



**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, IKLIM ORGANISASI DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PERAWAT
DI RUMAH SAKIT HAWARI ESSA KAB. TEGAL**

SKRIPSI

Oleh :

ISMATUL KHOEROH

NPM : 4120600229

Diajukan Kepada :

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pancaskiti Tegal**

2024



**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, IKLIM ORGANISASI DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PERAWAT
DI RUMAH SAKIT HAWARI ESSA KAB. TEGAL**

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Menyusun Skripsi Pada

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh :

ISMATUL KHOEROH

NPM : 4120600229

Diajukan Kepada :

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pancaskti Tegal
2024**



**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, IKLIM ORGANISASI DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PERAWAT
DI RUMAH SAKIT HAWARI ESSA KAB. TEGAL**

SKRIPSI

Oleh :

ISMATUL KHOEROH

NPM : 4120600229

Disetujui Untuk Ujian Skripsi

Tanggal : 29 Juni 2024

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Mahben Jalil, SE, MM
NIDN. 0611037202

Mei Rani Amalia S.E, MM
NIDN. 0604058201

Mengetahui,
Dekan fakultas ekonomi dan bisnis



Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E., M.M., Ak., CA.
NIDN. 0628117502

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : ISMATUL KHOEROH

NPM : 4120600229

Judul : Pengaruh Komunikasi Internal, Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Hawari Essa Kab. Tegal

Telah diperiksa dan direvisi berdasarkan saran dari tim penguji skripsi, yang dilaksanakan pada :

Hari : Sabtu

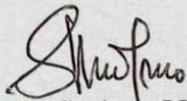
Tanggal : 29 Juni 2024

Ketua Penguji



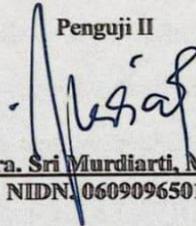
Jaka Waskito, SE., M.Si
NIDN. 0624106701

Penguji I



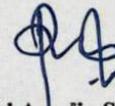
Dr. Gunistyo, M.Si
NIDN. 0018056201

Penguji II



Dra. Sri Murdiarti, M.Si
NIDN. 0609096501

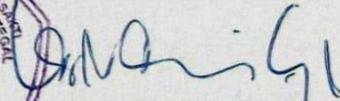
Penguji III



Mei Rani Amalia S.E, MM
NIDN. 0604058201

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E., M.M., Ak., CA.
NIDN. 0628117502

HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTO:

“Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin”

PERSEMBAHAN:

Tidak ada kata yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan. Dengan mengucap rasa syukur Alhamdulillah, saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Akan saya persembahkan karya sederhana ini untuk yang tersayang:

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan saya kesehatan, kelancaran, dan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini
2. Terimakasih kepada diri sendiri yang telah menyelesaikan skripsi dengan cukup baik, tanpa ada rasa untuk menyerah sedikitpun. Semoga terus menjadi diri sendiri yang selalu memiliki usaha dan niat dalam menjalani segala hal apapun, Terimakasih sudah mau bertahan sejauh ini, berbahagialah selalu dimanapun berada, apapun kurangg dan lebihmu mari merayakan diri sendiri.
3. Kepada Mamaku tercinta, wanita hebat yang melahirkan penulis, Terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis. Beliau mampu mendidik, memotivasi, memberikan dukungan dan kerja kerasnya untuk memenuhi kebutuhan penulis. Sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terimakasih tak terhingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi, mama harus selalu ada disetiap proses perjalanan dan pencapaian hidup penulis. I LOVE U MORE.

4. Kepada saudara Terimakasih atas semangat, doa, dan cinta yang selalu diberikan kepada penulis.
5. Bapak Dr. Mahben Jalil, SE, MM., Ibu Mei Rani Amalia S.E, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing, mengarahkan dan meluangkan waktu untuk penulis. Terimakasih atas bimbingan, kritik dan sarannya, menjadi salah satu anak bimbinganmu merupakan nikmat yang sampai saat ini selalu saya syukurkan. Terimakasih bapak dan ibu, semoga jerih payahmu terbayarkan dan selalu dilimpahkan kesehatan.
6. Kepada sahabatku tercinta Irma, Putri, Desy. Terimakasih selalu memberikan motivasi, semangat, dukungan tanpa henti sehingga secara tidak langsung membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Kalian adalah orang-orang pilihan yang selalu berada dibalik layar, kebersamai dalam perjuangan dan selalu mau saya repotkan. Termakasih sudah menguatkan dan menjadi panutan. bersyukur penulis bisa kenal kalian. Semoga sama-sama dilancarkan sampai akhir perjuangan.
7. Kepada My best partner Alfie Muhammad Riyanto, Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Memberikan dukungan, perhatian dan mendengarkan keluh kesah serta menjadi sandaran penulis. Terimakasih sudah berkontribusi dalam proses karya tulis ini baik tenaga maupun waktu untuk penulis. Terimakasih atas segala kebaikan, usaha dan support yang diberikan kepada penulis disaat masa-masa sulit selama perkuliahan sampai dengan mengerjakan skripsi ini. Semoga dimanapun kamu berada selalu dipermudah segala urusannya. Terimakasih

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Ismatul Khoeroh
NPM : 4120600229
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

“Pengaruh Komunikasi Internal, Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Hawari Essa Kab. Tegal”.

1. Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan / atau pemalsuan data maupun bentuk – bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal
2. Saya mengizinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab.

Tegal, Juni 2024

Yang Menyatakan



Ismatul Khoeroh

ABSTRACT

Ismatul Khoeroh, 2024, The Influences of Internal Communication, Organizational Climate and Organizational Culture on Nurse's Work Effectiveness in Hawari Essa Hospital District. Tegal.

Work effectiveness can be defined as the ability to do something right on target and is the main element of organizational activities in achieving predetermined goals or objectives. The effectiveness of nurses' work is very necessary in caring for patients. Nursing care aims to provide services to individuals, families, groups and communities throughout their lives. The values and beliefs held by nurses guide their thinking, actions and interactions to serve patients.

This research using quantitative methods with the data analysis tools tested is Validity Test and Reliability Test, MSI Test (Successive Interval Method). Classic Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Hypothesis Testing, and Coefficient of Determination Test. The population in this study were all nurses at Hawari Essa Hospital, Kab. Tegal with a total of 52 nurses and the sample used in this research was total sampling.

The results of this research is: (1) Internal Communication has a partial effect on Work Effectiveness with a calculated t value of $5.965 > t$ table 2.010 with a significance value of $0.000 < 0.05$, (2) Organizational Climate has a partial effect on Work Effectiveness with calculated t value $3.750 > t$ table 2.010 with a significance value of $0.000 < 0.05$, (3) Organizational Culture has a partial effect on Work Effectiveness with a calculated t value of $3.839 > t$ table 2.010 with a significance value of $0.000 < 0.05$, (4) Communication Internal, Organizational Climate and Organizational Culture simultaneously influence Work Effectiveness with a calculated F value of $25.366 > t$ table 2.80 with a significance value of $0.000 < 0.05$. (5) Internal Communication, Organizational Climate and Organizational Culture influence Work Effectiveness by 58.9% as indicated by a coefficient of determination (R^2) of 0.589.

From this research can be concluded are Internal Communication, Organizational Climate and Organizational Culture influence simultaneously on Nurse's Work Effectiveness in Hawari Essa Hospital District. Tegal.

Keyword : Internal Communication, Organizational Climate, Organizational Culture, Work Effectiveness

ABSTRAK

Ismatul Khoeroh, 2024, Pengaruh Komunikasi Internal, Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Hawari Essa Kab. Tegal.

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. Efektivitas kerja perawat sangat diperlukan dalam asuhan kepada pasien. Asuhan keperawatan bertujuan untuk memberikan pelayanan kepada individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat sepanjang hidupnya. Nilai dan keyakinan yang dianut oleh perawat yang memandu pemikiran, tindakan, dan interaksinya untuk melayani pasien.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat analisis data yang diujikan yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji MSI (Metode Suksesif Interval), Uji Asumsi Klasik, Analisis regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis, dan Uji Koefisien Determinasi. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh perawat Rumah Sakit Hawari Essa Kab. Tegal dengan jumlah 52 perawat dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling.

Hasil pengujian yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu : (1) Komunikasi Internal berpengaruh secara parsial terhadap Efektivitas Kerja dengan nilai t hitung $5,965 > t$ tabel $2,010$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, (2) Iklim Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Efektivitas Kerja dengan nilai t hitung $3,750 > t$ tabel $2,010$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, (3) Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Efektivitas Kerja dengan nilai t hitung $3,839 > t$ tabel $2,010$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, (4) Komunikasi Internal, Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Efektivitas Kerja dengan nilai F hitung $25,366 > t$ tabel $2,80$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. (5) Komunikasi Internal, Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja sebesar $58,9\%$ yang ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,589$

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Internal, Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Efektivitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Hawari Essa Kab. Tegal.

Kata Kunci : Komunikasi Internal, Iklim Organisasi, Budaya Organisasi, Efektivitas Kerja

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT, berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia-Nya kepada kita semua, sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal penelitian skripsi dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Internal, Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Hawari Essa Kab. Tegal”**.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk kelulusan pada Program Strata (S1) di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E.,M.M.,Ak.,C.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari. S.E, M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Dr. Mahben Jalil, SE, MM selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.
4. Mei Rani Amalia S.E, MM selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memotivasi peneliti.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak lepas dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan, maka dari itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini bermanfaat dan berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal,.....

ISMATUL KHOEROH

DAFTAR ISI

<u>HALAMAN JUDUL</u>	i
<u>HALAMAN PERSETUJUAN</u>	Error! Bookmark not defined.
<u>HALAMAN PENGESAHAN</u>	iii
<u>HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN</u>	iv
<u>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</u>	Error! Bookmark not defined.
<u>ABSTRAK</u>	vii
<u>KATA PENGANTAR</u>	ix
<u>DAFTAR ISI</u>	xi
<u>DAFTAR GAMBAR</u>	xvii
<u>DAFTAR LAMPIRAN</u>	xviii
<u>BAB I</u>	1
<u>PENDAHULUAN</u>	1
<u>A. Latar Belakang Masalah</u>	1
<u>B. Rumusan Masalah</u>	10
<u>C. Tujuan Penelitian</u>	11
<u>D. Manfaat Penelitian</u>	11
<u>BAB II</u>	14
<u>TINJAUAN PUSTAKA</u>	14
<u>A. Landasan Teori</u>	14
1. <u>Efektivitas Kerja</u>	14
2. <u>Komunikasi Internal</u>	18

3. <u>Iklm Organisasi</u>	21
4. <u>Budaya Organisasi</u>	24
B. <u>Penelitian Terdahulu</u>	27
C. <u>Kerangka Pemikiran Konseptual</u>	41
D. <u>Hipotesis</u>	45
<u>BAB III</u>	46
<u>METODE PENELITIAN</u>	46
A. <u>Jenis Penelitian</u>	46
B. <u>Populasi dan Sampel</u>	46
1. <u>Populasi</u>	46
2. <u>Sampel</u>	47
C. <u>Definisi Konseptual dan Variabel Operasionalisasi</u>	47
1. <u>Definisi Konseptual</u>	48
2. <u>Operasionaliasai Variabel</u>	49
D. <u>Metode Pengumpulan Data</u>	51
1. <u>Kuesioner</u>	51
2. <u>Wawancara</u>	52
3. <u>Observasi</u>	52
E. <u>Uji Validitas dan Reliabilitas Intrumen Penelitian</u>	53
1. <u>Uji Validitas</u>	53
2. <u>Uji Reliabilitas</u>	54
F. <u>Metode Analisis Data</u>	55
1. <u>Metode Suksestif Interval (MSI)</u>	55

2. Uji Asumsi Klasik	57
3. Analisis Regresi Linear Berganda	58
4. Uji Hipotesis	59
5. Koefisien Determinasi (R²)	63
BAB IV	Error! Bookmark not defined.
HASIL DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
A. Pengujian Instrumen Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1. Uji Validitas	Error! Bookmark not defined.
2. Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
B. Gambaran Umum Rumah Sakit Hawari Essa	Error! Bookmark not defined.
1. Sejarah Pendirian Rumah Sakit Hawari Essa	Error! Bookmark not defined.
2. Profil Rumah Sakit Hawari Essa	Error! Bookmark not defined.
3. Visi Misi dan Moto Rumah Sakit Hawari Essa	Error! Bookmark not defined.
C. Hasil Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	Error! Bookmark not defined.
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	Error! Bookmark not defined.
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	Error! Bookmark not defined.
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	Error! Bookmark not defined.

