelayanan: ruang rawat inap sebanyak 60 orang, Instalasi Gawat Darurat (IGD) 9 orang, Intensive Care Unit (ICU) 12 orang, Instalasi Rawat Jalan 13 orang, dan Instalasi Bedah Sentral 9 orang (Mukti *et al.*, 2021). Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara terhadap 10 orang perawat pelaksana. Dari hasil wawancara tersebut, sebanyak 6 orang perawat menyatakan bahwa penyebab utama terjadinya konflik di ruangan kerja adalah karena masalah komunikasi yang kurang jelas. Mereka juga mengungkapkan bahwa semangat kerja tergolong rendah, yang ditandai dengan meningkatkan tingkat absensi dan kurangnya disiplin terhadap ketepatan waktu. Sementara itu, 4 perawat lainnya menyebutkan bahwa konflik disebabkan oleh beban kerja yang tinggi serta adanya rasa iri terhadap pencapaian prestasi kerja rekan sejawat. Rendahnya semangat kerja juga tercermin dari kurangnya inisiatif dalam melaksanakan tugas.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis hubungan konflik interpersonal dengan semangat kerja perawat pelaksana di rumah sakit Woodward Palu.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian analitik korelasi yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik interpersonal dengan semangat kerja perawat. Penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober 2025 di RS Woodward Palu yang berlokasi di Palu. Desain penelitian yang digunakan adalah cross-sectional, yaitu pengumpulan data variabel independen dan variabel dependen dilakukan pada waktu yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di RS Woodward Palu yang berjumlah 82 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 responden yang diambil menggunakan teknik proportionate stratified random sampling. Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner yang terdiri dari kuesioner konflik interpersonal sebanyak 34 pertanyaan dan kuesioner semangat kerja sebanyak 16 pernyataan. Kuesioner tersebut diadopsi dari penelitian sebelumnya yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Data yang diperoleh kemudian diolah melalui tahap editing, coding, dan tabulating, selanjutnya dianalisis menggunakan uji chi-square dengan tingkat signifikansi $p < 0,1$. Penelitian ini juga telah memperoleh persetujuan kelayakan etik dari Komite Etik Universitas Widya Nusantara dengan nomor: 004887/KEP Universitas Widya Nusantara/2025.

HASIL

Tabel 1. Distribusi Responden Menurut Karakteristik Responden

Karakteristik subjek	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentase (%)
Umur (Tahun)		
10-18 tahun	0	0
19-59 tahun	45	100
>60 tahun	0	0
Jenis kelamin		
Laki-laki	3	6,7
Perempuan	42	93,3
Pendidikan		
D3	24	53,3
S1	9	20,0
Ners	12	26,7
Ruangan		
RJ	7	15,6
Rawat Inap	33	73,3
Instalasi Bedah Sentral	5	11,1

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan bahwa 45 responden dalam penelitian ini. Pada kategori umur seluruh responden berada di rentan usia 19-59 tahun yaitu sebanyak 45 orang (100%). Pada kategori jenis kelamin, sebagian besar responden perempuan yaitu sebanyak 42 responden (93,3%), dan sebagian kecil yaitu laki-laki yaitu sebanyak 3 responden (6,7%). Pada kategori pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan D3 yaitu sebanyak 24 responden (53,3%) dan sebagian kecil responden berpendidikan Ners yaitu sebanyak 12 responden (26,7%). Sementara itu pada kategori ruangan, sebagian besar responden berada diruangan rawat inap sebanyak 33 responden (73,3%), dan sebagian kecil responden berada diruangan Instalasi Bedah Sentral sebanyak 5 responden (11,1).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Hasil Kuesioner Konflik Interpersonal Perawat Pelaksana

Konflik Interpersonal	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentase (%)
Konflik tinggi ≥ 101	22	48,9
Konflik rendah < 101	23	51,1

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa dari 45 responden dalam penelitian ini, sebagian besar responden memiliki konflik rendah sebanyak 23 responden (51,1%), dan sebagian kecil memiliki konflik tinggi sebanyak 22 responden (48,9%).

