

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, IKLIM ORGANISASI DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT HARAPAN SEHAT JATIBARANG

Rifai Setyo Gusti¹, Haddan Dongoran², Etty Sofia Mariati Asnar³

Universitas Sangga Buana YPKP Bandung^{1,2,3}

rifaigusti@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, iklim organisasi, dan komunikasi internal terhadap efektivitas kerja perawat di Rumah Sakit Harapan Sehat Jatibarang. Efektivitas kerja perawat menjadi faktor penting dalam peningkatan mutu pelayanan kesehatan dan kepuasan pasien, namun masih ditemukan berbagai permasalahan seperti rendahnya responsivitas perawat, lemahnya budaya organisasi, iklim organisasi yang kurang kondusif, serta komunikasi internal yang belum optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner skala Likert kepada seluruh populasi perawat yang berjumlah 52 responden (total sampling). Analisis data menggunakan regresi linier berganda melalui SPSS versi 4, meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, iklim organisasi, dan komunikasi internal secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja perawat. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,503 menjelaskan bahwa ketiga variabel bebas memberikan kontribusi sebesar 50,3% terhadap efektivitas kerja perawat, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan budaya organisasi, terciptanya iklim organisasi yang kondusif, serta komunikasi internal yang efektif menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja perawat di rumah sakit.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Iklm Organisasi, Komunikasi Internal

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational culture, organizational climate, and internal communication on the work effectiveness of nurses at Harapan Sehat Hospital, Jatibarang. Nurses' work effectiveness is a crucial factor in improving the quality of healthcare services and patient satisfaction. However, various problems remain, such as low nurse responsiveness, weak organizational culture, a less than conducive organizational climate, and suboptimal internal communication. This study used a quantitative approach with a survey method by distributing a Likert-scale questionnaire to the entire nurse population of 52 respondents (total sampling). Data analysis used multiple linear regression using SPSS version 4, including validity, reliability, classical assumptions, t-tests, F-tests, and coefficients of determination. The results showed that organizational culture, organizational climate, and internal communication, both partially and simultaneously, had a positive and significant effect on nurses' work effectiveness. The Adjusted R Square value of 0.503 indicates that the three independent variables contributed 50.3% to nurses' work effectiveness, with the remainder influenced by other factors. These findings confirm that strengthening organizational culture, creating a conducive organizational climate, and effective internal communication are important factors in increasing nurses' work effectiveness in hospitals.

Keywords: *Organizational Culture, Organizational Climate, Internal Communication*

PENDAHULUAN

Perawat merupakan seseorang yang telah lulus dari pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang telah diakui oleh Pemerintah sesuai dengan

ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Permenkes No 26, 2019). Efektifitas kerja perawat sangat diperlukan dalam asuhan kepada pasien. Asuhan keperawatan bertujuan untuk memberikan pelayanan kepada individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat sepanjang hidupnya (Chaghaei et al., 2022). Kepuasan pasien terkait pelayanan perawat dapat sebagai indikator mutu merupakan kunci keberhasilan daya saing pelayanan di rumah sakit (Nyelisani et al., 2023). Kenyataan yang ada masih terdapat mutu pelayanan kesehatan oleh perawat yang relatif rendah. Di Indonesia, menunjukkan masih banyaknya pasien yang belum merasa puas terkait layanan perawat yang diberikan, salah satunya layanan keperawatan di rumah sakit (Gasong et al., 2022). Pelayanan keperawatan yang buruk serta efektifitas kerja yang rendah telah menyebabkan beberapa litigasi penurunan mutu pelayanan bahkan hilangnya nyawa pasien (Nyelisani et al., 2023). Permasalahan rendahnya efektifitas kerja perawat di rumah sakit merupakan permasalahan yang harus segera diselesaikan hal tersebut karena kinerja merupakan indikasi penilaian untuk mutu layanan kesehatan dirumah sakit (Silalahi & Siregar, 2021). Permasalahan rendahnya efektifitas kerja perawat juga terjadi di RS. Harapan Sehat Jatibarang Brebes.

