

PENINGKATAN KOMUNIKASI ORGANISASI TENAGA KESEHATAN MELALUI BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI DI RS. S KOTA SERANG

**Grace Wonnae Elitae¹, Evelin Vianetha Prima Snak², Fauziyah Widya Musthika³,
Mira Veranita⁴**

Universitas Adhirajasa Reswara^{1,2,3}
doc.gwes2@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komunikasi organisasi tenaga kesehatan, pengaruh iklim organisasi terhadap komunikasi organisasi tenaga kesehatan, dan pengaruh simultan budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap komunikasi organisasi tenaga kesehatan di Rumah Sakit S Kota Serang. Pendekatan penelitian kuantitatif digunakan dengan menggunakan purposive sampling, dengan ukuran sampel ditentukan melalui rumus Slovin, menghasilkan 56 responden tenaga kesehatan. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis melalui regresi linier berganda, dengan memasukkan uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi organisasi, dengan nilai signifikansi 0,014 dan nilai t hitung sebesar 2,529. Iklim organisasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi organisasi, dengan nilai signifikansi 0,016 dan nilai t hitung sebesar 2,491. Secara bersamaan, budaya organisasi dan iklim organisasi secara signifikan memengaruhi komunikasi organisasi, dengan nilai F yang dihitung sebesar 7,265 dan nilai signifikansi 0,002. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa budaya organisasi dan iklim organisasi menjelaskan 61,5% variasi dalam komunikasi organisasi, sedangkan sisanya 38,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar cakupan penelitian ini. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan budaya organisasi dan iklim organisasi dapat meningkatkan komunikasi organisasi tenaga kesehatan di Rumah Sakit S Kota Serang, baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, Komunikasi Organisasi, Tenaga Kesehatan, Rumah Sakit

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of organizational culture on the organizational communication of healthcare workers, the influence of organizational climate on the organizational communication of healthcare workers, and the simultaneous influence of organizational culture and organizational climate on the organizational communication of healthcare workers at Hospital S in Serang City. A quantitative research approach was employed using purposive sampling; the sample size was determined via Slovin's formula, resulting in 56 healthcare worker respondents. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed through multiple linear regression, incorporating classical assumption tests, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The results indicate that organizational culture has a positive and significant influence on organizational communication, with a significance value of 0.014 and a calculated t-value of 2.529. Organizational climate also exerts a positive and significant influence on organizational communication, with a significance value of 0.016 and a calculated t-value of 2.491. Collectively, organizational culture and organizational climate significantly influence organizational communication, with a calculated F-value of 7.265 and a significance value of 0.002. The coefficient of determination reveals that organizational culture and organizational climate explain 61.5% of the variation in organizational communication, while the remaining 38.5% is influenced by factors outside the scope of this study. The study concludes that enhancing organizational culture and organizational climate can improve

the organizational communication of healthcare workers at Hospital S in Serang City, both partially and simultaneously.

Keywords: *Organizational Culture, Organizational Climate, Organizational Communication, Healthcare Workers, Hospital*

PENDAHULUAN

Komunikasi organisasi merupakan proses penciptaan, pengiriman, pertukaran dan penafsiran pesan serta informasi di antara anggota dalam jaringan hubungan di dalam organisasi, baik secara formal maupun informal guna mencapai tujuan bersama (Tasnim & Wahyudi, 2024). Melalui komunikasi organisasi yang efektif maka hubungan kerja menjadi lebih harmonis, informasi tersampaikan dengan jelas serta kinerja organisasi dapat berjalan secara optimal (Fadli et al., 2025). Komunikasi organisasi memiliki peran penting pada profesional tenaga kesehatan. Komunikasi organisasi yang baik di antara tenaga kesehatan mempercepat pengambilan keputusan klinis, mencegah kesalahan medis (medical error), dan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan (Sulfira & Ruzyidi, 2021). Komunikasi organisasi juga dapat mencegah dan mengatasi konflik para tenaga kesehatan (Nur & Asri Rejeki, 2021). Peran penting komunikasi organisasi tidak sejalan dengan kenyataan yang ada. Ditemukan bahwa terdapat komunikasi yang kurang intens antar tenaga kesehatan (Dela & Sigi, 2025). Hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa tingkat komunikasi organisasi pegawai Dr.A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung memiliki kategori rendah (Winarno et al., 2021). Komunikasi organisasi tenaga kesehatan yang kurang intens juga terjadi di RS. S Kota Serang. Hasil studi awal penelitian diketahui bahwa masih terdapat perawat dan bidan yang tidak melakukan konfirmasi ulang ke DPJP terkait pemberian terapi. Pada RS. S Kota Serang juga masih ditemukan bahwa masih banyak perawat rawat inap yang tidak melaksanakan *handover* ketika pergantian shift. Komunikasi organisasi tenaga kesehatan yang kurang intens dapat memicu kesalahan medis (medical error), penurunan kualitas perawatan pasien dan meningkatkan resiko keselamatan pasien (Wijayanti et al., 2024).