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Hasil Kuesioner Semangat Kerja Perawat Pelaksana

Semangat Kerja	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentase (%)
Semangat tinggi $\geq 50,65$	24	53,3
Semangat rendah $< 50,65$	21	46,7

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa dari 45 responden dalam penelitian ini, sebagian besar responden memiliki semangat kerja tinggi sebanyak 24 responden (51,1%). dan sebagian kecil memiliki semangat rendah sebanyak 23 responden (48,9%).

Tabel 4. Uji *Chi-Square* Hubungan Konflik Interpersonal dengan Semangat Kerja Perawat Pelaksana

Konflik Interpersonal ^b	Semangat Kerja				Total	P value
	Semangat tinggi		Semangat rendah			
	<i>f</i> ^c	% ^d	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Konflik tinggi	15	33,3	7	15,5	22	48,8
Konflik rendah	9	20	14	31,1	23	51,1

Keterangan : *Uji *Chi-Square*, signifikan jika *p-value* < 0,10

Berdasarkan tabel 4 dari total 45 responden, sebanyak 22 responden (48,8%) mengalami konflik interpersonal tinggi. Dari jumlah tersebut, 15 responden (33,3%) memiliki semangat kerja tinggi, sedangkan 7 responden (15,5%) memiliki semangat kerja rendah. Sementara itu, dari 23 responden (51,1%) yang mengalami konflik interpersonal rendah, terdapat 9 responden (20%) dengan semangat kerja tinggi dan 14 responden (31,1%) dengan semangat kerja rendah. Nilai *p-value* yang diperoleh adalah 0,051. Karena *p-value* ini < 0,10, maka secara statistik dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan konflik interpersonal dengan semangat kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Woodward Palu.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian pada variabel konflik interpersonal menunjukkan bahwa sebagian besar memiliki konflik rendah yaitu sebanyak 23 responden (51,1%) dan memiliki konflik tinggi sebanyak 22 responden (48,8%). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pono *et al.*, (2023) yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori konflik interpersonal rendah. Konflik interpersonal yang rendah tersebut dipengaruhi oleh kemampuan komunikasi yang baik dan hubungan kerja yang harmonis. Perawat yang mampu berkomunikasi secara terbuka, saling menghargai pendapat, serta mengelola perbedaan dengan baik dapat meminimalkan terjadinya konflik dan menciptakan suasana kerja yang positif. Penelitian ini juga didukung oleh temuan Mawaddah and Wulandari, (2022) yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori konflik interpersonal rendah, yang tercermin dari hubungan interpersonal yang baik antar perawat.

Rendahnya konflik tersebut dipengaruhi oleh komunikasi yang efektif dan kerja sama tim yang berjalan dengan baik di lingkungan kerja. Hasil penelitian pada variabel semangat kerja menunjukkan bahwa sebagian besar memiliki semangat tinggi yaitu sebanyak 24 responden

(55,5%) dan memiliki semangat rendah sebanyak 21 responden (46,6%). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saiful (2024) yang menyatakan bahwa mayoritas perawat (60%) memiliki semangat kerja yang tinggi. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa semangat kerja tinggi pada perawat merupakan kondisi yang sering terjadi, khususnya ketika perawat merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap profesinya dan pasien yang dirawat. Tingginya semangat kerja tersebut ditunjukkan melalui kesungguhan perawat dalam melaksanakan tugas, kedisiplinan dalam mematuhi waktu kerja, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Hal ini diperkuat oleh penelitian Fentiana *et al.*, (2023) yang menunjukkan bahwa sebagian besar perawat, yaitu sebanyak 50 responden (55,6%), memiliki semangat kerja yang tinggi. Tingginya semangat kerja tersebut tercermin dari kesungguhan perawat dalam melaksanakan tugas, kedisiplinan dalam mematuhi aturan dan waktu kerja, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Perawat dengan semangat kerja tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang baik dalam menjalankan perannya sebagai tenaga kesehatan, sehingga mampu memberikan pelayanan secara optimal dan profesional.

