

# **PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT ERIA PEKANBARU**

**Gratia Sinaga<sup>1)</sup>, Jumiati Sasmita<sup>2)</sup>, Dewita Suryati Ningsih<sup>2)</sup>**

1. Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau

2. Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau

Email: [gratiasinaga99@gmail.com](mailto:gratiasinaga99@gmail.com)

*The Influence Of Communication, Organizational Culture And Work Environment Of Nurse's Performance At Eria Hospital, Pekanbaru*

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine The Influence of Communication, Organizational Culture and Work Environment to Performance of Nurses at Eria Hospital Pekanbaru. The population in this study includes the Nurses at Eria Hospital Pekanbaru, totaling 73 people. Primary data was collected by questionnaire as an instrument to prove the results of the research and secondary data was collected through observation, literature study and interview with the parties involved in this research. To test the hypothesis in this study is using multiple linear regression analysis with SPSS 25 (Statistical Program for Social Sciences). The sampling technique that has been selected is Saturated Sample (73 Nurses at Eria Hospital Pekanbaru). The results show that: 1) Communication has a positive and significant Influence on the performance of the Nurses at Eria Hospital Pekanbaru, 2) Organizational Culture has a positive and significant Influence on the performance of the Nurses at Eria Hospital Pekanbaru, 3) Work environment has a positive and significant Influence on the performance of the Nurses at Eria Hospital Pekanbaru, 4) Communication, Organization Culture and Work Environment has a positive and significant Influence on the performance of the Nurses at Eria Hospital Pekanbaru.*

*Keywords: Communication, Organizational Culture, Work Environment, Performance*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia Rumah Sakit pada prinsipnya sudah diatur melalui penentuan jumlah dan spesifikasi tenaga kesehatan juga fasilitas penunjang pelayanan kesehatan yang harus ada di dalam sebuah Rumah Sakit dan telah terspesialisasi secara jelas karena semua tenaga medis di rumah sakit memiliki latar belakang pendidikan

secara khusus sesuai dengan bidang yang mereka kerjakan yang diharapkan dapat menunjang pelayanan rumah sakit yang berkualitas. Salah satu Sumber Daya Manusia dalam Rumah Sakit adalah Perawat. Perawat adalah seorang profesional yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab dan kewenangan melaksanakan pelayanan atau asuhan keperawatan pada berbagai jenjang pelayanan

keperawatan. Pelayanan yang berkualitas dapat diperoleh melalui tingkat Kinerja yang dihasilkan masing-masing Perawat dalam upaya penyembuhan, pemulihan, peningkatan, pencegahan, dan pelayanan rujukan di Rumah Sakit.

Rumah Sakit Eria merupakan Rumah Sakit tipe kelas C yang bergerak dibidang pelayanan Kesehatan masyarakat. Dalam pencapaian visi dan misi Rumah Sakit Eria Pekanbaru diperlukan kinerja yang baik dari masing-masing Perawat dalam organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2013). Berdasarkan data Kinerja Perawat tahun 2016-2020 dapat diketahui bahwa Kinerja yang diberikan oleh Perawat di Rumah Sakit Eria Pekanbaru masih belum mencapai standar penilaian yang diharapkan. Hal ini disebabkan oleh rendahnya keterampilan, disiplin dan kepemimpinan Perawat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Perawat adalah Komunikasi. Dari hasil pra survey yang dilakukan terhadap 40 Perawat Rumah Sakit Eria Bunda, menunjukkan bahwa Komunikasi yang terjadi kurang efektif. Hal ini dikarenakan komunikasi yang terjadi antar sesama perawat kurang baik sehingga tercipta hubungan yang kurang baik antar sesama Perawat dan proses komunikasi kurang menyenangkan. Hal ini juga menyebabkan sesama perawat kurang saling berbagi informasi dalam mengenai pekerjaannya karena minimnya komunikasi antar sesama

perawat sehingga akan berdampak pada kinerja perawat di Rumah Sakit Eria Pekanbaru.

Budaya Organisasi juga dapat mempengaruhi Kinerja Perawat di Rumah Sakit Eria Pekanbaru. Budaya Organisasi yang lemah dipicu oleh kurangnya integritas Perawat dalam menyelesaikan pekerjaannya, kurangnya kepedulian karyawan terhadap permasalahan organisasi serta Perawat jarang melakukan evaluasi kerja. Rendahnya nilai norma-norma dalam budaya organisasi di Rumah Sakit Eria Pekanbaru dapat mempengaruhi tingkat kinerja Perawat yang diharapkan organisasi.

Lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh yang besar dalam pembentukan kinerja perawat dalam menjalankan proses pencapaian tujuan organisasi. Penggambaran Lingkungan Kerja di Rumah Sakit Eria Bunda dijabarkan dalam data Pra Survey yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja masih belum sesuai dengan keinginan dan harapan Perawat. Hal ini dilihat dari sirkulasi udara dalam ruangan kerja yang masih kurang baik, dekorasi tempat kerja yang kurang tertata rapi serta lingkungan kerja yang kurang bersih dan terawat serta Lingkungan kerja yang kurang bersih dan terawat menyebabkan karyawan kurang nyaman dalam bekerja dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga akan mempengaruhi kinerja Perawat di Rumah Sakit Eria Pekanbaru.

Berdasarkan fenomena diatas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai masalah yang dihadapi Rumah Sakit Eria Pekanbaru dengan judul penelitian: **“Pengaruh**

## **Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Eria Pekanbaru”**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Kinerja**

Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal serupa diutarakan oleh Sadili (2013) Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator menurut Robbins (2014):

1. Kualitas
  2. Kuantitas
  3. Ketepatan waktu
  4. Efektifitas
  5. Kemandirian
- Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:
- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
  - b. Kejelasan dan penerimaan seorang karyawan yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya.
  - c. Tingkat motivasi pekerja, suatu kemauan dari karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan.
  - d. Kompetensi, suatu hal yang dikaitkan dengan

kemampuan, pengetahuan dan sikap

- e. Fasilitas kerja, sesuatu yang menunjang pekerjaan karyawan yang disediakan oleh perusahaan.
- f. Budaya kerja, suatu kebiasaan yang ada di perusahaan dan dilakukan secara berulang-ulang.
- g. Kepemimpinan, sikap memimpin untuk pengarahan dan pengendalian karyawan.
- h. Disiplin kerja, sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi.

#### **Komunikasi**

Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2013) yang menyatakan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Selain itu ada pula definisi lain menurut Onong Uchjana Effendy (2011), komunikasi adalah proses penyampaian pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai panduan pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, imbauan, dan sebagainya yang dilakukan seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tak langsung melalui media dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku. Menurut (Sutardji, 2016) ada beberapa indikator dalam komunikasi yaitu:

- a. Pemahaman
- b. Kesenangan
- c. Pengaruh pada sikap

- d. Hubungan yang makin baik

Menurut Scott M. Cutlip dan Allen H. Center dalam bukunya, *Effective Public Relation*, terdapat tujuh faktor komunikasi antara lain:

- a. Kredibilitas (kepercayaan)
- b. Konteks (Hubungan)
- c. Konten (isi pesan)
- d. Kejelasan
- e. Kesenambungan/konsistensi
- f. Kemampuan komunikasi
- g. Saluran distribusi

### **Budaya Organisasi**

Graham (dalam Siswadi, 2012) budaya organisasi adalah norma, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi. Kebudayaan adalah suatu sistem nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Kebudayaan juga menjadi suatu penyebab penting bagi keefektifan organisasi itu sendiri. Menurut Sedarmayanti (2014) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini. Hal serupa diutarakan oleh Pasaribu (2015) budaya organisasi sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga memengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para

konsumen dan mencapai tujuan organisasi. Menurut Luthans (2014) menyatakan bahwa untuk mengukur budaya organisasi sebagai berikut:

- a. Keteraturan Perilaku
- b. Norma
- c. Nilai yang dominan
- d. Peraturan yang berlaku
- e. Iklim organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2017) ada enam faktor penting yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

- a. *Observed behavioral regularities*
- b. *Norms*
- c. *Dominant value*
- d. *Philosophy*
- e. *Rules*
- f. *Organization climate*

### **Lingkungan Kerja**

Nitisemito (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktifitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar karyawan merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai. Mangkunegara (2013) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Sedangkan menurut Heizer dan Render (2015) menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik dimana para karyawan bekerja dapat mempengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka. Menurut Sedarmayanti (2013) menyatakan

bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik  
Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan kerja Non Fisik  
Lingkungan kerja Non Fisik adalah keadaan lingkungan kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (*vertical*) serta hubungan atau komunikasi antara sesama karyawan (*horizontal*).