Permasalahan komunikasi organisasi tenaga kesehatan yang kurang intens diduga dapat dipengaruhi salah satunya oleh budaya organisasi yang ada. Hasil uji parsial diketahui bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komunikasi organisasi (Fardiansyah et al., 2025). Budaya organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan komunikasi organisasi perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Liun Kendage Tahuna (Yahya et al., 2024). Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap komunikasi internal pegawai Puskesmas Tanralili Kabupaten Maros (Hidayah et al., 2024). Iklim organisasi juga diduga dapat mempengaruhi permasalahan komunikasi organisasi tenaga kesehatan. Terdapat pengaruh secara parsial iklim organisasi terhadap komunikasi kerja tenaga Medis Di Unit Rawat Inap RSUD Raja Musa Sungai Guntung (Sunyoto & Sulistyowati, 2024). Uji t parsial menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap komunikasi organisasi Pegawai Di Rumah Sakit Gigi Dan Mulut Pendidikan (Risalona, 2024). Terdapat pengaruh langsung iklim organisasi terhadap komunikasi organisasi Pegawai Pelayanan di Rumah Sakit Publik (Ferzi et al., 2025). Besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap komunikasi organisasi tenaga medis yaitu 52,4% (Saputra et al., 2022).

Berdasarkan uraian tersebut maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komunikasi organisasi tenaga kesehatan RS. S Kota Serang, untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap komunikasi organisasi tenaga kesehatan RS. S Kota Serang dan untuk mengetahui pengaruh budaya dan iklim organisasi terhadap komunikasi organisasi tenaga kesehatan RS. S Kota Serang.

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. Penelitian dilakukan di RS. S Kota Serang dengan populasi penelitian ini yaitu tenaga kesehatan RS. S Kota Serang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling dengan cara penentuan besar sampel menggunakan teknik Slovin sehingga didapatkan sampel penelitian yaitu 56 responden. 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.
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Budaya Organisasi (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 budaya organisasi (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 Komunikasi Organisasi

Komunikasi Organisasi (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 Komunikasi Organisasi (Y) dinyatakan layak dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Komunikasi Organisasi (Y)	0,765	10	Reliabel
Budaya Organisasi (X1)	0,787	10	Reliabel
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 Budaya Organisasi

Aitem X_i	SS F	SS FxS	S F	S FxS	N F	N FxS	TS F	TS FxS	STS F	STS FxS	ΣF	Σ Skor	Skor/F
X1.1	31	155	15	60	4	12	4	8	2	2	56	237	4,232
X1.2	25	125	24	96	4	12	2	4	1	1	56	238	4,250
X1.3	24	120	21	84	6	18	4	8	1	1	56	231	4,125
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

Aitem X ₁	SS F	SS FxS	S F	S FxS	N F	N FxS	TS F	TS FxS	STS F	STS FxS	ΣF	Σ Skor	Skor/F
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 budaya organisasi. 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 budaya organisasi. Aitem nomor 9 pada kuesioner budaya organisasi merupakan kategori respon paling rendah ditunjukkan dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4,018. Aitem nomor 10 pada kuesioner budaya organisasi merupakan kategori respon paling tinggi ditunjukkan dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4,500.

