

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Pengujian Instrumen Penelitian

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas sering di gunakan untuk menghitung keakuratan pernyataan yang akan di berikan kepada responden dalam suatu kuesioner. Untuk mengetahui validitas masing-masing item pada instrumen dapat di lihat dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$  dengan signifikansi 0,05. Hasil dari uji validitas yang di peroleh melalui kuesioner dapat di lihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Validitas Efektifitas Kerja (Y)**

Efektifitas Kerja (Y)	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Y.1	0,872	0.361	Valid
Y.2	0,925	0.361	Valid
Y.3	0,951	0.361	Valid
Y.4	0,951	0.361	Valid
Y.5	0,864	0.361	Valid
Y.6	0,872	0.361	Valid
Y.7	0,925	0.361	Valid
Y.8	0,951	0.361	Valid
Y.9	0,872	0.361	Valid
Y.10	0,925	0.361	Valid
Y.11	0,951	0.361	Valid
Y.12	0,925	0.361	Valid
Y.13	0,951	0.361	Valid
Y.14	0,872	0.361	Valid
Y.15	0,925	0.361	Valid
Y.16	0,951	0.361	Valid
Y.17	0,872	0.361	Valid
Y.18	0,925	0.361	Valid

Sumber : Data SPSS 2024

Berdasarkan pada data di atas menunjukkan bahwa semua butir item pertanyaan yang berjumlah 18 ini dinyatakan valid, karena  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Sehingga semua pertanyaan pada variabel Efektifitas Kerja (Y) dinyatakan layak dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Validitas Komunikasi Internal (X<sub>1</sub>)**

Komunikasi Internal (X <sub>1</sub> )	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X 1.1	0,469	0.361	Valid
X 1.2	0,442	0.361	Valid
X 1.3	0,548	0.361	Valid
X 1.4	0,701	0.361	Valid
X 1.5	0,786	0.361	Valid
X 1.6	0,786	0.361	Valid
X 1.7	0,808	0.361	Valid
X 1.8	0,808	0.361	Valid
X 1.9	0,597	0.361	Valid
X 1.10	0,672	0.361	Valid

Sumber : Data SPSS 2024

Berdasarkan pada data di atas menunjukkan bahwa semua butir item pertanyaan yang berjumlah 10 ini dinyatakan valid, karena  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Sehingga semua pertanyaan pada variabel Komunikasi Internal (X<sub>1</sub>) dinyatakan layak dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi (X<sub>2</sub>)**

Iklim Organisasi (X <sub>2</sub> )	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X 2.1	0,894	0.361	Valid
X 2.2	0,723	0.361	Valid
X 2.3	0,803	0.361	Valid
X 2.4	0,911	0.361	Valid
X 2.5	0,836	0.361	Valid
X 2.6	0,904	0.361	Valid

X 2.7	0,944	0.361	Valid
X 2.8	0,855	0.361	Valid
X 2.9	0,862	0.361	Valid
X 2.10	0,873	0.361	Valid
X 2.11	0,904	0.361	Valid
X 2.12	0,944	0.361	Valid
X 2.13	0,855	0.361	Valid
X 2.14	0,862	0.361	Valid
X 2.15	0,873	0.361	Valid
X 2.16	0,836	0.361	Valid
X 2.17	0,904	0.361	Valid
X 2.18	0,944	0.361	Valid
X 2.19	0,855	0.361	Valid
X 2.20	0,862	0.361	Valid

Sumber : Data SPSS 2024

Berdasarkan pada data di atas menunjukkan bahwa semua butir item pertanyaan yang berjumlah 20 ini dinyatakan valid, karena  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Sehingga semua pertanyaan pada variabel Iklim Organisasi ( $X_2$ ) dinyatakan layak dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

**Tabel 12**  
**Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi ( $X_3$ )**

Budaya Organisasi ( $X_3$ )	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X 2.1	0,910	0.361	Valid
X 2.2	0,710	0.361	Valid
X 2.3	0,924	0.361	Valid
X 2.4	0,906	0.361	Valid
X 2.5	0,910	0.361	Valid
X 2.6	0,907	0.361	Valid
X 2.7	0,910	0.361	Valid
X 2.8	0,710	0.361	Valid
X 2.9	0,924	0.361	Valid
X 2.10	0,906	0.361	Valid
X 2.11	0,906	0.361	Valid
X 2.12	0,907	0.361	Valid
X 2.13	0,936	0.361	Valid
X 2.14	0,907	0.361	Valid
X 2.15	0,881	0.361	Valid
X 2.16	0,906	0.361	Valid

X 2.17	0,906	0.361	Valid
X 2.18	0,907	0.361	Valid
X 2.19	0,907	0.361	Valid
X 2.20	0,936	0.361	Valid

Sumber : Data SPSS 2024

Berdasarkan pada data di atas menunjukkan bahwa semua butir item pertanyaan yang berjumlah 20 ini dinyatakan valid, karena  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Sehingga semua pertanyaan pada variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ ) dinyatakan layak dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas di pergunakan untuk menentukan apakah alat pengumpulan data dapat menunjukkan tingkat akurasi , stabilitas atau konsistensi. Uji reliabilitas di lakukan dengan menggunakan uji *Cronbach Alpha*. Hasil dari uji validitas yang diperoleh melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 13**  
**Uji Reliabilias Variabel**

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
1	Efektifitas Kerja (Y)	0,988	18	Reliabel
2	Komunikasi Internal (X1)	0,836	10	Reliabel
3	Iklim Organisasi (X2)	0,983	20	Reliabel
4	Budaya Organisasi (X3)	0,986	20	Reliabel

Sumber : Data SPSS 2024

Berdasarkan olah data di atas pada variabel Efektifitas Kerja (Y) menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliable karena telah melewati batas koefisien reliabilitas yaitu *Cronbach Alpha* semua variabel

0,982 > 0,60 sehingga untuk selanjutnya setiap item pada masing-masing konsep variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