Berikut beberapa indikator lingkungan kerja yang diuraikan Mangkunegara (2013), yaitu:

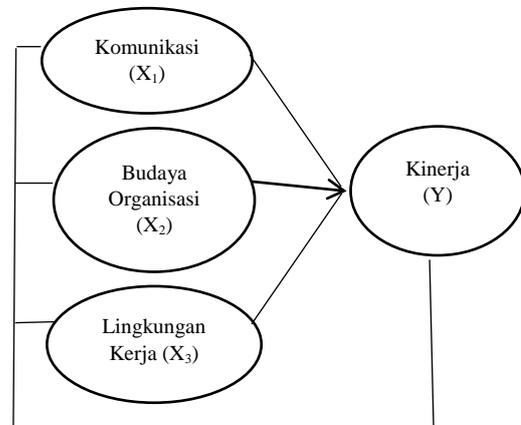
- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja
- b. Temperatur / suhu udara
- c. Kelembaban di tempat kerja
- d. Sirkulasi udara di tempat kerja
- e. Kebisingan di tempat kerja
- f. Hubungan Karyawan
- g. Dekorasi di tempat kerja
- h. Musik di tempat kerja
- i. Keamanan di tempat kerja

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan menurut Gie (dalam Nuraini, 2013):

- a. Cahaya
- b. Warna
- c. Udara
- d. Suara

## Kerangka Penelitian

**Gambar 1 Kerangka Penelitian**



Sumber: Keith Davis (2013), G. Graham (2012), NitiseMITO (2014), dan Mangkunegara (2013)

## Hipotesis

- H<sub>1</sub>: Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Perawat
- H<sub>2</sub>: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Perawat
- H<sub>3</sub>: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat
- H<sub>4</sub>: Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat.

## METODE PENELITIAN

### Lokasi penelitian

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Eria yang beralamat di Jalan KH Ahmad Dahlan No. 163, Kampung Tengah Kec. Sukajadi Kota Pekanbaru, Riau.

### Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer, data yang diperoleh melalui pengamatan langsung dan penyebaran kuisioner pada Rumah Sakit Eria. Data yang diperoleh berupa hasil wawancara dan jawaban atas pernyataan

kuisisioner masing masing variabel yaitu Variabel Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Eria, Pekanbaru.

2. Data Sekunder, data yang diperoleh dan dikumpulkan langsung melalui sumber yang telah ada yaitu dari Rumah Sakit Eria Bunda. Data yang diperoleh meliputi sejarah Singkat Rumah Sakit, banyaknya jumlah karyawan 5 tahun terakhir mulai tahun 2016 sampai tahun 2020, serta data karakteristik Karyawan meliputi Usia, Jenis Kelamin dan Pendidikan Terakhir Karyawan di Rumah Sakit Eria Bunda Pekanbaru.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Eria Pekanbaru yang berjumlah 127 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah Perawat Rumah Sakit Eria Pekanbaru yang berjumlah 73 orang.

### Teknik Pengumpulan Data

1. Angket (Kuesioner)
2. Studi Kepustakaan

### Metode Analisis Data

Pada penelitian ini pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala likert. Bentuk instrumen yang digunakan adalah Kuesioner dan dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Pengujian asumsi klasik dilakukan secara bersama-sama dengan proses uji regresi linear berganda. Terdapat tiga jenis pengujian pada uji asumsi klasik ini, diantaranya: (1) Uji Normalitas, (2)

Uji Multikolinieritas, (3) Uji Heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Komunikasi ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) dengan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

### Uji Hipotesis

- a. Uji Parsial
- b. Uji Simultan
- c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini ialah Perawat pada Rumah Sakit Eria Pekanbaru yang berjumlah 73 Perawat. Karakteristik responden digolongkan berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, dan Pendidikan Terakhir responden.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 1 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No	usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	21 – 30 Tahun	18	25%
2.	31 – 40 Tahun	33	45%
3.	41 – 50 Tahun	22	30%
<b>Jumlah</b>		<b>73</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa Rumah Sakit Eria Pekanbaru banyak memperkerjakan Perawat yang masih dalam usia produktif.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	6	8%
2.	Perempuan	67	92%
<b>Jumlah</b>		<b>73</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Dalam penelitian ini responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel 2 menunjukkan bahwa jumlah responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak daripada responden berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dikarenakan karyawan yang ada di Rumah Sakit Eria Pekanbaru didominasi oleh Perawat dan Bidan yang berjenis kelamin perempuan.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Sarjana (S1)	45	62%
2.	Diploma 3 (D3)	28	38%
<b>Jumlah</b>		<b>73</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 3 diatas diketahui bahwa responden di Rumah Sakit Eria Pekanbaru memiliki Pendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 45 orang dan Diploma (D3) sebanyak 28 orang.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Eria Pekanbaru dengan hasil uji t dimana nilai

signifikan variable Komunikasi ( $X_1$ ) lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,034 atau Sig (0,034) < 0,05. Berdasarkan hasil survey, Komunikasi yang terjadi di Rumah Sakit Eria Pekanbaru mendapatkan nilai yang sesuai sehingga memberikan dampak yang baik pada Kinerja Perawat.