<u>D. Hasil Penelitian</u>	Error! Bookmark not defined.
1. <u>Transformasi Data</u>	Error! Bookmark not defined.
2. <u>Uji Asumsi Klasik</u>	Error! Bookmark not defined.
3. <u>Analisis Regresi Linier Berganda</u>	Error! Bookmark not defined.
4. <u>Uji Hipotesis</u>	Error! Bookmark not defined.
5. <u>Uji Koefisien Determinasi (KD)</u>	Error! Bookmark not defined.
<u>E. Pembahasan</u>	Error! Bookmark not defined.
1. <u>Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Efektifitas Kerja Perawat RS. Hawari Essa Kab. Tegal</u>	Error! Bookmark not defined.
2. <u>Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Efektifitas Kerja Perawat RS. Hawari Essa Kab. Tegal</u>	Error! Bookmark not defined.
3. <u>Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektifitas Kerja Perawat RS. Hawari Essa Kab. Tegal</u>	Error! Bookmark not defined.
4. <u>Pengaruh Komunikasi Internal, Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Efektifitas Kerja Perawat RS. Hawari Essa Kab. Tegal</u> ..	Error! Bookmark not defined.
	Bookmark not defined.
<u>BAB V</u>	Error! Bookmark not defined.
<u>KESIMPULAN DAN SARAN</u>	Error! Bookmark not defined.
A. <u>Kesimpulan</u>	Error! Bookmark not defined.
B. <u>Saran</u>	Error! Bookmark not defined.
<u>DAFTAR PUSTAKA</u>	Error! Bookmark not defined.
<u>LAMPIRAN</u>	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data Perawat Klinis Rumah Sakit Hawari Essa Tahun 2023.....	5
2. Data Masa Kerja Perawat Rumah Sakit Hawari Essa Tahun 2023.....	6
3. Data Komplain Pasien Rumah Sakit Hawari Tahun 2023	8
4. Data Keterlambatan Kerja Perawat Tahun 2023.....	9
5. Penelitian Terdahulu	34
6. Jumlah Perawat Rumah Sakit Hawari Essa.....	47
7. Operasionalisasi Variabel.....	49
8. Skala <i>Likert</i>	52
9. Jenis Kelamin Responden	Error! Bookmark not defined.
10. Usia Responden.....	Error! Bookmark not defined.
11. Pendidikan Responden	Error! Bookmark not defined.
12. Masa Kerja Responden.....	Error! Bookmark not defined.
13. Hasil Uji Validitas Efektifitas Kerja (Y)...	Error! Bookmark not defined.
14. Hasil Uji Validitas Komunikasi Internal (X1)	Error! Bookmark not defined.

15. [Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi \(X2\)](#).**Error! Bookmark not defined.**
16. [Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi \(X3\)](#) **Error! Bookmark not defined.**
17. [Uji Reliabilitas Variabel](#).....**Error! Bookmark not defined.**
18. [Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov](#) **Error! Bookmark not defined.**
19. [Hasil Uji Multikolinieritas](#)**Error! Bookmark not defined.**
20. [Hasil Uji Autokorelasi](#).....**Error! Bookmark not defined.**
21. [Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda](#) **Error! Bookmark not defined.**
22. [Hasil Uji Parsial \(Uji t \)](#).....**Error! Bookmark not defined.**
23. [Hasil Uji Simultan \(Uji F\)](#).....**Error! Bookmark not defined.**
24. [Hasil Uji Koefisien Determinasi \(KD\)](#).....**Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pemikiran Konseptual.....	44
2. Kurva Penerimaan Hipotesis Pada Uji t	60
3. Kurva Penerimaan Hipotesis Pada Uji F	62
4. Hasil Uji Heteroskedastisitas	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Surat Keterangan Melaksanakan Studi Awal Penelitian	Error!
Bookmark not defined.	
2. Hasil Validasi Wawancara Awal Penelitian	Error! Bookmark not defined.
defined.	
3. Kuesioner Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4. Jawaban Responden Efektifitas (Y) ...	Error! Bookmark not defined.
5. Jawaban Responden Komunikasi Internal (X1)	Error! Bookmark not defined.
defined.	
6. Jawaban Responden Iklim Organisasi (X2)	121
7. Jawaban Responden Budaya Organisasi (X3)	123
8. Hasil Uji MSI Non Responden Efektifitas Kerja	Error! Bookmark not defined.

9.	Hasil Uji MSI Non Responden Komunikasi Internal	Error!
Bookmark not defined.			
10.	Hasil Uji MSI Non Responden Iklim Organisasi	Error! Bookmark not defined.
11.	Hasil Uji MSI Non Responden Budaya Organisasi		Error! Bookmark not defined.
12.	Hasil Uji Validitas Efektifitas Kerja (Y)	Error! Bookmark not defined.
13.	Hasil Uji Validitas Komunikasi Internal (X1)	134
14.	Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi (X2)	136
15.	Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X3)	139
16.	Hasil Uji Reliabilitas Efektifitas kerja (Y)	142
17.	Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi Internal (X1)	142
18.	Hasil Uji Reliabilitas Iklim Organisasi (X2)	142
19.	Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X3)	142
20.	Hasil Uji Normalitas	143
21.	Hasil Uji Multikolinieritas	143
22.	Hasil Uji Heterokedastisitas	144
23.	Hasil Uji Autokorelasi	144
24.	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	144
25.	Hasil Uji Parsial (UJI t)	145
26.	Hasil Uji Simultan (Uji F)	145
27.	Uji Koefisien Determinasi	145

28. Hasil Uji MSI Efektifitas Kerja (Y)	146
29. Hasil Uji MSI Komunikasi Internal (X1)	148
30. Hasil Uji MSI Iklim Organisasi (X2)	150
31. Hasil Uji MSI Budaya Organisasi (X3)	152
32. Data r Tabel Validitas	154
33. Data t tabel	155
34. Data F Tabel	156
35. Data Durbin Watson	157
36. Surat Keterangan Pengambilan Data Penelitian	Error! Bookmark not defined.
37. Struktur Organisasi Rumah Sakit Hawari Essa Kab. Tegal	163

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia di rumah sakit yaitu Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK). Sumber daya manusia kesehatan adalah tenaga kesehatan yang terdiri dari tenaga kesehatan strategis dan tenaga pendukung/penunjang kesehatan yang terlibat dan bekerja serta mengabdikan dirinya dalam upaya dan manajemen kesehatan (Permenkes No 75, 2014). Berdasarkan keterangan tersebut sumber daya manusia kesehatan terdiri dari tenaga kesehatan dan tenaga non kesehatan yang berkerja di Rumah Sakit. Terdapat beberapa jenis tenaga kesehatan di rumah sakit yaitu dokter umum dan dokter spesialis, dokter gigi, perawat, bidan, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, radiografer, tenaga rekam medik, ahli teknologi laboratorium medik, ahli gizi, tenaga teknis kefarmasian serta apoteker (Undang-Undang No. 36, 2014).

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). Perawat adalah seorang praktisi yang menciptakan hubungan kepedulian dengan memberikan perawatan holistik kepada pasien sehingga perawat terlibat dalam asuhan keperawatan, intervensi dan evaluasi, dukungan emosional, perawatan spiritual, pengobatan, pemeriksaan, pembedahan, keadaan darurat, rehabilitasi, dan

persalinan dan diharuskan untuk bertindak sebagai peran terapeutik (Kim et al., 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). 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.

Efektifitas kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja yaitu komunikasi internal. Komunikasi internal merupakan salah satu media untuk mengkomunikasikan budaya perusahaan kepada seluruh karyawan yang ada di perusahaan (Prasetya

& Kartikawangi, 2021). 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 bahawa jika pelaksanaan komunikasi internal berjalan dengan baik maka efektivitas kerja dokter akan mengalami peningkatan (Sodikin, 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).

Faktor lain yang mempengaruhi efektifitas kerja yaitu 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 menumbuh 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).

Budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi efektifitas kerja perawat. Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi-asumsi dasar yang berkenaan dengan kepercayaan, nilai, dan tingkahlaku 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 (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).

Efektifitas kerja sangat diperlukan oleh fasilitas pelayanan kesehatan khususnya di Rumah Sakit Hawari Essa. Rumah Sakit Hawari Essa merupakan salah satu rumah sakit swasta dengan tipe D di bawah kepemilikan PT. Syafira Mulia Medika yang ada di Kabupaten Tegal. Moto Rumah Sakit Hawari Essa yaitu menolong pasien dengan pelayanan yang berkualitas. Visi Rumah Sakit Hawari Essa yaitu menjadikan fasilitas pelayanan kesehatan rujukan yang berkualitas bagi masyarakat kabupaten tegal dan sekitarnya. Misi Rumah Sakit

Hawari Essa yaitu memberikan pelayanan yang lengkap dan terjangkau sesuai standart, memberikan pelayanan yang cepat, aman dan ramah bagi pelanggan, meningkatkan sumber daya secara optimal dan berkesinambungan, meningkatkan kemitraan yang harmonis serta meningkatkan peran rumah sakit sebagai tempat pendidikan dan pelatihan kesehatan.