Berdasarkan olah data di atas pada variabel Komunikasi Internal ( $X_1$ ) menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel karena telah melewati batas koefisien reliabilitas yaitu *Cronbach Alpha* semua variabel 0,746 > 0,60 sehingga untuk selanjutnya setiap item pada masing-masing konsep variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

Berdasarkan olah data di atas pada variabel Iklim Organisasi ( $X_1$ ) menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel karena telah melewati batas koefisien reliabilitas yaitu *Cronbach Alpha* semua variabel 0,980 > 0,60 sehingga untuk selanjutnya setiap item pada masing-masing konsep variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

Berdasarkan olah data di atas pada variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ ) menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel karena telah melewati batas koefisien reliabilitas yaitu *Cronbach Alpha* semua variabel 0,976 > 0,60 sehingga untuk selanjutnya setiap item pada masing-masing konsep variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

## **B. Gambaran Umum Rumah Sakit Hawari Essa**

### **1. Sejarah Pendirian Rumah Sakit Hawari Essa**

Awal didirikannya Rumah Sakit Hawari Essa demi mencukupi layanan kesehatan di Kabupaten Tegal, khususnya masyarakat Kabupaten Tegal bagian selatan. Proses pendirian Rumah Sakit Hawari Essa yaitu pada tahun 2017 sampai dengan 2019. Rumah Sakit Hawari Essa didirikan

oleh 10 pemilik yang mana pemilik tersebut merupakan para dokter yang ada di Kabupaten Tegal maupun di luar Kabupaten Tegal. Para pendiri serta pemilik Rumah Sakit Hawari Essa yaitu dr. Iman Darjito, Sp.PD, dr. Guntur Muhammad Taqwin, Sp.An, dr. Bambang Suprio, Sp.B, dr. Abdul Khanis, Sp.A, dr. Istriyati, M.Kes, dr. Farida Anwari, M.M, dr. Muchamad Nur Aziz, Sp.PD, dr. Jaenudin, Sp.OG, dr. Zufrial Arif, Sp.OG, dr. Muhamad Rifki, Sp.A. Rumah Sakit Hawari Essa mulai beroperasi mulai 1 Juli 2019 sampai dengan saat ini.

## **2. Profil Rumah Sakit Hawari Essa**

Rumah Sakit Hawari Essa berlokasi di jalan Raya Slawi Purwokerto RT01/RW05 Kajen Lebaksiu Kabupaten Tegal. Rumah Sakit Hawari Essa di dirikan di atas tanah seluas 7480 m<sup>2</sup> dengan izin mendirikan rumah sakit nomor 440/17/001/II/2019 yang di kelola oleh PT. Syafira Mulia Medika dengan kepemilikan saham oleh pada owner. Rumah Sakit Hawari Essa merupakan rumah sakit dengan tipe D dengan jumlah 53 bed. Rumah Sakit Hawari Essa memulai pelayanan kesehatan pada bulan juni tahun 2019.

Rumah Sakit Hawari Essa memiliki 6 Poliklinik rawat jalan yaitu : Poliklinik Bedah, Penyakit Dalam, Anak, Kandungan, Syaraf, Telinga Hidung dan Tenggorokan dan Gigi. Rumah Sakit Hawari Essa memiliki beberapa fasilitas pelayanan kesehatan diantaranya : IGD, Rawat Inap, Poliklinik Rawat Jalan, Laboratorium, Radiologi, IBS, ICU (Intensive Care Unit), NICU (Neonatal Intensive Care Unit), PICU (Pedriatic Intensive Care Unit), Perinatologi dan Farmasi.

### **3. Visi Misi dan Moto Rumah Sakit Hawari Essa**

#### **a. Visi Rumah Sakit Hawari Essa**

Visi Rumah Sakit Hawari Essa yaitu “Menjadikan Fasilitas Pelayanan Kesehatan Rujukan yang Berkualitas Bagi Masyarakat Kabupaten Tegal dan Sekitarnya”.

#### **b. Misi Rumah Sakit Hawari Essa**

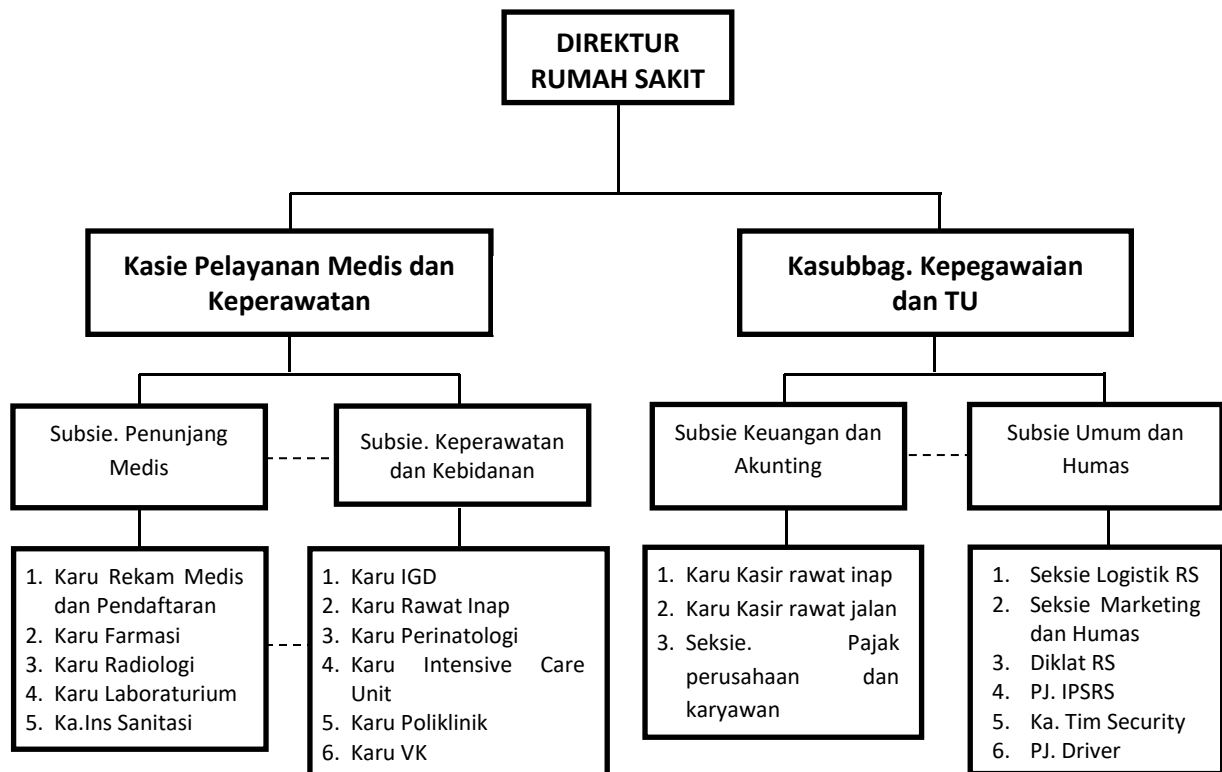
- 1) Memberikan Pelayanan yang Lengkap & Terjangkau Sesuai Standart
- 2) Memberikan Pelayanan yang Cepat, Aman & Ramah Bagi Pelanggan
- 3) Meningkatkan Sumber Daya Secara Optimal dan Berkesinambungan
- 4) Meningkatkan Kemitraan yang harmonis
- 5) Meningkatkan Peran Rumah Sakit Sebagai Tempat Pendidikan & Pelatihan Kesehatan

