

Sindi risky  
mawahda\_182022000009\_jurna  
l(1)  
*by lfa 2*

---

**Submission date:** 31-Aug-2022 01:39AM (UTC-0700)

**Submission ID:** 1889916380

**File name:** Sindi\_risky\_mawahda\_182022000009\_jurnal\_1.docx (79.58K)

**Word count:** 3532

**Character count:** 26870

## KOMUNIKASI HRD DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI RSU JASEM SIDOARJO

Sindi Risky Mawahda\*,

Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia  
Sindimawahda7@gmail.com

**Abstract.** HRD is a department within an organization whose function is to plan, organize, direct and procure, control, develop, maintain, discipline, and terminate. All employees in an organization will be covered by HRD starting from recruiting employees and handling all employee complaints. The formation of the quality of employee work is also due to the encouragement made by HRD so that employees can further improve the quality of their work to be able to carry out their duties and responsibilities as well as possible in accordance with the goals set by the organization. An HRD must be able to place a communication position that is applied with an open nature and nothing is hidden or covered regarding work and company matters, for the sake of mutual interest and progress, although open communication does not necessarily provide the best guarantee for the company. The method in this study uses qualitative research. The data sources used in this study are primary and secondary data sources. The methods of data collection used in this study were observation, interviews and documentation. The analysis technique that the researcher uses is descriptive analysis method. The results showed that the HRD of Rsu Jasem Sidoarjo had open and active communication. The role of the leader is quite good in carrying out their duties and responsibilities. The performance of the employees of the Jasem Sidoarjo Hospital based on the results of the Employee's annual report, has experienced an increase in hospital visitors in the last 3 years.

**Keywords:** Communication, HRD, Employee Performance

**Abstrak.** HRD salah satu departemen yang ada di dalam suatu organisasi yang fungsinya untuk melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahaan dan pengadaan, pengendalian, pengembangan, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Seluruh karyawan yang ada dalam suatu organisasi akan dinaungi oleh HRD dari mulai merekrut karyawan dan menangani segala keluhan karyawan. Terbentuknya kualitas kerja karyawan juga karena ada dorongan yang dilakukan oleh HRD agar karyawan bisa lebih meningkatkan kualitas kerjanya untuk dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Seorang HRD harus mampu untuk menempatkan posisi komunikasi yang diterapkan dengan sifat yang terbuka dan tidak ada yang disembunyikan atau ditutupi terkait perihal kerja dan perihal perusahaan, guna kepentingan dan kemajuan bersama, meskipun komunikasi terbuka belum tentu memberikan jaminan yang terbaik untuk perusahaan. Metode dalam penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sumber data primer dan sekunder. Metode dalam pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisa yang peneliti gunakan metode analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa HRD Rsu Jasem Sidoarjo mempunyai komunikasi yang terbuka dan aktif. Peran pemimpin sudah cukup baik dalam menjalankan tugasnya serta bertanggung jawab. Kinerja karyawan Rsu Jasem Sidoarjo merdasarkan hasil pada laporan tahunan Karyawan, mengalami peningkatan pengunjung rumah sakit dalam 3 tahun terakhir.

**Kata Kunci :** Komunikasi, HRD, Kinerja Karyawan

### I. PENDAHULUAN

Kualitas kerja karyawan adalah mutu seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang ada di dalam suatu organisasi tersebut. Kualitas kerja juga merupakan kesesuaian seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah direncanakan dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan serta ketelitian karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kualitas kerja karyawan mengacu pada sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan seorang karyawan untuk melaksanakan tugasnya di dalam suatu organisasi.