Berdasarkan moto Rumah Sakit Hawari Essa diharapkan para petugas kesehatan yang ada memiliki efektifitas kerja yang tinggi khususnya para perawat di Rumah Sakit Hawari Essa. Hal tersebut dikarenakan perawat merupakan garda terdepan dari pelayanan rumah sakit. Namun pada kenyataannya terdapat permasalahan terkait efektifitas kerja perawat di Rumah Sakit Hawari Essa. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa di RS. Hawari Essa masih belum terdapat perawat dengan tingkatan Perawat Klinis (PK 3). Perawat Klinis 3 adalah perawat yang dapat berperan sebagai asesor dalam penilaian tindakan keperawatan yang dilakukan oleh Perawat Klinis 2 dan 1. Karena tidak adanya Perawat Klinis 3 maka penilaian tindakan keperawatan dilakukan oleh mitra bestari. Mitra bestari merupakan perawat yang bersertifikat asesor yang terdapat diluar rumah sakit (pihak eksternal). Penilaian oleh mitra bestari dilakukan apabila terdapat permohonan penilaian kredensialing keperawatan oleh rumah sakit yang mengajukan. Untuk Rumah Sakit Hawari Essa memakai mitra bestari dari RSI Singkil Kab. Tegal. Adapun data terkait tingkat Perawat Klinis yang ada di Rumah Sakit Hawari Essa adalah sebagai berikut

Tabel 1
Data Perawat Klinis Rumah Sakit Hawari Essa Tahun 2023

No	Kategori Perawat Klinis	Jumlah
1	Perawat Klinis 1	46
2	Perawat Klinis 2	6
3	Perawat Klinis 3	0
Total Perawat		52

Sumber : Rumah Sakit Hawari Essa Kab. Tegal

Pada tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa jumlah perawat klinis 1 di Rumah Sakit Hawari Essa yaitu sebanyak 46 orang sedangkan perawat klinis 2 hanya sebanyak 6 orang. Efektifitas kerja perawat juga dapat dilihat pada loyalitas kerja perawat yang dapat diketahui pada masa lama kerja perawat di rumah sakit. Berikut ini data masa kerja perawat di Rumah Sakit Hawari Essa Tahun 2023.

Tabel 2
Data Masa Kerja Perawat Rumah Sakit Hawari Essa Tahun 2023

No	Masa Kerja	Orang
1	<1 Tahun	5
2	1-2 Tahun	29
3	3-4 Tahun	18
Total		52

Sumber : Rumah Sakit Hawari Essa Kab. Tegal

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar perawat Rumah Sakit Hawari Essa memiliki masa kerja kurang dari sama dengan 2 tahun. Jumlah perawat memiliki masa kerja kurang dari sama dengan 2 tahun yaitu sebanyak 26 perawat. Permasalahan lain terkait efektifitas kerja perawat yaitu terdapat perawat yang kurang tanggap ketika terdapat pasien yang menggunakan *nursecall*. Perawat tidak segera mendatangi pasien tersebut karena perawat tidur pada saat sift jaga malam. Berdasarkan hasil wawancara awal peneliti juga diketahui bahwa perawat di RS. Hawari Essa dalam beberapa

tindakan keperawatan terhadap pasien masih sering mengalami kegagalan salah satunya yaitu tindakan pemasangan infus. Hal tersebut menyebabkan *hematoma* (pembengkakan) pada pasien khususnya pasien anak atau bayi yang mengalami dehidrasi.

Faktor permasalahan efektifitas kerja perawat di Rumah Sakit Hawari Essa dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dugaan yang menyebabkan masalah efektifitas kerja perawat salah satunya yaitu komunikasi internal yang kurang lancar. Berdasarkan hasil wawancara awal peneliti pada salah satu perawat pelaksana unit IGD diketahui bahwa perawat pelaksana enggan menyampaikan kendala yang terjadi di unit keperawatan kepada subsie keperawatan karena subsie keperawatan kurang responsif untuk menangani kendala yang ada di unit keperawatan. Kendala yang disampaikan para perawat pelaksana kepada subsie keperawatan tidak dilakukan penyelesaian masalah di tingkat kepala unit dan subsie keperawatan namun kendala diangkat keranah kepegawaian dan Direktur. Subsie Keperawatan merupakan jabatan manajemen yang membawahi, bertanggung jawab serta mengelola seluruh tenaga keperawatan yang ada di Rumah Sakit Hawari Essa. Permasalahan selanjutnya yaitu masih sering terjadi *miss communication* terkait operan pemberian obat lanjutan kepada pasien dari perawat IGD kepada perawat rawat inap sehingga dilakukan rapat kordinasi pelayanan untuk mengkaji standar operasional prosedur antar unit kerja keperawatan.

Faktor selanjutnya yang diduga mempengaruhi efektifitas kerja perawat di Rumah Sakit Hawari Essa yaitu iklim organisasi yang ada di Rumah Sakit

Hawari Essa. Iklim organisasi yang ada di Rumah Sakit Hawari Essa tergolong rendah. Hal tersebut dibuktikan pada hasil wawancara studi awal diketahui bahwa hampir sebagian besar perawat tidak mengetahui struktur organisasi rumah sakit beserta pejabat rumah sakit dan kewenangannya dalam struktur rumah sakit. Mereka juga kurang memahami tugas mereka berdasarkan kompetensi kewenangan klinis yang telah ditetapkan oleh rumah sakit. Permasalahan selanjutnya yaitu banyak terdapat perawat yang tidur pada saat shift kerja terutama pada shift malam serta data kelengkapan rekam medis pasien terkait data keperawatan banyak yang tidak terisi dan terlewatkan. Hal ini disebabkan pada jam kerja shift malam tidak ada pengawasan langsung dari bagian manajemen rumah sakit. Permasalahan tersebut juga didukung dengan data komplain pasien Rumah Sakit Hawari Essa tahun 2023 sebagai berikut

Tabel 3
Data Komplain Pasien Rumah Sakit Hawari Tahun 2023

No	Indikator Komplain Pasien	Jumlah (%)
1	Komplain fasilitas sarana dan prasarana	40,7
2	Komplain respontime petugas	23,8
3	Komplain jam visit dokter spesialis	29,4
4	Komplain edukasi pasien	6,1
	Total	100

Sumber : Rumah Sakit Hawari Essa Kab. Tegal

Pada tabel 2 di atas diketahui bahwa pada tahun 2023 terdapat 4 indikator komplain pasien di RS. Hawari Essa. Pada tabel tersebut juga diketahui masih terdapat komplain pasien terkait respontime petugas dengan besar persentase yaitu 23,8%. Permasalahan lain yang terkait iklim organisasi yang ada di Rumah Sakit Hawari Essa yaitu jika terjadi permasalahan di unit keperawatan

para perawat pelaksana cenderung menyalahkan rekan perawat lainnya serta tidak berusaha untuk mencari solusi dari permasalahan tersebut.

Permasalahan budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor yang diduga dapat mempengaruhi efektifitas kerja perawat di Rumah Sakit Hawari Essa. Hal ini dikarenakan budaya organisasi di Rumah Sakit Hawari Essa masih tergolong lemah meskipun moto Rumah Sakit Hawari Essa yaitu menolong pasien dengan pelayanan yang berkualitas maka budaya organisasi yang ada di Rumah Sakit Hawari Essa yaitu berorientasi pada *patient centered*. Hal tersebut mengartikan bahwa hak pasien, keselamatan pasien dan kepuasan pasien merupakan tolak ukur utama keberhasilan kerja organisasi. Apabila ditemukan komplain pasien maka Rumah Sakit Hawari Essa akan melakukan analisis kasus terhadap komplain tersebut serta melakukan tindak lanjut terhadap hasil analisis kasus tersebut dengan disesuaikan dengan Peraturan Kementerian Kesehatan yang ada. Lemahnya budaya organisasi di Rumah Sakit Hawari Essa dibuktikan pada hasil wawancara awal peneliti diketahui bahwa terdapat perawat yang tidak melakukan operan shift kerja dikarenakan perawat tersebut terlambat datang kerja. Berikut ini data jumlah perawat yang datang terlambat dalam waktu satu tahun.

Tabel 4
Data Keterlambatan Kerja Perawat Tahun 2023

No	Bulan	Perawat Unit Kerja				Jumlah Orang
		Ranap dan ICU	Poli	IGD	Perinatologi	
1	Januari	3	1	1	3	8
2	Februari	5	2	1	1	9
3	Maret	1	1	2	2	6
4	April	2	2	5	1	10

5	Mei	3	4	4	1	12
6	Juni	3	3	1	1	8
7	Juli	2	2	1	4	9
8	Agustus	6	3	5	2	16
9	September	4	4	3	1	12
10	Oktober	3	2	2	1	8
11	November	5	1	1	2	9
12	Desember	3	3	3	2	11

Sumber : Rumah Sakit Hawari Essa Kab. Tegal

Pada tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa dalam setiap bulan terdapat perawat yang terlambat datang untuk shift kerja. Keterlambatan shift kerja perawat pada tahun 2023 paling tinggi yaitu pada bulan Agustus. Permasalahan lain terkait budaya organisasi yaitu bahwa diketahui terdapat komplain pasien terkait perawat IGD yang terlihat kebingungan ketika melakukan tindakan ke pasien sehingga pasien tersebut tidak dilakukan tindakan apapun oleh perawat IGD tersebut karena menunggu perawat yang lebih senior datang. Permasalahan lain yang peneliti dapatkan berdasarkan hasil wawancara yaitu prosedur pengecekan keberfungsian alat kesehatan tidak dilakukan oleh sebagian besar perawat yang akan memulai shift kerja pada unit kerja masing-masing.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Internal, Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Efektifitas Kerja Perawat di RS. Hawari Essa Kab. Tegal”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap efektifitas kerja perawat di RS. Hawari Essa Kab. Tegal ?
2. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap efektifitas kerja perawat di RS. Hawari Essa Kab. Tegal ?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap efektifitas kerja perawat di RS. Hawari Essa Kab. Tegal ?
4. Apakah terdapat pengaruh komunikasi internal, iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap efektifitas kerja perawat di RS. Hawari Essa Kab. Tegal ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka terdapat tujuan penelitian pada penelitian ini. Tujuan penelitian pada penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap efektifitas kerja perawat di RS. Hawari Essa Kab. Tegal
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap efektifitas kerja perawat di RS. Hawari Essa Kab. Tegal
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap efektifitas kerja perawat di RS. Hawari Essa Kab. Tegal
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal, iklim organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap efektifitas kerja perawat di RS. Hawari Essa Kab. Tegal

Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas maka terdapat manfaat pada penelitian ini. Manfaat pada penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Pengembangan Ilmu Manajemen

Penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan komunikasi internal, iklim organisasi, budaya organisasi dan efektifitas kerja. Penelitian ini juga dapat menambah wawasan untuk meningkatkan sumber daya manusia serta memberikan kontribusi bagi pengembangan teori ilmu manajemen pada konsentrasi sumber daya manusia.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi serta rujukan untuk bahan penelitian untuk peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi beberapa pihak antara lain:

a. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan mendapatkan ilmu terkait ilmu manajemen.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk memenuhi tugas akhir skripsi sebagai persyaratan memperoleh Gelar Sarjana pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti

Tegal. Penelitian ini juga dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang bagaimana cara meningkatkan sumber daya manusia pada perusahaan.

c. Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai rujukan bagi bagi manajemen RS. Hawari Essa terkait pengelolaan karyawan ditinjau dari komunikasi internal, iklim organisasi, budaya organisasi serta efektifitas kerja untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan.

d. Bagi Petugas Paramedis

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan baru bagi petugas paramedis sehingga produktifitas dalam melayani kesehatan pasien di Rumah Sakit Hawari Essa dapat meningkat.

e. Bagi Universitas Pancasakti Tegal

Penelitian ini dapat menambah referensi kepustakaan bagi mahasiswa yang berkepentingan pada program S1 Prodi Manajemen.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Landasan teori merupakan suatu materi atau pokok-pokok pembahasan yang di jadikan dasar atau acuan yang diperoleh dari hasil penelusuran kepustakaan serta mempunyai keterkaitan dengan permasalahan yang hendak di teliti, sehingga menjadi pedoman dalam menyelesaikan permasalahan yang muncul pada saat penelitian (‘Adzim & Vrikati, 2020). Berdasarkan hal tersebut untuk memperkuat penelitian ini peneliti menggunakan beberapa landasan teori dari beberapa ahli yang sudah teruji. Beberapa teori tersebut yaitu :

1. Efektivitas Kerja

a. Pengertian Efektivitas Kerja

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). Efektivitas kerja merupakan suatu keadaan dimana diraihnya sebuah keberhasilan sebuah instansi, lembaga, maupun kelompok untuk mencapai rencana (Lubis, 2020). Efektivitas kerja merupakan kondisi tingkatan perusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya yang penyelesaiannya sesuai target yang telah direncanakan. Semakin banyak rencana yang sesuai dengan target maka semakin efektif pula

kinerja seseorang ataupun kelompok tersebut dalam pengoptimalan perusahaan (Febriola, 2022).