#### **c. Moto Rumah Sakit Hawari Essa**

Moto dari Rumah Sakit Hawari Essa Kab. Tegal yaitu “Menolong Pasien Dengan Pelayanan Yang Berkualitas”.

#### **d. Struktur Organisasi Rumah Sakit Hawari Essa**

Struktur organisasi sebagai suatu garis hirarki yang mendeskripsikan berbagai komponen yang menyusun perusahaan, dimana setiap individu atau Sumber Daya Manusia pada lingkup perusahaan tersebut kemudian memiliki posisi dan fungsinya masing-masing. Berikut ini adalah struktur organisasi yang terdapat di Rumah Sakit Hawari Essa Kab. Tegal



**Gambar 4 Struktur Organisasi Rumah Sakit Hawari Essa**

Sumber : Data Rumah Sakit Hawari Essa

Peran dan fungsi jabatan yang ada di Rumah Sakit Hawari Essa adalah sebagai berikut:

- 1) Direktur Rumah Sakit merupakan jabatan yang bertanggung jawab terhadap pemegang saham atau pemilik saham yaitu PT. Syafira Mulia Medika terkait kegiatan pelayanan kesehatan dan serta seluruh administrasi umum yang ada di RS. Hawari Essa
- 2) Kasie Pelayanan Medis dan Keperawatan merupakan jabatan yang mengatur dan mengelola kegiatan pelayanan kesehatan baik unit pelayanan medis umum ataupun spesialisik, keperawatan dan kebidanan maupun pelayanan penunjang medis yang ada di RS. Hawari Essa.



- 3) Kasubbag. Kepegawaian dan TU merupakan jabatan yang mengatur dan mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) baik SDM Kesehatan maupun SDM non Kesehatan serta pada kegiatan administrasi umum yang ada di RS. Hawari Essa
- 4) Subsie. Penunjang Medis merupakan jabatan yang mengatur dan mengelola keteraturan serta kesesuaian prosedur kesehatan pada kegiatan pelayanan maupun karyawan di unit penunjang medik seperti unit Rekam Medis dan Pendaftaran, unit Farmasi, unit Radiologi, unit Laboratorium, unit Sanitasi.
- 5) Subsie Keperawatan merupakan jabatan yang mengatur dan mengelola keteraturan serta kesesuaian prosedur kesehatan pada kegiatan pelayanan maupun karyawan keperawatan dan kebidanan seperti Unit IGD, Unit Rawat Inap, Unit Perinatologi, Unit Intensive Care Unit, Unit Poliklinik, Unit VK, Unit IBS.
- 6) Subsie Keuangan dan Akunting merupakan jabatan yang mengatur dan mengelola keteraturan serta kesesuaian prosedur kerja pada kegiatan *cash flow* keuangan serta pendataan kewajiban asuransi karyawan yang ada di RS. Hawari Essa.
- 7) Subsie Umum dan Humas merupakan jabatan yang mengatur dan mengelola keteraturan serta kesesuaian prosedur kerja pada kegiatan ketersediaan logistik rumah sakit, promosi kesehatan dan promosi layanan rumah sakit, pendidikan dan pelatihan baik

eksternal maupun internal, kegiatan maintenance alat dan bangunan yang ada di RS. Hawari Essa

- 8) Karu. Rekam Medis merupakan jabatan yang bertanggung jawab terhadap unit yang mempunyai peran dan fungsi dalam mengolah data pasien menjadi informasi kesehatan yang bermanfaat dalam pengambilan keputusan manajemen.
- 9) Karu. Farmasi merupakan jabatan yang bertanggung jawab terhadap SDM dan unit kefarmasian rumah sakit yang berkaitan dengan obat-obatan pasien
- 10) Karu. Radiologi merupakan jabatan yang bertanggung jawab pengelolaan SDM radiografer dan pelayanan unit radiologi terkait *rontgent* dan ruang USG
- 11) Karu Laboratorium merupakan jabatan yang bertanggung jawab merupakan jabatan yang bertanggung jawab pengelolaan SDM analis kesehatan dan pelayanan unit laboratorium terkait pemeriksaan sampel darah dan pemeriksaan hematologi lainnya
- 12) Ka. Ins. Sanitasi merupakan jabatan yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan instalasi sanitasi rumah sakit yang meliputi : Pemantauan Kualitas Lingkungan, Pengelolaan Limbah dan Penyehatan Air, Sanitasi Ruang, Lingkungan dan Pengendalian Vektor.
- 13) Karu IGD merupakan jabatan yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan SDM perawat di unit IGD dan pengelolaan pelayanan

IGD terkait layanan untuk kebutuhan pasien dalam kondisi gawat darurat yang harus segera mendapatkan penanganan tindakan kedaruratan yang cepat dan tepat.

