Indonesian Journal of Hospital Administration
Vol.8, No.1, 2025: 1-11

Available *online* at http://ejournal.almaata.ac.id/index.php/IJHAA
DOI : http://dx.doi.org/10.21927/ijhaa.2025.8(1).1-11

Hubungan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Perawat

Nara Arumbinang Wajdi*, Fatma Siti Fatimah, Imram Radne Rimba Putri

Program Studi Admnistrasi Rumah Sakit, Fakultas Ilmu-ilmu Kesehatan, Universitas Alma Ata
Jalan Brawijaya No.99 Yogyakarta

*Email: 200600098@almaata.ac.id

Abstrak

Perawat memiliki peran kunci dalam meningkatkan kualitas pelayanan yang berkualitas, dengan cara meningkatkan kinerja perawat. Kinerja merupakan hasil yang berupa gambaran bagaimana staf menjalankan sistem manajemen untuk mencapai tujuan organisasi, baik buruknya kinerja bisa dilihat dari faktor organisasi salah satunya yaitu komunikasi organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan komunikasi organisasi terhadap kinerja perawat di rawat inap RSUD Nyi Ageng Serang. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif *cross sectional*. Populasi adalah perawat rawat inap RSUD Nyi Ageng Serang dengan jumlah 51 responden, teknik pengambilan sampel *Total Sampling*, cara pengambilan data menggunakan kuesioner dan Uji statistic *Kendall Tau.* Hasil dari uji kendall Tau didapatkan nilai p *value* sebesar 0,168 dengan nilai koefisien 0,154. Komunikasi organisasi terhadap kinerja perawat pada kategori baik 56,9% dan kategori cukup 49,1%. Tidak ada hubungan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja perawat di rawat inap RSUD Nyi Ageng Serang. Dari hasil yang didapatkan direkomendasikan, peneliti selanjutnya berharap dapat meneliti dengan variabel lain yang berbeda terkait hubungan variabel – variabel terhadap kinerja perawat.

Kata Kunci : kinerja; komunikasi organisasi; perawat; rumah sakit

The Relationship Communicatinon Organization and Nurse's Performance

Abstract

Nurses play a key role in improving the quality of service by enhancing their performance. Performance is the result that depicts how staff implement the management system to achieve organizational goals; the quality of performance can be seen from organizational factors, one of which is organizational communication.This study aims to determine the relationship between organizational communication and nurse performance at Nyi Ageng Serang's Hospital. This research is a cross-sectional quantitative study. The population consists of inpatient nurses at Nyi Ageng Serang's Hospital with a total of 54 respondents, using the Total Sampling technique, and data collection was conducted using questionnaires and statistical tests. Kendall Tau. The results of the Kendall Tau test yielded a p-value of 0.168 with a coefficient value of 0.154. Organizational communication regarding nurse performance in the

good category is 56.9% and in the sufficient category is 49.1%. There is no relationship between organizational communication and the performance of nurses in the inpatient ward of RSUD Nyi Ageng Serang. From the results obtained, it is recommended that future researchers hope to study with different variables related to the relationship between variables and nurse performance.

Keywords : *hospital; organizational comunicating; performance nurses*

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil yang berupa gambaran bagaimana staf menjalankan sistem manajemen untuk mencapai tujuan organisasi, dan Kinerja juga merupakan hasil kegiatan individu dan kelompok dalam suatu organisasi yang penting dalam menunjukkan keberhasilan pelaksanaan sistem manajemen. Menurut Fattah (2017), kinerja merupakan keluaran atau hasil dari pekerjaan yang dilakukan di suatu organisasi atau ditempat bekerja (1). Kinerja ini merupakan peran penting pada organisasi salah satunya juga pada rumah sakit yang dibidang pelayanan kesehatan. Kinerja baik, dapat berdampak pada peningkatan kualitas pada pelayanan dan memberikan rasa aman kepada pasien sebagai pihak yang merasakan pelayanan di rumah sakit tersebut. Sebaliknya, kinerja buruk akan berdampak pada penurunan kualitas pelayanan dan memberikan rasa tidak nyaman kepada pasien . Sehingga perlu untuk mempertahankan kinerja yang baik dan kualitas pada pelayanan kesehatan di rumah sakit (2). Menurut Moeheriono mengatakan bahwa kinerja merupakan gambaran pencapaian tujuan organisasi dengan secara adil yaitu dengan tidak melanggar peraturan yang berlaku dan sesuai dengan moral dan etika, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing secara kualitas dan kuantitas (3).