HRD salah satu departemen yang ada di dalam suatu organisasi yang fungsinya untuk melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahaan dan pengadaan, pengendalian, pengembangan, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Seluruh karyawan yang ada dalam suatu organisasi akan dinaungi oleh HRD dari mulai merekrut karyawan dan menangani segala keluhan karyawan. Terbentuknya kualitas kerja karyawan juga karena ada

dorongan yang dilakukan oleh HRD agar karyawan bisa lebih meningkatkan kualitas kerjanya untuk dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

HRD salah satu departement yang ada di dalam suatu organisasi yang fungsinya untuk melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahaan dan pengadaan, pengendalian, pengembangan, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Seluruh karyawan yang ada dalam suatu organisasi akan dinaungi oleh HRD dari mulai merekrut karyawan dan menangani segala keluhan karyawan. Terbentuknya kualitas kerja karyawan juga karena ada dorongan yang dilakukan oleh HRD agar karyawan bisa lebih meningkatkan kualitas kerjanya untuk dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Berjalannya suatu organisasi bukan karena kualitas kerja karyawan nya saja tapi tidak terlepas dari komunikasi. Komunikasi merupakan hubungan antar manusia individu maupun kelompok. Manusia berhubungan dengan komunikasi, karena melakukan komunikasi dapat menjalin tali persaudaraan antar manusia satu dengan yang lainnya. Komunikasi merupakan aktifitas rutin yang dilakukan oleh setiap manusia untuk saling berhubungan. Terutama di dalam suatu organisasi, komunikasi di dalam organisasi begitu penting dilakukan, tanpa adanya komunikasi organisasi tidak akan berjalan dengan baik.

Setelah mengkaji dan mengamati latar belakang diatas, maka penulis menarik rumusan masalah Bagaimana komunikasi HRD dalam meningkatkan kinerja karyawan di Rsu Jasem Sidoarjo.

### **Komunikasi Organisasi**

Goldhaber (1986) memberikan definisi komunikasi organisasi sebagai proses penciptaan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah. Dari pengertian tersebut mengandung beberapa konsep yaitu : proses, pesan, jaringan, lingkungan, keadaan saling tergantung, ketidakpastian, hubungan.

### **Kinerja**

Dr. Poppy Ruliana Dalam buku komunikasi organisasi kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Ada dua jenis tugas pekerjaan, tugas fungsional berkaitan dengan seberapa baik karyawan menyelesaikan pekerjaan. Tugas perilaku berkaitan dengan seberapa baik karyawan menangani konflik, mengelola waktu, bekerja dalam kelompok dan secara mandiri. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu : faktor kemampuan dan faktor motivasi.

### **Pengertian Human Resources Development ( HRD )**

Menurut Muhammad (2009:5) Human Resources Development merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Human Resources Development merupakan juga perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan human resources untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Human Resources Development menaungi seluruh karyawan yang ada di dalam organisasi, dan menyelesaikan segala masalah karyawan yang ada dalam organisasi dan berperan besar untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Karyawan merupakan aset organisasi, yang harus dipelihara, dan dipenuhi kebutuhannya dengan baik. Karyawan diangkat harkatnya, tidak saja sebagai objek pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga dianggap sebagai subjek yang berperan untuk menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi.

## **II. METODE**

### **Jenis Penelitian**

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Peneliti mendeskripsikan tentang komunikasi HRD dalam meningkatkan kinerja karyawan di Rsu Jasem Sidoarjo.

### **Subjek Dan Objek Penelitian**

Subjek penelitian ini yaitu pimpinan HRD (Human Resources Development) di Rsu Jasem Sidoarjo. dan objek dari penelitian ini komunikasi HRD dalam meningkatkan kinerja karyawan Rsu Jasem Sidoarjo.

### **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian di Rsu Jasem Sidoarjo tipe D, Jl Samanhudi No. 85a, Jasem, Bulusidokare, Kecamatan Sidoarjo. Alasan peneliti mengambil lokasi penelitian karena peneliti melihat sebuah permasalahan komunikasi HRD dalam meningkatkan kinerja karyawan di Rsu Jasem Sidoarjo.