Efektifitas kerja menekankan pada segi waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, dimana semakin cepat pekerjaan itu terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka akan semakin baik pula efektivitas kerja yang akan dicapai. Demikian sebaliknya semakin lamanya pekerjaan tersebut terselesaikan, maka semakin jauh pula pekerjaan tersebut dari keefektifannya. Pemilihan alternative yang sangat tepat sangat menentukan tingkat efektivitas kerja yang sangat tinggi dan tentunya akan sangat berpengaruh besar terhadap kualitas hasil pekerjaan dan kualitas pekerjaan itu sendiri (Ambia, 2018). Apabila dicermati bahwa efektivitas kerja pada suatu organisasi baik swasta maupun pemerintah maka sasarannya tertuju pada proses pelaksanaan dan tingkat keberhasilan kegiatan yang dilakukan oleh para pegawai itu sendiri. kegiatan yang dimaksud adalah usaha yang dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi organisasi tersebut (Dua & Rumerung, 2022)

b. Indikator Efektivitas Kerja

Terdapat 4 indikator pada efektivitas kerja (Bormasa, 2022:2).

Keempat indikator tersebut yaitu :

- 1) Loyalitas kerja. Loyalitas kerja merupakan rasa kesetiaan atau tanggung jawab yang tinggi dari karyawan terhadap perusahaannya

sebagai bentuk dari apresiasi yang diberikan perusahaan ke karyawannya.

- 2) Ketepatan waktu. Ketepatan waktu merupakan kemampuan untuk cepat, menepati janji sesuai waktu yang ditentukan serta menyerahkan tugas sesuai waktu yang ditentukan
- 3) Kreativitas kerja. Kreativitas kerja yaitu kemampuan seseorang memecahkan masalah dalam dunia kerja dengan ide baru atau inovasi
- 4) Prestasi kerja. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

c. Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Keefektifan kerja dipengaruhi oleh 4 faktor (Bormasa, 2022:139).

Keempat faktor tersebut yaitu :

- 1) Karakteristik Organisasi. Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi yang dapat mempengaruhi segi-segi tertentu dari efektivitas dengan berbagai cara. Yang dimaksud struktur adalah hubungan yang relatif tepat sifatnya, seperti dijumpai dalam organisasi, sehubungan dengan susunan sumber daya manusia struktur meliputi bagaimana cara organisasi menyusun orang-orangnya dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan yang

dimaksud teknologi adalah mekanisme suatu organisasi untuk mengubah masukan mentah menjadi keluaran.

- 2) Karakteristik Lingkungan. Lingkungan luar dan lingkungan dalam juga telah dinyatakan berpengaruh atas efektivitas, keberhasilan hubungan organisasi lingkungan tampaknya amat tergantung pada tingkat variabel kunci yaitu tingkat keterdugaan keadaan lingkungan, ketepatan persepsi atas keadaan lingkungan, tingkat rasionalisme organisasi. Ketiga faktor ini mempengaruhi ketepatan tanggapan organisasi terhadap perubahan lingkungan.
- 3) Karakteristik Pekerjaan. Pada kenyataannya para anggota organisasi merupakan faktor pengaruh yang paling penting karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintanginya tercapainya tujuan organisasi. Pekerja merupakan sumber daya yang langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada di dalam organisasi, oleh sebab itu perilaku pekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pekerja merupakan modal utama di dalam organisasi yang akan berpengaruh besar terhadap efektivitas, karena walaupun teknologi yang digunakan merupakan teknologi yang canggih dan didukung oleh adanya struktur yang baik, namun tanpa adanya pekerja maka semua itu tidak ada gunanya.
- 4) Karakteristik Kebijakan dan Praktek Manajemen. Dengan makin rumitnya proses teknologi dan perkembangannya lingkungan

maka peranan manajemen dalam mengkoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit

2. Komunikasi Internal

a. Pengertian Komunikasi Internal

Komunikasi internal yaitu komunikasi dalam suatu organisasi selalu 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 (Riinawati, 2019:50). 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 merupakan prasyarat keberhasilan organisasi karena mendukung efektivitas organisasi hal ini karena komunikasi internal memberikan jalan melalui mana keterlibatan karyawan dapat dicapai (Mbhele & De Beer, 2022). Komunikasi berbasis data juga memungkinkan pengukuran keberhasilan yang lebih akurat, data memungkinkan kita untuk melihat tingkat keterlibatan, tingkat konversi, dan dampak komunikasi secara keseluruhan (Amalia et al., 2023)

Komunikasi internal yang baik dibutuhkan partisipasi dari bawahan kepada atasan untuk menyampaikan ide, kendala, dan pendapat. Oleh karena itu, pada saat ini sebagian besar karyawan menuntut adanya partisipasi dalam dialog di tempat kerja yang

mendorong perubahan organisasi. Partisipasi dianggap penting untuk menjaga keterlibatan karyawan di semua tingkat organisasi tanpa mengedepankan tanggung jawab pekerjaan (Agustini & Purnaningsih, 2018). Hal ini mengartikan bahwa Komunikasi internal dapat dijadikan sebagai alat dan sarana komunikasi untuk menyampaikan informasi, memelihara hubungan antara semua anggota yang berada dalam organisasi, menghindari terjadinya kesalahpahaman yang mungkin terjadi dalam organisasi, dan juga sebagai sarana dan media dalam penyampaian aspirasi maupun keinginan para pihak internal atau anggota organisasi terhadap organisasi secara keseluruhan (Muhariani, 2022)

b. Dimensi Komunikasi Internal

Dimensi komunikasi internal terdiri dari komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal (Riinawati, 2019:63).

1) Komunikasi Vertikal.

Komunikasi vertikal adalah komunikasi dari pimpinan kepada bawahan mencakup memberikan instruksi, petunjuk, informasi, penjelasan, dan lain-lain kepada bawahannya. Komunikasi vertikal juga komunikasi antara bawahan kepada atasan hal ini mencakup bawahan memberikan laporan, saran, pengaduan, dan sebagainya kepada pimpinan.

2) Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal adalah komunikasi yang dilakukan antara anggota staf dengan anggota staf lainnya, karyawan sesama karyawan, dan sebagainya. Berbeda dengan komunikasi vertikal yang sifatnya lebih formal, komunikasi horizontal sering kali berlangsung tidak formal.

c. Faktor Komunikasi Internal

Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi internal dalam membangun budaya organisasi yang berorientasi pada hasil dan tim pada komponen budaya kerja adalah frekuensi pesan atau informasi dan tatakelola pengelolaan risiko (Wijaya et al., 2022).

1) Frekuensi Pesan atau Informasi

Frekuensi pesan atau informasi di dalam perusahaan menjadi faktor penting bagi para responden ketika mereka berkomunikasi dan juga menerima pesan atau informasi yang lebih sering dan secara langsung. Selain itu tatakelola pengelolaan risiko di dalam perusahaan memiliki pengaruh untuk meningkatkan sikap dan perilaku mereka dalam bekerja

2) Tatakelola Pengelolaan Resiko

Tatakelola pengelolaan risiko ini merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk memantau keadaan lapang dari para karyawannya. Proses pengelolaan risiko dibutuhkan sumber daya yang kompeten dalam menangani risiko-risiko yang kemungkinan terjadi dalam perusahaan.

3. Iklim Organisasi

a. Definisi Iklim Organisasi

Faktor lain yang mempengaruhi efektifitas kerja yaitu iklim organisasi. Iklim organisasi adalah lingkungan dimana para karyawan suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka (Widyanti and Basuki, 2021:96). iklim organisasi didefinisikan sebagai persepsi subjektif karyawan tentang bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi mereka sebagai individu. Karena lebih terkait dengan individu dan lingkungan kerja sekitarnya, “iklim organisasi didasarkan pada pola yang dirasakan dalam pengalaman dan perilaku spesifik orang dalam organisasi (Niartiningsih et al., 2023). 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).

iklim organisasi adalah faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan. Oleh karena itu, organisasi yang berkembang secara dinamis akan berkembang dan berdampak pada keuntungan organisasi. Sebuah metode pengembangan organisasi adalah salah satu pencapaian suatu organisasi yang kondusif. Iklim tidak bisa disentuh tetapi ada seperti udara berputar dan berpengaruh di dalam ruangan untuk sebuah organisasi (Anandita et al., 2021). Iklim organisasi yang terbuka, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki persepsi positif pada organisasinya. Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang

diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya (Hasbi et al., 2020).

b. Dimensi Iklim Organisasi

Iklim organisasi dijabarkan atau diukur melalui lima dimensi (Widyanti and Basuki, 2021:98). Kelima dimensi tersebut yaitu :

1) Tanggung Jawab

Tanggung jawab (responsibility) adalah perasaan menjadi pimpinan bagi diri sendiri, tidak selalu harus mengecek ulang semua keputusan yang diambil, ketika karyawan mendapat suatu pekerjaan, karyawan yang bersangkutan mengetahui bahwa itu adalah pekerjaannya

2) Identitas

Identitas (identity) adalah perasaan memiliki (sense of belonging) terhadap perusahaan dan diterima dalam kelompok

3) Kehangatan

Kehangatan (warmth) adalah perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal

4) Dukungan

Dukungan (support) adalah hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan

saling menolong antara manajer dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan

5) Konflik

Konflik (conflict) merupakan situasi terjadi pertentangan atau perbedaan pendapat antara bawahan dengan pimpinan dan bawahan dengan bawahan. Ditekankan pada kondisi dimana manajer dan para pekerja mau mendengarkan pendapat yang berbeda. Kedua belah pihak bersedia menempatkan masalah secara terbuka dan mencari solusinya daripada menghindarinya

c. Faktor Iklim Organisasi

Robert Stringer mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi (Hasbi et al., 2020).

Kelima faktor tersebut yaitu :

- 1) Lingkungan eksternal, Industri atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama.
- 2) Strategi organisasi, kinerja suatu organisasi bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi
- 3) Pengaruh organisasi, pengaruh individu pada organisasi menentukan organisasi itu sendiri
- 4) Kekuatan sejarah, semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya.