Keberhasilan pada kinerja dipengaruhi berbagai aspek salah satunya yaitu di segi komunikasi. Komunikasi merupakan sebuah proses dari kumpulan makna yang berbentuk pesan. Pesan ini berupa gagasan atau ide gagasan seseorang yang nantinya akan menjadi memiliki arti dan makna (4). Menurut Stoner, Freeman, and Gilbert (1995), Komunikasi sebagai proses untuk berbagi makna dengan melalui simbol-simbol atau berupa lambing. Komunikasi dapat dilakukan secara langsung atau tidak lansung. Komunikasi langsung terjadi tanpa melalui media atau perantara, sebaliknya jika komunikasi tidak langsung menggunakan perantara / media. Pengertian komunikasi Menurut David K Berlo, Komunikasi adalah sebagai alat untuk menjalin hubungan interaksi social yang berguna untuk mengetahui,memahami dan memprediksi seseorang dan juga mengetahui informasi, keberadaaan seseorang yang dapat menciptakan suatu keseimbangan masyarakat (5). Dengan Komunikasi dapat digunakan juga menjaga hubungan antar

rekan kerja, Komunikasi antar kerja dengan baik bisa meningkatkan kinerja begitu juga tidak langsung dapat meningkatkan kualitas pelayanan di rumah sakit (6). Hubungan antar kerja yang buruk akan menciptakan kurangnya harmonis dalam suatu pekerjaan akan menjadi penurunan pada produktivitas dan kualitas pada pelayanan. Sebaliknya komunikasi antar kerja yang baik dapat menciptakan kondisi yang harmonis sehingga dapat berkerja sama untuk mencapai sebuah tujuan yang sama dan lebih efisien.

Dampak lain yang diakibatkan apabila hubungan baik antar kerja bisa juga menjadi komunikasi yang efektif contohnya pada memecahkan suatu permasalahan yang dilakukan secara berkelompok sehingga lebih mudah dalam memecahkan suatu permasalahan yang diselesaikan (7). Hal tersebut merupakan peran penting dari komunikasi organisasi sebagai tempatnya menyalurkan ide-ide yang nantinya akan saling menukar pesan dalam satu kelompok untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi baik terkait pasien, prosedur medis atau operasional rumah sakit dan nanti akan menghasilkan solusi untuk menghadapi permasalahan tersebut (8). Dengan adanya komunikasi yang efektif dalam sebuah organisasi rumah sakit dapat mendukung dalam pencapaian tujuan dan meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan.

Dalam memberi pelayanan kepada pasien tentunya berbagai pendidikan dan budaya, dan seiringan waktu akan munculnya permasalahan berbeda, sehingga perlu adanya kerja sama antara perawat untuk menyelesaikan permasalahan yang muncul. Untuk menyelesaikan masalah diperlukannya adanya komunikasi pada organisasi yang baik. Dengan adanya peran komunikasi dapat meningkatkan keharmonisan antar atasan bawahan, dan juga rekan, terhindarnya miskomunikasi, dan menjaga efektivitas dalam pengambilan keputusan. Komunikasi organisasi yang baik akan juga meningkatkan kinerja yang baik. Dapat dikatakan bahwa komunikasi organisasi juga peran kunci keberhasilan untuk mencapai target yang telah ditentukan dan membuahkan hasil kinerja yang positif. Jika komunikasi yang tidak baik akan berdampak pada dari segi lingkungan, kurang kepercayaan antar atasan dengan bawahan dan juga antar rekan kerja, sehingga menimbulkan ketidakharmonisan dalam bekerja dan kurang efektivitas dalam pengambilan keputusan untuk mencari solusi.

Melihat penjelasan dan uraian diatas terkait pentingnya komunikasi organisasi terhadap kinerja perawat sangat memiliki hubungan yang erat dalam peningkatan pelayanan.Koomunikasi yang efektif dapat mempelancar dalam pekerjaan yang lebih efisien ,tugas dan tanggung jawab yang jelas dan mudah dipahami, dan meningkatkan dalam memecahkan suatu permasalahan. Oleh karena itu peneliti tertarik meneliti terkait hubungan antara komunikasi organisasi

terhadap kinerja di rumah sakit.