#### **Teknik Penentuan Informan**

Teknik purposive sampling digunakan peneliti sebagai Penentuan informan untuk memperoleh informasi yang di butuhkan dalam penelitian. adapun syarat dan kriteria dalam penentuan informan adalah : HRD Rsu Jasem Sidoarjo dan karyawan tetap rsu Jasem Sidoarjo dengan masa kerja minimal 5 tahun dengan jumlah pengambilan 5 orang karyawan.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Peneliti menggunakan beberapa metode pengumpulan data sesuai dengan jenis penelitian guna memperoleh data lapangan, adapun metode pengumpulan data yang dipakai peneliti : (1) Observasi, (2) Wawancara, (3) Dokumentasi.

#### **Teknik Analisis Data**

Teknik ini terdiri tiga tahap : reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Pada tahap pertama data dari hasil wawancara HRD dan 5 informan, observasi di lapangan dikelompokkan, selanjutnya peneliti membuat catatan mengenai yang berkaitan dengan proses penelitian. Selanjutnya peneliti menyusun rancangan konsep dari data yang telah dikumpulkan.

### **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Penyajian Data Dan Hasil Penelitian**

##### **Komunikasi Hrd Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Rsu Jasem Sidoarjo**

Komunikasi HRD dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan HRD tentunya berpengaruh pada Karyawan yang akan lebih meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan sehingga secara langsung akan meningkatkan produktivitas Rsu Jasem Sidoarjo. HRD menaungi seluruh karyawan yang ada di dalam rumah sakit, dan menyelesaikan segala masalah karyawan yang ada dalam rumah sakit dan berperan besar untuk meningkatkan kinerja karyawan. Terbentuknya kualitas kerja karyawan juga karena ada dorongan yang dilakukan oleh HRD agar karyawan bisa lebih meningkatkan kualitas kerjanya untuk dapat menjalankan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Karena itu komunikasi HRD kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja diperlukan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori komunikasi organisasi oleh Goldhaber dalam mencari data. Adapun komunikasi yang dilakukan oleh Wahyu Marchelly Telussa selaku HRD Rsu Jasem Sidoarjo dalam pendekatan komunikasi organisasi yaitu :

#### **1. Proses**

Menciptakan saling tukar menukar informasi satu sama lain. Karena kegiatan yang berulang-ulang dan tiada hentinya tersebut maka dikatakan sebagai suatu proses. Dalam penelitian ini dalam menyampaikan informasi dilakukan HRD melalui media WhatsApp serta secara tertulis melalui surat edaran yang dibuat oleh HRD sendiri yang diedarkan ke masing-masing instalasi dengan tujuan agar informasi yang disampaikan oleh HRD dipahami jelas oleh semua karyawan. HRD sendiri yang menyampaikan pesan kepada karyawan karena HRD di rumah sakit jasem hanya satu saja.

#### **2. Pesan**

Pesan dalam organisasi dapat dilihat menurut beberapa klasifikasi yang berhubungan dengan bahasa, penerima yang dimaksud, metode difusi, dan arus tujuan dari pesan. Dalam penelitian ini HRD menyampaikan pesan melalui media whatsapp dan tertulis berupa surat edaran, untuk penyampaian informasi secara langsung disampaikan HRD melalui rapat, rapat ditujukan hanya untuk kepala instalasi sebagai perwakilan karyawan dengan dipimpin HRD saja, selanjutnya kepala instalasi yang menyampaikan ke anggota masing-masing instalasi.

#### **3. Jaringan**

Jaringan komunikasi ini mungkin mencakup hanya dua orang, beberapa orang atau keseluruhan organisasi. Dalam penelitian ini komunikasi yang dilakukan HRD dan karyawan dapat berlangsung secara nonformal yakni tidak terkait dengan jabatan karena mereka berdiskusi dalam ruang lingkup sebagai teman, agar mampu menciptakan suatu komunikasi yang kondusif sebagai salah satu upaya untuk memajukan perusahaan.