Fenomena Komunikasi yang terjadi di Rumah Sakit Eria Pekanbaru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat. Komunikasi yang efektif dapat berdampak pada peningkatan Kinerja Perawat melalui penyampaian pesan antar sesama Perawat yang mudah untuk dimengerti, terciptanya hubungan yang semakin baik antar sesama Perawat sehingga proses komunikasi yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan, dan Perawat saling berbagi informasi mengenai pekerjaan serta menggunakan Bahasa yang sopan dalam berkomunikasi sehingga akan meningkatkan kinerja Perawat dalam bekerja di Rumah Sakit Eria Pekanbaru.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Yuli Susilowati, Sri langgeng Ratnasari, Herni Widiyah Nasrul (2020) yang berjudul "Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Awal Bros Batam" yang menyatakan bahwa Komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai dengan Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,95 menunjukkan bahwa 95% Kinerja pegawai di Rumah Sakit Awal Bros Batam didukung oleh Komunikasi Perawat. Dengan kata lain, semakin

efektif Komunikasi yang terjadi di Rumah Sakit Awal Bros Batam maka semakin baik pula Kinerja Perawat yang dihasilkan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Eria Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t dimana nilai signifikan variable Budaya Organisasi ( $X_2$ ) lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,011 atau Sig (0,011) < 0,05. Berdasarkan hasil survey, Budaya Organisasi yang berlaku di Rumah Sakit Eria Pekanbaru mendapatkan nilai yang sesuai sehingga memberikan dampak yang baik pada Kinerja Perawat.

Fenomena Budaya Organisasi yang ada di Rumah Sakit Eria Pekanbaru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat. Peningkatan Kinerja dapat dicapai apabila Perawat mampu mengutamakan visi dan misi organisasi daripada kepentingan pribadi, mematuhi peraturan organisasi yang berlaku, Perawat berintegritas dalam menyelesaikan pekerjaannya, Perawat peduli terhadap permasalahan organisasi, Perawat dapat bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaannya serta melaksanakan evaluasi kerja setiap kali selesai melakukan pekerjaan agar ada perbaikan untuk masa mendatang agar dapat meningkatkan kualitas Kinerja Perawat di Rumah Sakit Eria Pekanbaru.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan Sallenna Noya Putri Duanta, Sri Wahyuni, Mukhamad

Zulianto (2022) dalam penelitian terdahulunya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Bhakti Husada Krikilan Glenmore” yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat dengan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,865. Hal ini berarti 86,5% Kinerja Perawat dipengaruhi oleh Budaya Organisasi yang berlaku pada Rumah Sakit Umum Bhakti Husada Krikilan Glenmore. Maka dari itu, semakin kuat Budaya Organisasi di Rumah Sakit Umum Bhakti Husada Krikilan Glenmore maka semakin tinggi pula Kinerja Perawat yang dihasilkan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Eria Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t dimana nilai signifikan variable Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,003 atau Sig (0,003) < 0,05. Berdasarkan hasil survey, Lingkungan Kerja yang ada di Rumah Sakit Eria Pekanbaru mendapatkan nilai yang sesuai sehingga memberikan dampak yang baik pada Kinerja Perawat.

Fenomena Lingkungan Kerja yang ada di Rumah Sakit Eria Pekanbaru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat. Peningkatan Kinerja dapat dicapai melalui lingkungan kerja yang mendukung seperti fasilitas kerja yang cukup memadai untuk mendukung aktifitas kerja,

lingkungan kerja yang aman serta sirkulasi udara yang cukup baik sehingga memberikan kenyamanan pada Perawat selama bekerja dan dekorasi tempat kerja tertata dengan rapi sehingga Perawat nyaman dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang bersih dan terawat dapat menghasilkan hasil kerja yang baik sehingga akan meningkatkan kinerja Perawat di Rumah Sakit Eria Pekanbaru.

Hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan Albert Wibi Rahman (2015) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru” menyatakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,699. Hal ini berarti 69,9% Kinerja Perawat dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru. Maka semakin kondusif Lingkungan Kerja Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru semakin tinggi pula Kinerja Perawat yang dapat dicapai.

### **Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted  $R^2$  sebesar 0,747. Hal ini berarti pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 74,7%, sedangkan sisanya 25,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini. Berdasarkan hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar  $(71,774) > F_{tabel} (2,74)$  dengan  $Sig. (0,000) < 0,05$  yang artinya Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Eria Pekanbaru.

