

**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK ERIA BUNDA  
PEKANBARU**

**Oleh :  
Villa Pristilla  
Pembimbing : Rummyeni  
Jurusan Ilmu Komunikasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau  
Kampus Bina Widya Jl. H. R. Soebrantas Km. 12,5 Simpang Baru  
Pekanbaru 28293**

*Abstract: The purpose of this study was to determine and analyze how much influence the communication climate to employee performance Mother and Child Hospital Eria Bunda Pekanbaru. The method used is descriptive research with quantitative methods. The population in this study were all employees at Women and Children's Hospital Eria Bunda Pekanbaru. Samples are drawn with a probability proportional sampling technique. The sampling method used was probability sampling with simple random sampling technique. The scale of measurement used is a Likert Scale. Data collection techniques used in this study is the observation and questionnaires. As for the analytical technique used is the descriptive statistical methods. The results showed that the relationship between communication climate (independent variable) with employee performance (the dependent variable) has a strong relationship level. Communication climate contributed considerable influence on the performance of employees at the Mother and Child Hospital Eria Bunda Pekanbaru.*

*Keywords: communication climate, employee performance, rsia eria bunda pekanbaru*

---

## **A. Pendahuluan**

### **1. Latar Belakang**

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri, begitu juga halnya bagi suatu organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu

organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil.

Menurut Goldhaber (1986) dalam Muhammad (2014:67) mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar

pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah.

Komunikasi yang terjalin terus menerus dalam sebuah organisasi akan membentuk suatu iklim komunikasi organisasi. Iklim komunikasi organisasi memberi pedoman bagi keputusan dan perilaku individu, keputusan – keputusan yang diambil oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif, menawarkan gagasan – gagasan inovatif bagi penyempurnaan perusahaan dan operasinya.

Iklim komunikasi dan organisasi merupakan hal yang perlu menjadi perhatian seorang pimpinan organisasi, karena faktor tersebut banyak sedikitnya ikut mempengaruhi kepada tingkah laku karyawan. Untuk dapat menciptakan iklim komunikasi dan organisasi yang baik perlu memahami kedua hal tersebut serta keadaan karyawan. Dengan adanya iklim komunikasi yang baik dalam organisasi tentu akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pentingnya keberadaan iklim komunikasi membuat Kopelman, Brief dan Guzzo membuat hipotesis yang menyatakan bahwa perubahan iklim komunikasi organisasi mungkin pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai. (Pace dan Faules, 2010:148)

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan elemen utama

organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain.

Dalam dunia kesehatan, kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kesehatan yang baik sangat diperlukan, demi terwujudnya pelayanan kesehatan yang memenuhi pelayanan prima. Hal tersebut sebagai akuntabilitas suatu lembaga kesehatan agar mampu bersaing dengan lembaga kesehatan lainnya.

Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda merupakan salah satu rumah sakit swasta yang khusus melayani Ibu dan Anak yang ada di Kota Pekanbaru dalam hal ini adalah persalinan dan kesehatan anak. Rumah Sakit ini sudah cukup lama berdiri yaitu sejak tahun 1998.

Semakin banyaknya klinik-klinik dan rumah sakit yang ada saat ini di Kota Pekanbaru yang juga memberikan pelayanan kesehatan bagi ibu dan anak, menuntut Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru tidak hanya untuk bertahan, tetapi juga harus dapat berkembang. Salah satu faktor yang menentukan tingkat keberhasilan dan kualitas perusahaan adalah kemampuan perusahaan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan, maka Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru juga berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi konsumen yang datang. Peningkatan kualitas pelayanan sebuah rumah sakit juga harus didukung sumber daya manusia. Mengingat pentingnya faktor manusia dalam kegiatan Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru ini, maka

dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, dan berkemampuan untuk memanfaatkan ilmu pengetahuan serta dapat bekerja dengan baik, efisien serta dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Sama halnya dengan kebanyakan rumah sakit lainnya, Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru beroperasi selama 24 jam dalam sehari, dan karyawan yang bekerja dibagi dalam tiga shift. Selain itu, terhadap dokter dalam hal ini adalah dokter umum, bidan dan perawat juga dilakukan perputaran jadwal dalam bekerja, sehingga memungkinkan setiap dokter umum, bidan dan perawat yang jaga pasti akan bertemu dalam bekerja antara satu dengan yang lainnya. Berbeda untuk dokter spesialis yang memang sudah memiliki jadwal praktek tersendiri di Rumah Sakit Ibu dan Anak Pekanbaru.