Tabel 6.
Tanggapan Responden Iklim Organisasi

Aitem X ₂	SS (5) F	SS (5) FxS	S (4) F	S (4) FxS	N (3) F	N (3) FxS	TS (2) F	TS (2) FxS	STS (1) F	STS (1) FxS	Σ F	Σ Skor	Skor/F
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 Komunikasi Organisasi

Aitem Y	SS (5) F	SS (5) FxS	S (4) F	S (4) FxS	N (3) F	N (3) FxS	TS (2) F	TS (2) FxS	STS (1) F	STS (1) FxS	Σ F	Σ Skor	Skor/F
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 komunikasi organisasi. Rata-rata skor tanggapan responden diperoleh sebesar 4,080 yang masuk dalam kategori setuju yang menunjukkan pernyataan yang diajukan sudah sesuai dengan keadaan variabel komunikasi organisasi. Aitem nomor 2 pada kuesioner komunikasi organisasi merupakan kategori respon paling rendah ditunjukkan dengan rata-rata jawaban responden sebesar 3,679. Aitem nomor 6 pada kuesioner komunikasi organisasi merupakan kategori respon paling tinggi ditunjukkan dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4,500.

Tabel 8.
Uji Normalitas

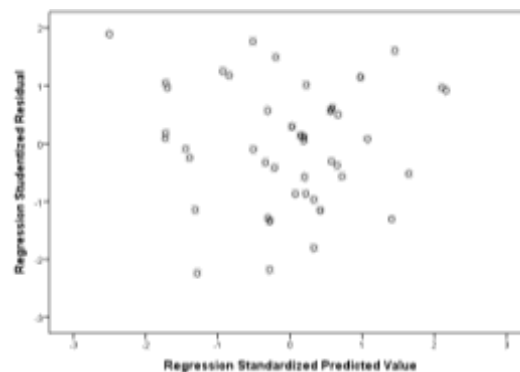
<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>				
		Budaya Organisasi	Iklim Organisasi	Komunikasi Organisasi
N		56	56	56
Normal	Mean	42.11	44.07	41.27
Parameters ^a	Std. Deviation	4.739	4.103	4.527
Most	Absolute	.084	.161	.147
Extreme	Positive	.082	.090	.101
Differences	Negative	-.084	-.161	-.147
Test Statistic		.084	.061	.047
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.151 ^{c,d}	.104 ^{c,d}

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

Tabel 9.
Hasil Uji Multikolinieritas

	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya Organisasi	0,972	1.016
	Iklim Organisasi	0,982	1.018

Berdasarkan hasil data di atas dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi (X1) memperoleh nilai tolerance 0,972 dan Iklim Organisasi (X2) 0,982. Semua nilai *tolerance* tersebut masing-masing $> 0,1$. Nilai VIF Budaya Organisasi (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
Budaya Organisasi	.274	.108	.310	2.529	.014
Iklim Organisasi	.315	.126	.306	2.491	.016

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai signifikansi budaya organisasi terhadap komunikasi organisasi adalah 0,014 dan nilai t hitung 2,529. Berdasarkan hal tersebut maka H1 di terima, mengartikan bahwa terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap komunikasi organisasi tenaga kesehatan di RS. S Kota Serang. Nilai signifikansi pengaruh iklim organisasi terhadap komunikasi organisasi adalah 0,016 dan nilai t hitung 2,491. Berdasarkan hal tersebut maka H2 di terima, mengartikan bahwa terdapat pengaruh positif iklim organisasi terhadap komunikasi organisasi tenaga kesehatan di RS. S Kota Serang.

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 budaya organisasi dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap komunikasi organisasi. Hal tersebut memberikan arti bahwa budaya organisasi dan iklim organisasi secara bersama-sama dapat mempengaruhi komunikasi organisasi tenaga kesehatan di RS. S Kota Serang.

Tabel 12.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

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

Berdasarkan tabel 4.16 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 komunikasi organisasi dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi dan iklim organisasi sebesar 61,5% serta 38,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komunikasi Organisasi Tenaga Kesehatan di RS. S Kota Serang

