

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA TENAGA PERAWAT DI RSHS SLAWI

Silvia Witarsih¹, Erliany Syaodih², Mira Veranita³

Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya^{1,2,3}

silviawitarsih@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas kerja sama antara Tim Wilayah Badan Intelijen Negara Daerah (BINDA) Jawa Tengah dengan Tim Kewaspadaan Dini Daerah (TKDD) dalam pengumpulan informasi strategis guna mendukung pelaksanaan deteksi dini ancaman. Pendekatan penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif melalui studi kasus, dengan delapan informan yang dipilih menggunakan teknik *snowball sampling*. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi lapangan, dan dokumentasi, serta divalidasi melalui triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kolaborasi BINDA–TKDD telah membentuk *Collaborative Advantage* pada wilayah yang memiliki komunikasi terbuka, kontribusi seimbang, dan kepercayaan antarpersonel. Faktor pendukung utama meliputi kesamaan tujuan, komunikasi rutin dan fleksibel, kepercayaan antarinstansi, serta dukungan kepemimpinan. Namun, masih ditemukan hambatan berupa ego sektoral, pasifnya anggota TKDD, dan perbedaan pemahaman terhadap isu strategis, yang menyebabkan *Collaborative Inertia* di beberapa wilayah. Penelitian menyimpulkan bahwa efektivitas kerja sama intelijen daerah sangat bergantung pada penguatan komunikasi, kepercayaan, koordinasi lintas sektor, serta evaluasi kolaboratif yang berkelanjutan.

Kata Kunci: *Collaborative Advantage*, Kerja Sama Intelijen, TKDD, Kolaborasi Antarinstansi

ABSTRACT

This study aims to analyze the effectiveness of collaboration between the Central Java Regional Team of the State Intelligence Agency (BINDA) and the Regional Early Warning Team (TKDD) in gathering strategic information to support early threat detection. The research approach used a qualitative descriptive method through a case study, with eight informants selected using a snowball sampling technique. Data were obtained through in-depth interviews, field observations, and documentation, and validated through triangulation. The results indicate that the BINDA-TKDD collaboration has established a Collaborative Advantage in regions characterized by open communication, balanced contributions, and trust between personnel. Key supporting factors include shared goals, regular and flexible communication, inter-agency trust, and leadership support. However, obstacles remain, including sectoral egos, inaction of TKDD members, and differing understandings of strategic issues, which contribute to Collaborative Inertia in some regions. The study concludes that the effectiveness of regional intelligence collaboration is highly dependent on strengthened communication, trust, cross-sectoral coordination, and ongoing collaborative evaluation.

Keywords: *Collaborative Advantage, Intelligence Cooperation, TKDD, Inter-Agency Collaboration*

PENDAHULUAN

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). Nilai dan keyakinan yang dianut oleh perawat yang memandu pemikiran, tindakan, dan interaksinya untuk melayani pasien (Pérez et al., 2022). Secara sederhana efektivitas kerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk melakukan sesuatu tepat pada sasaran dan merupakan unsur pokok

aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya (Bormasa, 2022:2). Perawat yang sering melakukan kontak dengan pasien dan sebagian besar waktunya melayani pasien dalam waktu 24 jam, mempunyai peranan penting dalam merawat pasien. Perawat profesional diharapkan memberikan pelayanan yang berkualitas serta efektif untuk memenuhi kebutuhan kesehatan pasien (Nyelisani et al., 2023). Kepuasan pasien terkait pelayanan perawat dapat sebagai indikator mutu merupakan kunci keberhasilan daya saing pelayanan di rumah sakit. 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 efektivitas kerja merupakan indikasi penilaian untuk mutu layanan kesehatan di rumah sakit (Silalahi & Siregar, 2021). Permasalahan efektivitas kerja perawat juga terjadi di RS. Harapan Sehat Slawi. Permasalahan efektivitas kerja yang pertama yaitu terkait indikator loyalitas kerja, Permasalahan selanjutnya akan kurangnya efektivitas kerja perawat di RS. Harapan Sehat Slawi juga terkait dengan indikator ketepatan waktu dan Permasalahan lain terkait efektivitas kerja perawat di RS. Harapan Sehat Slawi yaitu terkait indikator kreativitas kerja.

