



PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM VINA ESTETIKA

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION CLIMATE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN HOSPITAL GENERAL VINA AESTHETICS

Erbina Menta Br Surbakti¹⁾, Conie Novinda Br Sitepu²⁾, Nurbeti³⁾
Universitas Quality, Jl. Ngumban Surbakti No.18, Sempakata, Kec. Medan Selayang, Kota
Medan, Sumatra Utara 20132, Indonesia
081361979769, erbinamenta277@gmail.com

ABSTRAK

Iklm Komunikasi Organisasi adalah persepsi mengenai seberapa jauh anggota organisasi merasa bahwa organisasi dapat dipercaya, mendukung, terbuka, menaruh perhatian, dan secara aktif. Komunikasi yang efektif membantu menghindari kesalahpahaman dan meningkatkan koordinasi. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 126 orang responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan data diuji dengan menggunakan program SPSS 25. Dapat diketahui bahwa Iklm Komunikasi Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil yang didapat dari uji regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh Iklm Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Vina Estetika dapat dilihat dari tabel *model summary* dengan koefisien determinasi (R^2) adalah 0,363 yang berarti Iklm Komunikasi memiliki pengaruh 36,3 % terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan 63,7% adalah pengaruh dari variabel yang tidak ikut serta dalam penelitian ini. Nilai signifikan tersebut dibawah 0,05 yang berarti bahwa Iklm Komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan hasil uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,838 > 1,657$ maka secara parsial Iklm Komunikasi dipengaruhi positif oleh Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Iklm Komunikasi Organisasi, Kinerja Karyawan, Regresi Linear Sederhana.

ABSTRACT

Organizational Communication Climate is the perception of how far organizational members feel that the organization is trustworthy, supportive, open, attentive and active. Effective communication helps avoid misunderstandings and improves coordination. The number of samples taken was 126 respondents using saturated



sampling techniques. Data collection was carried out through distributing questionnaires and the data was tested using the SPSS 25 program. It can be seen that the Organizational Communication Climate has a significant and influential effect on Employee Performance. Based on the results obtained from a simple regression test to determine the influence of the Organizational Communication Climate on Employee Performance at the Vina Estetika General Hospital, it can be seen from the model summary table with a coefficient of determination (R square) of 0.363, which means that the Communication Climate has an influence of 36.3% on Employee Performance, while 63.7% is the influence of variables that are not included in this research. This significant value is below 0.05, which means that the Communication Climate has a positive influence on Employee Performance. With the results of the t test, it is obtained that $t_{count} > t_{table}$ or $2.838 > 1.657$, it means that the Communication Climate is partially influenced positively by Employee Performance.

Keywords: Organizational Communication Climate, Employee Performance, Simple Linear Regression.

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah sebuah institusi yang kualitas layanannya sangat berpengaruh terhadap kepuasan pasien. Dalam konteks ini, peran komunikasi organisasi di lingkungan rumah sakit sangatlah penting, terutama dalam hubungan antara karyawan dan atasan untuk menciptakan pelayanan kesehatan yang efektif. Iklim komunikasi organisasi mencerminkan pandangan karyawan mengenai bagaimana proses komunikasi berlangsung dalam institusi tersebut, mulai dari keterbukaan informasi, saluran komunikasi yang ada, hingga pola interaksi antara karyawan dan pemimpin. Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan lingkungan kerja yang mendukung, salah satunya melalui komunikasi yang efektif. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi kesalahan, serta memperkuat kolaborasi, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja keseluruhan.

Sebuah organisasi pemerintah yang aktif membangun komunikasi efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah Rumah Sakit Umum Vina Estetika. Sebagai lembaga pelayanan di bidang kesehatan yang bekerja sama dengan Kementerian Kesehatan dan memenuhi standar rujukan, rumah sakit ini dihadapkan pada berbagai tantangan dalam



upaya menjaga dan meningkatkan mutu layanan. Dalam menjalankan tugas sehari-hari, setiap karyawan memiliki peran dan tanggung jawab masing-masing yang harus diemban di bawah arahan masing-masing pimpinan.

Dari hasil pemantauan awal yang penulis lakukan, karyawan di Rumah Sakit Umum Vina Estetika menunjukkan kualitas sumber daya manusia yang sangat baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Namun, terdapat beberapa karyawan yang kurang saling berinteraksi dan tidak saling menyapa satu sama lain. Hal ini menyebabkan suasana iklim komunikasi organisasi di Rumah Sakit Umum Vina Estetika menjadi kurang bersahabat.