- 5) Kepemimpinan, perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

4. Budaya Organisasi

a. Definisi Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi-asumsi dasar yang berkenaan dengan kepercayaan, nilai, dan tingkahlaku 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 (Tuala, 2020:4). Budaya organisasi merupakan karakter suatu organisasi, yang mengarahkan hubungan kerja sehari-hari karyawan dan membimbing mereka dalam berperilaku dan berkomunikasi dalam organisasi, serta memandu hierarki perusahaan yang akan dibangun dan merangsang perilaku staf agar produktif (Budi & Abidin, 2021). budaya merupakan penjelasan, pengetahuan, komunikasi, nilai kepercayaan dan perilaku pada waktu dan tempat yang tepat (Bilqis et al., 2023).

Budaya organisasi merupakan *basic* atau dasar pendapat dan kepercayaan juga nilai praktek yang dimiliki bersama-sama oleh seluruh *civitas* dalam suatu organisasi. Bagi perusahaan penerapan budaya

organisasi dianggap perlu karena budaya organisasi merupakan suatu prinsip bisnis dan tradisi yang dianut oleh seluruh karyawan disuatu perusahaan atau organisasi yang menjadi sumber bergerak dan pola perilaku karyawan sehingga dianggap sebagai salah satu pemicu kesuksesan sebuah perusahaan dalam mewujudkan tujuannya (Habudin, 2020). Budaya sebagai salah satu faktor penting bagi organisasi dan aktivitasnya. Dalam literatur, banyak definisi yang diberikan mengenai budaya organisasi, masing-masing dari perspektif yang berbeda. Secara keseluruhan, budaya organisasi umumnya mewakili aktivitas rutin yang terjadi dalam suatu organisasi. Khususnya mengacu pada seperangkat nilai dan perilaku bersama di dalam suatu organisasi (Aboramadan et al., 2020).

b. Dimensi Budaya Organisasi

Budaya organisasi mengimplikasikan adanya 7 dimensi (Tuala, 2020:4). 7 dimensi tersebut yaitu :

- 1) Inovasi dan Pengambilan Resiko, yaitu sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan mengabil resiko.
- 2) Perhatian, yaitu sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis dan perhatian terhadap hal yang lebih rinci.
- 3) Orientasi Hasil, yaitu sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil, bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil.

- 4) Orientasi Orang, yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi tersebut.
- 5) Orientasi Tim, yaitu sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja, bukannya individu-individu.
- 6) Kegresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.
- 7) Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dari pada pertumbuhan.

c. Jenis Budaya Organisasi

Menurut Bangun W, (2012) terdapat 2 jenis budaya organisasi, 2 jenis budaya organisasi tersebut yaitu

1) Budaya Organisasi Kuat

Budaya organisasi kuat merupakan budaya yang menganut nilai inti di suatu organisasi. Semakin banyak para anggota organisasi mengakui nilai-nilai inti, maka akan semakin kuat budaya organisasi tersebut.

2) Budaya Organisasi Lemah

Budaya organisasi lemah merupakan budaya yang menunjukkan semakin sedikitnya para anggota organisasi yang menerima dan melaksanakan ketentuan dan peraturan yang ditetapkan organisasi, maka semakin lemah budaya suatu organisasi

tersebut. Budaya lemah menunjukkan semakin rendahnya komitmen para karyawan terhadap suatu organisasi

d. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Habudin (2020) Pada umumnya budaya organisasi mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: (1) satu kesatuan yang integral dan saling terkait, (2) refleksi sejarah dari organisasi yang bersangkutan, (3) berkaitan dengan hal-hal yang dipelajari oleh para antropolog, seperti ritual, simbol, cerita dan ketokohan, (4) dibangun secara sosial dalam pengertian bahwa budaya organisasi lahir dari konsesus bersama dari sekelompok orang yang mendirikan organisasi Wellness tersebut, (5) sulit diubah.

e. Faktor Budaya Organisasi

Faktor-faktor pembentuk budaya adalah sebagai berikut; 1) tujuan, 2) sistem insentif, 3) sistem pertanggungjawaban, 4) struktur kekuasaan, 5) sistem administrasi, 6) struktur organisasi, 7) proses kerja 8) tugas organisasi, 9) lingkungan eksternal, 10) riwayat dan tradisi, 11) praktek manajemen, 12) predisposisi pemimpin, dan 13) predisposisi pegawai (Tuala, 2020:20).

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah ulasan singkat mengenai penelitian-penelitian sebelumnya yang memiliki topik atau tema yang sama dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti ini. Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi rujukan atau referensi dalam penelitian ini antara lain, sebagai berikut :

1. Hasil Penelitian Septiana Maulana Sodikin dan Muhardi (2023)

Penelitian Septiana Maulana Sodikin dan Muhardi (2023) berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kerja Dokter (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Dustira Cimahi)”**. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap efektivitas kerja dokter di Rumah Sakit Dustira Cimahi. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 93 dokter di Rumah Sakit Dustira Cimahi, dan sampel penelitian sejumlah 48 dokter yang dipilih secara acak. Variabel bebas yang diteliti adalah gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi internal (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah efektivitas kerja dokter (Y). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan, komunikasi internal, dan efektivitas kerja dokter di Rumah Sakit Dustira Cimahi. Terlihat bahwa nilai-t hitung untuk variabel komunikasi internal lebih besar dari ttabel yaitu $6,839 > 1,6787$ maka H_0 ditolak, hal ini didukung oleh nilai signifikansi (0,000) lebih kecil α (5%). Artinya, komunikasi internal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja dokter pada RS Dustira Cimahi.

2. Hasil Penelitian Yuyun Rachmayuniawati (2018)

Penelitian Yuyun Rachmayuniawati (2018) berjudul **“Pengaruh Komunikasi Internal dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya”**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Komunikasi internal, koordinasi, dan

efektivitas kerja pegawai; (2) Pengaruh komunikasi internal terhadap efektivitas kerja pegawai pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya; (3) Pengaruh koordinasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya; (4) Pengaruh komunikasi internal dan koordinasi secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain asosiatif. Sebagai unit analisis dari penelitian ini adalah Pegawai Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya yang terdiri dari tenaga medis dan non medis sebanyak 82 orang yang merupakan sampel terpilih. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel bebas komunikasi internal dan koordinasi memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai sebesar 50,8%.

3. Hasil Penelitian Cen April Yue, Linjuan Rita Men dan Mary Ann Ferguson (2020)

Penelitian Cen April Yue, Linjuan Rita Men dan Mary Ann Ferguson (2020) berjudul “**Internal Communication and Emotional Culture on Work Effectiveness Identification in Medical Officer**”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana sistem komunikasi internal yang simetris dan penggunaan bahasa motivasi oleh para pemimpin berkontribusi dalam menumbuhkan budaya emosional positif yang ditampilkan oleh kegembiraan, cinta persahabatan, kebanggaan, dan rasa terima kasih. Sebuah survei online kuantitatif dilakukan terhadap 482 karyawan tetap di

Amerika Serikat. Hasil penelitian menunjukkan 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

4. Hasil Penelitian Andi Niartiningih, Nurfitriani dan Nurul Hidayah Nur (2023)

Penelitian Andi Niartiningih, Nurfitriani dan Nurul Hidayah Nur (2023) berjudul **“Hubungan Iklim Organisasi dengan Efektivitas Kerja Perawat RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan”**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis pengaruh iklim organisasi terhadap efektivitas kerja perawat RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan studi observasional analitik dengan rancangan cross sectional study. Sampel dalam penelitian ini ditentukan total sampling yaitu 182 perawat. Analisis data menggunakan uji chi square. Uji chi square menunjukkan bahwa ada hubungan iklim organisasi dengan efektivitas kerja perawat dengan nilai ($P=0.000$).

5. Hasil Penelitian Hamonangan Damanik (2019)

Penelitian Hamonangan Damanik (2019) berjudul **“Hubungan Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Imelda”**. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan iklim organisasi terhadap efektivitas kerja perawat di Rumah Sakit Imelda.

Penelitian ini bersifat deskriptif korelasi, populasi dalam penelitian ini berjumlah 340 perawat sedangkan sampelnya berjumlah 51 perawat dengan menggunakan Simple random sampling. Hasil pada penelitian ini diketahui uji statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi terhadap efektivitas kerja perawat Rumah Sakit Imelda ($P = <0,05$)

6. Hasil Penelitian Suriyani, Evi Lusiana dan Sri Hastuti Mulyani (2021)

Penelitian Suriyani, Evi Lusiana dan Sri Hastuti Mulyani (2021) berjudul **“Hubungan Iklim Kerja dengan Efektivitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar”**. Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim kerja dengan efektivitas kerja perawat di RS Ibnu Sina Makassar. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analitik dengan pendekatan cross sectional study dengan jumlah sampel 60 responden. Analisa bivariate diperoleh nilai $p = 0,004$ yang berarti terdapat hubungan iklim kerja dengan efektivitas kerja perawat pelaksana di RS Ibnu Sina Makassar.

7. Hasil Penelitian Anas Budi dan Armawati Abidin (2021)

Penelitian Anas Budi dan Armawati Abidin (2021) berjudul **“Dimensions of Organizational Culture (Involvement, Consistency, Adjustment, and Mission) with Nurse Work Effectiveness”**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan efektivitas kerja perawat. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif korelasi. Merupakan kuesioner, dengan beberapa variabel yaitu keterlibatan, penyesuaian, konsistensi, misi, dan

efektivitas kerja. Analisis data menggunakan analisis korelasi. Subjek penelitian berjumlah 81 perawat. Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan signifikansi antara dimensi budaya organisasi (misi) dengan efektivitas kerja yaitu ($p = 0,001$).

8. Hasil Penelitian Syadzalina Bilqis, Bisma Ayodha Kurniawan Putra dan Catharina Aprilia Hellyani (2023).

Penelitian Syadzalina Bilqis, Bisma Ayodha Kurniawan Putra dan Catharina Aprilia Hellyani (2023) berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan di Rumah Sakit”**. Tujuan dari Literatur review ini adalah menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap efektifitas kerja karyawan yang bekerja di Rumah Sakit. Metode penelitian ini adalah literature review memanfaatkan mesin pencari yaitu Google Scholar, Researchgate dan Course hero. Kriteria penelusuran artikel meliputi rentang waktu antara 2013 hingga 2023 dan hanya terbatas di rumah sakit. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif dan pengaruh signifikan antara budaya organisasi sebagai variable bebas dan efektifitas kerja karyawan sebagai variable terikat.

9. Hasil Penelitian Aydogdu (2023)

Penelitian Aydogdu (2023) berjudul **“The Impact of Organizational Culture on Nursing Work Effectiveness: A Comprehensive Analysis”**. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi literatur ilmiah yang ada mengenai dampak budaya organisasi terhadap efektifitas kerja keperawatan. Penelitian ini merupakan penelitian dengan

jenis *comprehensive analysis* atau literatur ilmiah. Penelitian ini menggunakan sumber dari artikel-artikel yang diterbitkan dalam lima tahun terakhir untuk memastikan literatur terkini dan relevan yang dipertimbangkan. Sebanyak 20 artikel telah digunakan sebagai sumber untuk dilakukan analisis. Hasil penelitian menunjukkan 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.