Permasalahan efektifitas kerja perawat di RS. Harapan Sehat Slawi diduga karena komunikasi internal yang kurang intens. 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 & Muhandi, 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 sehingga meningkatkan efektivitas kerja (Yue et al., 2021). Faktor lain yang diduga mempengaruhi efektifitas kerja perawat yaitu karena iklim organisasi yang kurang kondusif. Iklim organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan yang memiliki hubungan positif artinya iklim organisasi yang sehat akan mendorong terwujudnya efektivitas kerja karyawan yang tinggi (Nartiningih 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).

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang telah membahas keterkaitan antara komunikasi internal dan iklim organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan ataupun perawat di rumah sakit atau fasilitas pelayanan kesehatan. 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 & Muhandi, 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). 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).

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 56 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* yang digunakan untuk mengukur tanggapan responden. Analisis data dilakukan menggunakan *software* 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.
Hasil Uji Validitas Komunikasi internal

Komunikasi Internal (X ₁)	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{tabel}</i>	Keterangan
X 1.1	0.910	0.361	Valid
X 1.2	0.708	0.361	Valid
X 1.3	0.816	0.361	Valid
X 1.4	0.901	0.361	Valid
X 1.5	0.839	0.361	Valid
X 1.6	0.893	0.361	Valid
X 1.7	0.943	0.361	Valid
X 1.8	0.839	0.361	Valid
X 1.9	0.848	0.361	Valid
X 1.10	0.877	0.361	Valid

Berdasarkan pada data di atas menunjukkan bahwa semua butir item pertanyaan yang berjumlah 10 ini dinyatakan valid, karena *r_{hitung}* lebih besar dari *r_{tabel}*. Sehingga semua pernyataan pada variabel komunikasi internal (X₁) dinyatakan layak dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi

Iklim Organisasi (X ₂)	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{tabel}</i>	Keterangan
X 2.1	0,517	0.361	Valid
X 2.2	0,446	0.361	Valid
X 2.3	0,471	0.361	Valid
X 2.4	0,706	0.361	Valid
X 2.5	0,744	0.361	Valid
X 2.6	0,744	0.361	Valid

X 2.7	0,759	0.361	Valid
X 2.8	0,759	0.361	Valid
X 2.9	0,630	0.361	Valid
X 2.10	0,679	0.361	Valid

Berdasarkan pada data di atas menunjukkan bahwa semua butir item pertanyaan yang berjumlah 10 ini dinyatakan valid, karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga semua pernyataan pada variabel iklim organisasi (X_2) dinyatakan layak dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas Efektifitas Kerja

Efektifitas Kerja (Y)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,839	0.361	Valid
Y.2	0,615	0.361	Valid
Y.3	0,773	0.361	Valid
Y.4	0,798	0.361	Valid
Y.5	0,715	0.361	Valid
Y.6	0,602	0.361	Valid
Y.7	0,636	0.361	Valid
Y.8	0,601	0.361	Valid
Y.9	0,635	0.361	Valid
Y.10	0,605	0.361	Valid

Berdasarkan pada data di atas menunjukkan bahwa semua butir item pertanyaan yang berjumlah 10 ini dinyatakan valid, karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga semua pernyataan pada variabel Efektivitas Kerja (Y) dinyatakan layak dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1	Efektifitas Kerja (Y)	0,765	10	Reliabel
2	Komunikasi Internal (X1)	0,787	10	Reliabel
3	Iklim Organisasi (X2)	0,739	10	Reliabel