Permasalahan tersebut yaitu belum adanya perawat dengan kategori mahir, kemudian mayoritas perawat memiliki masa kerja yang relatif rendah yaitu 1 sampai 2 tahun serta adanya komplain tentang respon perawat yang kurang tanggap terhadap pasien. Faktor permasalahan efektifitas kerja perawat di Rumah Sakit Harapan Sehat Jatibarang diduga karena budaya organisasi di Rumah Sakit Harapan Sehat Jatibarang masih tergolong lemah. Lemahnya budaya organisasi dibuktikan dengan adanya permasalahan terdapat data perawat yang terlambat untuk datang kerja, masih terdapat perawat yang kurang cekatan dalam melakukan tindakan keperawatan serta tidak dilakukannya prosedur pengecekan keberfungsiannya alat di unit masing-masing. Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi-asumsi dasar yang berkenaan dengan kepercayaan, nilai, dan tangkah laku yang diciptakan dan dikembangkan oleh suatu organisasi sebagai dasar dalam menentukan tujuan, konsensus, keunggulan, prestasi (kinerja), inovasi, kesatuan, keakraban dan integritas organisasi yang dijadikan sebagai pedoman bagi para anggota organisasinya untuk berperilaku sama dalam memecahkan masalah organisasi baik di luar maupun dalam organisasi untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan organisasi (Tuala, 2020). Budaya organisasi yang kuat mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku perawat khususnya dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan kepada pasien yang pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas kerja perawat (Budi & Abidin, 2021). Namun pada penelitian Vernadeth diketahui bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja perawat di RSUD Peanggrahan (Vernadeth & Anindita, 2021).

Faktor lain yang diduga mempengaruhi efektivitas kerja perawat RS. Harapan Sehat Jatibarang yaitu karena iklim organisasi yang ada di Rumah Sakit Harapan Sehat Jatibarang tergolong kurang kondusif. Iklim organisasi yang kurang kondusif ini dibuktikan dengan adanya permasalahan iklim organisasi terkait data komplain tertinggi di RS. Harapan Sehat Jatibarang yaitu tentang respon time petugas dan perilaku saling menyalahkan antar unit keperawatan jika terdapat masalah pasien. iklim organisasi. Iklim organisasi adalah lingkungan dimana para karyawan suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka (Widyanti & Basuki, 2021). iklim organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan yang memiliki hubungan positif artinya iklim organisasi yang sehat akan mendorong terwujudnya efektivitas kerja karyawan yang tinggi (Niartiningsih et al., 2023). Iklim kerja suatu organisasi kondusif maka efektivitas kerja perawat akan baik dan perawat dapat menumbuhkan kembangkan potensi yang dimiliki serta akan meningkatkan kapasitas produksi (Damanik, 2019). Lingkungan kerja atau iklim kerja yang baik mendorong produktivitas perawat untuk melaksanakan dan melengkapi pendokumentasian meskipun dengan beban kerja yang cukup tinggi (Suryani et al., 2021). Namun pada penelitian Pandean diketahui bahwa tidak terdapat

hubungan antara iklim organisasi dengan efektivitas kerja petugas kesehatan di rumah sakit umum GMM Bethesda Tomohon (Pandean et al., 2018).

Faktor selanjutnya yang dapat menyebabkan permasalahan efektivitas kerja perawat RS. Harapan Sehat Jatibarang yaitu karena permasalahan komunikasi internal yang kurang intens. Permasalahan tersebut dibuktikan dari hasil wawancara awal peneliti bahwa perawat pelaksana enggan menyampaikan kendala yang terjadi di unit keperawatan kepada atasan, bidang keperawatan kurang responsif untuk menangani kendala yang ada di unit keperawatan serta tidak adanya solusi dari atasan bidang keperawatan atas permasalahan di unit keperawatan. Komunikasi internal mengikat seluruh komunikasi antar karyawan menjadi satu dan memungkinkan karyawan dari berbagai departemen bekerja secara kooperatif untuk memenuhi agenda organisasi (Ishtiaque & Habib, 2016). Komunikasi internal memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kerja dokter pada RS Dustira Cimahi. Hal ini mengartikan bahwa jika pelaksanaan komunikasi internal berjalan dengan baik maka efektivitas kerja dokter akan mengalami peningkatan (Sodikin & Muhardi, 2023). Secara parsial komunikasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Rumah Sakit (Rachmayuniawati, 2018). Komunikasi internal yang simetris atau penggunaan bahasa yang dapat memotivasi para pemimpin dalam memberi makna, empati, dan bahasa pemberi arahan dapat menginduksi persepsi karyawan tentang budaya emosional positif berupa kegembiraan, cinta persahabatan, kebanggaan, dan rasa syukur, sehingga meningkatkan efektivitas kerja (Yue et al., 2021). Namun pada penelitian Ismiyatun diketahui bahwa komunikasi internal tidak berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja perawat di rumah sakit (Ismiyatun, 2018)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat sistematis, terencana, dan terstruktur, dengan data berupa angka yang diperoleh dari kuisioner sebagai sumber data utama. Populasi yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 52 perawat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling sehingga semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui kuisioner skala Likert pada seluruh variabel penelitian yang digunakan untuk mengukur tanggapan responden. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 4. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda yang mencakup uji asumsi klasik, uji t parsial, uji F simultan dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Uji Validitas Kuesioner