Hasil penelitian terdahulu yang telah dipaparkan diatas menyatakan bahwa Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat dalam Rumah Sakit (Yuli Susilowati, Sri langgeng Ratnasari dan Herni Widiyah Nasrul (2020); Sallenna Noya Putri Duanta, Sri Wahyuni dan Mukhamad Zulianto (2022); Albert Wibi Rahman (2015)).

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil uji statistik penelitian dan pembahasan rumusan masalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Eria Pekanbaru
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Eria Pekanbaru
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Perawat di Rumah Sakit Eria Pekanbaru

4. Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Eria Pekanbaru.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Eria Pekanbaru melalui variabel Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja di Rumah Sakit Eria Bunda Pekanbaru, yaitu sebagai berikut:

1. Komunikasi yang berlangsung antar sesama Perawat harus lebih mudah untuk dimengerti dengan cara melakukan koordinasi melalui *briefing* di pagi hari sebelum memulai pekerjaan agar arahan atau pesan yang ingin disampaikan mudah untuk dimengerti. Perawat juga harus mengadakan pertemuan atau rapat dengan seluruh Perawat agar menghindari *miscommunication* serta tetap menjalin hubungan yang baik dengan sesama Perawat sehingga proses komunikasi yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan. Perawat saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan saling berbagi informasi mengenai masalah pekerjaan serta melakukan evaluasi setelah melakukan pekerjaan agar Perawat dapat menerima kritik dan saran dari rekan kerja untuk hasil kerja yang lebih baik sehingga akan meningkatkan

Kinerja Perawat di Rumah Sakit Eria Pekanbaru.

2. Budaya Organisasi yang berlaku mengharuskan Perawat dapat mengikuti arahan yang ditetapkan organisasi agar Perawat dapat mengutamakan visi dan misi organisasi diatas kepentingan pribadi sehingga pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan. Menciptakan peraturan tertulis agar karyawan disiplin dalam bekerja serta mematuhi peraturan yang berlaku dalam organisasi termasuk untuk berintegritas dalam menyelesaikan pekerjaannya. Membangun karakter Perawat melalui pelatihan dan pengembangan dalam organisasi agar karyawan peduli terhadap permasalahan organisasi serta dapat bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaannya. Budaya Organisasi yang kuat akan menghasilkan hasil kerja yang maksimal sehingga akan mempengaruhi peningkatan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Eria Pekanbaru.
3. Lingkungan Kerja yang ada dalam organisasi dapat memenuhi seluruh keperluan yang dibutuhkan Perawat dalam bekerja dengan menyediakan fasilitas yang memadai untuk mendukung aktifitas kerja Perawat. Lingkungan Kerja yang bersih juga akan mempengaruhi bagaimana hasil kerja yang akan dihasilkan masing-masing karyawan, maka organisasi sebaiknya mengadakan kegiatan gotong-royong sedikitnya seminggu sekali agar lingkungan

kerja serta dekorasi tempat kerja tertata rapi. Sirkulasi udara yang baik juga akan mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja, maka dari itu suhu dalam ruangan diatur agar tidak terlalu panas juga tidak terlalu dingin. Menciptakan Lingkungan Kerja yang kondusif akan meningkatkan Kinerja karyawan di Rumah Sakit Eria Bunda Pekanbaru.

4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih luas lagi dalam mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variable atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi atau hasil yang lebih akurat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Perawat di Rumah Sakit Eria Pekanbaru.

#### DAFTAR PUSTKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Effendy, O. U. (2011). *Ilmu Komunikasi dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gie. (2013). In T. Nuraini, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Graham, G. (2012). In E. Siswadi, *Birokrasi Masa Depan*. Bandung: Mutiara Press.
- Heizer, J., & Render, B. (2015). *Manajemen Operasi: Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan, II*.
- Keith, D. (2013). In A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Luthans, F. (2014). *Organization Behavior* (12th ed.). New York: McGraw-Hill, International Edition.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. (2014). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pasaribu, S. E. (2015). *Budaya Organisasi, Budaya Perusahaan dan Budaya Kerja*. Medan: USU Press.
- Priyatno, D. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Robbins, P. S. (2014). In *Manajemen* (B. Sabran, Trans.). Jakarta: Erlangga.
- Robbins, P. S., & Judge, A. T. (2014). In Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Sadili, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Scoot M. Cultip dan Allen, H. (2016). *Effective Public Relation*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sutardji. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Vol. I). Yogyakarta: Deepublish.