Berdasarkan olah data di atas, nilai Cronbach Alpha yaitu 0,765 (Y), 0,787 (X1) dan 0,739 (X2), sehingga semua variabel memiliki nilai Cronbach Alpha > 0.60 maka seluruh alat ukur variabel dinyatakan reliabel. Hal ini artinya setiap item pada masing-masing konsep variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 5.
Tanggapan Responden Komunikasi Internal

Aitem X_1	SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1	ΣF	Σ Skor	Skor/F
	F	FxS	F	FxS	F	FxS	F	FxS
X1.1	31	155	15	60	4	12	4	8
X1.2	25	125	24	96	4	12	2	4
X1.3	24	120	21	84	6	18	4	8

Aitem X ₁	SS 5		S 4		N 3		TS 2		STS 1		Σ F	Σ Skor	Skor/F
	F	FxS	F	FxS	F	FxS	F	FxS	F	FxS			
X1.4	32	160	12	48	10	30	2	4	0	0	56	242	4,321
X1.5	27	135	14	56	11	33	2	4	2	2	56	230	4,107
X1.6	27	135	23	92	5	15	0	0	1	1	56	243	4,339
X1.7	32	160	9	36	13	39	2	4	0	0	56	239	4,268
X1.8	25	125	17	68	8	24	4	8	2	2	56	227	4,054
X1.9	27	135	13	52	10	30	2	4	4	4	56	225	4,018
X1.10	38	190	12	48	3	9	2	4	1	1	56	252	4,500
Rata-Rata													4,221

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian baik terhadap variabel komunikasi internal. Rata-rata skor tanggapan responden diperoleh sebesar 4,221 yang masuk dalam kategori sangat setuju yang menunjukkan pernyataan yang diajukan sudah sesuai dengan keadaan variabel komunikasi internal. Aitem nomor 9 pada kuesioner komunikasi internal merupakan kategori respon paling rendah ditunjukkan dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4,018. Aitem nomor 10 pada kuesioner komunikasi internal merupakan kategori respon paling tinggi ditunjukkan dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4,500

Tabel 6.
Tanggapan Responden Iklim Organisasi

Item X ₂	SS 5		S 4		N 3		TS 2		STS 1		Σ F	Σ Skor	Skor/F
	F	FxS	F	FxS	F	FxS	F	FxS	F	FxS			
X2.1	20	100	15	60	15	45	3	6	3	3	56	214	3,821
X2.2	21	105	26	104	5	15	2	4	2	2	56	230	4,107
X2.3	31	155	15	60	4	12	4	8	2	2	56	237	4,232
X2.4	25	125	24	96	4	12	2	4	1	1	56	238	4,250
X2.5	24	120	21	84	6	18	4	8	1	1	56	231	4,125
X2.6	21	105	18	72	11	33	2	4	4	4	56	218	3,892
X2.7	24	120	12	48	12	36	5	10	3	3	56	217	3,875
X2.8	32	160	12	48	10	30	2	4	0	0	56	242	4,321
X2.9	27	135	14	56	11	33	2	4	2	2	56	230	4,107
X2.10	42	210	8	32	6	18	0	0	0	0	56	260	4,642
Rata-Rata													4,138

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian sangat baik terhadap variabel iklim organisasi. Rata-rata skor tanggapan responden diperoleh sebesar 4,138 yang masuk dalam kategori sangat setuju yang menunjukkan pernyataan yang diajukan sudah sesuai dengan keadaan variabel iklim organisasi. Aitem nomor 1 pada kuesioner iklim organisasi merupakan kategori respon paling rendah ditunjukkan dengan rata-rata jawaban responden sebesar 3,821. Aitem nomor 10 pada kuesioner iklim organisasi merupakan kategori respon paling tinggi ditunjukkan dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4,642.