Budaya Organisasi (X1)	r hitung	r tabel	Keterangan
X 1.1	0.942	0.361	Valid
X 1.2	0.827	0.361	Valid
X 1.3	0.956	0.361	Valid
X 1.4	0.773	0.361	Valid
X 1.5	0.942	0.361	Valid
X 1.6	0.742	0.361	Valid
X 1.7	0.942	0.361	Valid
X 1.8	0.827	0.361	Valid
X 1.9	0.956	0.361	Valid
X 1.10	0.773	0.361	Valid

Iklim Organisasi (X2)	r hitung	r tabel	Keterangan
X 2.1	0, 894	0.361	Valid
X 2.2	0, 723	0.361	Valid
X 2.3	0, 803	0.361	Valid
X 2.4	0, 911	0.361	Valid
X 2.5	0, 836	0.361	Valid
X 2.6	0, 904	0.361	Valid
X 2.7	0, 944	0.361	Valid
X 2.8	0, 855	0.361	Valid
X 2.9	0, 862	0.361	Valid
X 2.10	0, 873	0.361	Valid
Komunikasi Internal (X3)	r hitung	r tabel	Keterangan
X 3.1	0.517	0.361	Valid
X 3.2	0.446	0.361	Valid
X 3.3	0.471	0.361	Valid
X 3.4	0.706	0.361	Valid
X 3.5	0.744	0.361	Valid
X 3.6	0.744	0.361	Valid
X 3.7	0.759	0.361	Valid
X 3.8	0.759	0.361	Valid
X 3.9	0.630	0.361	Valid
X 3.10	0.679	0.361	Valid
Efektifitas Kerja (Y)	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0.888	0.361	Valid
Y.2	0.886	0.361	Valid
Y.3	0.924	0.361	Valid
Y.4	0.924	0.361	Valid
Y.5	0.886	0.361	Valid
Y.6	0.888	0.361	Valid
Y.7	0.886	0.361	Valid
Y.8	0.924	0.361	Valid
Y.9	0.885	0.361	Valid
Y.10	0.886	0.361	Valid

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang berjumlah 10 ini dinyatakan valid, karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga semua pernyataan pada variabel budaya organisasi (X_1) dinyatakan layak dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya. Semua pernyataan pada variabel iklim organisasi (X_2) dinyatakan layak dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya. semua pernyataan pada variabel Komunikasi Internal (X_3) dinyatakan layak dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya. Semua pernyataan pada variabel efektifitas kerja (Y) dinyatakan layak dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 2.
Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Efektifitas Kerja (Y)	0,974	10	Reliabel
Budaya Organisasi (X1)	0,964	10	Reliabel

Iklim Organisasi (X2)	0,983	10	Reliabel
Komunikasi Internal (X3)	0,859	10	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel karena telah melewati batas koefesien reliabilitas yaitu Cronbach Alpha semua variabel > 0.60 sehingga untuk selanjutnya setiap item pada masing-masing konsep variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 3.
Uji Normalitas

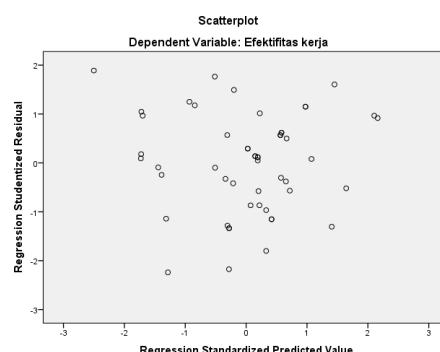
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.73300139
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.058
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0.200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 4.
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Budaya Organisasasi	0,927	1.079
Iklim Organisasi	0,951	1.052
Kom. Internal	0,966	1.036