Penelitian lain juga menunjukkan bahwa konflik interpersonal merupakan fenomena yang umum terjadi dalam lingkungan kerja perawat dan dapat memengaruhi kondisi psikologis serta semangat kerja. Penelitian oleh Kalendesang (2020) menemukan bahwa konflik yang dialami perawat berkaitan erat dengan stres kerja, di mana konflik yang tidak terkelola dengan baik dapat meningkatkan tekanan psikologis dalam pekerjaan. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat memengaruhi motivasi dan semangat kerja perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa konflik di tempat kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja perawat. Studi yang meneliti hubungan gaya manajemen konflik dengan kepuasan kerja menunjukkan bahwa perawat yang mampu mengelola konflik secara kolaboratif memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih baik dibandingkan dengan perawat yang menggunakan gaya menghindar atau kompetisi. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan mengelola konflik menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi perawat (Alvionita & Siregar, 2024). Selanjutnya, penelitian mengenai manajemen konflik pada perawat pelaksana menunjukkan bahwa konflik yang dikelola secara baik justru dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja. Perawat yang mampu menyelesaikan konflik secara konstruktif cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi serta mampu menjaga hubungan kerja yang lebih harmonis dengan rekan kerja (Pono *et al.*, 2023).

Penelitian lain juga menunjukkan bahwa konflik peran dan beban kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja pada perawat. Ketika konflik dalam pekerjaan meningkat, perawat cenderung mengalami tekanan emosional yang lebih tinggi yang berpotensi menurunkan kinerja dan semangat kerja. Oleh karena itu, organisasi rumah sakit perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komunikasi dan kerja sama tim agar konflik tidak berkembang menjadi masalah yang lebih besar (Aulia *et al.*, 2024). Penelitian internasional mengenai konflik interpersonal pada perawat juga menunjukkan bahwa sebagian besar perawat mengalami konflik pada tingkat rendah hingga sedang. Namun demikian, konflik tetap menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan karena dapat memengaruhi hubungan kerja, pengambilan keputusan tim, serta kualitas pelayanan keperawatan (Mardewi & Trichayadinata, 2023). Studi lain yang meneliti konflik kerja pada perawat di rumah sakit swasta menunjukkan bahwa konflik yang dialami perawat berkaitan dengan motivasi kerja serta kepuasan kerja. Konflik yang tidak terselesaikan dapat menurunkan semangat kerja, sedangkan konflik yang dikelola secara baik dapat meningkatkan kerja sama tim dan kinerja perawat. Selain itu, konflik peran ganda juga sering terjadi pada perawat, terutama pada perawat yang memiliki tanggung jawab keluarga. Konflik tersebut dapat memengaruhi kondisi psikologis perawat dan berpengaruh terhadap kinerja serta semangat kerja dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga kesehatan (Tandiallo *et al.*, 2023).

Hasil analisis hubungan konflik interpersonal dengan semangat kerja menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara konflik interpersonal dengan semangat kerja perawat pelaksana di rumah sakit Woodward Palu. Hal ini dibuktikan melalui uji statistik bivariat menggunakan uji chi-square yang menghasilkan nilai $p\text{-value} = 0,051$ ($p < 0,10$). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa konflik interpersonal berhubungan dengan semangat kerja perawat pelaksana. Secara teori, konflik interpersonal merupakan faktor psikososial di tempat kerja yang berpengaruh terhadap sikap dan semangat kerja karyawan. Weingart (2021) menyatakan bahwa konflik interpersonal yang berkaitan dengan hubungan kerja dapat menimbulkan tekanan emosional yang memengaruhi motivasi dan semangat kerja. Selain itu, Thomas dan Kilmann (2022) menjelaskan bahwa cara individu berinteraksi dan menyelesaikan konflik di tempat kerja berpengaruh langsung terhadap sikap kerja, keterlibatan, dan semangat dalam bekerja. Penelitian oleh Almost et al. (2022) dalam *Journal of Nursing Management* juga menunjukkan bahwa konflik interpersonal di lingkungan keperawatan memiliki hubungan yang bermakna dengan semangat kerja dan kinerja perawat, terutama yang berkaitan dengan komunikasi, dukungan atasan, serta kerja sama tim.