Tabel 7.
Tanggapan Responden Kuesioner Efektivitas Kerja

Item Y	SS 5		S 4		N 3		TS 2		STS 1		ΣF	ΣSko	Skor/F
	F	FxS	F	FxS	F	FxS	F	FxS	F	FxS			
Y1	21	105	23	92	11	33	0	0	1	1	56	231	4,125
Y2	21	105	13	52	10	30	7	14	5	5	56	206	3,679
Y3	29	145	12	48	8	24	5	10	2	2	56	229	4,089
Y4	25	125	17	68	8	24	4	8	2	2	56	227	4,054
Y5	20	100	14	56	14	42	4	8	4	4	56	210	3,750
Y6	38	190	12	48	3	9	2	4	1	1	56	252	4,500
Y7	28	140	18	72	4	12	2	4	4	4	56	232	4,143
Y8	27	135	17	68	8	24	4	8	0	0	56	235	4,196
Y9	20	100	26	104	8	24	1	2	1	1	56	231	4,125
Y10	22	110	23	92	9	27	1	2	1	1	56	232	4,143
Rata-Rata													4,080

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian baik terhadap variabel efektivitas kerja. Rata-rata skor tanggapan responden diperoleh sebesar 4,080 yang masuk dalam kategori setuju yang menunjukkan pernyataan yang diajukan sudah sesuai dengan keadaan variabel efektivitas kerja. Aitem nomor 2 pada kuesioner efektivitas kerja merupakan kategori respon paling rendah ditunjukkan dengan rata-rata jawaban responden sebesar 3,679. Aitem nomor 6 pada kuesioner efektivitas kerja merupakan kategori respon paling tinggi ditunjukkan dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4,500.

Tabel 8.
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

		Komunikasi Internal	Iklim Organisasi	Efektivitas Kerja
N		56	56	56
Normal	Mean	42.11	44.07	41.27
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	4.739	4.103	4.527
Most Extreme	Absolute	.084	.161	.147
Differences	Positive	.082	.090	.101
	Negative	-.084	-.161	-.147
Test Statistic		.084	.061	.047
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.151 ^{c,d}	.104 ^{c,d}

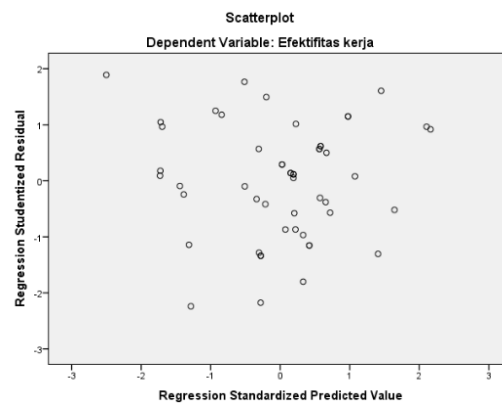
Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) seluruh variabel > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 9.
Hasil Uji Multikolinieritas

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Komunikasi Internal	0,972	1.016

Iklim Organisasi	0,982	1.018
------------------	-------	-------

Berdasarkan hasil data di atas dapat diketahui bahwa Komunikasi Internal (X1) memperoleh nilai tolerance 0,972 dan Iklim Organisasi (X2) 0,982. Semua nilai *tolerance* tersebut masing-masing $> 0,1$. Nilai VIF Komunikasi Internal (X1) 1,016 dan Iklim Organisasi (X2) 1,018. Semua nilai VIF tersebut masing-masing $< 10,00$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas Scatterplot

Berdasarkan hasil data di atas dengan menggunakan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa tidak ditemukannya pola tertentu yang teratur dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengartikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Tabel 10.
Hasil Uji t Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.648	4.415		3.317	.002
Komunikasi Internal	.274	.108	.310	2.529	.014
Iklim Organisasi	.315	.126	.306	2.491	.016

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi Komunikasi Internal terhadap Efektifitas Kerja adalah 0,014 dan nilai t hitung 2,529. Berdasarkan hal tersebut maka H1 di terima, dengan demikian mengartikan bahwa terdapat pengaruh positif komunikasi internal terhadap efektivitas kerja perawat di RS. Harapan Sehat Slawi. Iklim organisasi terhadap efektivitas kerja adalah 0,016 dan nilai t hitung 2,491. Berdasarkan hal tersebut maka H2 di terima, dengan demikian mengartikan bahwa terdapat pengaruh positif iklim organisasi terhadap efektivitas kerja perawat di RS. Harapan Sehat Slawi.