Seringnya intensitas mereka bertemu, baik itu antara sesama karyawan maupun dengan atasan, maka sangat dibutuhkan iklim komunikasi yang baik, sehingga terciptanya suasana kerja yang nyaman dan akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan adanya iklim komunikasi yang dapat menghubungkan, mengatur, membina lingkungan di dalam organisasi yang menyangkut hubungan antar anggotanya, proses informasi dan proses pengorganisasian, serta budaya organisasi tersebut.

Berdasarkan pengamatan dan informasi yang penulis dapatkan dari beberapa orang karyawan, masih terdapat faktor yang menyebabkan

belum begitu baiknya iklim komunikasi yang ada di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru, yaitu komunikasi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan hanya komunikasi satu arah yang sifatnya hanya instruksi. Hal ini menunjukkan masih kurangnya partisipasi yang diberikan oleh atasan kepada karyawan dalam membuat keputusan yang menyangkut kemajuan rumah sakit. Selain itu adanya sikap dari atasan yang menganggap hanya beberapa karyawan saja yang memiliki nilai lebih dari yang lainnya. Adanya sikap membedakan oleh atasan terhadap karyawan ini menunjukkan adanya sikap kurang percaya atasan kepada bawahan yang lain.

Hal lainnya adalah masih adanya konflik yang berkepanjangan antara karyawan dikarenakan masih kurangnya keterbukaan dan keterusterangan diantara mereka. Terjadinya konflik ini biasanya dikarenakan ketika adanya pergantian shift, dimana terkadang diantara karyawan ada yang terlambat masuk. Hal ini seharusnya dapat diantisipasi jika adanya komunikasi yang lancar diantara mereka.

Konflik yang terjadi juga bisa dikarenakan adanya selisih pendapat mengenai penanganan pasien, baik itu antara perawat, bidan, dokter maupun karyawan lainnya. Hal ini dikarenakan sudah mulai pudarnya budaya organisasi di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda yaitu budaya hormat menghormati, dimana adanya rasa hormat terhadap karyawan yang lebih tua atau senior. Saat sekarang ini, banyak dari karyawan baru yang bekerja pada

Rumah Sakit Eria Bunda memiliki pendidikan yang cukup tinggi, sementara karyawan yang sudah lama bekerja di Rumah Sakit Eria Bunda memiliki tingkat pendidikan dibawah mereka. Sebagai contoh adalah bidan yang ada saat sekarang ini mereka adalah tamatan D3, sedangkan bidan yang senior hanya memiliki tamatan sekolah bidan dulunya yang kalau sekarang adalah setingkat SMA. Dikarenakan karyawan yang baru merasa memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi merasa mereka berada di atas dari bidan yang hanya memiliki tingkat pendidikan setingkat SMA tersebut, dan merasa mereka lebih hebat dari pada bidan senior yang hanya memiliki tingkat pendidikan sekolah bidan. Kurangnya rasa hormat menghormati ini menyebabkan menurunnya kerjasama yang ada antar sesama karyawan.

Iklm komunikasi yang penuh rasa persaudaraan akan mendorong para anggota organisasi untuk berkomunikasi secara terbuka, rileks dan ramah penuh rasa persaudaraan dengan anggota organisasi lainnya (Muhammad, 2014:85). Sedangkan iklim komunikasi yang negatif akan mengakibatkan keretakan hubungan antara anggota organisasi, perselisihan yang terus berlarut – larut dan suasana organisasi yang tidak kondusif, wujud sikap mementingkan diri sendiri, produktivitas organisasi yang merosot, ketidakstabilan organisasi akibat dari retaknya hubungan. (Sanusi, 2012:47).

Merosotnya produktivitas organisasi pada Rumah sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru dapat dilihat dari indikator kinerja rumah

sakit yaitu dengan melihat nilai *Bed Occupancy Rate* (BOR), dimana standar BOR yang ideal untuk rumah sakit adalah 60 - 80%. (Cahya, Asiah dan Indar, 2012:1). Tabel berikut memperlihatkan nilai BOR Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda dalam lima tahun terakhir.