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa budaya organisasi (X1) memperoleh nilai tolerance 0,927, iklim organisasi (X2) memperoleh nilai tolerance 0,951 dan komunikasi internal (X3) memperoleh nilai tolerance 0,966. Semua nilai tolerance tersebut masing-masing $> 0,10$. Nilai VIF masing-masing $< 10,00$, sehingga dapat dikesimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar 1 merupakan grafik scatterplot menunjukkan bahwa tidak ditemukannya pola tertentu yang teratur dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Tabel 5.
Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.709 ^a	.503	.483	1.938

Pada Tabel 5 diketahui nilai DW sebesar 1,938 dengan jumlah variabel independen 3 ($K = 3$) dan jumlah sampel $N = 52$ diketahui nilai $dU = 1,6334$ dan nilai $dL = 1,4741$, maka $4 - dL$ ($4 - 1,4741 = 2,5259$). Jika nilai Durbin Watson terletak diantara kolom $dU < DW < 4 - dL$ maka dikatakan tidak ada gejala autokorelasi. Berdasarkan hasil di atas menunjukkan bahwa $1,6334 < 1,938 < 2,5259$ maka dapat disimpulkan tidak ada gejala autokorelasi positif maupun negatif.

Tabel 6.
Hasil Uji t Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	9.925	3.261			3.04	0,004
Budaya Org.	.336	.085	.419		3.97	0,000
Iklim Org.	.434	.045	.541		4.52	0,006
Kom. Internal	.215	.043	.514		4.98	0,000

Berdasarkan Tabel 6 hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi Internal Corporate Social Responsibility terhadap efektifitas kerja adalah 0,000 dan nilai t hitung 3,978. Berdasarkan hal tersebut maka H1 di terima, dengan demikian mengartikan bahwa terdapat pengaruh positif internal corporate social responsibility terhadap efektivitas kerja perawat di Rumah Sakit Harapan Sehat Slawi. Employee Engagement terhadap efektifitas kerja adalah 0,006 dan nilai t hitung 4,520. Berdasarkan hal tersebut maka H2 di terima, dengan demikian mengartikan bahwa terdapat pengaruh positif employee engagement terhadap efektivitas kerja perawat di Rumah Sakit Harapan Sehat Slawi.

Tabel 7.
Hasil Uji F Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	156.828	3	52.27	16.382	.000 ^b
Residual	153.168	48	3.191		
Total	309.996	51			

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa hasil uji F simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 16,382 dengan tingkat signifikan 0,000. Maka dapat di simpulkan bahwa internal corporate social responsibility dan employee engagement berpengaruh secara simultan terhadap efektifitas kerja. Hal tersebut memberikan arti bahwa internal corporate social responsibility dan employee engagement secara bersama-sama dapat memperngaruhi efektivitas kerja perawat Rumah Sakit Harapan Sehat Slawi.

Tabel 8.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.709 ^a	.503	.483	1.938

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa nilai Adjusted R Square (r^2) yaitu 0,503 maka koefesien determinasi = 0,503 (r^2) x 100% sebesar yaitu sebesar 50,3%. Hal ini menunjukan bahwa variabel efektifitas kerja dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi, iklim organisasi dan komunikasi internal sebesar 50,3% serta 49,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektifitas Kerja Perawat RS. Harapan Sehat Jatibarang

Berdasarkan tabel di atas hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi budaya organisasi (X1) terhadap efektifitas kerja (Y) adalah 0,000 dan nilai t hitung 3,978. Hal ini menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap efektifitas kerja perawat di Rumah Sakit Harapan Sehat Jatibarang maka hipotesis di terima. Menurut Tuala (2020) Budaya organisasi yang diciptakan dan dikembangkan oleh suatu organisasi sebagai dasar dalam menentukan tujuan, konsensus, keunggulan, prestasi (kinerja), inovasi, kesatuan, keakraban dan integritas organisasi yang dijadikan sebagai pedoman bagi para anggota organisasinya untuk berperilaku sama dalam memecahkan masalah organisasi baik di luar maupun di dalam organisasi untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Dengan demikian Budaya organisasi yang kuat mempunyai pengaruh yang besar terhadap efektifitas kerja individu dalam organisasi tersebut. Efektifitas kerja perawat di Rumah Sakit Harapan Sehat Jatibarang akan meningkat apabila perawat tersebut dapat memperkuat budaya organisasi yang ada terkait inovasi dalam pengambilan resiko seperti berani melakukan tindakan mandiri keperawatan dalam segala kasus pasien yang ada. Perawat dapat memperkuat budaya organisasi dengan lebih perhatian pada tugas tanggung jawab seperti datang kerja tepat waktu, menerapkan service excellent pada pasien agar meminimalisasi komplain oleh pasien serta bekerja sesuai standar operasional prosedur keperawatan yang ada. Budaya organisasi pada keperawatan dapat diperkuat dengan mengevaluasi hasil pekerjaan baik evaluasi oleh diri sendiri maupun evaluasi oleh atasan langsung sebagai capaian target kompetensi keperawatan. Budaya organisasi pada keperawatan dapat diperkuat dengan mengutamakan kerjasama tim, lebih kompetitif positif dalam melaksanakan tugas serta meningkatkan kemampuan kompetensi dalam bekerja.