Dalam penelitian ini, penelitian menghadapi kendala terkait distribusi sampel yang tidak sepenuhnya sesuai dengan perhitungan awal. Beberapa ruangan, seperti unit rawat jalan, memiliki jumlah perawat yang lebih sedikit dari kebutuhan sampel sehingga peneliti harus menambah responden dari ruangan lain, seperti rawat inap atau instalasi bedah sentral begitu juga sebaliknya. Kondisi ini dapat mempengaruhi keterwakilan sampel setiap ruangan memiliki karakteristik kerja yang berbeda.

KESIMPULAN

Berdasarkan data dari hasil penelitian yang telah dianalisis maka dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan tujuan penelitian, bahwasanya terdapat hubungan konflik interpersonal dengan semangat kerja perawat pelaksana.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih yang kepada dosen pembimbing atas bimbingan, arahan, dan motivasi yang telah diberikan selama proses penelitian dan penulisan artikel ini. Terimakasih juga penulis sampaikan kepada institusi yang telah memberikan dukungan dan fasilitas sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik. Selain itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh responden yang telah bersedia berpartisipasi dan meluangkan waktu dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, F. Q., Yuli, R., Hasibuan, A., & Gusmaneli, G. (2024). *Pendidikan Karakter Sebagai Landasan Pembentukan Generasi Muda*. 3(4).
- Akbar. (2023). *Tesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Quality of Work Life Terhadap Niat Karyawan Untuk Meninggalkan Perusahaan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pdam Kabupaten Kolaka Utara the Effect of Leadership Style and Quality of Work Life on Employee'S Intent*.
- Alvionita, D., & 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), 41–51.
<https://ejournal.unib.ac.id/JurnalVokasiKeperawatan/article/view/28796/14922>
- Anandita, A. (2025). *Pola Komunikasi Keluarga dengan Work Life Balance pada Karyawan*

- Bank Syariah Indonesia*. 3(1), 10–22.
- Andika Fajar Nugroho. (2023). Penerapan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit Secara Umum. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 1(3), 39–45. <https://doi.org/10.55606/mri.v1i3.1243>
- Ariyanto, Z. R., Sari, N. P., Nurhidayah, O., Hikmahwati, R., Hayat, S., & Sulistyono, Y. (2023). Kajian Fenomena Kesenjangan Generasi dalam Konteks Kehidupan Kampus menurut Perspektif Ilmu Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial*, 9(2), 193–208. <https://doi.org/10.23887/jiis.v9i2.70980>
- Aulia, N. D., Sitanggang, T. W., Deri, S., & Pasaribu, M. (2024). *Hubungan Beban Kerja Dan Konflik Peran Dengan Stres Kerja Perawat Di Rs X Tangerang Selatan*. VII, 33–41.
- Awaliyah, A. (2022). Determinan Stres Kerja Pada Perawat Bagian Rawat Inap RSUD Lasinrang Kab.Pinrang Tahun 2022. *Repository Universitas Hasanuddin*. <http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/1045/>
- Azzahya, F., Andayaningsi, S., & Hidayat, M. (2025). *Economics and Digital Business Review Manajemen Konflik Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang*. 6(2), 1033–1042.
- Carenina, P. P., Dewa, M., Putri, P., Dewa, C. M., Lede, C. P., Takalapeta, P. A., Leba, L. A., Studi, P., & Masyarakat, K. (2024). Faktor Penyebab Stres Pada Perawat di Rumah Sakit Jiwa: Literatur Review. *Journal of Creative Student Research (JCSR)*, 2(3), 203–210. <https://doi.org/10.55606/jcsrpolitama.v2i3.3876>
- Dewi Puspaningtyas Faeni, Jumawan Jumawan, Alicia Angela Yohanas, Dinda Adelia, Elsa Santika, Nur Putri Cahyaningsih, Rani Rahmadiani, & Nabella Nur Afiyah. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Digital. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 3(3), 196–206. <https://doi.org/10.55606/jimek.v3i3.2467>
- Diningrum, W. (2024). *Stress kerja pada perawat rumah sakit umum daerah di kota pontianak, kalimantan barat*. 11(2).
- Fajriyah, N., Wijaya, H., Mamesah, M. M., & Marga, I. (2023). Strategi Meningkatkan Komunikasi Efektif dan Keselamatan Pasien dengan SBAR diantara Tim Kesehatan di Rumah Sakit: Tinjauan Sistematis. *Journal Of Health Management Research*, 2(1), 7–13.
- Fazza, D. M., Padmalia, M., & Antonio, T. (2024). *Efek mediasi employee engagement terhadap manajemen konflik dan kinerja karyawan pada perusahaan keluarga*. 8(1), 89–100.
- Fentiana, N., Ginting, D., Sari, U., & Indonesia, M. (2023). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat*. 1(4).
- Ilmi, Z. (2021). Pengaruh konflik peran dan wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerja perawat. *Jurnal Ilmu Manajemen Muluwarman*, Vol 6 No 6.
- Irwanto. (2024). *Tesis pengaruh sistem remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada perawat di rsud syech yusuf kabupaten gowa*.
- Ismail. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 233–246. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.897>
- Kalendesang, M. P. (2020). *Hubungan Konflik Peran Ganda Perawat Wanita Sebagai Care Giver Dengan Stres Kerja Di Ruangan Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr.V. L. Ratumbusang Provinsi Sulawesi Utara*. 5.
- Malik, A. S. (2023). Penerapan Human Capital Management Sebagai Upaya Peningkatan Profesionalisme Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Menggala Provinsi Lampung Dalam Perspektif Islam. *NBER Working Papers*, 89. <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Mardewi, S., & Tricahyadinata, I. (2023). *The effect of work stress and work conflict and social support on nurse performance*. 1(1), 23–34.