BAHAN DAN METODE

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan pendekatan cross sectional, Lokasi penelitian di RSUD Nyi Ageng Serang waktu penelitian dilaksanakan bulan Oktober-November Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di rawat inap RSUD Nyi Ageng Serang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, *total sampling* merupakan metode pengambilan sampel yang dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi, yang jumlah sampel sebanyak 51 perawat yang ada di rawat inap RSUD Nyi Ageng Serang, pengumpulan data menggunakan kuesioner terkait komunikasi organisasi dan kinerja perawat. Pada kuesioner komunikasi organisasi peneliti mengadopsi dari penelitian lorsiani gustom yang berjudul "Pengaruh Strategi Komunikasi Organisasi Terhadap Iklim Komunikasi Organisasi" yang berjumlah 16 butir pertanyaan dan sudah diuji validitas dan reabilitas. Hasil uji validitas mendapatkan di rentang 0,35-0,841. Hasiluji reabilitas mendapatkan hasil 0,895. Kuesioner terkait kinerja perawat peneliti mengadopsi dari penelitian yang ditulis oleh Nova Susanti yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Napoly Sentul Bogor" yang berjumlah 12 item pertanyaan dan sudah di uji validitas dan reabilitas. Hasil uji validitas mendapatkan di rentang 0,374-0,813. Hasil uji reabilitas mendapatkan hasil 0,902. Variabel komunikasi organisasi merupakan variabel skala ordinal, dan variabel kinerja perawat merupakan skala ordinal sehingga analisis data menggunakan uji non parametrik yaitu *Kendall Tau* untuk mengetahui dan menganalisis adanya hubungan antara variabel Independen yaitu komunikasi organisasi dengan variabel dependen yaitu kinerja perawat di rawat inap RSUD Nyi Ageng Serang. Analisis data pada penelitian ini adalah univariat dan bivariat. Peneliti ini telah melakukan *ethical clereance* oleh komisi etik Universitas Alma Ata dengan nomor KE/AA/V/10111649/EC/2024.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berikut ini merupakan hasil penelitian pada karakteristik responden di rawat inap RSUD Nyi Ageng Serang dapat dilihat pada **Tabel 1**.

Berdasarkan **Tabel 1**, diketahui bahwa perawat di rawat inap RSUD Nyi Ageng Serang pada kategori umur mayoritas pada rentang usia dewasa awal mendapatkan sebesar 41 (80.4%) responden, hal ini memungkinkan perawat di rawat inap RSUD Nyi Ageng masih pada umur produktif untuk aktif bekerja atau masih berkembang dalam pekerjaannya. Pada Kategori berdasarkan jenis kelamin, perawat rawat inap di RSUD Nyi Ageng Serang mayoritas perempuan sebesar 42 (82.4%). Perawat rawat inap di RSUD Nyi Ageng Serang didominasi perempuan

Tabel 1. Karakteristik responden di rawat inap RSUD Nyi Ageng Serang

Karakteristik	Kategori	F	%
Umur	Dewasa Awal	41	80,4
	Dewasa Akhir	4	7,8
	Lansia Awal	6	11,8
Jenis Kelamin	Laki-Laki	9	17,6
	Perempuan	42	82,4
Tingkat Pendidikan	D3	45	88,2
	S1/Ners	6	11,8
Status Kepegawaian	Pegawai Tetap	15	29,4
	Pegawai Kontrak	36	70,6

Sumber : Data Primer 2024

daripada jenis kelamin laki-laki. Kategori berdasarkan tingkat pendidikan, perawat rawat inap di RSUD Nyi Ageng Serang sebagian besar pada tingkat pendidikan D3. Hasil yang didapatkan perawat rawat inap di RSUD Nyi Ageng Serang mayoritas tingkat pendidikan pada D3 daripada tingkat pendidikan lainnya. Sedangkan kategori berdasarkan status kepegawaian, perawat rawat inap di RSUD Nyi Ageng Serang mendominasi pegawai kontrak, hal ini menunjukkan bahwa perawat rawat inap di RSUD Nyi Ageng Serang sebagian besar pegawai kontrak daripada pegawai tetap.

Tabel 2. Komunikasi organisasi di rawat inap RSUD Nyi Ageng Serang

Komunikasi Organisasi	F	%
Cukup	42	82,4
Baik	9	17,6
Jumlah	51	100

Sumber : Data Primer 2024

Komunikasi Organisasi

Data penelitian pada komunikasi organisasi di rawat inap RSUD Nyi Ageng Serang dapat dilihat **Tabel 2**.