Hasil penelitian ini telah mendukung beberapa penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Anas Budi dan Armawati Abidin (2021) tentang Dimensions of Organizational Culture (Involvement, Consistency, Adjustment, and Mission) with Nurse Work Effectiveness yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan signifikansi antara dimensi budaya organisasi (misi) dengan efektivitas kerja. Penetitian yang dilakukan oleh Syadzalina Bilqis, Bisma Ayodha Kurniawan Putra dan Catharina Aprilia Hellyani (2023) tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan di Rumah Sakit yang menyatakan adanya hubungan positif dan pengaruh signifikan antara budaya organisasi sebagai variable bebas dan efektifitas kerja karyawan sebagai variable terikat. Penelitian yang dilakukan oleh Aydogdu (2023) tentang The Impact of Organizational Culture on Nursing Work Effectiveness: A Comprehensive Analysis yang menyatakan bahwa bahwa budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi aspek-aspek penting dari efektivitas kerja keperawatan yang mencakup profesionalisme, pergantian perawat, retensi perawat, kesejahteraan, tantangan di tempat kerja, pemberian layanan kesehatan yang efektif, manajemen, dan peran kepemimpinan. Penelitian yang dilakukan oleh Fitrah Reynaldi,

Safrizal, Susy Sriwahyuni dan Zakiyuddin (2021) tentang Pengaruh Budaya Organisasi pada Efektifitas Kinerja Keperawatan di Rumah Sakit Annisa Tangerang yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi yang mencakup disiplin, inisiatif, daya tanggap, komunikasi dan kooperatif terhadap efektivitas kerja perawat pelaksana.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Efektifitas Kerja Perawat RS. Harapan Sehat Jatibarang

Berdasarkan tabel di atas hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi iklim organisasi (X2) terhadap efektifitas kerja (Y) adalah 0,006 dan nilai t hitung 4,520. Hal ini menunjukkan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap efektifitas kerja perawat di Rumah Sakit Harapan Sehat Jatibarang maka hipotesis di terima. Menurut Widjanti and Basuki, (2021) Iklim organisasi adalah lingkungan dimana para karyawan suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka, lingkungan kerja atau iklim kerja yang baik mendorong produktivitas karyawan meskipun dengan beban kerja yang cukup tinggi. Efektifitas kerja perawat di Rumah Sakit Harapan Sehat Jatibarang akan meningkat apabila para perawat tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dengan memperhatikan terkait tanggung jawab kerja dalam penerapan kewenangan klinis perawat serta dalam penerapan standar operasional prosedur keperawatan.

Perawat juga harus lebih memahami terkait identitas diri karyawan, menciptakan hubungan kehangatan antar keperawatan, dukungan sesama perawat dan atasan kerja keperawatan serta dapat meminimalisasi konflik yang terjadi pada unit keperawatan di Rumah Sakit Harapan Sehat Jatibarang. Hasil penelitian ini telah mendukung beberapa penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Andi Niartiningsih, Nurfitriani dan Nurul Hidayah Nur (2023) tentang Hubungan Iklim Organisasi dengan Efektivitas Kerja Perawat RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan yang menyatakan bahwa terdaapt hubungan iklim organisasi dengan efektivitas kerja perawat di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian yang dilakukan oleh Hamongan Damanik (2019) tentang Hubungan Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Imelda yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi terhadap efektivitas kerja perawat Rumah Sakit Imelda. Penelitian yang dilakukan oleh Suriyani, Evi Lusiana dan Sri Hastuti Mulyani (2021) tentang Hubungan Iklim Kerja dengan Efektivitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara iklim kerja dengan efektivitas kerja perawat pelaksana di RS Ibnu Sina Makassar.

Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Efektifitas Kerja Perawat RS. Harapan Sehat Jatibarang

Berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi komunikasi internal (X3) terhadap efektifitas kerja (Y) adalah 0,000 dan nilai t hitung 4,982. Hal ini menunjukkan komunikasi internal berpengaruh positif terhadap efektifitas kerja perawat di Rumah Sakit Harapan Sehat Jatibarang maka hipotesis dapat di terima. Menurut Riinawati (2019:50) komunikasi internal merupakan komunikasi dalam suatu organisasi yang merupakan komunikasi timbal balik demi kepentingan semua pihak dalam organisasi dengan menciptakan menciptakan persamaan pengertian, ide, pemikiran, dan sikap tingkah laku kita terhadap orang lain. jika pelaksanaan komunikasi internal berjalan dengan baik maka efektivitas kerja akan mengalami peningkatan. Efektifitas kerja perawat di Rumah Sakit Harapan Sehat Jatibarang akan meningkat apabila perawat tersebut dapat memperbaiki komunikasi antar rekan kerja dengan seluruh unit keperawatan serta memperbaiki komunikasi dengan atasan kerja. Atasan kerja keperawatan juga harus memperhatikan dan selalu mengkomunikasikan pelayanan keperawatan dengan para pelaksana yang ada di Rumah Sakit Harapan Sehat Jatibarang.

Hasil penelitian ini telah mendukung beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Septiana Maulana Sodikin dan Muhardi (2023) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kerja Dokter (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Dustira Cimahi) yang menyatakan komunikasi internal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja dokter pada RS Dustira Cimahi. Penelitian yang dilakukan oleh Yuyun Rachmayuniawati (2018) tentang Pengaruh Komunikasi Internal dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya yang menyatakan bahwa secara bersama-sama kedua variabel bebas komunikasi internal dan koordinasi memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai sebesar 50,8%. Penelitian yang dilakukan oleh Cen April Yue, Linjuan Rita Men dan Mary Ann Ferguson (2020) tentang Internal Communication and Emotional Culture on Work Effectiveness Identification in Medical Officer yang menyatakan bahwa komunikasi internal yang simetris dan penggunaan bahasa yang memotivasi para pemimpin, termasuk bahasa yang memberi makna, empati, dan bahasa pemberi arahan, menginduksi persepsi karyawan tentang budaya emosional positif berupa kegembiraan, cinta persahabatan, kebanggaan, dan rasa syukur, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Organisasi dan Komunikasi Internal terhadap Efektivitas Kerja Rumah Sakit Harapan Sehat Jatibarang

Berdasarkan dari hasil uji F simultan di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 16,382 dengan tingkat signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, iklim organisasi dan komunikasi internal berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja perawat maka hipotesis diterima. Implikasi praktis dalam penelitian ini yaitu efektivitas kerja perawat Rumah Sakit Harapan Sehat Jatibarang dapat meningkat dan optimal jika budaya kerja yang positif dapat lebih meningkat yang disertai lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman serta komunikasi yang efektif antar perawat, komunikasi antara atasan dan bawahan lebih terarah. Hasil penelitian ini telah mendukung beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mandria Yundelfa, Jeki Refialdinata dan Budi Haryono (2020) tentang Hubungan Komunikasi Perawat, Budaya Organisasi dan Iklim dalam Organisasi dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum ‘Aisyiyah Padang yang menyatakan bahwa komunikasi perawat, budaya organisasi dan iklim organisasi perawat memiliki hubungan dengan kinerja perawat ($p<0,05$). Hal ini menjelaskan bahwa komunikasi, budaya organisasi dan iklim dalam organisasi di RSU ‘Aisyiyah Padang telah berjalan dengan baik dalam meningkatkan kinerja perawat (Yundelfa et al., 2020).

SIMPULAN

Bahwa Pertama, budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja perawat di Rumah Sakit Harapan Sehat Jatibarang. Budaya organisasi yang makin kuat mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku perawat khususnya dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan kepada pasien. Kedua, klim organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja perawat di Rumah Sakit Harapan Sehat Jatibarang. Iklim organisasi yang makin sehat akan mendorong terwujudnya efektivitas kerja perawat. Ketiga, Komunikasi internal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja perawat di Rumah Sakit Harapan Sehat Jatibarang. Hal ini mengartikan bahwa jika pelaksanaan komunikasi internal berjalan dengan baik maka efektivitas kerja perawat akan mengalami peningkatan.