- Mawaddah, N., & Wulandari, R. (2022). *Hospital majapahit*. 14(1).
- Mukti, W. Y., Hamzah, A., & Nyorong, M. (2021). Pengaruh Mutu Layanan Kesehatan Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap di Rumah Sakit Woodward Kota Palu. *Jurnal AKK, Vol 2 No 3*.
- Nani, S., Makassar, H., Perintis, J., Viii, K., & Makassar, K. (2021). *TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT*. 1, 367–373.
- Noor, B. N., Anggraeni, R., & Arifah, N. (2024). *Strategi Koping Stres Pada Perawat*. Grup Penerbitan CV Budi Budi Utama.
- Novita Halim, E., & Paramarta, V. (2024). Menggali Kaitan Antara Kompetensi dan Komitmen Karyawan di Rumah Sakit: Kasus di Departemen Perawat. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 4(10), 1028–1044. <https://doi.org/10.59188/journalsosains.v4i10.19998>
- Noviyanti, A., Lita Sari, N., Lestari, T., Mitra Husada Karanganyar Brigjen Katamso Barat, Stik. J., Papahan Indah, G., Tasikmadu, K., Karanganyar, K., & Tengah, J. (2023). Literature Review : Komunikasi Efektif Dalam Pelaksanaan Interprofessional Kolaborasi Di Rumah Sakit Literature Review : Effective Communication In The Implementation Of Interprofessional Collaboration In The Hospital. *Indonesian Journal of Health Information Management (IJHIM)*, 3(1), 1.
- Onsardi, A. (2025). *Pengaruh konflik interpersonal, beban kerja, dan kemampuan kerja terhadap stres kerja karyawan (studi kasus pada rb tv di kota bengkulu)*. 6(1), 328–339.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Pono, S. T., Agustini, T., Jama, F., Keperawatan, I., Kesehatanmasyarakat, F., Indonesia, U. M., & K, E. P. K. (2023). *Hubungan Manajemen Konflik dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Article history : 4(2)*, 140–145.
- Pradana, T. L. C., & Setyawan, F. (2024). Komunikasi Efektif Antara Perawat Dan Pasien Untuk Pencegahan Malpraktik. *Jurnal Hukum Kesehatan Indonesia*, 4(1), 9–16. <https://doi.org/10.53337/jhki.v4i1.105>
- Pramesona, B. A., Wulan, D., Rengganis, S., Masyarakat, D. K., Kedokteran, F., & Lampung, U. (2021). Prevalensi dan Faktor Risiko Burnout pada Perawat Selama Pandemi Covid-19 : Studi Cross-Sectional di Rumah Sakit Rujukan Tersier di Lampung , Indonesia Prevalence and Risk Factors of Burnout among Nurses During Covid-19 Pandemic : A Cross-Sectional Study. *Jurnal Kedokteran Universitas Lampung*, 5(1).
- Pratama, A. N., & Fuadati, S. R. (2021). Pengaruh Konflik Interpersonal dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(9), 1–22. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4348/4361>
- Puspita, L. (2022). Pengaruh Dimensi Quality Of Nursing Work Life Terhadap Turnover Intention Pada Perawat Rumah Sakit Ibu Dan Anak Ananda. *Stikespanakkukang.Ac.Id*. <https://stikespanakkukang.ac.id/assets/uploads/alumni/8a827536b6809e5871a87340e2594ad8.pdf>
- Rangkuti, D. S. R., Tarigan, A. M., & Rachelia, P. H. (2024). Hubungan komunikasi efektif petugas pendaftaran rawat jalan dengan kepuasan pasien di rumah sakit Advent Medan. *Journal of Pharmaceutical and Sciences*, 10–19. <https://doi.org/10.36490/journal-jps.com.v7i1.358>
- Rosyanti, L., & Hadi, I. (2020). Dampak Psikologis dalam Memberikan Perawatan dan Layanan Kesehatan Pasien COVID-19 pada Tenaga Profesional Kesehatan. *Health Information : Jurnal Penelitian*, 12(1), 107–130. <https://doi.org/10.36990/hijp.vi.191>
- Saiful, R., Malang, A., & Malang, S. A. (2024). *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*. 9(1).
- Sugitanata, A., & Ridwan, M. (2024). Menuju Keluarga yang Harmonis: Manajemen Konflik Politik dalam Keluarga di Tengah Perbedaan Pilihan Politik. *Jurnal Indragiri Penelitian*