Hasil uji t parsial menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap komunikasi organisasi tenaga kesehatan di RS. S Kota Serang. Pengaruh positif artinya peningkatan budaya organisasi akan diikuti oleh kenaikan komunikasi organisasi tenaga kesehatan RS. S. Kota Serang, begitupun sebaliknya. Budaya organisasi berpengaruh terhadap komunikasi organisasi tenaga kesehatan di RS. S Kota Serang karena nilai-nilai yang dianut dan diterapkan dalam RS. S. Kota Serang mampu membentuk cara tenaga kesehatan berinteraksi, bertukar informasi, serta berkoordinasi dalam menjalankan pelayanan. Ketika rumah sakit memiliki karakteristik yang mendorong inovasi dan keterbukaan terhadap perubahan, tenaga kesehatan akan lebih mudah menyampaikan ide, masukan, maupun informasi yang diperlukan dalam pekerjaan sehari-hari. Hasil penelitian terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap komunikasi organisasi tenaga kesehatan di RS. S Kota Serang sejalan dengan penelitian sebelumnya. Hasil uji parsial diketahui bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komunikasi organisasi (Fardiansyah et al., 2025). Budaya organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan komunikasi organisasi perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Liun Kendage Tahuna (Yahya et al., 2024). Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap komunikasi internal pegawai Puskesmas Tanralili Kabupaten Maros (Hidayah et al., 2024).

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komunikasi Organisasi Tenaga Kesehatan di RS. S Kota Serang

Hasil uji t parsial menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap komunikasi organisasi tenaga kesehatan di RS. S Kota Serang. Pengaruh positif artinya peningkatan iklim organisasi akan diikuti oleh kenaikan komunikasi organisasi tenaga kesehatan RS. S. Kota Serang, begitupun sebaliknya. Iklim organisasi berpengaruh terhadap komunikasi organisasi tenaga kesehatan di RS. S Kota Serang karena persepsi tenaga kesehatan RS. S. Kota Serang terhadap kondisi lingkungan kerja yang mereka rasakan setiap hari memberikan dukungan, kejelasan peran, penghargaan, serta hubungan kerja yang harmonis maka hal tersebut mendorong tenaga kesehatan untuk berkomunikasi secara lebih terbuka, aktif, dan efektif. Hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap komunikasi organisasi tenaga kesehatan di RS. S Kota Serang sejalan dengan penelitian sebelumnya. Terdapat pengaruh secara parsial iklim organisasi terhadap komunikasi kerja tenaga Medis Di Unit Rawat Inap RSUD Raja Musa Sungai Guntung (Sunyoto & Sulistyowati, 2024). Uji t parsial menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap komunikasi organisasi Pegawai Di Rumah Sakit Gigi Dan Mulut Pendidikan (Risalona, 2024). Terdapat pengaruh langsung iklim organisasi terhadap komunikasi organisasi Pegawai Pelayanan di Rumah Sakit Publik (Ferzi et al., 2025). Besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap komunikasi organisasi tenaga medis yaitu 52,4% (Saputra et al., 2022).

Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Komunikasi Organisasi Tenaga Kesehatan di RS. S Kota Serang

Hasil uji F simultan pada penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi organisasi tenaga kesehatan di RS. S Kota Serang. Besarnya pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap komunikasi organisasi tenaga kesehatan di RS. S Kota Serang yaitu 61,5%. Peningkatan budaya organisasi dan iklim organisasi secara bersamaan pada tenaga kesehatan akan diikuti oleh kenaikan komunikasi organisasi tenaga kesehatan RS. S. Kota Serang, begitupun sebaliknya menurunnya budaya organisasi dan iklim organisasi secara bersamaan akan diikuti oleh penurunan komunikasi organisasi tenaga kesehatan RS. S. Kota Serang, begitupun sebaliknya. Budaya organisasi dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi organisasi tenaga kesehatan di RS. S Kota Serang karena pedoman yang berisi nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama dalam organisasi, kondisi lingkungan kerja yang mereka alami sehari-hari yang positif dan baik yang dirasakan oleh tenaga kesehatan menciptakan kondisi yang memengaruhi cara informasi disampaikan, diterima, dan dipahami dalam organisasi bagi tenaga kesehatan RS. S Kota Serang. Hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi organisasi tenaga kesehatan di RS. S Kota Serang sejalan dengan penelitian sebelumnya. Iklim organisasi dan budaya kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap komunikasi organisasi tenaga medis (Saputra et al., 2022). Hasil uji f simultan menyatakan bahwa budaya kerja dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komunikasi kerja tenaga medis di unit rawat inap RSUD Raja Musa Sungai Guntung (Sunyoto & Sulistyowati, 2024).