Berdasarkan **Tabel 2** diatas menunjukkan hasil mayoritas pada komunikasi organisasi di rawat inap RSUD Nyi Ageng Serang dalam kategori cukup sebanyak 42 (82.4%) responden. Sebagian komunikasi organisasi pada kategori baik sebanyak 9 (17.6%) responden. Komunikasi ini merupakan proses dalam pertukaran ide atau pesan antara dua pihak dan lebih secara lisan, tulisan, atau dengan cara melalui media komunikasi yang nantinya akan menciptakan pemahaman bersama (9). Komunikasi dalam organisasi terdapat beberapa bentuk yaitu komunikasi verbal dan non-verbal, komunikasi vertikal dan horizontal, komunikasi formal dan informal, dan komunikasi internal dan eksternal. Komunikasi ini yang tujuanya untuk saling memahami atau mempengaruhi. Peran

komunikasi sangat penting dalam pelayanan di rumah sakit karena saling memiliki erat dan mempengaruhi baik buruknya pada kinerja yang dihasilkan. Komunikasi yang baik akan dapat membuat saling bekerja sama untuk menyelesaikan suatu permasalahan terutama dalam pencapaian target yang ditentukan. Selain itu juga menjaga keharmonisan antar kerja, Mengendalikan sikap dan perilaku anggota organisasi, memberikan suatu arahan dan dorongan kepada anggotanya, dengan komunikasi bisa menyampaikan umpan balik contohnya terkait hasil kerja perawat agar mengetahui sejauh mana kinerja hasilnya, apabila ada yang kurang dari hasil kinerjanya dapat memberikan suatu arahan untuk mencegah terjadinya penurunan pada kinerja perawat (10). Jika komunikasi kurang baik akan menimbulkan suatu permasalahan antara dua orang atau lebih , kurang informasi dan sulit memahami dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, dan akan berdampak pada kurang efektifnya pada kinerja (11). Pada penelitian ini, komunikasi organisasi dalam kategori cukup berdasarkan data yang didapatkan kategori cukup di bagian fungsi komunikasi organisasi. Fungsi komunikasi ini terdiri dari pemahaman tugas dan tanggung jawab, pemberian informasi yang kontinu, motivasi dan semangat kerja, kepatuhan terhadap peraturan atau taat asas, keputusan yang jelas, dan sarana dalam menyampaikan ide, saran dan keluhan. Namun Sebagian perawat di rawai inap belum mendapatkan semangat dalam memberikan suatu informasi. Contoh dalam pemberian insentif, menyediakan informasi yang membangun, dan pemberian konsekuensi, informasi yang disampaikan belum dapat mendorong perawat secara maksimal. Kemungkinan ada hal faktor lain yang lebih mempengaruhi dalam meningkatkan semangat kerja pada perawat seperti dukungan rekan kerja sehingga menciptakan lingkungan yang positif, dan tanggung jawab yang dimilikinya. Pada penelitian yang ditulis oleh AR Sulfira, dan Arni Risqiani Ruzyidi (2021) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Bathara Guru” menjelaskan bahwa komunikasi organisasi sangat berpengaruh pada motivasi seperti adanya komitmen dalam mencapai tujuan kinerja tinggi. Untuk mencapai tujuan kinerja yang tinggi membutuhkan peran atasan hal ini melibatkan komunikasi antara atasan dan perawat meliputi arahan, bimbingan, dan dorongan yang diberikan oleh atasan sehingga mencapai sesuai target (12). Penelitian yang dilakukan oleh M Lukman Hakim mendapatkan hasil komunikasi yang baik sebesar 48%. Menurutnya komunikasi yang baik dipengeruhi berbagai faktor yaitu faktor dari pendidikan dan pengetahuan perawat semakin tinggi pendidikan dan pengetahuan akan semakin tinggi keterampilan berkomunikasi yaitu dengan cara menggunakan bahasa yang tidak terlalu rumit, mudah dipahami pada saat berkomunikasi (13).

Dalam melakukan pelayanan di rawat inap RSUD Nyi Ageng Serang, tidak lepas dari komunikasi. Contohnya dengan memberikan orientasi kepada perawat terkait pemberian pemahaman tugas dan tanggung jawab yang dimiliki nantinya. Dengan memahami tugas dan tanggung jawab akan membuat perawat lebih percaya diri dalam pemberian pelayanan kepada pasien. Begitu juga pada menjaga motivasi perawat yang baik, pemberian informasi yang jelas sehingga memudahkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal ini dapat meningkatkan efektifitas kinerja pada perawat dan menghidar pada kesalahan dalam perawatan pasien. Sehingga akan berdampak juga pada peningkatan kualitas pelayanan.