- Multidisiplin*, 4(1), 67–74. <https://doi.org/10.58707/jipm.v4i1.706>
- Suriyana, N. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Motivasi, Komunikasi, Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 389–412. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.558>
- Surya, A., & Syahti, M. (2024). Perlunya Komunikasi Dalam Tim Kerja Remote Working: Telaah Dimensi. *Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Sosial Politik*, 01(03), 428–432. <https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jiksp/index>
- Tandiallo, D., Jannah, M., Puspitasari, M., & Mamba, U. S. (2023). *Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar*. 13(1993), 372–383.
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja* (M. Hidayat, Miskadi, & Y. Setiawan (eds.)). Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia. <https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=FgVjEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Salah+satu+sasaran+yang+penting+dalam+pengelolaan+dan+pengembangan++sum+ber+daya+manusia+adalah+pembinaan+dan+pemeliharaan+semangat+kerja+para++karya+wan,+sebab+meski+tampak+sederhan>
- Yulianthi Maria, D., Indah Fitrianingrum, S., & Tirta Okta Dinanti, R. A. (2024). *Hubungan Manajemen Konflik Kepala Ruang Dengan Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Perawat*. 5(2), 869–876.
- Yusup, D. M. (2021). *Manajemen Konflik Dan Stress* (P. . Zulqarnain, S.Ag., M.Hum. (ed.)). Team WADE Publish. <https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=CZ89EQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=Lingkungan+pekerjaan+sering+sekali+dicirikan+oleh+adanya+konflik-konflik++destruktif+yang+berdampak+negative,+ini+termasuk+kerusakan+fisik+dan+emosional,+hilangnya+keyakinan+dan+>
- Zahra, E. A., Siregar, T., Kesehatan, F. I., Pembangunan, U., & Veteran, N. (2025). *Hubungan Tipe Kepribadian Dan Konflik Interpersonal Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rs X*. 65–74.