SIMPULAN

Bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi organisasi tenaga kesehatan di RS. S Kota Serang, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,014 dan nilai t hitung 2,529. Iklim organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi organisasi tenaga kesehatan, dengan nilai signifikansi 0,016 dan nilai t

hitung 2,491. Secara simultan, budaya organisasi dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi organisasi tenaga kesehatan, dengan nilai F hitung 7,265 dan signifikansi 0,002. Selain itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,615 menunjukkan bahwa budaya organisasi dan iklim organisasi secara bersama-sama mampu menjelaskan 61,5% variasi komunikasi organisasi, sedangkan 38,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, peningkatan budaya organisasi dan iklim organisasi yang positif, terbuka, dan mendukung dapat menjadi upaya penting dalam meningkatkan efektivitas komunikasi organisasi tenaga kesehatan di RS. S Kota Serang.

DAFTAR PUSTAKA

- Dela, R., & Sigiro, C. (2025). Hambatan Komunikasi Antar Profesi Kesehatan dalam Implementasi Interprofessional Education (IPE) dan Interprofessional Collaboration. *Researchgate*, 2(2), 144–151.
- Fadli, M., Priatna, W. B., & Marithasari, H. (2025). Strategi Komunikasi Organisasi dalam Pengelolaan Program Off-Air “Damai Indonesiaku Festival Ramadhan” tvOne. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(5), 706–716. <https://ulilalbabinstitute.id/index.php/J-CEKI/article/view/9536>
- Fardiansyah, Taufik, M., & Sabri. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Komunikasi Organisasi Tenaga Kesehatan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari. *Jurnal HOMANIS*, 2(2), 482–497.
- Ferzi, N., Albetris, & Wahab, A. (2025). Penguatan Komunikasi Organisasi Pegawai Pelayanan di Rumah Sakit Publik melalui Teamwork, dan Iklim Organisasi: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Journal Economics and Digital Business Review*, 7(1), 1371–1381.
- Hidayah, N., Samsualam, & Multazam, A. M. (2024). Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Komunikasi Internal Pegawai Puskesmas Tanralili Kabupaten Maros Tahun 2022. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(1), 443–461.
- Nur, E. W., & Asri Rejeki, N. S. En. P. (2021). Komunikasi Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Tenaga Keperawatan. *Psikosains*, 16(2), 89–98.
- Risalona, D. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Komunikasi Organisasi Melalui Moral Pegawai Di Rumah Sakit Gigi Dan Mulut Pendidikan. *E-Jurnal Unitomo*, 5(3), 121–132.
- Saputra, R. A., Supeno, B., & Rahmat, A. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Kerja Tenaga Medis Terhadap Komunikasi Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 1(4), 321–327.
- Sulfira, A., & Ruzyidi, A. R. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru. *Window of Public Health Journal*, 2(5), 791–799.
- Sunyoto, K., & Sulistyowati, A. (2024). Budaya Kerja Dan Iklim Organisasi Pengaruhnya Terhadap Komunikasi Kerja Tenaga Medis Di Unit Rawat Inap RSUD Raja Musa Sungai Guntung. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik*, 5(1), 97–107.
- Tasnim, T., & Wahyudi, S. (2024). *Pengantar Komunikasi Organisasi* (Vol. 2).
- Wijayanti, L. A., Nurhanifah, D., Nordianiwati, N., Sihombing, Y. A., & Evie, S. (2024). Analysis of the influence of Organizational Communication, Leadership, and Work Teams on Nurse Discipline. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 13(1), 26–32. <https://doi.org/10.35816/jiskh.v13i1.1153>
- Winarno, R., Hermawan, D., & Furqoni, P. D. (2021). Hubungan Komunikasi Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Sikap Dengan Kedisiplinan Perawat di RSUD Dr.A.Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung. *Malahayati Nursing Journal*, 1(1), 38–47. <https://doi.org/10.33024/mnj.v1i1.5422>

Yahya, I. M., Dewi, S., Riu, M., & Datangmanis, A. E. (2024). Hubungan Budaya Organisasi dengan Komunikasi Organisasi Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Liun Kendage Tahuna. *Jurnal Sains Dan Kesehatan*, 8(1), 130–138.