DAFTAR PUSTAKA

Budi, A., & Abidin, A. (2021). Dimensions of Organizational Culture (Involvement, Consistency, Adjustment, and Mission) With Nurse Work Productivity. *Nurse and Health: Jurnal Keperawatan*, 10(2), 257–267. <https://doi.org/10.36720/nhjk.v10i2.242>

Damanik, H. (2019). Hubungan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Imelda*, 5(1), 25–29.

Gasong, D., Dese, D., & Kaluasa, F. (2022). Analisis Mutu Layanan Perawat pada Rumah Sakit Ken Saras, Bergas. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 7(1), 193–199.

Hadadian-Chaghaei, F., Haghani, F., Taleghani, F., Feizi, A., & Alimohammadi, N. (2022). Nurses as gifted artists in caring: An analysis of nursing care concept. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 27(2), 125–133. https://doi.org/10.4103/ijnmr.IJNMR_465_20

Ishtiaque, F., & Habib, L. (2016). Impact of Internal Communication in Organizational Development. *International Journal of Trend in Research and Development*, 3(5), 2394–9333. www.ijtrd.com

Ismiatun. (2018). Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Penelitian Kesehatan*, 8(2), 63–68.

Niartiningsih, Nur, N. H., Makassar, U. C., & Sakit, R. (2023). Kerja Perawat Rsud Haji Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4, 199–205.

Nyelisani, M., Makhado, L., & Luhalima, T. (2023). A Professional Nurse's Understanding Of Quality Nursing Care In Limpopo Province, South Africa. *Curationis*, 46(1), 1–7. <https://doi.org/10.4102/curationis.v46i1.2322>

Pandean, P. N., Kairupan, R., & Rompas, S. (2018). Hubungan Iklim Organisasi Dan Masa Kerja Dengan Efektivitas Kerja Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Gmim Bethesda Tomohon. *Ejournal Keperawatan (e-Kp)*, 6(1), 1.

Prasetya, M. R., & Kartikawangi, D. (2021). Corporate Culture and Internal Communication Influence on Millenial Employee Engagement. *Jurnal ASPIKOM*, 6(2), 387. <https://doi.org/10.24329/aspikom.v6i2.915>

Rachmayuniawati, Y. (2018). Pengaruh Komunikasi Internal dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Bunda Tasikmalaya. *JIMFE*, 4(1), 67–80.

Rodríguez-Pérez, M., Mena-Navarro, F., Domínguez-Pichardo, A., & Teresa-Morales, C. (2022). Current Social Perception of and Value Attached to Nursing Professionals' Competences: An Integrative Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph19031817>

Silalahi, K. L., & Siregar, P. S. (2021). Analisa Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Kota Medan. *Jurnal Keperawatan Priority*, 4(1), 106–112. <https://doi.org/10.34012/jukep.v4i1.1359>

Sodikin, S. M., & Muhardi. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kerja Dokter (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Dustira Cimahi). 131–138.

Suryani, Lusiana, & Mulyani. (2021). Hubungan Iklim Kerja Dengan Efektivitas Kerja Perawat Di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar. *Khatulistiwa Nursing Journal*, 3(1), 1–7.

Tuala, R. P. (2020). Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam. In *Encephale* (Vol. 53, Issue 1). Pusaka Media. <http://dx.doi.org/10.1016/j.encep.2012.03.001>

Vernadeth, V., & Anindita, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Perawat dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening di RSUD Pesanggrahan. *Journal of Hospital Management ISSN*, 4(1), 440–449.

Widyanti, R., & Basuki, M. S. (2021). Perilaku Organisasi (Teori dan Konsep) Jilid 1.

Yue, C. A., Men, L. R., & Ferguson, M. A. (2021). Examining the Effects of Internal Communication and Emotional Culture on Employees' Organizational Identification. *International Journal of Business Communication*, 58(2), 169–195. <https://doi.org/10.1177/2329488420914066>

Yundelfa, M., Refialdinata, J., & Haryono, B. (2020). Hubungan Komunikasi Perawat, Budaya Organisasi dan Iklim dalam Organisasi dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Padang. XIV(01), 79–84.