Kinerja Perawat

Data penelitian pada kinerja pada komunikasi organisasi di rawat inap RSUD Nyi Ageng Serang dapat dilihat pada **Tabel 3.**

Tabel 3. Kinerja perawat di rawat inap RSUD Nyi Ageng Serang

Kinerja Perawat	F	%
Cukup	22	43,1
Baik	29	56,9
Jumlah	51	100

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan **Tabel 3** diatas menunjukan hasil mayoritas pada kinerja dalam kategori cukup sebanyak 22 (43.1%) responden. Sebagian kinerja pada kategori baik sebanyak 29 (56.9%) responden. Kinerja merupakan hasil akhir yang diperbuat oleh pekerja untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab yang sudah dipercayakan kepadanya atau pekerja tersebut (14). Pengertian tersebut dikuatkan pada pendapat dari Prawirosentono (1998) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang telah dicapai seseorang secara satu orang atau berkelompok yang tidak melenceng dengan peraturan, tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi (15). Kinerja dapat mempengaruhi kualitas pada pelayanan, terutama yang dirasakan secara langsung oleh pasien. Baik buruknya pelayanan di rumah sakit bergantung pada kinerja khususnya pada pemberian asuhan keperawatan (16). Data yang di dapatkan kinerja pada kategori cukup dan baik tidak memiliki presentasi yang tidak jauh berbeda yang dimana kinerja cukup mendapatkan 22 (43,1%) dan pada kategori baik 29 (56,9%) ,dapat diartikan bahwa kinerja perawat rawat inap di RSUD Nyi Ageng Serang tidak sangat tinggi dan tidak sangat rendah, sehingga perlu tetap adanya evaluasi terhadap kinerja secara kontinu agar tetap ditingkatkan hasil kinerja dengan cara seperti mengevaluasi kinerja perawat setiap sebulan sekali. Data hasil penelitian didukung dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh asmuji (2024), yang mendapatkan hasil kinerja pada tingkat baik sebesar 20 orang (50%, kinerja cukup sebesar 19 orang (47,5%) dan 1 orang (2,5%) pada tingkat buruk. Persentase yang didapatkan tidak jauh berbeda antara kategori baik dan kategori cukup,

sehingga perlu adanya evaluasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kinerja (17).

Pada hasil penelitian akbar mendapatkan kinerja baik yaitu sebesar 48 perawat (80%) di Ruang Perawatan Interna Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang , bahwa kinerja baik memiliki beberapa aspek kemampuan dalam melayani pasien, *responsive* terhadap keluhan pasien, dan keterampilan berkomunikasi. Dari beberapa aspek teersebut akan berdampak juga pada tingkat kepuasan pasien (18). Sedangkan penelitian dari yang dilakukan oleh Revisha Ashari Putri ,dan kawan-kawan menunjukkan gambaran kinerja perawat di IGD RSUD Selewangan Maros menunjukan keseluruhan mendapatkan hasil kinerja perawat yang kurang baik yaitu sebanyak 22 orang (51,2%), kinerja yang kurang baik akan membuat rasa tidak nyaman pada pelayanan yanhg diberikan sehingga akan mempengaruhi juga kepercayaan pasien terhadap pelayanan yang ada dirumah sakit (19).

Hubungan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Perawat

Data penelitian pada hubungan komunikasi organisasi terhadap kinerja perawat di rawat inap RSUD Nyi Ageng Serang dapat dilihat **Tabel 4.**

Tabel 4. Hubungan komunikasi organisasi terhadap kinerja perawat di rawat inap RSUD Nyi Ageng Serang

Komunikasi Organisasi	Kinerja Perawat				Total		P Value	*Coefficient*
	Cukup		Baik		N	%		
	F	%	F	%				
Cukup	20	39,2	22	43,1	42	82,4		
Baik	2	3,9	7	13,7	9	17,6	0,168	0,154
Total	22	43,1	29	56,9	51	100		

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan **Tabel 4** uji statistik *kendall tau* mendapatkan nilai p value = 0,168 H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka tidak ada hubungan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja perawat di rawat inap RSUD Nyi Ageng Serang dan nilai koefisien 0,154 yang artinya lemah. Hasil data penelitian yang didapatkan paling banyak pada komunikasi organisasi cukup dengan kinerja perawat baik sebesar 43,1%. Dan dilihat dari p value 0,168 yang berarti tidak ada hubngan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja perawat.