10. Hasil Penelitian Fitrah Reynaldi, Safrizal, Susy Sriwahyuni dan Zakiyuddin (2021)

Penelitian Fitrah Reynaldi, Safrizal, Susy Sriwahyuni dan Zakiyuddin (2021) berjudul “**The Influence of Organizational Culture on The Work effectiveness of Nurses in Annisa Hospital Tangerang**”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi yaitu disiplin, inisiatif, daya tanggap, komunikasi dan kerjasama terhadap efektivitas kerja perawat ruang rawat inap kelas satu RS Annisa. Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan pendekatan eksplanatori yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi yang mencakup disiplin, inisiatif, daya tanggap, komunikasi dan kerjasama terhadap efektivitas kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Kelas Satu RS Annisa. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat ruang

rawat inap Kelas Satu yang berjumlah 65 orang, sampel dalam penelitian adalah total populasi yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi yang mencakup disiplin, inisiatif, daya tanggap, komunikasi dan kooperatif terhadap efektivitas kerja perawat pelaksana.

Table 5
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Septiana Maulana Sodikin dan Muhardi (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kerja Dokter (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Dustira Cimahi)	Persamaan penelitian Septiana Maulana Sodikin dan Muhardi dengan penelitian ini yaitu pada jenis penelitian sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif, sama-sama bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X yaitu komunikasi internal terhadap Variabel Y yaitu variabel efektifitas kerja dan memiliki satu variabel Y yaitu efektifitas kerja	Perbedaan penelitian Septiana Maulana Sodikin dan Muhardi dengan penelitian ini yaitu pada penelitian Septiana Maulana Sodikin dan Muhardi memiliki 2 variabel X sedangkan pada penelitian ini yaitu 3 variabel X, penelitian Septiana Maulana Sodikin dan Muhardi objek penelitian merupakan Dokter sedangkan pada penelitian ini yaitu perawat serta penelitian Septiana Maulana Sodikin dan Muhardi mengambil tempat penelitian di Rumah Sakit Dustira Cimahi sedangkan pada penelitian ini bertempat di RS. Hawari Essa Kab. Tegal
2	Yuyun Rachmayuniawati (2018)	Pengaruh Komunikasi Internal dan	Persamaan penelitian Yuyun Rachmayuniawati	Perbedaan penelitian Yuyun Rachmayuniawati

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya	dengan penelitian ini yaitu sama-sama bertujuan mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap efektivitas kerja, kesamaan pada variabel Y yaitu efektivitas kerja dan sama-sama mengambil tempat penelitian di rumah sakit	dengan penelitian ini yaitu pada penelitian Yuyun Rachmayuniawati memiliki 2 variabel X sedangkan pada penelitian ini memiliki 3 variabel X, penelitian Yuyun Rachmayuniawati memiliki variabel X yaitu kordinasi sedangkan pada penelitian ini tidak ada variabel kordinasi serta penelitian Yuyun Rachmayuniawati menggunakan desain penelitian asosiatif sedangkan pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif
3	Cen April Yue, Linjuan Rita Men dan Mary Ann Ferguson (2020)	<i>Internal Communication and Emotional Culture on Work Effectiveness Identification in Medical Officer</i>	Persamaan penelitian Cen April Yue, Linjuan Rita Men dan Mary Ann Ferguson dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif, sama-sama bertujuan mengetahui pengaruh variabel X yaitu komunikasi internal terhadap variabel Y yaitu efektivitas kerja, subjek penelitian yang sama yaitu pada tenaga kesehatan	Perbedaan penelitian Cen April Yue, Linjuan Rita Men dan Mary Ann Ferguson dengan penelitian ini yaitu pada penelitian Cen April Yue, Linjuan Rita Men dan Mary Ann Ferguson hanya memiliki dua variabel X yaitu komunikasi internal dan <i>emotional culture</i> sedangkan pada penelitian ini terdapat 3 variabel X dan 1 variabel Y, penelitian Cen April Yue, Linjuan Rita Men dan Mary Ann Ferguson terdapat variabel

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
				<p>intervening yaitu sistem komunikasi internal yang simetris dan penggunaan bahasa motivasi oleh para pemimpin dan negara pada penelitian Cen April Yue, Linjuan Rita Men dan Mary Ann Ferguson di Amerika sedangkan pada penelitian ini yaitu di Indonesia</p>
4	Andi Niartiningasih, Nurfitriani dan Nurul Hidayah Nur (2023)	Hubungan Iklim Organisasi dengan Efektivitas Kerja Perawat RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan	<p>Persamaan penelitian Andi Niartiningasih, Nurfitriani dan Nurul Hidayah Nur dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif, sama-sama menggunakan tempat penelitian di rumah sakit, sama-sama menggunakan perawat sebagai subjek penelitian dan sama-sama mengetahui keberpengaruh iklim organisasi terhadap efektivitas kerja</p>	<p>Perbedaan penelitian Andi Niartiningasih, Nurfitriani dan Nurul Hidayah Nur dengan penelitian ini yaitu pada penelitian Andi Niartiningasih, Nurfitriani dan Nurul Hidayah Nur menguji hubungan variabel X dengan variabel Y sehingga arah hubungan/pengaruh 2 arah sedangkan pada penelitian ini menguji pengaruh variabel X terhadap variabel Y sehingga arah pengaruh satu arah serta penelitian Andi Niartiningasih, Nurfitriani dan Nurul Hidayah Nur bertempat di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan sedangkan pada penelitian ini yaitu di RS. Hawari Essa Kab. Tegal</p>

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5	Hamonangan Damanik (2019)	Hubungan Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Imelda	Persamaan penelitian Hamonangan Damanik dengan penelitian ini yaitu sama-sama memiliki variabel X yaitu iklim organisasi dan variabel Y yaitu efektivitas kerja, sama-sama menggunakan tempat penelitian di rumah sakit dan sama-sama memilih subjek penelitian yaitu perawat	Perbedaan penelitian Hamonangan Damanik dengan penelitian ini yaitu pada penelitian Hamonangan Damanik menguji hubungan variabel X dengan variabel Y sedangkan pada penelitian ini menguji pengaruh X terhadap Y, pada penelitian Hamonangan Damanik hanya terdapat 1 variabel X sedangkan pada penelitian ini terdapat 3 variabel X serta pada penelitian Hamonangan Damanik menggunakan tempat penelitian di Rumah Sakit Imelda sedangkan pada penelitian ini bertempat di RS. Hawari Essa Kab. Tegal
6	Suriyani, Evi Lusiana dan Sri Hastuti Mulyani (2021)	Hubungan Iklim Kerja dengan Efektivitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar	Persamaan penelitian oleh Suriyani, Evi Lusiana dan Sri Hastuti Mulyani dengan peneliti ini yaitu sama-sama memiliki variabel X yaitu iklim organisasi dan variabel Y yaitu efektivitas kerja, sama-sama menggunakan tempat penelitian di rumah sakit dan sama-sama	Perbedaan penelitian oleh Suriyani, Evi Lusiana dan Sri Hastuti Mulyani dengan peneliti ini yaitu menguji hubungan variabel X dengan variabel Y sedangkan pada penelitian ini menguji pengaruh X terhadap Y, pada penelitian Suriyani, Evi Lusiana dan Sri Hastuti

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			memilih subjek penelitian yaitu perawat	Mulyani terdapat 1 variabel X sedangkan pada penelitian ini terdapat 3 variabel X serta pada penelitian Suriyani, Evi Lusiana dan Sri Hastuti Mulyani menggunakan tempat penelitian di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar sedangkan pada penelitian ini bertempat di RS. Hawari Essa Kab. Tegal
7	Anas Budi dan Armawati Abidin (2021)	<i>Dimensions of Organizational Culture (Involvement, Consistency, Adjustment, and Mission) with Nurse Work Effectiveness)</i>	Persamaan penelitian oleh Anas Budi dan Armawati Abidin dengan penelitian ini yaitu sma-sama memiliki variabel X yaitu iklim organisasi dan variabel Y yaitu efektivitas kerja, sma-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif serta sama-sama memilih subjek penelitian yaitu perawat	Perbedaan penelitian oleh Anas Budi dan Armawati Abidin dengan penelitian ini yaitu pada penelitian Anas Budi dan Armawati Abidin terdapat variabel intervening yaitu <i>Involvement, Consistency, Adjustment, and Mission</i> sedangkan pada penelitian ini tidak terdapat variabel intervening, pada penelitian Anas Budi dan Armawati Abidin berfokus pada pengaruh satu variabel X yaitu budaya organisasi terhadap variabel Y yaitu efektivitas kerja sedangkan pada penelitian ini terdapat 3 fokus variabel X

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
8	Syadzalina Bilqis, Bisma Ayodha Kurniawan Putra dan Catharina Aprilia Hellyani (2023).	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan di Rumah Sakit	Persamaan penelitian Bilqis, Bisma Ayodha Kurniawan Putra dan Catharina Aprilia Hellyani dengan penelitian ini yaitu salah satunya untuk sama-sama mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja, variabel Y adalah efektivitas kerja dan sama-sama menggunakan tempat penelitian di rumah sakit	Perbedaan Bisma Ayodha Kurniawan Putra dan Catharina Aprilia Hellyani dengan penelitian ini yaitu pada penelitian Bisma Ayodha Kurniawan Putra dan Catharina Aprilia Hellyani hanya terdapat 1 variabel X sedangkan pada penelitian ini terdapat 3 variabel X, pada penelitian Bisma Ayodha Kurniawan Putra dan Catharina Aprilia Hellyani objek penelitian tidak terbatas pada perawat sedangkan pada penelitian ini terbatas pada karakteristik responden yaitu perawat serta pada penelitian Bisma Ayodha Kurniawan Putra dan Catharina Aprilia Hellyani menggunakan metode penelitian <i>literature review</i> sedangkan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif
9	Aydogdu (2023)	<i>The Impact of Organizational Culture on Nursing Work Effectiveness: A Comprehensive Analysis</i>	Persamaan penelitian Aydogdu dengan penelitian ini yaitu salah satunya untuk sama-sama mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja, sama-sama	Perbedaan penelitian Aydogdu dengan penelitian ini yaitu pada penelitian Aydogdu menggunakan metode penelitian literatur ilmiah sedangkan pada penelitian ini yaitu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			ingin mengetahui efektifitas kerja pada perawat serta sama-sama menggunakan objek penelitian yaitu perawat	menggunkan metode penelitian kuantitatif, pada penelitian Aydogdu tidak terdapat sampel penelitian sedangkan pada penelitian ini terdapat sampel penelitian untuk dilakukan pengambilan data kuesioner dan pada penelitian Aydogdu tidak dilakukan uji analisis data sedangkan pada penelitian ini dilakukan uji analisis data
10	Fitrah Reynaldi, Safrizal, Susy Sriwahyuni dan Zakiyuddin (2021)	<i>The Influence of Organizational Culture on The Work effectiveness of Nurses in Annisa Hospital Tangerang</i>	Persamaan penelitian Fitrah Reynaldi, Safrizal, Susy Sriwahyuni dan Zakiyuddin dengan penelitian ini yaitu salah satunya untuk sama-sama mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja, pada variabel Y adalah efektivitas kerja dan sama-sama menggunakan tempat penelitian di rumah sakit	Perbedaan penelitian Fitrah Reynaldi, Safrizal, Susy Sriwahyuni dan Zakiyuddin dengan penelitian ini yaitu pada penelitian Fitrah Reynaldi, Safrizal, Susy Sriwahyuni dan Zakiyuddin terdapat 1 variabel X sedangkan pada penelitian ini terdapat 3 variabel X, pada penelitian Fitrah Reynaldi, Safrizal, Susy Sriwahyuni dan Zakiyuddin merupakan penelitian survey dengan pendekatan eksplanatori sedangkan pada penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif serta pada

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
				penelitian Fitrah Reynaldi, Safrizal, Susy Sriwahyuni dan Zakiyuddin bertempat di RS. Annisa Tangerang sedangkan pada penelitian ini bertempat di RS. Hawari Essa Kab. Tegal

Kerangka Pemikiran Konseptual

Menurut Sugiyono (2013:60) menyimpulkan “kerangka berfikir adalah suatu model konseptual yang menjelaskan bagaimana teori tersebut berhubungan dengan segala macam faktor yang telah atau sudah diidentifikasi yakni menyatakan bahwa seseorang peneliti harus menguasai teori-teori ilmiah yakni sebagai dasar bagi argumentasi di dalam menyusun kerangka pemikiran yang membuahkan hipotesis”.

