

## Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja Rumah Sakit AK Gani Palembang

### Penulis:

Herfinda Prameswari<sup>1</sup>  
Endah Dewi  
Purnamasari<sup>2</sup>  
Yeni<sup>3</sup>

### Afiliasi:

Universitas Indo  
Global Mandiri<sup>1</sup>,  
Universitas Indo  
Global Mandiri<sup>2</sup>,  
Universitas Indo  
Global Mandiri<sup>3</sup>

### Korespondensi:

herfinda06@gmail.com

### Histori Naskah:

Submit: 16-02-2024  
Accepted: 17-02-2024  
Published: 01-03-2024

**Abstrak:** Sebagai Rumah Sakit TNI-AD, sebagian besar anggota tim RS A.K. Gani memiliki status sebagai prajurit Angkatan Darat (TNI-AD) atau Aparatur Sipil Negara (ASN). Perbedaan status kepegawaian di Rumah Sakit AK Gani memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas mereka selama bekerja. Peranan budaya organisasi dan komunikasi sangat penting dalam mencapai kemajuan Rumah Sakit. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap produktivitas kerja di Rumah Sakit Ak Gani Palembang. Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Ak Gani Palembang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 231 responden di Rumah Sakit Ak Gani Palembang, dengan metode penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran angket kuisioner. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Ak Gani Palembang dibuktikan dengan nilai uji secara parsial dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,126 > 1,651$ ). Komunikasi interpersonal juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Rumah Sakit Ak Gani Palembang dibuktikan dengan nilai uji secara parsial dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,587 > 1,651$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menyatakan Budaya organisasi dan komunikasi interpersonal memiliki pengaruh bersamaan yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Ak Gani Palembang.

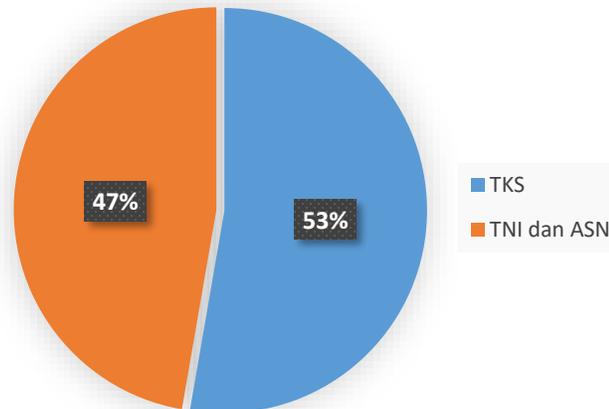
**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal, Produktivitas Kerja, Rumah Sakit

---

## Pendahuluan

Rumah sakit memainkan peran penting dalam mengamankan kesejahteraan masyarakat dan memberikan perawatan medis (Rusli, 2019). Menurut Satriana Sadi (2023), Produktivitas kerja di rumah sakit sangat penting untuk menyediakan layanan kesehatan yang baik dan responsif terhadap kebutuhan pasien. Sangat sulit untuk mencapai produktivitas optimal di lingkungan kerja rumah sakit karena banyak regulasi yang ketat, tekanan kerja yang tinggi, dan banyak peran dan tanggung jawab. Budaya organisasi dan komunikasi interpersonal sangat penting di sini. Sebuah lingkungan kerja yang kuat dapat membangun fondasi yang kuat untuk semangat dan produktivitas yang tinggi, dan komunikasi yang efektif antar karyawan memungkinkan koordinasi yang baik dan pemecahan masalah yang cepat (Jannah, 2018).

Salah satu Rumah Sakit di kota Palembang adalah RS. A.K Gani, yang merupakan Rumah Sakit Angkatan Darat sejak tahun 1950. Dalam kapasitasnya sebagai Rumah Sakit TNI-AD, sebagian besar anggota tim RS A.K. Gani memiliki status sebagai prajurit Angkatan Darat (TNI-AD) atau Aparatur Sipil Negara (ASN). Namun, menariknya, sejumlah besar perawat di RS A.K. Gani memiliki status kepegawaian sebagai Tenaga Kerja Sukarela (TKS), melebihi jumlah mereka yang berstatus kepegawaian TNI dan ASN. Dari keseluruhan perawat, sekitar 47,3% di antaranya adalah pegawai negeri, sementara 52,7% sisanya adalah Tenaga Kerja Sementara ( Sumber : SDM Rumah Sakit Ak Gani, 2023).