Tabel 11.
Hasil Uji F Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	372.379	2	186.190	7.265	.002 ^b

Residual	1358.303	53	25.628
Total	1730.682	55	

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa hasil uji F simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 7,265 dengan tingkat signifikan 0,002. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap efektifitas kerja. Hal tersebut memberikan arti bahwa komunikasi internal dan iklim organisasi secara bersama-sama dapat mempengaruhi efektivitas kerja perawat Rumah Sakit Harapan Sehat Slawi.

Tabel 12.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.464 ^a	.186	.615	2.06245	1.732

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai Adjusted R Square (r^2) yaitu 0,615 maka koefisien determinasi = $0,615 (r^2) \times 100\%$ sebesar yaitu sebesar 61,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel efektifitas kerja dipengaruhi oleh variabel komunikasi internal dan iklim organisasi sebesar 61,5% serta 38,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Efektifitas Kerja Perawat Rumah Sakit Harapan Sehat Slawi

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif terhadap efektifitas kerja perawat di Rumah Sakit Harapan Sehat Slawi, maka hipotesis pertama pada penelitian ini dapat diterima. Menurut Riinawati (2019:50) jika pelaksanaan komunikasi internal berjalan dengan baik maka efektivitas kerja akan mengalami peningkatan. Efektivitas kerja perawat di Rumah Sakit Harapan Sehat Slawi 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 melakukan komunikasi pelayanan keperawatan dengan para pelaksana yang ada di Rumah Sakit Harapan Sehat Slawi. Hasil penelitian ini telah mendukung beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Septiana Maulana Sodikin dan Muhandi (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 Iklim Organisasi terhadap Efektifitas Kerja Perawat RS. Harapan Sehat Slawi.

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap efektifitas kerja perawat di RS. Harapan Sehat Slawi, maka hipotesis kedua dalam penelitian di terima. Menurut Widyanti and Basuki, (2021) iklim kerja yang baik mendorong produktivitas karyawan meskipun dengan beban kerja yang cukup tinggi. Efektifitas kerja perawat di Rumah Sakit Harapan Sehat Slawi 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 Slawi. 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 terdapat hubungan iklim organisasi dengan efektivitas kerja perawat di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian yang dilakukan oleh Hamonangan 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 dan Iklim Organisasi terhadap Efektifitas Kerja Perawat RS. Harapan Sehat Slawi.

Hasil uji F simultan menunjukkan bahwa komunikasi internal dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap efektifitas kerja tenaga perawat, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat diterima. Implikasi praktis dalam penelitian ini yaitu efektivitas kerja perawat Rumah Sakit Harapan Sehat Slawi dapat meningkat dan optimal jika komunikasi yang efektif antar perawat, komunikasi antara atasan dan bawahan lebih terarah yang disertai lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman. Hasil penelitian ini telah mendukung beberapa penelitian terdahulu yang di lakukan 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 Komunikasi Internal (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja perawat di RSHS Slawi. Kedua Iklim Organisasi (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) perawat di RSHS Slawi. Ketiga Komunikasi Internal (X1) dan Iklim Organisasi (X2) secara bersamaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) perawat RSHS Slawi.

DAFTAR PUSTAKA

Bormasa, M. F. (2022). *Kepemimpinan Dan Efektivitas Kerja*. CV. Pena Persada.

- 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
- 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., & Luhlima, 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>
- Rachmayuniawati, Y. (2018). Pengaruh Komunikasi Internal dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Prasetya 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., & Muhandi. (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.
- 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.