Masalah lainnya adalah karyawan cenderung hanya berkomunikasi dengan rekan kerja yang memiliki divisi atau unit kerja yang sama, sehingga interaksi antarunit kurang terjalin dengan baik. Situasi ini berdampak pada penurunan kualitas kinerja karyawan. Untuk memastikan pelayanan yang maksimal di tengah berbagai tantangan yang dihadapi oleh Rumah Sakit Vina Estetika, sangat penting untuk membangun iklim komunikasi yang baik di lingkungan kerja. Dengan demikian, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan.

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara iklim komunikasi organisasi, kinerja karyawan. Metode penelitian dalam skripsi ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berlandaskan positivistik, di mana data yang digunakan berupa angka dan dianalisis menggunakan statistik untuk memperoleh kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah sakit umum vina estetika, dengan jumlah populasi sebanyak 125 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Instrumen dalam penelitian ini adalah Observasi dan Kuesioner. Analisis data terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji hipotesis terdiri dari Uji t dan Uji R².



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Persyaratan Instrumen

A. Uji Validitas

Hasil validitas data dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Iklim Komunikasi Organisasi

Iklim Komunikasi Organisasi	r Hitung	r Tabel	Keteranganp
P1	0.535	0.147	Valid
P3	0.598	0.147	Valid
P3	0.652	0.147	Valid
P4	0.593	0.147	Valid
P5	0.530	0.147	Valid
P6	0.653	0.147	Valid
P7	0.524	0.147	Valid
P8	0.658	0.147	Valid
P9	0.523	0.147	Valid
P10	0.512	0.147	Valid
P11	0.545	0.147	Valid
P12	0.541	0.147	Valid

Dari tabel 4.5 diatas, dapat diketahui bahwa seluruh item instrumen variabel penelitian sudah valid, karena rata-rata nilai r hitung > 0,147. Uji signifikan dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka pernyataan atau variabel tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka pernyataan atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid. Selanjutnya untuk mencari r tabel digunakan rumus $df = n-2$, $df = 125-2 = 123$ (0,147).



Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan	rHitung	rTabel	Keterangan
P1	0.505	0.147	Valid
P2	0.521	0.147	Valid
P3	0.523	0.147	Valid
P4	0.531	0.147	Valid
P5	0.766	0.147	Valid
P6	0.750	0.147	Valid
P7	0.675	0.147	Valid
P8	0.718	0.147	Valid

Dari tabel 4.6 di atas, diketahui bahwa seluruh item instrumen variabel penelitian sudah valid, karena rata-rata nilai r hitung > 0,147. Uji signifikan dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka pernyataan atau variabel tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Selanjutnya untuk mencari r tabel digunakan rumus $df = n-2$, $df = 125-2 = 123$ (1,147).

B. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengelolaan data menggunakan SPSS 25 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Tujuan dari uji reliabilitas tersebut untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dapat dipercaya atau tidak. Hasil uji dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Crombach's Alpha	N of Items	Keterangan
Iklm Komunikasi Organisasi	0.811	12	Valid
Kinerja Karyawan	0.717	8	Valid



2. Hasil Uji Analisis Data

A. Uji Normalitas

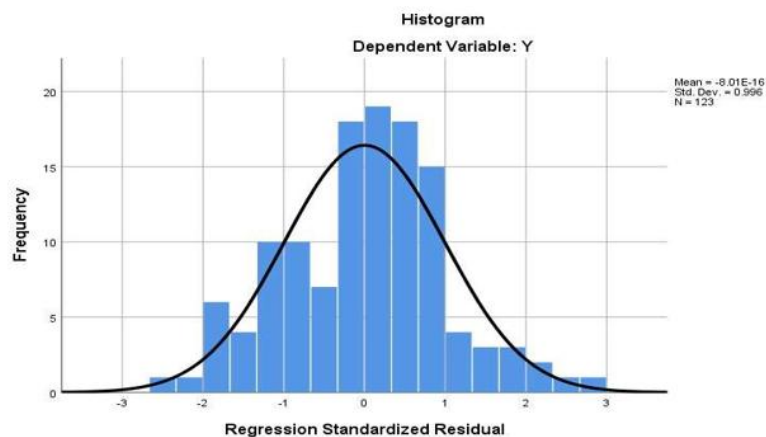
Uji normal bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak mempunyai distribusi normal. Model regresi yang baik memiliki ditribusi data normal atau mendekati normal. Hasil uji dapat dilihat pada gambar tabel dan gambar dibawah ini :

Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		123
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.14756576
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.060
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas, hasil penelitian nilai probabilitas atau *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah $0,200 > 0,05$. Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi dan bisa dikatakan data terdistribusi normal.