Sumber : RS AK Gani , 2023

**Gambar 1.1 Data Demografi Status Kepegawaian Rumah Sakit AK Gani**

Perbedaan status kepegawaian di Rumah Sakit AK Gani memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas mereka selama bekerja. Peranan budaya organisasi dan komunikasi sangat penting dalam mencapai kemajuan Rumah Sakit. Latar belakang budaya militer yang kuat, dengan tingkat disiplin yang tinggi, peraturan yang jelas, dan semangat korsa yang mendalam, pada satu sisi telah mengakar kuat di kalangan karyawan, sebagian besar di antaranya adalah anggota TNI dan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Hankam. Namun, perubahan kepemimpinan yang sering terjadi, dengan batasan waktu maksimal dua tahun, dapat menghasilkan transformasi dalam beberapa aspek, seperti kebijakan, gaya kepemimpinan, dan manajemen organisasi. Hal ini di sisi lain, dapat memberikan nuansa tersendiri dalam pembentukan budaya organisasi di sana.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Prasetyo (2019) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, akan tetapi tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati (2022), yang menyatakan hasil penelitian bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nursiah (2019) menyatakan bahwa berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja, akan tetapi tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fatira (2019) yang menyatakan bahwa secara parsial komunikasi tidak berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dalam rumah sakit, di mana setiap keputusan dan tindakan berdampak langsung pada kesehatan dan keselamatan pasien, membangun budaya organisasi yang positif dan sistem komunikasi yang efektif sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pemimpin rumah sakit harus

memprioritaskan membangun budaya yang mendukung dan memastikan bahwa sistem komunikasi internal berfungsi dengan baik untuk mencapai hasil kesehatan terbaik. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis budaya organisasi yang terdapat di Rumah Sakit Ak Gani Palembang kurang begitu efektif dalam meningkatkan suatu produktivitas dan komunikasi yang dipergunakan saat ini belum terimplementasi dan kurang efektifnya interaksi komunikasi yang dibangun menyebabkan kesalahan instruksi pekerjaan.

Hasil wawancara dengan perawat di RS AK Gani menunjukkan bahwa perawat saat ini memiliki produktivitas kerja yang cukup, tetapi masih kurang optimal dan perlu ditingkatkan. Beberapa hal yang perlu ditingkatkan termasuk kurangnya kecepatan menanggapi masalah dan relatif kurangnya keramahan perawat saat menjalankan tugas. Pegawai di Rumah Sakit Ak Ghani menunjukkan tingkat disiplin yang bervariasi dalam hal kehadiran dan ketaatan terhadap jadwal kerja. Meskipun beberapa pegawai datang tepat waktu dan menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi, banyak lainnya sering kali hadir terlambat atau pulang lebih awal. Pola komunikasi di antara staf perawat mengalami sejumlah kendala yang dapat menghambat produktivitas kerja mereka. Salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk berkomunikasi dengan baik adalah kekurangan sumber daya yang bisa menghambat pelaksanaan tugas-tugas mereka. Oleh karena itu, perlu dilakukan perbaikan dalam manajemen kehadiran, efisiensi layanan, dan komunikasi internal guna meningkatkan kualitas pelayanan di Rumah Sakit Ak Ghani.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas , maka Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut karena kondisi-kondisi tersebut. Judul dari penelitian ini adalah “ **Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit AK Gani Palembang**“ .

## Studi Literatur

### Budaya Organisasi

Menurut Tuala (2020) Budaya Organisasi adalah suatu pola asumsi-asumsi dasar yang berkenaan dengan kepercayaan, nilai-nilai, dan tingkahlaku yang di ciptakan dan dikembangkan oleh suatu organisasi sebagai dasar dalam menentukan tujuan, konsensus, keunggulan, prestasi (kinerja), inovasi, kesatuan, keakraban dan integritas organisasi, yang dijadikan sebagai norma atau pedoman bagi para anggota organisasinya untuk berperilaku sama dalam memecahkan masalah-masalah organisasi baik di luar maupun di dalam organisasi untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Menurut Hari (2019) adapun indikator yang mempengaruhi budaya organisasi diantaranya:

1. Inovatif memperhitungkan resiko  
Bahwa setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.
2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail.  
Menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan didalam melaksanakan tugasnya.
3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai.  
Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya.

4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan.  
Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (*teams work*), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya.
5. Agresif dalam bekerja.  
Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila peforma karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Peforma yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (*ability an skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus di ikuti dengan disiplin dan kerjanya yang tinggi.