#### 4. Lingkungan

lingkungan adalah semua totalitas secara fisik dan faktor sosial yang diperhitungkan dalam pembuatan keputusan mengenai individu dalam suatu sistem. Dalam organisasi dibagi menjadi 2 lingkungan yaitu lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Lingkungan internal, Yang termasuk dalam lingkungan internal adalah personal (karyawan), staf. Dalam membuat aturan HRD meminta persetujuan manajemen rumah sakit dulu, setelah mendapat persetujuan HRD menindak lanjuti hal tersebut. Di Rsu Jasem Sidoarjo HRD membuat peraturan dalam hal absensi, jadwal pemakaian seragam, serta dalam menjalankan pekerjaan. dari peraturan yang telah di buat ditetapkan juga sanksinya, sanksi untuk karyawan yang melanggar aturan dan melakukan kesalahan dalam pekerjaan dikenakan sp1 , jika karyawan melakukan kesalahan lagi dikenakan sp2 , jika telah mendapatkan sp1 dan sp2 tetap melakukan kesalahan lagi dikenakan sp3. Jika telah mendapat sp3. Maka karyawan akan dikeluarkan karna dianggap kurang baik melakukan pekerjaannya. Karyawan yang dikeluarkan diberi surat keterangan dengan tanda tangan HRD, direktur dan kepala instalasi. Karyawan yang kurang baik melakukan pekerjaannya akan merugikan rumah sakit karena citra rumah sakit akan dipandang kurang baik pada masyarakat sehingga berdampak buruk pada kualitas serta manajemen rumah sakit. HRD Rsu Jasem Sidoarjo menilai kedisiplinan karyawan dari ketaatan karyawan terhadap peraturan, serta berkerja seusai dengan SOP yang berlaku di rumah sakit. Lingkungan eksternal, lingkungan eksternal seperti: teknologi, ekonomi, dan faktor sosial. HRD memberikan vaksin gratis untuk seluruh karyawan beserta keluarganya. Vaksin gratis diadakan di aula rsu jasem sidoarjo hanya dengan syarat membawa foto copy ktp dan mengisi form yang telah disediakan oleh rsu jasem.

#### 5. Keadaan saling tergantung

Keadaan saling tergantung dalam organisasi ialah Bila suatu bagian dari organisasi mengalami gangguan maka akan berpengaruh kepada bagian yang lainnya dan mungkin juga kepada seluruh sistem organisasi. Dalam penelitian ini HRD mengatasi karyawan yang berkonflik satu sama lain, HRD mengetahui hal itu dari laporan kepala ruangan atau karyawan satu instalasinya. Karyawan yang berkonflik di panggil ke ruangan HRD lalu diberi arahan serta masukan agar hal seperti itu tidak terjadi lagi karena mempengaruhi lingkungan pekerjaan serta dampak dari kinerja, karena bila kinerja karyawan buruk dan kualitas kinerja menurun, produktivitas rumah sakit akan terkena dampaknya.

#### 6. Ketidakpastian

Ketidak pastian adalah perbedaan informasi yang tersedia dengan informasi yang diharapkan. Ketidak pastian dalam organisasi juga disebabkan oleh terjadinya banyak informasi yang diterima dari pada informasi yang sesungguhnya. Dalam penelitian ini untuk mencegah terjadi nya miskomunikasi HRD melakukan penyampaian informasi secara berulang kepada karyawan.

#### 7. Hubungan

Organisasi merupakan suatu sistem yang terbuka, sistem kehidupan sosial maka untuk berfungsinya bagian-bagian itu terletak pada manusia yang ada dalam organisasi. Dalam penelitian ini sikap HRD terhadap karyawan menyesuaikan dengan keadaan. HRD bersikap ramah dengan karyawan juga tegas. Dina Arsa selaku karyawan pendaftaran menambahkan HRD memang orangnya ramah dan humble. Tetapi tegas juga. Dalam hal ini pernyataan yang disampaikan HRD dan karyawan sama HRD mempunyai sikap ramah dan tegas terhadap karyawannya. Dalam menjaga hubungan baik dengan karyawan HRD harus mampu merangkul setiap karyawan. Tujuannya yaitu agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan nyaman dan memberikan hasil yang terbaik. HRD harus mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan nyaman bagi karyawan untuk bekerja, agar mengurangi perselisihan antar karyawan dengan pimpinan. HRD menjaga hubungan baik dengan karyawan dengan menjaga hubungan antara HRD dan karyawan dengan memberikan perhatian terhadap karyawan termasuk bentuk rasa peduli dari pimpinan, sehingga hubungan antar karyawan dan HRD akan membentuk dampak yang akan memicu rasa kepuasan dan kenyamanan bagi karyawan, karena dengan hal tersebut karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan dapat meminimalisir pemikiran negatif karyawan terhadap HRD.