Hal ini dikarenakan dimensi komunikasi organisasi yang digunakan oleh peneliti kurang kuat mempengaruhi kinerja atau ada variabel lain yang lebih mempengaruhi terkait kinerja, misalnya variabel yang tidak diteliti oleh peneliti yaitu motivasi, gaya kepemim-

pinan dan lingkungan kerja. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Rudi Winarto, dan kawan-kawan (2022) berdasarkan hasil penelitiannya terdapat hubungan antara komunikasi organisasi terhadapi kinerja perawat di RSUD Dr.A.Dadi.Tjokrodipo Bandar Lampung, dalam penelitian tersebut komunikasi organisasi dipengaruhi pada sikap terhadap menerima komunikasi dari atasan. Sikap dapat dipicu adanya puas atau tidaknya dalam pemberian sistem *reward* yang diberikan kepada perawat, selain memberikan reward adanya dukungan dari atasan yang dapat membangun semangat kerja perawat dan tergantung pada lingkungan kerja. Apabila lingkungan kerja buruk akan berdampak buruk pada terhambatnya berkomunikasi. Selain adanya sikap, kepribadian atasan juga berpengaruh pada kinerja perawat seperti peduli dan selalu memonitoring perawat dalam menjalankan peran dan tanggung jawab yang dimiliki bawahan (8).

Selanjutnya hasil penelitian berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Adya Hermawati dan kawan-kawan (2022) yang menunjukan hasil adanya hubungan komunikasi organisasi terhadap kinerja perawat yang dimana bahwa semakin baik komunikasi organisasi maka kinerja perawat baik juga dan semakin buruknya pada komunikasi organisasi maka kinerja perawat buruk juga dengan komunikasi yang positif atau baik akan mempengaruhi kinerja seperti penyampaian perintah, pemahaman tanggung jawab atau petunjuk kerja, kualitas dan kuantitas kerja, dan juga batas waktu yang jelas, sehingga perawat bisa melakukan pekerjaan dengan baik dan pemahaman terkait tugas dan tanggung jawab mudah dipahami dengan baik juga (20).

Kuesioner yang dipakai yang dilakukan oleh Adya Hermawati dan kawan-kawan, dengan menggunakan variabel yang lebih memfokuskan arah aliran komunikasi seperti komunikasi kebawah, komunikasi atas, dan komunikasi horizontal. Sedangkan kuesioner penelitian ini lebih memfokuskan tujuan dan fungsi komunikasi yang dicapai.

Oleh karena itu, terus di evaluasi terkait komunikasi organisasi dan kinerja karena hal ini dapat mempengaruhi kualitas pelayanan yang nantinya akan di rasakan oleh langsung oleh pasien. Pada penelitian ini adanya keterbatasan adalah jumlah responden pada penelitian ini cukup sedikit sehingga rentan terhadap bias pada saat mengolah data. Cara mendapatkan data tidak melakukan secara bertatap muka sehingga tidak secara mendalam untuk mendapatkan informasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dilihat dari data hasil penelitian yang didapatkan yang berasal dari analisis yang dilakukan peneliti maka disimpulkan bahwa perawat di rawat inap di RSUD Nyi Ageng Serang. Tidak ada hubungan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja perawat di rawat inap RSUD Nyi Ageng Serang Tahun

2024. Dengan hasil tidak adanya hubungan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja perawat di RSUD Nyi Ageng Serang perlu tetap dievaluasi agar kualitas pelayanan tetap baik dan meningkat salah sastu cara yaitu dengan pemantauan atau evaluasi terhadap kinerja perawat yang dapat dilakukan satu bulan sekali dan melibatkan perawat dalam mengikuti pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan dalam komunikasi. Rekomendasi peneliti selanjutnya, dapat meneliti dengan menghubungkan variabel lain yang berbeda terhadap kinerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