**Tabel 1**  
**Nilai *Bed Occupancy Rate* (BOR)**  
**Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria**  
**Bunda Pekanbaru**

No	Tahun	BOR
1	2011	58,05%
2	2012	50,46%
3	2013	34,65%
4	2014	37,18%
5	2015	48,37%

Sumber : Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru, 2016

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dalam lima tahun terakhir nilai BOR Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru berada dibawah standar BOR yang ideal untuk sebuah rumah sakit. Hal ini menunjukkan rendahnya kinerja rumah sakit secara keseluruhan. Untuk itu, dituntut kinerja dari karyawan agar dapat meningkatkan kinerja rumah sakit kedepannya.

Menyimak uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap iklim komunikasi serta kinerja karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru dengan mengangkat judul **“Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru”**

## 2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut : **“Seberapa besar pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru ?”**

### **3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.

### **4. Konsep Teori**

#### **a. Iklim Komunikasi**

Menurut Redding dalam Pace dan Faules (2010:148), iklim organisasi jauh lebih penting daripada keterampilan atau teknik-teknik komunikasi semata-mata menciptakan suatu organisasi yang efektif. Dengan mengetahui iklim sebuah organisasi, anggota dapat mengetahui lebih baik apa yang mendorong anggota organisasi untuk bersikap dengan cara-cara tertentu.

Pace dan Faules (2010:147) mengatakan bahwa iklim komunikasi organisasi merupakan gabungan dari persepsi – persepsi suatu evaluasi makro mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respons karyawan terhadap karyawan lainnya, harapan – harapan, konflik – konflik antarpersona, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut.

Penelitian yang dilakukan Pace dan Peterson menunjukkan bahwa ada beberapa faktor besar yang mempengaruhi iklim komunikasi organisasi (Pace dan

Faules, 2010:159-160). Faktor - faktor tersebut adalah kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi kebawah, mendengarkan dalam komunikasi ke atas dan perhatian pada tujuan – tujuan berkinerja tinggi.

#### **b. Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2009:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2011:67), kinerja karyawan dapat dinilai dari kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif

## **B. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan metode kuantitatif.

### **2. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru yang terletak di Jl. K.H. Ahmad Dahlan Sukajadi Pekanbaru.

### **3. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru yang berjumlah 216 orang.

Untuk karyawan yang berjumlah sebanyak 216 orang

diambil sampel sebanyak 25%. Untuk itu, jumlah sampel dari karyawan adalah  $216 \times 25\% = 54$  sampel.

Sampel ditarik secara *probabilitas* dengan teknik *proporsional sampling*. Sampel yang representatif bisa diartikan bahwa sampel tersebut mencerminkan semua unsur dalam populasi secara proporsional atau memberikan kesempatan yang sama pada semua unsur populasi secara proporsional atau memberikan kesempatan yang sama pada keseluruhan populasi. (Kriyantono, 2010:154).

Metode sampling yang digunakan adalah *probability sampling*. Teknik pengambilan sampelnya dilakukan dengan teknik *simple random sampling*

#### 4. Teknik Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan untuk menyatakan tanggapan responden terhadap setiap instrumen adalah Skala Likert dengan 5 alternatif jawaban dan dengan pemberian skor

#### 5. Jenis dan Sumber Data

Data primer merupakan data yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian terhadap karyawan menggunakan kuisioner, yang meliputi identitas responden, iklim komunikasi dan kinerja karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.

Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru yang berhubungan dengan masalah yang penulis teliti, diantaranya jumlah karyawan, jumlah pasien, uraian tugas, struktur

organisasi dan gambaran umum Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.

#### 6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan dokumentasi.

#### 7. Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah dengan metode statistik deskriptif

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### 1. Iklim Komunikasi Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru

Iklim komunikasi pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru dapat dilihat dari kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi ke bawah, mendengarkan dalam komunikasi ke atas dan perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi.

Pada tabel berikut dapat dilihat rekapitulasi dari tanggapan responden terhadap iklim komunikasi pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.

**Tabel 2**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Iklim Komunikasi Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru**

No	Indikator	Skor	Penilaian
1	Kepercayaan	612	Setuju
2	Pembuatan Keputusan Bersama	468	Ragu-Ragu
3	Kejujuran	483	Ragu-

			Ragu
4	Keterbukaan Dalam Komunikasi Ke Bawah	589	Setuju
5	Mendengarkan Dalam Komunikasi Ke Atas	573	Setuju
6	Perhatian Pada Tujuan-Tujuan Berkinerja Tinggi	590	Setuju
<b>Jumlah</b>		<b>3315</b>	<b>Setuju</b>