#### Pembahasan

##### Komunikasi HRD Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Dalam penyampaiannya informasi dilakukan oleh HRD melalui grup WhatsApp serta secara tertulis melalui edaran surat yang dibagikan ke masing-masing instalasi. Dengan tujuan agar karyawan mendapat informasi secara jelas. dalam penyampaian informasi kepada karyawan dilakukan sendiri oleh HRD, dengan memberikan informasi secara jelas terkait pekerjaan kepada karyawan, memberikan pengarahan kepada karyawan dalam melaksanakan

pekerjaanya dengan komunikasi yang terbuka kepada karyawan. HRD menyampaikan pesan melalui media whatsapp dan tertulis berupa surat edaran, untuk penyampaian informasi secara langsung disampaikan HRD melalui rapat, rapat ditujukan hanya untuk kepala instalasi sebagai perwakilan karyawan dengan dipimpin HRD saja, selanjutnya kepala instalasi yang menyampaikan ke anggota masing-masing instalasi. Tetapi dalam hal ini pernyataan yang disampaikan HRD dengan karyawan sedikit berbeda, HRD mengatakan bahwa dalam penyampaian pesan secara langsung dilakukan melalui rapat yang diadakan oleh HRD setiap satu bulan sekali, sedangkan pernyataan yang disampaikan informan HRD jarang sekali mengadakan rapat bulanan dengan kepala instalasi. Komunikasi yang dilakukan HRD dan karyawan dapat berlangsung secara nonformal yakni tidak terkait dengan jabatan karena mereka berdiskusi dalam ruang lingkup sebagai teman, agar mampu menciptakan suatu komunikasi yang kondusif sebagai salah satu upaya untuk memajukan perusahaan. Dalam membuat aturan HRD meminta persetujuan manajemen rumah sakit dulu, setelah mendapat persetujuan HRD menindak lanjuti hal tersebut. Di Rsu Jasem Sidoarjo HRD membuat peraturan dalam hal absensi, jadwal pemakaian seragam, serta dalam menjalankan pekerjaan. dari peraturan yang telah di buat ditetapkan juga sanksinya, sanksi untuk karyawan yang melanggar aturan dan melakukan kesalahan dalam pekerjaan dikenakan sp1 , jika karyawan melakukan kesalahan lagi dikenakan sp2 , jika telah mendapatkan sp1 dan sp2 tetap melakukan kesalahan lagi dikenakan sp3. Jika telah mendapat sp3. Maka karyawan akan dikeluarkan kama dianggap kurang baik melakukan pekerjaannya. Karyawan yang dikeluarkan diberi surat keterangan dengan tanda tangan HRD, direktur dan kepala instalasi. Karyawan yang kurang baik melakukan pekerjaannya akan merugikan rumah sakit karena citra rumah sakit akan dipandang kurang baik pada masyarakat sehingga berdampak buruk pada kualitas serta manajemen rumah sakit. HRD Rsu Jasem Sidoarjo menilai kedisiplinan karyawan dari ketaatan karyawan terhadap peraturan, serta berkerja seusai dengan SOP yang berlaku di rumah sakit. Dalam lingkungan eksternal HRD memberikan vaksin gratis untuk seluruh karyawan beserta keluarganya. Vaksin gratis diadakan di aula rsu jasem sidoarjo hanya dengan syarat membawa foto copy ktp dan mengisi form yang telah disediakan oleh rsu jasem. HRD mengatasi karyawan yang berkonflik satu sama lain, HRD mengetahui hal itu dari laporan kepala ruangan atau karyawan satu instalasinya. Karyawan yang berkonflik di panggil ke ruangan HRD lalu diberi arahan serta masukan agar hal seperti itu tidak terjadi lagi karena mempengaruhi lingkungan pekerjaan serta dampak dari kinerja, karena bila kinerja karyawan buruk dan kualitas kinerja menurun produktivitas rumah sakit akan terkena dampaknya. Dalam mencegah terjadinya miskomunikasi HRD melakukan penyampaian informasi secara berulang kepada karyawan, untuk mencegah terjadinya perbedaan informasi pada karyawan. Dalam menjaga hubungan baik dengan karyawan HRD harus mampu merangkul setiap karyawan. Tujuannya yaitu agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan nyaman dan memberikan hasil yang terbaik. HRD harus mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan nyaman bagi karyawan untuk bekerja, agar mengurangi perselisihan antar karyawan dengan pimpinan. Menjaga hubungan antara HRD dengan karyawan juga berperan penting , karena dengan memberikan perhatian terhadap karyawan termasuk bentuk rasa peduli dari pimpinan, sehingga hubungan antar karyawan dan pimpinan akan membentuk dampak yang akan memicu rasa kepuasan dan kenyamanan bagi karyawan, karena dengan hal tersebut karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan dapat meminimalisir pemikiran negatif karyawan terhadap HRD.