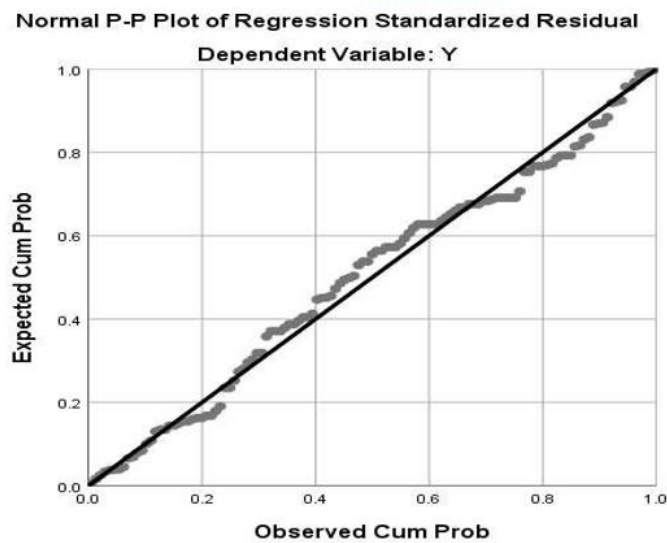
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Histogram





Berdasarkan hasil Gambar 4.2 menunjukkan bahwa terlihat grafik tidak melenceng kanan ((*skewness*), dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data terdistribusi normal karena memiliki karakteristik berbentuk seperti lonceng dan tidak melenceng ke kanan atau kekiri.

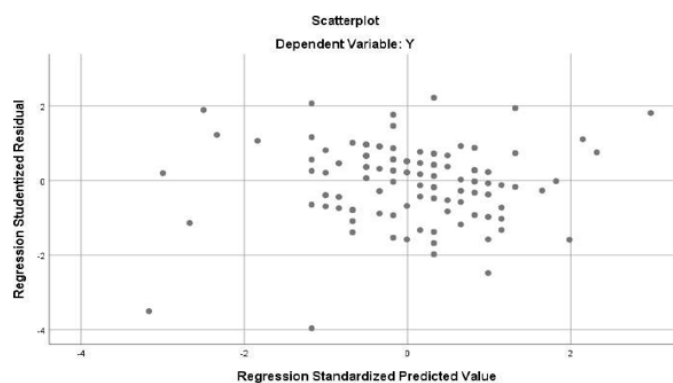
Gambar 4. 3 Hasil Uji Normalitas *P-plot*



Berdarkan hasil Gambar 4.3 menunjukkan bahwa terlihat titik-titik menyebar didekat dari garis diagonal, dengan demikian hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

B. Heterokedastisitas

Gambar 4. 4 Pengujian Heteroskedastisitas Scatterplot





Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui apakah penelitian ini terjadi heterokedastisitas atau tidak. Hal ini dapat dilihat dari titik-titik yang berbentuk pola atau tidak. Berdasarkan hasil output SPSS *scatterplot* dapat dilihat bahwa titik-titik yang tidak ada bentuk pola tertentu. Sehingga dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.365	3.190		1.682	.095
	X	.604	.072	.603	8.373	.000

Berdasarkan hasil linear sederhana diatas maka didapat model regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

$$= 5.365 + 0,604$$

Keterangan

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b : Koefisien

Berdasarkan Hasil persamaan linear dapat diartikan sebagai berikut :

- a) Konstanta (α) sebesar 5.365 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi variabel lainyaa, yaitu variabel iklim komunikasi organisasi (X). Jika variabel independen tidak ada, maka variabel kinerja karyawan (Y) tidak mengalami perubahan.
- b) Koefisien regresi iklim komunikasi organisasi (X) sebesar 0,604, menyatakan bahwa variabel iklim komunikasi organisasi (X) mempunyai pengaruh positif,



terhadap kinerja karyawan (Y) yang artinya setiap peningkatan satu satuan variabel iklim komunikasi organisasi (X), maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,604 (60,4%) satuan.

4. Hasil Uji Hipotesis

A. Uji Signifikan (Uji-t)

4.11 Hasil Uji Parsial (uji t)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Iklim Komunikasi organisasi	2.836	1,657	0,000	0,05	t hitung > t tabel atau Sig < Alpha	Berpengaruh positif dan signifikan

Berdasarkan tabel 4.11 diatas hasil uji parsial (uji t) iklim komunikasi organisasi sebesar $2.836 > t$ tabel 1,657, dan nilai signifikan sebesar $0,000 < \text{Alpha } 0,05$ maka dapat disimpulkan secara parsial iklim komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu kinerja karyawan .