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2016

Dari tabel di atas, secara keseluruhan iklim komunikasi pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru dinilai responden setuju. Maksudnya disini adalah, responden setuju dengan adanya iklim komunikasi yang baik di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru, yang ditunjukkan dengan adanya sikap percaya dari karyawan terhadap atasan dalam memberikan instruksi dan juga sikap saling percaya yang tercipta diantara sesama karyawan akan kemampuan rekan kerja dalam bekerja. Selain itu adanya kemudahan dari karyawan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dari pihak rumah sakit dalam menyelesaikan pekerjaan yang sedang dilaksanakan. Selanjutnya, hal yang mendukung baiknya iklim komunikasi di Rumah Sakit ini adalah dengan adanya keterbukaan dari pimpinan dalam menanggapi laporan permasalahan yang dihadapi oleh karyawan dalam bekerja serta keterbukaan dari pimpinan untuk menerima kritik dan saran. Dan yang

terakhir adalah adanya perhatian dari karyawan terhadap karyawan lain dalam bekerja.

## 2. Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru

Kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru dapat dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggungjawab, kerjasama dan inisiatif.

Pada tabel berikut akan disajikan rekapitulasi dari tanggapan responden terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.

**Tabel 3**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru**

No	Indikator	Skor	Kategori
1	Kualitas Kerja	587	Setuju
2	Kuantitas Kerja	597	Setuju
3	Tanggungjawab	523	Ragu-ragu
4	Kerjasama	580	Setuju
5	Inisiatif	591	Setuju
<b>Jumlah</b>		<b>2878</b>	<b>Setuju</b>

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2016

Dari tabel di atas, secara keseluruhan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru dinyatakan responden setuju. Hal ini dapat terlihat dengan pernyataan dari responden yang menyatakan setuju kalau karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam

menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan dengan tingkat kesalahan yang rendah. Selain itu karyawan mampu menangani lebih dari satu pekerjaan dalam satu waktu dengan waktu yang telah disediakan. Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan juga selalu bertanggungjawab atas hasil kerja dan juga atas sarana prasarana yang digunakan.

### **3. Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda Pekanbaru**

#### **a. Uji Regresi Linier**

Uji regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil analisis dengan program SPSS, maka didapatlah persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$
$$Y = 16,693 + 0,596X$$

Dari persamaan regresi diatas diketahui konstanta sebesar 16,693 menyatakan bahwa jika variabel iklim komunikasi bernilai 0 maka kinerja karyawan secara konstan bernilai 16,693.

Iklim komunikasi (X) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,596 dan bertanda positif, hal ini menyatakan bahwa setiap peningkatan terhadap iklim komunikasi, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru. Atau dengan kata lain, jika iklim komunikasi dapat dikelola dengan baik, maka akan

dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selanjutnya, untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa iklim komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru dilakukan pengujian berdasarkan signifikansi.

Berdasarkan hasil yang didapatkan, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,138 dengan signifikansi 0,000. Nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya signifikan, sehingga hipotesis yang menyatakan "*Diduga iklim komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru*" dapat diterima.

#### **b. Uji Koefisien Determinasi**

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS, didapatkan nilai R Square sebesar 0,616 atau 61,6%, yang artinya bahwa iklim komunikasi memberikan sumbangan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru sebesar 61,6%, sedangkan sisanya sebesar 38,4% dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **4. Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka dapat dilihat bahwa iklim komunikasi dengan kinerja karyawan



mempunyai tingkat hubungan yang kuat. iklim komunikasi memberikan sumbangan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.

Iklim komunikasi organisasi merupakan salah satu elemen yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Antara keduanya bersifat linier (sejajar), maksudnya jika iklim komunikasi positif, maka otomatis kinerja akan meningkat, dan begitu pun sebaliknya. Atau dengan kata lain, jika iklim komunikasi dapat dikelola dengan baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian, didapatkan bahwa iklim komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang menyatakan "*Diduga iklim komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru*" dapat diterima.

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irena Immaculata (2011) dan Anita Kusuma Astuti (2012) yang juga menyatakan kalau iklim komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Kopelman, Brief dan Guzzo dalam Pace dan Faules (2010:148) yang menyatakan bahwa perubahan iklim komunikasi organisasi mungkin pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai.