- 14) Karu Rawat Inap merupakan jabatan yang bertanggung jawab pengelolaan SDM perawat di unit rawat inap dan pengelolaan pelayanan rawat inap terkait pasien yang sedang dilakukan perawatan di ruang rawat inap RS. Hawari Essa
- 15) Karu Perinatologi merupakan jabatan yang bertanggung jawab pengelolaan SDM perawat di unit perinatologi dan pengelolaan pelayanan perinatologi terkait layanan kesehatan bagi bayi baru lahir yang perlu penanganan khusus, pelayanan diberikan pada usia 0 – 28 hari terutama bayi dengan risiko tinggi.
- 16) Karu *Intensive Care Unit* merupakan jabatan yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan SDM perawat di unit *Intensive Care Unit* dan pengelolaan pelayanan *Intensive Care Unit* terkait perawatan pasien yang dalam masa pengawasan intensif.
- 17) Karu. Poliklinik merupakan jabatan yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan SDM perawat dan bidan di unit poliklinik rawat jalan dokter spesialis dan pengelolaan pelayanan poliklinik terkait konsultasi pasien rawat jalan.
- 18) Karu. IBS merupakan jabatan yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan SDM perawat di unit instalasi bedah sentral dan pengelolaan pelayanan tindakan operasi kepada pasien.

- 19) Karu. VK merupakan jabatan yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan SDM bidan di unit kamar bersalin terkait pelayanan asuhan kebidanan pada pasien bersalin.
- 20) Karu. Kasir Rawat Inap merupakan jabatan yang bertanggung jawab untuk pengelolaan uang masuk oleh pasien rawat inap, perinatologi, instalasi bedah sentral, VK dan ICU
- 21) Karu. Kasir Rawat Jalan merupakan jabatan yang bertanggung jawab pengelolaan uang masuk oleh pasien rawat jalan IGD dan Poliklinik rawat jalan
- 22) Seksie Pajak Perusahaan dan Karyawan merupakan jabatan yang bertanggung jawab pengelolaan pajak rumah sakit dan pajak penghasilan oleh karyawan yang dikenai pajak
- 23) Seksie Logistik Rumah Sakit merupakan jabatan yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan bahan untuk kegiatan operasional yang sifatnya habis pakai misalnya persediaan logistik di rumah sakit yaitu ada; dapur, farmasi, laboraturium, air, alat tulis kantor (ATK), kerumah tanggaan (listrik, sabun, tisu, sapu, karbol), dan laundry.
- 24) Seksie Marketing dan Humas merupakan jabatan yang bertanggung jawab dalam promosi pelayanan rumah sakit kepada masyarakat serta sebagai penghubung antara rumah sakit dengan lembaga pemerintah, lembaga pemerintah dengan Lembaga-lembaga non pemerintah, lembaga pemerintah dengan media dan antara Lembaga pemerintah serta masyarakat luas.

- 25) Seksi Diklat RS merupakan jabatan yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan pendidikan dan pelatihan yang ada di rumah sakit, baik pendidikan dan pelatihan untuk karyawan maupun pendidikan dan pelatihan untuk non karyawan dimana rumah sakit sebagai tempat pendidikan dan pelatihan
- 26) PJ. IPSRS merupakan jabatan yang bertanggung jawab terhadap kegiatan teknis instalasi, pemeliharaan dan perbaikan, agar fasilitas yang menunjang pelayanan kesehatan di rumah sakit yaitu sarana, prasarana dan peralatan alat kesehatan RS selalu berada dalam keadaan layak pakai guna menunjang pelayanan kesehatan yang paripurna dan prima kepada pelanggan.
- 27) Ka. Tim Security merupakan jabatan yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan pelaksanaan tugas SDM security dalam menjaga keamanan di lingkungan rumah sakit
- 28) PJ. Driver merupakan jabatan yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan pelaksanaan tugas SDM driver dalam kegiatan operasional penggunaan kendaraan operasional rumah sakit dan ambulance rumah sakit

### **C. Hasil Pengumpulan Data**

#### **1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan hasil penelitian di diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di sajikan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 14**  
**Jenis Kelamin Responden**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	17	34%
2	Perempuan	35	66%
<b>Total</b>		52	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa terdapat terdapat responden laki-laki yaitu 17 responden dengan hasil presentase sebanyak 34% dan terdapat responden perempuan yaitu 35 responden dengan hasil presentae sebanyak 66%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas perawat Rumah Sakit Hawari Essa Kab. Tegal berjenis kelamin perempuan dengan hasil presentase sebanyak 66%.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian di diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia di sajikan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 15**  
**Usia Responden**

No.	Usia Responden	Jumlah	Presentase
1	20 – 24 Tahun	24	48%
2	25 – 29 Tahun	12	23%
3	30 – 34 Tahun	7	13%
4	35 – 39 Tahun	5	10%
5	40 – 44 Tahun	1	1,5%
6	45 – 49 Tahun	2	3%
7	> 50 Tahun	1	1,5%
<b>Total</b>		52	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang berumur 20 – 24 Tahun sebanyak 24 orang dengan hasil presentase sebesar 48%, responden yang berumur 25 – 29 Tahun sebanyak 12 orang dengan hasil presentase sebesar 23%, responden yang berumur 30 – 34 tahun sebanyak 7 orang dengan hasil presentase sebesar 13%, responden yang berumur 35 – 39 tahun sebanyak 5 orang dengan hasil presentase sebesar 10%, responden yang berumur 40 – 44 tahun sebanyak 1 orang dengan hasil presentase sebesar 1,5%, responden yang berumur 45 – 49 tahun sebanyak 2 orang dengan hasil presentase sebesar 3% dan responden yang berumur > 50 tahun sebanyak 1 orang dengan hasil presentase sebesar 1,5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas perawat Rumah Sakit Hawari Essa berumur 20 – 24 tahun sebanyak 24 orang dengan hasil presentase sebesar 48%.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian di diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan di sajikan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 16**  
**Pendidikan Responden**

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1	D III	32	61,5%
2	D IV	4	7,7%
3	S1/S1 Keatas	16	30,8%
<b>Total</b>		52	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas menurut pendidikan terakhir DIII berjumlah 32 orang dengan hasil presentase sebesar 61,5%, pendidikan terakhir D IV berjumlah 4 orang dengan hasil presentase sebesar 7,7% dan untuk S1/S1

Keatas berjumlah 16 dengan hasil presentase sebanyak 30,8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas perawat Rumah Sakit Hawari Essa memiliki tingkat pendidikan D III dengan jumlah 32 responden dengan hasil presentase sebesar 61,5%.