B. (Uji R^2)

Tabel 4. 12 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.603 ^a	.363	.358	5.07339

Berdasarkan tabel 4.13 diatas diperoleh nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,363 atau sebesar 36,3 % pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan 63,7% adalah pengaruh dari variabel yang tidak ikut serta dalam



penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil analisis regresi sederhana yaitu pengaruh antara kedua variabel yang dapat dirumuskan $Y = 5.365 + 0,604 X +$ menjelaskan bahwa artinya bahwa variabel kualitas Iklim Komunikasi Organisasi berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini diuji dengan menggunakan uji t, yang dimana bahwa secara persial iklim komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena dari hasil uji t diketahui bahwa nilai $t_{hitung} (2.836) > t_{tabel}$.
2. (1,657) nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti dapat diterima atau berpengaruh. Dari hasil uji R^2 menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 36,3% sedangkan sisa 63,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada di dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, M. H. (2020). Analisis Iklim Komunikasi Organisasi Asrama Al Azhar Pondok Modern Darussalam Gontor 2. *Sahafa Journal of Islamic Communication*, 2(2), 137-154.
- Astuti, A. K. (2012). Iklim Komunikasi Organisasi, Reward Dan Kinerja Karyawan Di PT. PLN (Persero) Area Surakarta.
- Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30.
- Dewi Lestari, S.Sos., M.M, 2023. *Kinerja Pegawai*. Bandung : Penerbit Widina Media Utama
- Tun Huseno, 2016. *Kinerja Pegawai , Tinjauan dari Dimensi Kepeminpinan, Misi Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Kota Padang : Penerbit Media Nusa Creative.
- Poppy Ruliana, 2019. *Komunikasi Organisasi , Teori dan Studi Kasus*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119.
- Ginting, E. (2020). *PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA*



*PUSKESMAS DESA MERDEKA, KECAMATAN MERDEKA
KABUPATEN KARO (Doctoral Dissertation,
UNIVERSITAS QUALITY).*

Hidayat, H., Anggraini, L., Ridha, M., & Swarnawati, A. (2022). Pengaruh iklim komunikasi organisasi dan gaya komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai PTS di RIAU. *Jurnal Pustaka Komunikasi*, 5(1), 53-

Halim, Y. (2016). Pengaruh iklim komunikasi dalam organisasi terhadap kinerja karyawan di RSUP Fatmawati (Bachelor's thesis, Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).

Ir. S. Benny Pasaribu, M. Ec., Ph. D, Dr. Aty herawati, Dr. Kabul Wahyu Utomo, M.Si, Rizqon Halal Syah Aji, M.Si., Ph.D. 2022. *Metodologi Penelitian , Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta : Penerbit : Media Edu Pustaka Julia, M., & Masyrurroh, A. J. (2022). Literature Review Determinasi Struktur

Organisasi: Teknologi, Lingkungan Dan Strategi Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 383-395.

Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.

Nurlina, N., Safrida, S., Musmulyadi, M., & Burhan, B. (2021). Gaya kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(1), 1-7.

Oktora, D., Sutrisna, A., & Arif, A. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Cikalong Kab. Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(3), 293-311.

Pasaribu, T.R., & Kurniawati, D. (2024). PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA. *NIVEDANA: Jurnal Komunikasi dan Bahasa*, 5(1), 86-90.

Prof. Dr. Sugiyono, 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta : Penerbit Alfabeta.

Rorong, M. J. (2024). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Flextronics Batam. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 6(2).

Rahmadani, S. S., Komariah, K., & Hafiar, H. (2022). HUBUNGAN ANTARA IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN KINERJA KARYAWAN DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA JAWA BARAT. *Jurnal Pustaka Komunikasi*, 5(2), 305-317

Siwi, G. A., Tewal, B., & Trang, I. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).

Sazly, S., & Permana, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. *Jurnal*



Perspektif, 18(2), 209-217.

Siregar, F. A., & Usriyah, L. (2021). Peranan komunikasi organisasi dalam manajemen konflik. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 5(2), 163-174.

Sholihatin, N., Istiyanto, S. B., & Novianti, W. (2023). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Komunikasi dan Kajian Media*, 7(1), 14-27.

Zulinda, R., & Suriadi, M. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Simpang Jaya Kecamatan Tadu Raya Kabupaten NaganRaya. *Journal of Management Science and Bussines Review*, 1(1), 46-66.