Terlepas dari fakta bahwa pentingnya budaya organisasi telah diakui dalam literatur manajemen dan sumber daya manusia (Manahan, 2020). Berdasarkan penelitian (Anas & Armawati 2020) menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara keterlibatan dan produktifitas kerja. Selanjutnya menurut penelitian (Durahman Marpaung, 2022) menyatakan bahwa Secara parsial hanya variabel budaya organisasi yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan menurut penelitian dari (Sukmawati & Mahfudiyanto, 2022) bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **Komunikasi Interpersonal**

Menurut Burhanudin (2018) komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan antar seseorang dengan orang lain dalam suatu masyarakat maupun organisasi, baik organisasi bisnis maupun non bisnis, dengan menggunakan media komunikasi serta bahasa yang mudah dipahami untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Deddy Mulyana (2019) menyatakan komunikasi interpersonal adalah komunikasi antar orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung. Menurut Maman (2021) sedikitnya ada lima hal yang harus dipahami dalam membangun komunikasi yang efektif, diantaranya:

1. Keterbukaan (*Openness*)  
Adalah kemauan menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima didalam menghadapi hubungan interpersonal. Keterbukaan atau sifat terbuka sangat berpengaruh dalam menumbuhkan komunikasi interpersonal yang efektif.
2. Empati (*Empathy*)  
Adalah merasakan apa yang dirasakan orang lain atau proses ketika seseorang merasakan perasaan orang lain dan menangkap arti perasaan itu kemudian mengkomunikasikannya dengan kepekaan sedemikian rupa hingga menunjukkan bahwa ia sungguh-sungguh mengerti perasaan orang lain itu.
3. Sikap Mendukung (*Supportiveness*)  
Adalah situasi yang terbuka untuk mendukung agar komunikasi berlangsung efektif. Sikap suportif adalah sikap yang mengurangi sikap defensif dalam komunikasi.
4. Sikap positif (*Positiveness*)  
Adalah perasaan positif terhadap diri sendiri, kemampuan mendorong orang lain lebih aktif berpartisipasi dan kemampuan menciptakan situasi komunikasi kondusif untuk berinteraksi yang efektif.
5. Kesetaraan (*Equality*)

Adalah pengakuan kedua belah pihak saling menghargai, berguna dan mempunyai sesuatu yang penting untuk disumbangkan.

Peran yang sangat vital dimainkan oleh komunikasi yang efektif antar rekan kerja dalam mempengaruhi tingkat produktivitas dalam suatu organisasi (Wijaya, 2021). Komunikasi yang terbuka dan jujur dapat mempercepat penyelesaian tugas, mengurangi hambatan dalam alur kerja, serta membantu mencegah kesalahan yang mungkin terjadi akibat kesalahpahaman. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Prasetyo (2019) menunjukkan hasil bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, akan tetapi tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatira (2021) yang menyatakan bahwa secara parsial komunikasi tidak berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian (Ngandoh, 2023) menunjukkan bahwa kemampuan berkomunikasi secara efektif dan membangun hubungan interpersonal yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

### Metode Penelitian

Dalam penelitian pengaruh variabel independen (Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal) terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja). Penelitian ini akan memakai metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan SPSS Versi 25. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan pada penelitian ini ialah dengan pembagian kuesioner melalui google form dan kuisoner angket kepada para responden dengan menggunakan skala likert. Skala likert menurut Sugiyono (2019) Tujuan dari penggunaan skala Likert adalah untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan subjek terhadap pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Skala Likert adalah Skala yang digunakan untuk menilai pandangan, sikap, atau pendapat individu atau kelompok terhadap suatu peristiwa atau fenomena sosial (Bahrin, 2020). Menurut Sugiyono (2019) Sampel merupakan bagian dari keseluruhan jumlah dan karakteristik yang ada dalam populasi tersebut. Pada penelitian ini perhitungan sampel menggunakan rumus slovin dengan total populasi sebesar 548 orang. Rumus slovin yang digunakan sebagai berikut :

$$n = N / [1 + N (e)]^2$$

$$n = 548 / [1+548 (0,05)]^2$$

$$n = 548 / (1+1,37)$$

$$n = 548 / 2,37 = 231$$

Ini adalah pendekatan yang acak dan merata untuk pengambilan sampel. Sampel yang digunakan sebanyak 231 responden dengan menggunakan metode rumus slovin.

### Hasil

Hasil analisis terhadap data yang di peroleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada 231 orang pegawai di Rumah Sakit Ak Gani Palembang. Adapun analisis yang dilakukan adalah analisis deskriptif kuantitatif untuk melihat frekuensi dari setiap dimensi, berdasarkan sikap dan tanggapan dari responden. Selanjutnya dilakukan uji regresi linear berganda untuk melihat pengaruh antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja di Rumah Sakit Ak Gani Palembang.