#### 4. Karakteristik Respdnen Berdsarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh karakteristik responden berdasarkan masa kerja disajikan dalam sebuah tabel sebagai berikut :

**Tabel 17**  
**Masa Kerja Responden**

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentas
1	< 1 Tahun	2	3,8%
2	1 – 2 Tahun	17	32,7
3	3 – 4 Tahun	33	63,5%
<b>Total</b>		52	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas menurut karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 2 orang dengan hasil presentase sebesar 3,8%, untuk masa kerja 1 – 2 Tahun berjumlah 17 dengan hasil presentase sebanyak 32,7% dan untuk masa kerja 3 – 4 Tahun berjumlah 33 dengan hasil presentase sebanyak 63,5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas perawat Rumah Sakit Hawari Essa memiliki masa kerja 3 – 4 tahun dengan jumlah 33 responden dengan hasil presentase sebesar 63,5%.

### D. Hasil Penelitian

#### 1. Transformasi Data

Berdasarkan langkah-langkah dalam melalukan transformasi data atau *Succesive Inteval* (MSI) maka dapat dilakukan dengan



memperhatikan setiap butir jawaban dari kuesioner yang disebar kepada 44 responden dengan skor 1-5 yang dinyatakan dalam frekuensi :

- 1) Skor 5 = SS (Sangat Setuju)
- 2) Skor 4 = S (Setuju)
- 3) Skor 3 = N (Netral)
- 4) Skor 2 = TS (Tidak Setuju)
- 5) Skor 1 = STS (Sangat Tidak Setuju)

Selanjutnya nilai dari setiap frekuensi 1-5 dibagi dengan 44 responden hasilnya disebut proporsi dan menjumlahkan nilai proporsi tersebut perkolom skor. Untuk lebih jelasnya hasil dari *Method Of Succesive Inteval* (MSI) dapat dilihat pada lampiran penelitian ini.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan dalam memastikan apakah variabel residual model regresi berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang berdistribusi secara normal sehingga data layak untuk di ujikan secara statistik. Jika nilai signifikansi (p) lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji *kolmogorov smirnov* dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 18**  
**Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov**  
***One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test***

	<i>Unstandardized Residual</i>
--	------------------------------------

N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.64664206
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.092
	Positive	.079
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data SPSS 2024

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

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji model regresi dalam menemukan korelasi (independen) antara satu atau semua variabel bebas. Deteksi multikolinearitas pada suatu model dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)  $< 10$  dan nilai Tolerance  $> 0,01$  maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas. Uji multikolinearitas dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

**Tabel 19**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.450	4.301		2.662	.011		
Komunikasi Internal	.395	.066	.547	5.965	.000	.956	1.046
Iklm Organisasi	.255	.068	.342	3.750	.000	.970	1.031
Budaya Organisasi	.245	.064	.354	3.839	.000	.945	1.058

Sumber : Data SPSS 2024

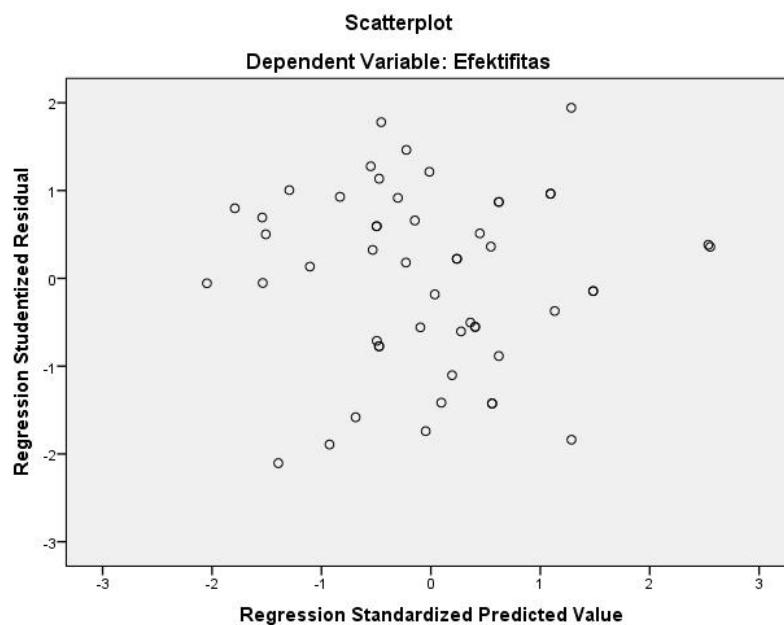
Berdasarkan hasil data di atas dapat diketahui bahwa Komunikasi Internal (X1) memperoleh nilai tolerance 0,956, Iklim Organisasi (X2) memperoleh nilai *tolerance* 0,970 dan Budaya Organisasi (X3) memperoleh nilai *tolerance* 0,945. Semua nilai *tolerance* tersebut masing-masing  $> 0,10$ .