#### **Kemampuan Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian Rsu Jasem Sidoarjo mendapat feedback baik dari hasil kinerja karyawannya, komunikasi HRD Rsu Jasem dapat dikatakan baik dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari grafik kenaikan pengunjung laporan tahunan Rsu Jasem Sidoarjo dalam 3 tahun terakhir, 2019 Rsu Jasem Sidoarjo mendapat kunjungan pasien hanya sebanyak 12.497 pasien. Tahun 2020 kunjungan pasien mengalami peningkatan sebanyak 21.154 pasien. Tahun 2021 kunjungan pasien mengalami peningkatan sebanyak 23.230 pasien. Hal ini dikarenakan HRD yang telah mampu menerapkan komunikasi dalam hal meningkatkan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan Rsu Jasem Sidoarjo ialah Kedisiplinan kerja, kebijakan, dan adanya sanksi.

#### **Motivasi Kinerja Karyawan**

Semangat kerja karyawaaan diindikasikan dari tingkat kedisiplinan mereka saat bekerja. Disiplin merupakan sikap, tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak. Dengan adanya disiplin diharapkan Sebagian besar peraturan dapat dijalani oleh karyawan dan pekerjaan dilakukan seefektif mungkin. Sebaliknya apabila kedisiplinan tersebut tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang ditetapkan tidak dapat tercapai secara efektif dan efisien. Di Rsu Jasem kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari kesiapan mereka dalam menjalankan tugas serta tingginya minat karyawan dalam menaati peraturan perusahaan seperti pemakaian seragam yang sesuai dengan aturan perusahaan, tidak datang terlambat serta kesediaan mereka untuk selalu ramah saat melakukan pelayanan pada pasien. Selain kedisiplinan kerja yang tinggi semangat kerja seseorang ditunjukkan pula oleh adanya hubungan yang harmonis antara rekan sekerja hal ini dapat dilihat dari seringnya mereka bekerjasama dalam menjalankan tugasnya. Kerjasama merupakan Tindakan

bersama antara seseorang dengan orang lain, usaha Kerjasama dilihat dari kekompakan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang memerlukan penanganan beberapa karyawan.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan semua hasil pembahasan yang telah dipaparkan, maka peneliti menetapkan kesimpulan yakni :Komunikasi ialah hal yang penting, serta harus dilakukan oleh seluruh pihak baik itu HRD ataupun karyawan. Keberadaan komunikasi di Rsu Jasem Sidoarjo memiliki peran penting karena telah mampu menjadi sarana pertukaran pikiran tentang tujuan yang diinginkan HRD ataupun karyawan serta dapat menghilangkan kesalahan paham atau hambatan dalam komunikasi antara HRD dengan para karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa HRD Rsu Jasem Sidoarjo mempunyai komunikasi yang terbuka dan aktif. Komunikasi HRD sudah cukup baik dalam menjalankan tugasnya serta bertanggung jawab seorang HRD telah berusaha menjalankan perannya khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan perencanaan, pengarahan, serta memotivasi. Kinerja karyawan Rsu Jasem Sidoarjo berdasarkan hasil pada laporan tahunan Karyawan, mengalami peningkatan pengunjung rumah sakit dalam 3 tahun terakhir.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih untuk seluruh pihak yang telah terlibat dalam penelitian ini khususnya kepada mahasiswa ilmu komunikasi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