**Tabel 1**  
**Demografik Responden**

<b>Jenis Kelamin</b>	Perempuan	43.7 %
	Laki-Laki	56.3 %
<b>Usia</b>	20-23 tahun	31.6 %
	24-30 tahun	32.9 %
	30-40 tahun	23.4 %
	>40 tahun	12.1 %
<b>Posisi Pekerjaan</b>	Pegawai Tetap	55.4 %
	Pegawai Tidak Tetap	40.7 %
	Lainnya	3.9 %

Sumber: Kuisisioner, 2023

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.103	4.230		2.625	.009
	Budaya Organisasi	.408	.057	.397	7.126	.000
	Komunikasi Interpersonal	.433	.066	.367	6.587	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Diolah SPSS Versi.25 (2023)

Tabel 2 tersebut menjelaskan hubungan antara variabel bebas (Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal) dengan variabel terikat (Produktivitas Kerja) . sehingga dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 11,103 + 0,408X_1 + 0,433X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan diatas yaitu :

- Konstanta sebesar 11,103 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  sama dengan nol maka nilai  $Y$  adalah 11,103.
- Koefisien regresi variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,408 artinya bahwa peningkatan satu satuan variabel budaya organisasi dengan asumsi variabel bebas lain konstan/tetap akan menyebabkan peningkatan produktivitas kerja ( $Y$ ) sebesar 0,408.

- c. Koefisien regresi variabel komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) sebesar 0,433 artinya bahwa peningkatan satu satuan variabel komunikasi interpersonal dengan asumsi variabel bebas lain konstan/tetap akan menyebabkan peningkatan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,433.

### Hasil Uji Hipotesis

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) yaitu Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y) yaitu Produktivitas Kerja. Sebelum menyimpulkan hipotesis yang diterima atau ditolak, terlebih dahulu menentukan t tabel dengan taraf signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan (df) =  $n - k - 1 = 231 - 3 - 1 = 227$ . Sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,651. Hasil Uji Hipotesis yang diperoleh sebagai berikut :

**a) Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ )**

Variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 dan  $t_{hitung}$  sebesar 7,126. Karena nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,126 > 1,651$ ) maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja (Y).

**b) Variabel Komunikasi Interpersonal ( $X_2$ )**

Variabel komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 dan  $t_{hitung}$  sebesar 6,587. Karena nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,587 > 1,651$ ) maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Artinya ada pengaruh signifikan antara komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja (Y).

### Uji Simultan

**Tabel 3**  
**Uji F ( Simultan )**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4432,043	2	2216,021	80,305	,000 <sup>b</sup>
	Residual	6291,680	228	27,595		
	Total	10723,723	230			

Berdasarkan hasil uji F, ditemukan bahwa nilai hitungnya adalah 80,305 dengan signifikansi 0,000. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja atau dapat dikatakan bahwa variabel independen (Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal) secara bersama sama berpengaruh terhadap dependen (Produktivitas Kerja).

### Uji Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ )

**Tabel 4**  
**Uji  $R^2$**

Tabel 4 menunjukkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,413. Angka ini mengindikasikan bahwa sekitar 41,3% dari variasi dalam produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor-faktor budaya organisasi dan komunikasi interpersonal. Dengan demikian, berdasarkan temuan analisis koefisien determinasi ini, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi interpersonal berkontribusi positif terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit AK Gani Palembang sebesar 41,3%. Sementara itu, sekitar 58,7% dari variasi lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diselidiki.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 <sup>a</sup>	.413	.408	5.253

## Pembahasan

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dari uji t parsial dengan nilai signifikan untuk pengaruh budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah  $0.000 < 0,05$  dan  $T_{hitung} 7,216 > t_{tabel} 1,652$ . Hal tersebut membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Artinya Budaya Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

### Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dari uji t parsial dengan nilai signifikan untuk pengaruh komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah  $0.000 < 0,05$  dan  $T_{hitung} 6,587 > t_{tabel} 1,652$ . Hal tersebut membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_2$  diterima. Artinya Komunikasi Interpersonal ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

### Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan fungsi persamaan regresi linear berganda menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap produktivitas kerja di Rumah Sakit Ak Gani Palembang.

Hasil uji simultan pengaruh budaya organisasi ( $X_1$ ) dan komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah  $0.00 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} 80,305 > F_{tabel} 2,64$ . Hal tersebut membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Komunikasi Interpersonal ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara positif dan signifikan.