Sementara nilai VIF Komunikasi Internal (X1) 1,046, Iklim Organisasi (X2) 1,031 dan Budaya Organisasi (X3) 1,058. Semua nilai VIF tersebut masing-masing  $< 10,00$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menentukan ketidaksamaan varians selain yang diamati dari sisa pengamatan dalam model regresi.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat sebagai berikut :



**Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Data SPSS 2024

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

#### d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam regresi linear ada korelasi antarkesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada masalah. Hasil uji autokorelasi pada penelitian ini sebagai berikut :

**Tabel 20**  
**Hasil Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.783 <sup>a</sup>	.614	.589	2.728096	1.917

Sumber : Data SPSS 2024

Hasil uji korelasi yang tampak dalam tabel di atas didapatkan nilai DW sebesar 1,917 dengan jumlah variabel independen 3 ( $K = 3$ ) dan jumlah sampel  $N = 52$  diketahui nilai  $dU = 1,6769$  dan nilai  $dL = 1,4339$ , maka  $4 - dL$  ( $4 - 1,4339 = 2,5661$ ). Jika nilai Durbin Watson terletak diantara kolom  $dU < DW < 4 - dL$  maka dikatakan tidak ada gejala autokorelasi. Berdasarkan hasil di atas menunjukkan bahwa

1,6769 < 1,917 < 2,5661 maka dapat disimpulkan tidak ada gejala autokorelasi positif maupun negatif.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi linear berganda dilakukan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui apakah setiap variabel independen berkorelasi positif atau negatif serta hubungan antara variabel independen dan dependen. Hasil uji regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

**Tabel 21**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.450	4.301		2.662	.011
	Komunikasi Internal	.395	.066	.547	5.965	.000
	Iklm Organisasi	.255	.068	.342	3.750	.000
	Budaya Organisasi	.245	.064	.354	3.839	.000

Sumber : Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada kolom *Unstandardized Coefficiens* tertera nilai constanta sebesar 11,450, Komunikasi Internal 0,395, Iklm Organisasi 0,255 dan Budaya Organisasi 0,245 dengan demikian dapat ditulis persamaan regresi menjadi bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = 11,450 + 0,395 X_1 + 0,255 X_2 + 0,245 X_3$$

- 1) Konstanta sebesar 11.450, artinya jika komunikasi internal (X1), iklim organisasi (X2) dan budaya organisai (X3) tidak berubah (konstanta), maka efektifitas kerja (Y) akan tetap konstanta.
- 2) Koefisien regresi dari variabel komunikasi internal (X1) bernilai positif sebesar 0,395, artinya semakin baik komunikasi internal, maka efektifitas (Y) akan meningkat.
- 3) Koefisien regresi dari variabel iklim organisasi (X2) bernilai positif sebesar 0,255, artinya semakin baik iklim organisasi, maka efektifitas kerja (Y) akan meningkat.
- 4) Koefisien regresi dari variabel nilai budaya organisai (X3) bernilai positif sebesar 0,245, artinya jika semakin baik budaya organisasi, maka efektifitas kerja (Y) akan meningkat.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji-t dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen individu terhadap interpretasi variabel dependen. Jika nilai t hitung memiliki tingkat signifikansi 0,05 maka variabel independen memiliki pengaruh parsial terhadap variabel dependen. Hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 22**  
**Hasil Uji Parsial ( Uji t )**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
-------	------------------------------------	----------------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.450	4.301		2.662	.011
Komunikasi Internal	.395	.066	.547	5.965	.000
Iklim Organisasi	.255	.068	.342	3.750	.000
Budaya Organisasi	.245	.064	.354	3.839	.000

Sumber : Data SPSS 2024

a) Variabel Komunikasi Internal (X1)

Berdasarkan tabel di atas hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi komunikasi internal (X1) terhadap efektifitas kerja (Y) adalah 0,000 dan nilai t hitung 5,965. Berdasarkan hal tersebut maka H1 di terima, dengan demikian mengartikan bahwa terdapat pengaruh positif komunikasi internal terhadap efektifitas kerja perawat di Rumah Sakit Hawari Essa Kab. Tegal

b) Variabel Iklim Organisasi (X2)

Berdasarkan tabel di atas hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi iklim organisai (X2) terhadap efektifitas kerja (Y) adalah 0,000 dan nilai t hitung 3,750. Berdasarkan hal tersebut maka H2 di terima, dengan demikian mengartikan bahwa terdapat pengaruh positif iklim organisasi terhadap efektifitas kerja perawat di Rumah Sakit Hawari Essa Kab. Tegal

c) Variabel Budaya Organisasi (X3)

Berdasarkan tabel di atas hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi budaya organisasi (X3) terhadap efektifitas kerja (Y) adalah 0,000 dan nilai t hitung 3,839. Berdasarkan hal tersebut maka H3 di terima, dengan demikian mengartikan bahwa terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap efektivitas kerja perawat di Rumah Sakit Hawari Essa Kab. Tegal

#### b. Uji Simultan (F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel terikat. Hasil uji simultan ( Uji F ) dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 23**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	567.105	3	189.035	25.399	.000 <sup>b</sup>
	Residual	357.240	48	7.443		
	Total	924.345	51			

Sumber : Data SPSS 2024

Dari hasil uji F simultan di atas, menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 25,399 dengan tingkat signifikan 0,000. Maka dapat di simpulkan bahwa komunikasi internal, iklim organisasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap efektifitas kerja.



## 5. Uji Koefisien Determinasi (KD)

Penggunaan koefisien determinasi dilakukan untuk mencari besar variasi suatu variabel bebas dapat menjelaskan keseluruhan variasi variabel bebas. Pengujian ini untuk mengukur pengaruh suatu variabel bebas terhadap kenaikan ketika nilai salah satu variabel berubah. Hasil uji koefisien determinasi ( KD ) dapat di lihat hasilnya sebagai berikut :

**Tabel 24**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (KD)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 <sup>a</sup>	.614	.589	2.728096

Sumber : Data SPSS 2024

Berdasarkan hasil dari tabel di atas bahwa nilai  $r^2$  yaitu 0,589 maka koefisien determinasi (KD) =  $0,589 (r^2) \times 100\%$  sebesar yaitu sebesar 58,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel efektifitas kerja dipengaruhi oleh variabel komunikasi internal, iklim organisasi dan budaya organisasi sebesar 58,9%.