Kerangka pemikiran konseptual adalah suatu model konseptual yang digunakan untuk menggambarkan bagaimana berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah penting yang berhubungan dengan teori. Berdasarkan tinjauan landasan teoritis dan penelitian terdahulu dapat dibentuk kerangka pemikiran untuk menunjukkan hubungan antara variabel independent yang terdiri dari variabel Komunikasi Internal (X1), Iklim Organisasi (X2), Budaya Organisasi (X3) dan variabel dependent yaitu Efektivitas Kerja (Y).

1. Keterikatan Antara Variabel Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kerja

Efektifitas kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja yaitu komunikasi internal. Komunikasi internal merupakan salah satu media untuk mengkomunikasikan budaya perusahaan kepada seluruh karyawan yang ada di perusahaan (Prasetya & Kartikawangi, 2021). 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, 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).

2. Keterikatan Antara Variabel Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja

Faktor lain yang mempengaruhi efektifitas kerja yaitu 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 menumbuh 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).

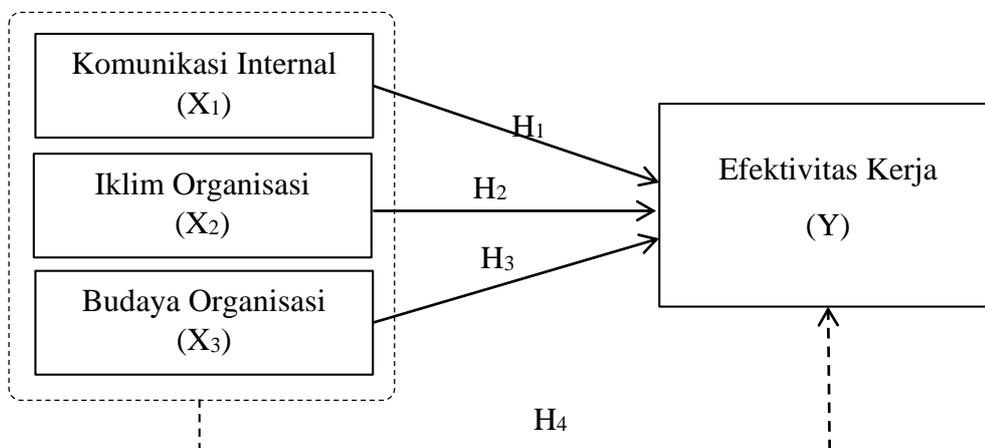
3. Keterikatan Antara Variabel Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja

Budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja perawat. Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi-asumsi dasar yang berkenaan dengan kepercayaan, nilai, dan tingkahlaku 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 (Tuala, 2020). 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 (Aydogdu, 2024)

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). Terdapat pengaruh signifikan dan positif dari Budaya Organisasi terhadap efektifitas kerja karyawan pada RSUD Daya Makassar artinya Efektifitas kerja Karyawan di Rumah Sakit Daya Makassar ini meningkat karena memiliki budaya organisasi yang baik (Bilqis et al., 2023). Hasil analisis bivariat menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin, inisiatif, daya tanggap, komunikasi dan kolaborasi (Budaya Organisasi) dengan efektivitas kerja perawat instalasi rawat inap RS Annisa Hospital (Reynaldi et al., 2021).

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Konseptual



Keterangan :

- > = Garis Parsial
-----> = Garis Simultan

Hipotesis

Berdasarkan teori dan hasil kerangka pemikiran yang telah dikemukakan oleh peneliti, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap efektivitas kerja perawat di Rumah Sakit Hawari Essa Kab. Tegal
- H2 : Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap efektivitas kerja perawat di Rumah Sakit Hawari Essa Kab. Tegal
- H3 : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja perawat di Rumah Sakit Hawari Essa Kab. Tegal
- H4 : Terdapat pengaruh komunikasi internal, iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja perawat di Rumah Sakit Hawari Essa Kab. Tegal

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Siyoto & Sodik (2015:17) metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Sedangkan menurut Suliyanto (2018:20) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan.

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu berupa data- data yang mewujudkan dengan angka-angka hasil perhitungan atau pengukuranyang berhubungan dengan komunikasi internal, iklim organisasi, budaya organisasi dan efektivitas kerja perawat melalui data kuosioner.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber data pertama (Suliyanto, 2018:156).

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Siyoto & Sodik (2015:17) populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Suliyanto (2018:181) populasi merupakan keseluruhan objek yang hendak diteliti karakteristiknya. Berdasarkan pengertian populasi tersebut, populasi yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 52 perawat.

Tabel 6
Jumlah Perawat Rumah Sakit Hawari Essa

No	Unit Kerja/Bagian	Jumlah Perawat
1	Instalasi Gawat Darurat (IGD)	10
2	Poliklinik	5
3	Intensif Care Unit (ICU)	5
4	Perinatologi	5
5	Rawat Inap Kelas 1,2 dan 3	11
6	Rawat Inap VVIP	5
7	Instalasi Bedah Sentral	4
8	Ruang Sterilisator Alat	1
9	Manajemen Keperawatan	2
10	Perawat Pencegahan Infeksi	1
11	Nifas	3
Total		52

Sumber : Rumah Sakit Hawari Essa Kab. Tegal

2. Sampel

Menurut Siyoto & Sodik (2015:17) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013:85).

Definisi Konseptual dan Variabel Operasionalisasi

1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan konsep yang digunakan dalam penelitian yang menjelaskan definisi variabel berdasarkan teori dengan indikator yang jelas dalam permasalahan yang hendak diteliti. Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel independen dan dependen. Variabel independennya adalah Komunikasi Internal, Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi sedangkan variabel dependennya adalah Efektivitas Kerja. Maka dapat dikemukakan beberapa definisi konseptual dari masing-masing variabel yaitu antara lain:

a. Variabel *Dependent* (Y)

1) Efektivitas Kerja

Secara sederhana efektivitas kerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk melakukan sesuatu tepatpada sasaran dan merupakan unsur pokok aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya (Bormasa, 2022:2).

b. Variabel *Independent* (X)

1) Komunikasi Internal (X_1)

Komunikasi internal yaitu komunikasi dalam suatu organisasi selalu 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 (Riinawati, 2019:50).

2) Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah lingkungan dimana para karyawan suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka (Widyanti and Basuki, 2021:96)

3) Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi-asumsi dasar yang berkenaan dengan kepercayaan, nilai, dan tingkahlaku yang diciptakan dan dikembangkan oleh suatu oraganisasi 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 (Tuala, 2020:4).

2. Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional variabel penelitian adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Suliyanto, 2018:182).

Berikut adalah operasionalisasi variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 7
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item	Skala	Sumber
Efektivitas Kerja (Y)	Loyalitas kerja	Rasa kesetian	1	Likert	Bormasa (2022:2)
		Tanggung jawab yang tinggi	2		
	Ketepatan waktu	Kemampuan untuk cepat	3		
		Menepati janji sesuai waktu yang ditentukan	4		

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item	Skala	Sumber
	Kreativitas kerja	Menyerahkan tugas sesuai waktu yang ditentukan	5,6		
		Memecahkan masalah	7		
		Ide baru atau inovasi	8		
	Prestasi kerja	Hasil kerja yang baik secara kualitas	9		
		Hasil kerja yang baik secara kuantitas	10		
Komunikasi Internal (X1)	Komunikasi vertikal	Komunikasi dari pimpinan kepada bawahan	1,2	Likert	Rinawati, (2019:50)
		Komunikasi vertikal juga komunikasi antara bawahan kepada atasan	3,4,5		
	Komunikasi Horizontal	Komunikasi antara anggota staf dengan anggota staf	6,7,8,9,10		
Iklim Organisasi (X2)	Tanggung Jawab	Perasaan menjadi pimpinan bagi diri sendiri	1	Likert	Widyanti and Basuki (2021:96)
		Mengetahui akan pekerjaannya	2		
	Identitas	Perasaan memiliki perusahaan	3		
		Diterima dalam kelompok	4		
	Kehangatan	Suasana kerja yang bersahabat	5		
		Persahabatan dalam kelompok yang informal	6		
		Hubungan yang baik antar rekan kerja	7		
	Dukungan	Saling menolong antara atasan dan karyawan	8		
		Saling membutuhkan antara atasan dan bawahan	9		
	Konflik	Perbedaan pendapat	10		

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item	Skala	Sumber
Budaya Organisasi (X3)	Inovasi dan Pengambilan Resiko	Inovatif dalam pekerjaan	1	Likert	Robbins dalam Tuala (2020:4)
		Mengambil resiko dalam tanggung jawab pekerjaan	2		
	Perhatian	Analisis tugas	3		
		Perhatian terhadap hal yang lebih rinci	4		
	Orientasi Hasil	Perhatian pada hasil	5		
		Proses yang digunakan untuk mencapai hasil	6		
	Orientasi Tim	Diorganisasikan dalam tim-tim kerja	7		
		Membantu sesama individu	8		
	Kegresifan	Kompetitif	9		
	Kemantapan	Menekankan dipertahankannya <i>status quo</i> (kondisi saat ini)	10		

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2013:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawabannya Suliyanto (2018:167). Untuk memperoleh data yang diperlukan, digunakan skala likert untuk mengukur nilai jawaban responden. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian

indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2019:146). Tanggapan responden dibagi menjadi 5 kategori penilaian, dengan masing-masing pertanyaan diberi skor pada skala 1 sampai 5.

Penjelasan jawaban sebagai berikut :

Tabel 8
Skala Likert

Skala	Jenis Jawaban	Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2019)

2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Secara sederhana dapat diartikan bahwa wawancara (*interview*) adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara (*interviewer*) dan sumber informasi atau orang yang diwawancarai (*interviewee*) melalui komunikasi langsung (Yusuf, 2014:372).

Sedangkan menurut Suliyanto (2018:164) wawancara merupakan teknik pengambilan data dimana peneliti langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi dari responden.

3. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan indra, sehingga tidak hanya dengan pengamatan menggunakan mata saja . mendengarkan,

mencium, mengecap meraba termasuk salah satu bentuk dari observasi (Suliyanto, 2018:166).

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Menurut Suliyanto (2018:233) validitas instrumen adalah tingkat ketepatan dan kecepatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrument penelitian yang valid artinya instrumen tersebut mampu mengukur apa yang harus diukur dengan tepat dan cermat atau dapat memberikan informasi tentang nilai variabel yang diukur dengan tepat dan cermat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Untuk menguji validitas instrumen penelitian digunakan teknik Korelasi *product moment*.