Hasil uji hipotesis secara parsial dengan nilai signifikan untuk pengaruh budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) adalah  $0.000 < 0,05$  dan  $T_{hitung} 7,216 > t_{tabel} 1,652$ . Hal tersebut membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Artinya Budaya Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ). Hasil uji hipotesis secara parsial dengan nilai signifikan untuk pengaruh komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) adalah  $0.000 < 0,05$  dan  $T_{hitung} 6,587 > t_{tabel} 1,652$ . Hal tersebut membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_2$  diterima. Artinya Komunikasi Interpersonal ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ).

### Kesimpulan

Berdasarkan pengujian menggunakan model regresi linear berganda, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Ak Gani Palembang. Budaya organisasi yang baik meningkatkan produktivitas karyawan, sedangkan kurang optimalnya budaya organisasi cenderung menurunkan produktivitas. Komunikasi interpersonal juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas, menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif tidak hanya terjadi antar individu tetapi juga melibatkan seluruh organisasi. Selain itu, kedua faktor ini memiliki pengaruh bersamaan yang signifikan, dengan koefisien determinasi sebesar 41,3%, menunjukkan interaksi yang kuat dan dukungan saling-menyalami, yang secara simultan meningkatkan produktivitas karyawan di rumah sakit tersebut.

### Saran

Rumah Sakit Ak Gani Palembang memiliki fokus pada menjaga dan memperkuat kondisi budaya organisasi melalui kegiatan bersama seperti olahraga atau kegiatan keagamaan, dengan tujuan meningkatkan komitmen dan kebersamaan karyawan serta meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, perlu diperhatikan kembali aspek-aspek tertentu dalam komunikasi interpersonal untuk memastikan efektivitas komunikasi dan pengambilan keputusan yang baik. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan hasil ini sebagai referensi, dengan mempertimbangkan metode yang berbeda dan objek perusahaan yang beragam, serta meningkatkan jumlah sampel dan populasi untuk menghasilkan temuan yang lebih akurat. Implikasi penelitian selanjutnya menyarankan untuk memperluas variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan untuk mendapatkan wawasan yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor tersebut.

### Referensi

- Anas Budi, A. (2020). Budaya Organisasi (Keterlibatan) Dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana Di Rsd I Lagaligo Wotu Kabupaten Luwu Timur. *Universitas Islam Indonesia*.
- Bahrn. (2018). Rancang Bangun Sistem Informasi Survey Pemasaran dan Penjualan Berbasis Web. *Jurnal Transistor Elektro dan Informatika (TRANSISTOR EI)*, 81-88.
- Burhanudin. 2018. Pengaruh harga dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Nasabah Pada Bank Sinarmas KK Duri Pulo Gambir Jakarta Pusat, *Jurnal Sosio E-Kon*. Universitas Indrapasta PGRI: Prodi Bimbingan dan Konseling. Vol. 10. No. 1.

- Dayu Fatira, (2019). Pengaruh Komunikasi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang, Fakultas Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Deddy Mulyana . 2019. Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar. Bandung:PT Remaja Rosdakarya.
- Hari sulaksono. 2019. Budaya organisasi dan kinerja. Sleman: Deepublish.
- Jannah, N. B. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Bali Maya Permai Negara Jembrana . *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*.
- Maman Rukmana. (2021). Komunikasi Interpersonal (Cetakan I). STKIP.
- Manahan. (2020). *Manajemen Perubahan; Individu, Tim Kerja, Organisasi*. Bogor: Mitra Wacana Media
- Ngandoh, A. M. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jambir*.
- Nursiah, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Woneel Midas Leather Di Tangerang. *Dynamic Management Journal*
- Prasetio, P. (2019). Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Wonogir. *Edunomika*.
- Rusli, P. (2019). Medical Toursm Sebagai Stategi Pemasaran Rumah Sakit: Narrative Review. *Jurnal ARSI*, 175-180
- Satriana Dardi, . I. (2023). Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perawat Selama Masa Pandemi COVID-19 di Ruangan Rawat Inap Maminasa Baji dan Baji Dakka di RSUD Labuang baji Makassar. *JOA : JOURNAL OMICRON ADPERTISI*, 20-34.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif , dan R&B*. Alfabeth.
- Sukmawati, L. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Ajong Gayasan Kabupaten Jember. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 331-342.
- Tuala, D. R. (2020). *Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam*. Bandar Lampung: Pusaka Media.
- Wijaya, C. (2021). Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja,dan Motivasi Kerja untuk Hasil Kerja Optimal. *KENCANA*.