## E. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan di atas dengan menggunakan metode analisis data yang dipilih, maka dapatkan penjelasan sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Efektifitas Kerja Perawat RS. Hawari Essa Kab. Tegal

Berdasarkan tabel di atas hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi komunikasi internal (X1) terhadap efektifitas kerja (Y)

adalah 0,000 dan nilai t hitung 5,965. Hal ini menunjukkan komunikasi internal berpengaruh positif terhadap efektifitas kerja perawat di RS. Hawari Essa Kab. Tegal, sehingga hipotesis di terima.

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini menurut Riinawati (2019:50) komunikasi internal merupakan komunikasi dalam suatu organisasi yang merupakan komunikasi timbal balik demi kepentingan semua pihak dalam organisasi dengan menciptakan menciptakan persamaan pengertian, ide, pemikiran, dan sikap tingkah laku kita terhadap orang lain. jika pelaksanaan komunikasi internal berjalan dengan baik maka efektifitas kerja akan mengalami peningkatan.

Implikasi praktis dalam penelitian ini yaitu efektifitas kerja perawat di RS. Hawari Essa Kab. Tegal akan meningkat apabila perawat tersebut dapat memperbaiki komunikasi antar rekan kerja dengan seluruh unit keperawatan serta memperbaiki komunikasi dengan atasan kerja. Atasan kerja keperawatan juga harus memperhatikan dan selalu mengkomunikasikan pelayanan keperawatan dengan para pelaksana yang ada di RS. Hawari Essa Kab. Tegal.

Hasil penelitian ini telah mendukung beberapa penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Septiana Maulana Sodikin dan Muhardi (2023) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kerja Dokter (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Dustira Cimahi) yang menyatakan komunikasi internal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja dokter pada RS Dustira Cimahi.

Penelitian yang dilakukan oleh Yuyun Rachmayuniawati (2018) tentang Pengaruh Komunikasi Internal dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya yang menyatakan bahwa secara bersama-sama kedua variabel bebas komunikasi internal dan koordinasi memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai sebesar 50,8%. Penelitian yang dilakukan oleh Cen April Yue, Linjuan Rita Men dan Mary Ann Ferguson (2020) tentang *Internal Communication and Emotional Culture on Work Effectiveness Identification in Medical Officer* yang menyatakan bahwa komunikasi internal yang simetris dan penggunaan bahasa yang memotivasi para pemimpin, termasuk bahasa yang memberi makna, empati, dan bahasa pemberi arahan, menginduksi persepsi karyawan tentang budaya emosional positif berupa kegembiraan, cinta persahabatan, kebanggaan, dan rasa syukur, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas kerja

## **2. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Efektifitas Kerja Perawat RS. Hawari Essa Kab. Tegal**

Berdasarkan tabel di atas hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi iklim organisasi (X2) terhadap efektifitas kerja (Y) adalah 0,000 dan nilai t hitung 3,750. Hal ini menunjukkan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap efektifitas kerja perawat di RS. Hawari Essa Kab. Tegal, sehingga hipotesis di terima.

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini menurut Widyanti and Basuki, (2021:96) Iklim organisasi adalah lingkungan dimana para

karyawan suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka, lingkungan kerja atau iklim kerja yang baik mendorong produktivitas karyawan meskipun dengan beban kerja yang cukup tinggi.

Implikasi praktis dalam penelitian ini yaitu efektifitas kerja perawat di RS. Hawari Essa Kab. Tegal akan meningkat apabila para perawat tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dengan memperhatikan terkait tanggung jawab kerja dalam penerapan kewenangan klinis perawat serta dalam penerapan standar operasional prosedur keperawatan. Perawat juga harus lebih memahami terkait identitas diri karyawan, menciptakan hubungan kehangatan antar keperawatan, dukungan sesama perawat dan atasan kerja keperawatan serta dapat meminimalisasi konflik yang terjadi pada unit keperawatan di RS. Hawari Essa.

Hasil penelitian ini telah mendukung beberapa penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Andi Niartiningsih, Nurfitriani dan Nurul Hidayah Nur (2023) tentang Hubungan Iklim Organisasi dengan Efektivitas Kerja Perawat RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan yang menyatakan bahwa terdaapt hubungan iklim organisasi dengan efektivitas kerja perawat di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian yang dilakukan oleh Hamonangan Damanik (2019) tentang Hubungan Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Imelda yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi terhadap efektivitas kerja perawat Rumah Sakit Imelda. Penelitian yang dilakukan

oleh Suriyani, Evi Lusiana dan Sri Hastuti Mulyani (2021) tentang Hubungan Iklim Kerja dengan Efektivitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara iklim kerja dengan efektivitas kerja perawat pelaksana di RS Ibnu Sina Makassar

### **3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektifitas Kerja Perawat RS.**

#### **Hawari Essa Kab. Tegal**

Berdasarkan tabel di atas hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi budaya organisasi (X3) terhadap efektifitas kerja (Y) adalah 0,000 dan nilai t hitung 3,839. Hal ini menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap efektifitas kerja perawat di RS. Hawari Essa Kab. Tegal, sehingga hipotesis di terima.