Arikunto (2013:213) menyatakan bahwa “Untuk menguji validitas instrumen penelitian digunakan teknik korelasi *product moment* yang dirumuskan sebagai berikut :

Rumus:

$$r_{xy} = \frac{n (\sum xy) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N (\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{N (\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

N = Jumlah sampel

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variabel x dan y

$\sum x$ = Jumlah dari kuadrat nilai x

$\sum y$ = Jumlah dari kuadrat nilai y

$(\sum x)^2$ = Jumlah nilai x kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$ = Jumlah nilai y kemudian dikuadratkan

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Besarnya r_{tabel} adalah $n = 52$. *Degree of freedom* (df) atau derajat kebebasan adalah jumlah variabel independen yang dapat diperkirakan dalam analisis statistik sehingga dapat diketahui banyaknya item yang dapat dipilih secara acak sebelum batasan harus diterapkan. Rumus *Degree of freedom* (df) = $n - 1$ maka $52 - 1$. Tingkat signifikansi 5% yaitu 0,361.

Jika r hasil positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka variabel tersebut dinyatakan valid. Jika r hasil tidak positif dan $r_{hitung} < r_{hitung}$, maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebagai suatu instrumen yang cukup reliabel untuk digunakan sebagai instrumen pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak cenderung mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang reliabel pula. Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan untuk diuji (Arikunto, 2013). Untuk mengetahuinya, maka dapat digunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varien Butir

k = Jumlah butir pertanyaan

σ_t^2 = Jumlah varian total

Dapat disimpulkan dari rumus tersebut adalah “suatu instrumen variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha yang dihasilkan adalah $\geq 0,60$ dan instrument tidak reliabel bila nilai *cronbach alpha* yang dihasilkan adalah $< 0,60$ ” (Suliyanto, 2018:213).

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dan analisis deskriptif bertujuan agar data mentah lebih mudah dipahami. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Metode Suksestif Interval (MSI)

MSI merupakan proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Data yang diperoleh dari hasil angket yang berbentuk data ordinal harus ditransformasikan menjadi data interval melalui MSI

Menurut Suliyanto (2018) adapun langkah-langkah menggunakan MSI sebagai berikut :

- a. Perhatikan frekuensi pada setiap butir jawaban masing-masing kategori dari kuesioner yang disebar.
- b. Pada setiap item tentukan berapa orang yang mendapatkan skor 1, 2, 3, 4, 5 (dengan 5 jawaban) yang disebut frekuensi.
- c. Menentukan proporsi dengan cara membagi setiap frekuensi dari setiap butir jawaban dengan banyaknya responden.

- d. Hitung proporsi kumulatif dengan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan per kolom skor
- e. Menggunakan tabel kumulatif kurva normal, hitung nilai Z untuk setiap butir jawaban berdasarkan nilai frekuensi kumulatif yang telah diperoleh dengan ketentuan sebagai berikut:
 - 1) Mengasumsikan proporsi kumulatif (PK) menyebar dengan mengikuti sebaran normal baku (Z).
 - 2) Apabila proporsi kumulatif (PK) > 0,5 maka digunakan nilai PK= 1 – PK_n (n= 1,2,...5)
- f. Menentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh dengan menggunakan tabel ordinat kurva normal.
- g. Menentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$SV = \frac{(\text{Density at lower limit}) - (\text{Density at upper limit})}{(\text{Area below upper limit}) - (\text{Area below lower limit})}$$

Keterangan :

Density at Lower Limit : Kepadatan batas bawah

Density at Upper Limit : Kepadatan batas atas

Area Below Upper Limit : Daerah di bawah batas atas

Area Below Lower Limit : Daerah di bawah batas bawah

- h. Setelah menentukan *Scala Value* nilai skala ordinal ke interval, yaitu nilai SV yang nilainya terkecil (harga negative yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1 (satu). Setelah mendapatkan nilai *Transformed Scala Value*, nilai tersebut merupakan skala interval.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk mengetahui kelayakan model analisis regres yang digunakan dalam penelitian ini.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas memiliki tujuan untuk memastikan apakah variabel residual model regresi memperoleh distribusi normal. Uji-t dan Uji-f dikenal untuk memperkirakan residual yang terdistribusi normal. Jika asumsi yang dparkan tidak dipatuhi, maka uji statistik untuk ukuran sampel kecil akan salah. Ada dua cara untuk menentukan apakah residu terdistribusi secara teratur yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) uji multikolinearitas bertujuan untuk menilai ada tidaknya hubungan antar variabel bebas dalam model regresi ini. Model regresi yang baik seharusnya tidak dilakukannya korelasi antar hubungan variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel itu tidak sesuai ortogonal. Variabel ortogonal merupakan variabel bebas yang nilai dari korelasi antar sesama variabel bebas adalah 0 (nol). Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai *variance inflation factor* (VIF) ≥ 10

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas dikembangkan agar dapat melihat apakah residual pada model regresi mempunyai varians yang tidak sama dari satu observasi ke observasi berikutnya. Homoskedastisitas didefinisikan sebagai

adanya variasi residual dari satu pengamatan terhadap pengamatan berikutnya, sedangkan heteroskedastisitas didefinisikan sebagai tidak adanya varians residual.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier menunjukkan adanya korelasi antara pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Untuk dapat mendeteksi ada tidaknya autokorelasi, dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson (DW Test). Uji DW Test hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya konstanta dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel dependen (Ghozali, 2018).

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018:248) berpendapat bahwa “Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat”. Hasil dari analisis regresi linier

berganda akan menguji seberapa besar pengaruh komunikasi internal, iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap efektifitas kerja. Berikut ini merupakan persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2019:307) sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan :

Y = Efektivitas Kerja

a = Konstanta

$\beta_{1,2,3}$ = Koefisien regresi

X_1 = Komunikasi Internal

X_2 = Iklim Organisasi

X_3 = Budaya Organisasi

e = Error (Variabel pengganggu)

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya dari variabel independent terhadap variabel dependent. Maka dapat diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan :

a. Uji t (Uji Parsial)

(Ghozali, 2018) menyatakan bahwa uji t digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antara variabel independent dan dependent, apakah variabel independent yaitu kompetensi, pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh secara individual terhadap variabel dependent yaitu kinerja pegawai. Langkah-langkah dalam melakukan uji t adalah :

1) Menentukan formulasi hipotesis statistic dan hipotesis alternatifnya.

a) Rumusan hipotesis nihil dan alternatif untuk variabel Komunikasi Internal terhadap Efektivitas Kerja.

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, artinya Komunikasi Internal tidak berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja.

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya Komunikasi Internal berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja.

b) Rumusan hipotesis nihil dan alternative untuk variabel Iklim Organisasi terhadap Efektivitas Kerja.

$H_0 : \beta_2 \neq 0$, artinya Iklim Organisasi tidak berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja.

$H_a : \beta_2 \neq 0$, artinya Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja.

c) Rumusan hipotesis nihil dan alternatif untuk variabel Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja.

$H_0 : \beta_3 \neq 0$, artinya Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja.

$H_a : \beta_3 \neq 0$, artinya Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja.

2) Menentukan taraf signifikan

Taraf signifikan adalah batas toleransi dalam menerima kesalahan dari hasil hipotesis terhadap nilai parameter solusinya. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$).

3) Kriteria pengujian

Kriteria untuk menerima atau menolak hipotesis adalah :

H_0 diterima jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$

H_0 ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$



Gambar 2
Kurva Penerimaan Hipotesis Pada Uji t

4) Menghitung nilai t hitung

Menurut Sugiyono (2019:184) syarat untuk menguji nilai signifikan

$$S_{b1} = \frac{S_{X_1.X_2}}{\sqrt{[\sum x_1^2 - n \cdot \bar{x}_1^2] [1 - (r_{x_1.x_2})^2]}}$$

menggunakan rumus sebagai berikut:

$$S_{b2} = \frac{S_{X_1.X_2}}{\sqrt{[\sum x_1^2 - n \cdot \bar{x}_1^2] [1 - (r_{x_1.x_2})^2]}}$$

Menentukan nilai deviasi standar dengan rumus :

$$S_{yx} = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a \cdot \sum Y - b \cdot \sum X}{n-2}}$$

Menurut Sugiyono (2019:268) Menentukan Nilai t_{hitung} dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{\beta_i}{S_{\beta_i}}$$

Keterangan :

T = Besarnya t_{hitung}

β_i = Koefisien regresi variabel

S_{β_i} = Standar eror variabel

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikan variabel Komunikasi Internal, Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh secara bersama-sama/simultan terhadap variabel Efektivitas Kerja petugas paramedis Rumah Sakit Hawari Essa Tegal dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} yang memiliki tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$).

1) Uji hipotesis

$H_0 = \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$, yang artinya Komunikasi Internal, Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi tidak

berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja.

$H_a = \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$, yang artinya Komunikasi Internal, Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja.

2) Level Of Significance

Level Of Significance yaitu untuk mengetahui signifikansi dari koefisien korelasi yang diperoleh, menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05 atau ($\alpha = 5\%$).

3) Kriteria Uji

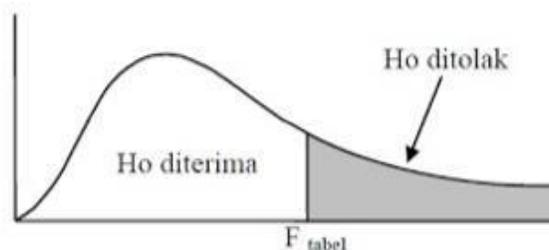
Kriteria Pengujian Hipotesis :

a) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 ditolak

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Komunikasi Internal, Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap variabel Efektivitas Kerja.

b) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_0 diterima

Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Komunikasi Internal, Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap variabel Efektivitas Kerja.



Gambar 3
Kurva Penerimaan Hipotesis Pada Uji F

4) Menghitung nilai F

Menentukan F_{hitung} dengan format sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{JK_{reg} / k}{JK_{res} / (n-k-1)}$$

Keterangan :

JK_{reg} = Jumlah kuadrat regresi

JK_{res} = Jumlah kuadrat residu

k = Jumlah variabel independent

n = Jumlah sampel

Dimana :

Menghitung jumlah kuadrat X Y dengan rumus :

$$JK_{X_1 Y} = \sum X^2 Y - \frac{\sum X_1 \sum Y}{N}$$

Menghitung jumlah kuadrat total dengan rumus :

$$JK_{X_1} = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}$$

Menghitung jumlah kuadrat regresi dengan rumus :

$$JK_{reg} = b (JK_{X_1 Y})$$

Menghitung jumlah kuadrat residu dengan rumus :

$$JK_{res} = JK_{Y} - JK_{reg}$$

5) Kesimpulan

H_0 : diterima atau ditolak

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh yang sempurna atau tidak, yang menunjukkan apakah perubahan variabel bebas (Komunikasi

Internal, Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi) diikuti oleh variabel terikat (Efektivitas Kerja) pada proporsi yang sama. Pengujian ini dengan melihat nilai R Square (R^2). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Selain itu, nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen (Ghozali, 2018). Adapun rumus koefisien determinasi dapat ditentukan dengan:

Rumus :

$$R^2 = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

r = Nilai Koefisien Korelasi