#### REFERENSI

- [1] Yusuf. (2019). Strategi Komunikasi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Gayo Lues.
- [2] Sustaino, C., & Lestari, R. (2019). Komunikasi Internal Pada Perusahaan Bienti Mediaworks Dari Perspektif Teori Kendali Organisasi.
- [3] Agustine, P., Liliyana, & Ani, H.Y. (2019). Kendali Organisasi Tim Produksi Program “Bangun Pagi”. 4(3). 12-20.
- [4] Hamdan (2010). Peran Komunikasi Organisasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Karimun.
- [5] Indriyanti (2020). Pola Komunikasi Organisasi Di Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar. Sumilat, C. (2017). Peranan Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kakas. VI(1).
- [6] Cibro, T. E. (2019). Peranan Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Seksi Sistem Informasi Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (Lpmp) Sumatera Utara.
- [7] Widiastuti, H. (2010). Peran Komunikasi Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Hotel Inna Garuda Yogyakarta (Studi Hubungan Antara Peran Komunikasi Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Hotel Inna Garuda Yogyakarta).
- [8] Rumatiga, F. (2021). Peran Komunikasi Pimpinan Kecamatan Dalam Mendorong Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gorom Timur.
- [9] Putri, I. R. I. (2019). Peran Komunikasi Pimpinan Terhadap Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Nasabah Pt. Bank Sulselbar Cabang Pinrang.
- [10] Pratiwi, P. A., & Lubis, E. E. (2019). Peran Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bangkinang. 1-9
- [11] Puspitasari, P. D. W. (2016). Kepribadian Tokoh Utama Viktor Larenz Dalam Roman Die Therapie Karya Sebastian Fitzek : Teori Psikoanalisis Freud.
- [12] Arliani (2016). Peran Komunikasi Interpersonal Pimpinan Redaksi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres.
- [13] Panjaitan, A. I. (2017). Peran Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pt. Mandom Indonesia Tbk Perwakilan Marketing Medan.
- [14] Suganda, B. (2018). Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt.Bprs Aman Syariah Sekampung).
- [15] Situmorang, T. M. (2019). Strategi Komunikasi Organisasi Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu Utara Dalam Melahirkan Kebijakan Pemberian Beasiswa Mou Bagi Mahasiswa Berprestasi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

- 
- [16] Zulkarnain, N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Delima Medan.
- [17] Ivanka, C. (2021). Komunikasi Interpersonal Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pt.Plh (Persero) Uip3bs Upt Medan.



# Sindi risky mawahda\_182022000009\_jurnal(1)

## ORIGINALITY REPORT

11%

SIMILARITY INDEX

11%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://repository.umsu.ac.id">repository.umsu.ac.id</a> Internet Source	6%
2	<a href="http://repository.metrouniv.ac.id">repository.metrouniv.ac.id</a> Internet Source	1%
3	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://cmsdata.iucn.org">cmsdata.iucn.org</a> Internet Source	<1%
6	<a href="http://islamicmarkets.com">islamicmarkets.com</a> Internet Source	<1%
7	<a href="http://www.bankmayora.com">www.bankmayora.com</a> Internet Source	<1%
8	<a href="http://Garuda.Kemdikbud.Go.Id">Garuda.Kemdikbud.Go.Id</a> Internet Source	<1%
9	<a href="http://ojs.umsida.ac.id">ojs.umsida.ac.id</a> Internet Source	<1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

# Sindi risky mawahda\_182022000009\_jurnal(1)

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

**/0**

GENERAL COMMENTS

**Instructor**

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7