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini menurut Tuala (2020:4) Budaya organisasi yang diciptakan dan dikembangkan oleh suatu organisasi sebagai dasar dalam menentukan tujuan, konsensus, keunggulan, prestasi (kinerja), inovasi, kesatuan, keakraban dan integritas organisasi yang dijadikan sebagai pedoman bagi para anggota organisasinya untuk berperilaku sama dalam memecahkan masalah organisasi baik di luar maupun di dalam organisasi untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Dengan demikian Budaya organisasi yang kuat mempunyai pengaruh yang besar terhadap efektifitas kerja individu dalam organisasi tersebut

Implikasi praktis dalam penelitian ini yaitu efektifitas kerja perawat di RS. Hawari Essa Kab. Tegal akan meningkat apabila perawat tersebut dapat memperkuat budaya organisasi yang ada terkait inovasi dalam pengambilan resiko seperti berani melakukan tindakan mandiri keperawatan dalam segala kasus pasien yang ada. Perawat dapat memperkuat budaya organisasi dengan lebih perhatian pada tugas tanggung jawab seperti datang kerja tepat waktu, menerapkan *service excellent* pada pasien agar meminimalisasi komplain oleh pasien serta bekerja sesuai standar operasional prosedur keperawatan yang ada. Budaya organisasi pada keperawatan dapat diperkuat dengan mengevaluasi hasil pekerjaan baik evaluasi oleh diri sendiri maupun evaluasi oleh atasan langsung sebagai capaian target kompetensi keperawatan. Budaya organisasi pada keperawatan dapat diperkuat dengan mengutamakan kerjasama tim, lebih kompetitif positif dalam melaksanakan tugas serta meningkatkan kemantapan kompetensi dalam bekerja

Hasil penelitian ini telah mendukung beberapa penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Anas Budi dan Armawati Abidin (2021) tentang *Dimensions of Organizational Culture (Involvement, Consistency, Adjustment, and Mission) with Nurse Work Effectiveness* yang menyatakan bahwa bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan signifikansi antara dimensi budaya organisasi (misi) dengan efektivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Syadzalina Bilqis, Bisma Ayodha Kurniawan Putra dan Catharina Aprilia Hellyani (2023) tentang Pengaruh Budaya Organisasi

Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan di Rumah Sakit yang menyatakan adanya hubungan positif dan pengaruh signifikan antara budaya organisasi sebagai variable bebas dan efektifitas kerja karyawan sebagai variable terikat. Penelitian yang dilakukan oleh Aydogdu (2023) tentang *The Impact of Organizational Culture on Nursing Work Effectiveness: A Comprehensive Analysis* yang menyatakan bahwa bahwa budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi aspek-aspek penting dari efektivitas kerja keperawatan yang mencakup profesionalisme, pergantian perawat, retensi perawat, kesejahteraan, tantangan di tempat kerja, pemberian layanan kesehatan yang efektif, manajemen, dan peran kepemimpinan. Penelitian yang dilakukan oleh Fitrah Reynaldi, Safrizal, Susy Sriwahyuni dan Zakiyuddin (2021) tentang Pengaruh Budaya Organisasi pada Efektifitas Kinerja Keperawatan di Rumah Sakit Annisa Tangerang yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi yang mencakup disiplin, inisiatif, daya tanggap, komunikasi dan kooperatif terhadap efektivitas kerja perawat pelaksana.

#### **4. Pengaruh Komunikasi Internal, Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Efektifitas Kerja Perawat RS. Hawari Essa Kab. Tegal**

Berdasarkan dari hasil uji F simultan di atas, menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 25,366 dengan nilai signifikan 0,000. Maka dapat di simpulkan bahwa variabel komunikasi internal, iklim organisasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap efektifitas kerja.

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini menurut Bormasa (2022:2) 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. Semakin banyak rencana yang sesuai dengan target maka semakin efektif pula kinerja seseorang ataupun kelompok tersebut dalam pengoptimalan organisasi

Implikasi praktis dalam penelitian ini yaitu efektifitas kerja perawat di RS. Hawari Essa Kab. Tegal akan meningkat apabila perawat dapat memiliki loyalitas yang tinggi, ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaannya, selalu kreatif dalam pemecahan masalah yang dihadapi serta mendapatkan hasil pekerjaan yang memuaskan

Hasil penelitian ini telah mendukung beberapa penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Mandria Yundelfa, Jeki Refialdinata dan Budi Haryono (2020) tentang Hubungan Komunikasi Perawat, Budaya Organisasi dan Iklim dalam Organisasi dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Padang yang menyatakan bahwa komunikasi perawat, budaya organisasi dan iklim organisasi perawat memiliki hubungan dengan kinerja perawat ( $p < 0,05$ ). Hal ini menjelaskan bahwa komunikasi, budaya organisasi dan iklim dalam organisasi di RSU 'Aisyiyah Padang telah berjalan dengan baik dalam meningkatkan kinerja perawat.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

1. Terdapat pengaruh positif komunikasi internal terhadap efektifitas kerja perawat di Rumah Sakit Hawari Essa Kabupaten Tegal
2. Terdapat pengaruh positif iklim organisasi terhadap efektifitas kerja perawat di Rumah Sakit Hawari Essa Kabupaten Tegal
3. Terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap efektifitas kerja perawat di Rumah Sakit Hawari Essa Kabupaten Tegal
4. Terdapat pengaruh positif komunikasi internal, iklim organisasi dan budaya organisasi secara bersamaan terhadap efektifitas kerja perawat di Rumah Sakit Hawari Essa Kabupaten Tegal

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang di peroleh, maka saran yang dapat di berikan sebagai berikut :

1. Perawat Rumah Sakit Hawari Essa diharapkan meningkatkan komunikasi internal para perawat melalui komunikasi antar rekan perawat maupun komunikasi staf keperawatan kepada atasan, dapat lebih meningkatkan inovasi dalam pengambilan keputusan terkait berani melakukan tindakan mandiri keperawatan, para perawat Rumah Sakit Hawari Essa agar dapat meningkatkan efektif kerja salah
2. Bagi Rumah Sakit Hawari Essa diharapkan dapat menganalisis dan mengevaluasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan efektivitas kerja

perawatnya salah satunya dengan menyediakan anggaran pelatihan keprofesian bagi perawat sehingga dapat meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Hawari Essa Kab. Tegal maka dapat mewujudkan pelayanan kesehatan yang paripurna.

3. Pada peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan tema yang sama, hasil penelitian ini bisa di gunakan sebagai bahan perbandingan atau referensi untuk penelitian dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam tentang Sumber Daya Manusia khususnya variabel Komunikasi Internal, Iklim Organisasi, Budaya Organisasi dan Efektifitas Kerja. Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan mengambil objek pada sektor yang berbeda dengan populasi dan sampel yang lebih luas maksimal.