Ini juga sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Muhammad

(2009:85) bahwa iklim komunikasi yang positif akan mendorong anggota organisasi untuk berkomunikasi secara terbuka, rileks dan ramah dengan anggota lainnya. Keterbukaan dan keramahan dalam berkomunikasi akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

## **D. Kesimpulan dan Saran**

### **1. Kesimpulan**

- a. Iklim komunikasi pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru dinilai responden setuju. Responden setuju dengan adanya iklim komunikasi yang baik di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru, yang ditunjukkan dengan adanya sikap saling percaya antar anggota rumah sakit, adanya kemudahan dalam mendapatkan informasi dalam menyelesaikan pekerjaan, adanya keterbukaan dari pimpinan dan adanya perhatian dari karyawan terhadap karyawan lain dalam bekerja. Namun begitu, masih terdapat hal-hal yang menunjukkan permasalahan yang dapat membuat iklim komunikasi di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda tidak berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan, yaitu kurangnya kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk ikut dalam memberikan masukan menyangkut kebijakan dan

- tujuan organisasi kedepannya, adanya sikap tertutup dari karyawan dalam bekerja dan adanya sikap dari pimpinan yang hanya mempercayai beberapa orang karyawan dalam bekerja.
- b. Kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru dinyatakan responden setuju. Responden menyatakan setuju kalau karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, karyawan mampu menangani lebih dari satu pekerjaan dalam satu waktu dengan waktu yang telah disediakan. Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan juga selalu bertanggungjawab atas hasil kerja dan juga atas sarana prasarana yang digunakan. Namun begitu, masih ada beberapa hal yang menjadi kendala menyangkut kinerja karyawan, yaitu kurang baiknya perilaku atau sikap karyawan dalam bekerja karena adanya dikap tertutup dari karyawan dari saran dan kritik yang diberikan kepadanya. Hal ini juga terlihat dari tidak begitu baiknya hubungan antara karyawan di luar perusahaan, sehingga mengakibatkan kurangnya kerjasama anrat karyawan dalam bekerja.
  - c. Berdasarkan hasil olahan dengan SPSS, hubungan antara iklim komunikasi (variabel independen) dengan kinerja karyawan (variabel dependen) mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Iklim komunikasi memberikan sumbangan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru, sehingga setiap peningkatan terhadap iklim komunikasi, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru. Atau dengan kata lain, jika iklim komunikasi dapat dikelola dengan baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## 2. Saran

- a. Agat iklim komunikasi pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru lebih baik lagi, maka pihak rumah sakit harus dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat ikut memberikan masukan terutama mengenai kebijakan rumah sakit yang berhubungan dengan karyawan. Dengan demikian karyawan akan merasa dihargai dan diakui keberadaannya di rumah sakit.
- b. Atasan sebaiknya tidak membedakan karyawan dalam memberikan kepercayaan dalam bekerja, agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku-buku :

- Cangara, Hafied, 2006. *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Raja Grafindo, Yogyakarta.
- Dessler, Gary, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid. Alih Bahasa Paramita Rahayu*. Manca Jaya Cemerlang, Jakarta.
- Effendy. Onong Uchjana, 2002. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2003. *The Interpersonal Communication*. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2003. *Ilmu, Teori, dan Filsafat Komunikasi*. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Indrastuti, Sri, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Universitas Riau Press, Pekanbaru.
- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Muhammad, Arni, 2014. *Komunikasi Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Pace, Wayne & Faules, Don, 2010. *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Purwanto, J, 2003. *Komunikasi Bisnis*. Edisi 3, Erlangga, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2006. *Komunikasi Bisnis*. Edisi 4, Erlangga, Jakarta.
- Riduwan, 2009. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Raja Grafindo, Jakarta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung, 2013
- Suranto, 2011. *Komunikasi Interpersonal*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Widjaja, H, A, W. 2000. *Ilmu Komunikasi Pengantar Studi*. Rineka Cipta. Jakarta.

### Sumber Lain :

- Anita Kusuma Astuti, 2012. *Iklim Komunikasi Organisasi, Reward dan Kinerja Karyawan (Studi Korelasi antara Iklim Komunikasi Orgaisasi dan Reward dengan Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Surakarta Tahun 2012)*, Skripsi, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.

- Irena Immaculata, 2011, Pengaruh Iklim Komunikasi dalam Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat, Kalimantan Timur, Skripsi, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta
- Ronny Edward, 2014. Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Waruna Nusa Sentara, Tesis, Universitas Sumatera Utara, Medan
- Sanusi, Azwar. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Keorganisasian Pegawai Arsip Nasional Republik Indonesia* (Tesis). Universitas Indonesia, Jakarta.