1. Nurdin MA, Erislan, Ramli S. Manajemen Kinerja Karyawan. Vol. 1, Mitra Ilmu. Makassar: Mitra Ilmu; 2023.
2. K. Kurniawan RN, Syah KK. Kinerja Perawat Di RSUD H. Padjonga DG. Ngalle Kabupaten Takalar. Jurnal Pro motif Preventif. 2020;3(1):58–68. DOI : https://doi.org/10.47650/jpp.v3i1.147
3. Daniel J I Kairupan, S.AB. M. Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis). News.Ge. 2021. https://news.ge/anakliis-porti-aris-qveynis-momava.
4. Hariyanto D. Buku Ajar Pengantar Ilmu Komunikasi. Adi Darma F, Meidi Utomo D, editors. UMSIDA Press. Sidoarjo; 2021.
5. Mundakir. Buku Ajar Komunikasi Pelaya nan Kesehatan Penyusun. 1st ed. Yogya karta: Indomedia Pustaka; 2016
6. Herlina, Febrianno Boer R, Saha Fasa dena N, Kede A, Al-Muizui Kahfi M, Mona Ganiem L, et al. Pengantar Ilmu Komuni kasi. CV Basya Media Utama. Pasuruan: CV Basya Media Utama; 2023.
7. Ismiatun. Pengaruh Komunikasi Terhada p Kinerja Perawat di Rumah Sakit. Jurnal Penelitian Kesehatan. 2018;8(2):63–8 DOI: https://doi.org/10.54040/jpk.v8i2.80
8. Winarno R, Hermawan D, Furqoni PD. Hubungan Komunikasi Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Sikap Dengan Kinerja Perawat di RSUD Dr.A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung. Malahayati Nursing Journal. 2021;1(1): 38–47. DOI: https://doi.org/10.33024/mnj.v4i1.5422
9. Nana TN, Arin TM, Dyah G, Dewa PYA, Bonaraja P, Iskandar K, et al. Komunikasi Organisasi: Teori, Inovasi dan Etika. Yayasan Kita Menulis. Medan: Yayasan Kita Menulis; 2021.
10. Ambar SL, Mira MU, Robert TS, Ujang E, Debi EP, Imanuddin H, et al. Komunikasi Organisasi. 1st edision. Widina Bhakti Persada Bandung. Bandung; 2021. http://digilib.uinsgd.ac.id/40787/1/KOMUNIKASIORGANISASI CETAK.pdf
11. Dharmawan MF, Sadono TP, Kendry Widiyanto M. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta 1. In Prosiding Seminar Nasional Mahasiswa

Komunikasi. 2023;2(2):774–9.

12. Sulfira A, Ruzyidi AR. Pengaruh komuni kasi organisasi terhadap motivasi kerja perawat pada rumah sakit umum daerah batara guru. Wind Public Heal Journal. 2021;2(5):791–9. https://doi.org/10.33 096/woph.v2i5.269
13. Hakim MLN, Pertiwi MR, Norfitri R. the Relationship of Nurse Communication With Patient Satisfaction in the Surgical Room of Ratu Zalecha Martapura Hospital. Journal Hospital Administration. 2024; 1(September 2023):1–8.
14. Nurdin MA, Erislan, Ramli S. Manajemen Kinerja Karyawan. Vol. 1, Mitra Ilmu. Makassar; 2023.
15. Fauzi A, NA RH. Manajemen Kinerja. Surabaya: Airlangga University Press; 2020.
16. Pangestuti A, Indawati R, Indriani D, Kirana GR. Studi Systematic Literature Review Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit. Jurnal Ners. 2023;7(2):1333–9. DOI:https://doi.org/10.31004/jn.v7i2.172 99
17. Putri DA, Asmuji A, Suryaningsih Y. Hubu ngan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat dalam Melakukan Asuhan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSD Balung Berbasis Theory Kopelman. Health & Medical Sciences. 2023;1(3): 1-11.
18. Akbar. Hubungan Komunikasi Terapeutik, Sikap Dan Kinerja Perawat Terhadap Kepuasan Pasien Di Ruang Perawatan Interna Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang. Journal of Global Multidisciplinary. 2023;1(4):487-95.
19. Revisha Ashari Putri, Yasir Haskas S. Pengaruh kinerja perawat dan fasilitas kesehatan terhadap kepuasan pasien di ruang IGD. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Penelitiankeperawatan.2022;2(2):274–9 DOI:https://doi.org/10.35892/jimpk.v2i2. 762
20. Hermawati A. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Berbasis Implementasi Kompetensi dan Komuni kasi Organisasi. Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah. 2022;5(2):2199–209. DOI : 10.36778/jesya.v5i2.815