

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN KERJASAMA TIM
TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN RSI MABARROT MWC
NU BUNGAH GRESIK**

SKRIPSI

**Oleh:
Syifaun Nabilah Medika Putri
NIM. B9217066**



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UIN SUNAN AMPEL
SURABAYA
2021**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Bismillahirrohmaanirrohim...

Yang bertandatangan di bawah ini, saya:

Nama : Syifaun Nabilah Medika Putri

NIM : B94217066

Program Studi : Manajemen Dakwah

Konsentrasi : Manajemen Haji dan Umroh

Judul : Pengaruh Komunikasi Internal dan Kerjasama Tim terhadap Kualitas Kerja Karyawan RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik

Alamat : Desa Wonorejo, RT 02 RW 03, Kecamatan Glagah, Kabupaten Lamongan

Dengan ini saya menyatakan, bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang sepengetahuan saya, tidak terdapat karya atas pendapat dituliskan atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis karya ilmiah yang lazim.

Lamongan, 05 April 2021

Yang menyatakan



Syifaun Nabilah Medika Putri
NIM. B94217066

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Setelah memeriksa dan memberikan arahan terhadap skripsi yang ditulis oleh :

Nama : Syifaun Nabilah Medika Putri

Nim : B94217066

Fakultas : Dakwah dan Komunukasi

Jurusan : Manajemen Dakwah

Judul Skripsi : "Pengaruh Komunikasi Internal dan Kerjasama Tim terhadap Kualitas Kerja Karyawan RSI Mabarroto Bungah Gresik"

Dosen pembimbing : Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si

Skripsi ini telah diteliti dan disetujui oleh dosen pembimbing untuk diujikan.

Surabaya, 05 April 2021

Dosen Pembimbing



Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si

NIP. 197512302003121001

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN KERJASAMA TIM TERHADAP
KUALITAS KERJA KARYAWAN RSI MABARROT MWC NU BUNGAH GRESIK**

SKRIPSI

Oleh
Sylfaun Nabillah Medika Putri
B94217066

Telah disetujui, diperiksa, dan dipertahankan di hadapan Tim Penguji Skripsi Program Studi
Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri (UIN)
Sunan Ampel Surabaya

Surabaya, 07 April 2021
Tim Penguji

Penguji I



Ahmad Khairul Hakim, S.Ag., M.Si
NIP. 197512302003121001

Penguji II



Dr. Arif Ainur Rofiq, S.Sos.I., M.Pd., Kons
NIP. 197708082007101004

Penguji III



H. Mufti Labib, Lc, MCL
NIP. 196401021999031001

Penguji IV



Airlangga Bramayudha, MM
NIP. 19791212011011005





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : SYIFAUN NABILAH MEDIKA PUTRI
NIM : B94217066
Fakultas/Jurusan : FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI/ MANAJEMEN DAKWAH
E-mail address : syifaunnabilahmp@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

"Pengaruh Komunikasi Internal dan Kerjasama Tim terhadap Kualitas Kerja Karyawan RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik"

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 10 Februari 2022

Penulis

(Syifaun Nabilah Medika Putri)

di area yang biasa dilalui oleh angkutan kendaraan pedesaan dan bus jurusan Surabaya-Paciran.

Adapun luas lahan RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik mencapai 10.000 m². Luas lahan bangunan sebesar 1686 m². Batas-batas lahan RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik sebelah Utara adalah Jalan Raya Bungah Dukun, sebelah Timur adalah rumah dan toko milik masyarakat sekitar, sebelah Selatan berbatasan dengan pemukiman warga, dan dari sebelah Barat berbatasan dengan area pasar desa Bungah.

RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik merupakan suatu lembaga bisnis yang bergerak di bidang jasa dalam pelayanan kesehatan. RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik merupakan rumah sakit swasta kelas D. RSI bersifat transisi dengan memiliki kemampuan memberikan pelayanan kedokteran umum dan gigi saja. RSI menjadi salah satu rumah sakit rujukan yang berasal dari puskesmas. RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik hanya bisa menyediakan 34 ruang rawat inap. Jumlah tersebut lebih sedikit dibandingkan di setiap rumah sakit di Jawa Timur yang menyediakan rata-rata 53 ruang rawat inap. Adapun 2 di antara 34 ruang rawat inap tersebut adalah berkelas VIP ke atas.

Pada mulanya tahun 1989 pengurus MWCNU dan PAC Muslimat NU mencanangkan program balai kesehatan sebagai program utama di periode 1989-1994. Hal tersebut berawal dari inspirasi masyarakat wilayah Bungah yang menginginkan organisasi NU di Kecamatan Bungah memiliki pelayanan kesehatan mandiri. Tahun 2009 pengurus MWC NU memerintahkan kepada

Lembaga Kesehatan NU Kecamatan Bungah untuk mengajukan izin pendirian rumah sakit. Hal tersebut sebagai langkah peningkatan status Pelayanan Kesehatan menjadi Rumah Sakit Umum. RS Mabarrot mendapat dukungan Organisasi yang kuat dan peran serta Pemerintah Daerah serta masyarakat yang mulai percaya kepada pelayanan kesehatan yang didirikan oleh Nahdlatul Ulama. Oleh karena itu, rumah sakit tersebut diberi nama Rumah Sakit Islam Mabarrot MWC NU Bungah Gresik.

Nama “Mabarrot” memiliki arti pemberian. Sedangkan menurut istilah, “Mabarrot” adalah Masyarakat, sehingga Rumah Sakit ini dapat di artikan “Pemberian Masyarakat”. Hal yang melatar belakangi adalah proses pembangunan rumah sakit sejak mulai dari nol dan sepenuhnya bersumber dari sumbangan masyarakat yang berupa botol kecap, beras, uang, dan lain-lain.

Perkembangan dunia kesehatan saat ini makin banyak instansi kesehatan yang bermunculan. Para karyawan dituntut untuk bekerja dengan efektif dan efisien. Kualitas kerja karyawan RSI Mabarrot dapat diukur melalui penerapan peran dan fungsi tugas secara efektif dan efisien, karena akan berbanding lurus dengan keberhasilan instansi.

Saat ini jasa pelayanan memiliki banyak pesaing. RSI Mabarrot dituntut untuk meningkatkan pelayanan. Pelayanan yang baik dapat diupayakan melalui sumber daya manusia yang berkualitas baik, yaitu dari kualitas kerja karyawan. Selain itu, hal-hal yang dapat memengaruhi kualitas kerja

karyawan adalah komunikasi di lingkup RSI dan kerjasama tim antar karyawan RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik.

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah SDM yang menghasilkan pekerjaan sesuai dengan yang dikehendaki. SDM yang berkualitas bukan hanya dinilai dari kepandaiannya saja, namun dapat memenuhi kualifikasi dan spesifikasi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Sehingga pekerjaan dapat terselesaikan sesuai rencana yang disusun.

Kualitas hasil kerja adalah mutu seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Karyawan melaksanakan tugas-tugas meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian dalam bekerja.

Adapun keistimewaan yang dimiliki oleh RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik adalah terdapat pada pelayanan. Para karyawan dituntut untuk memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya. Tentunya dalam hal tersebut berasal dari kualitas dari SDM dan integritas yang dimiliki oleh rumah sakit. Sesuai dengan motto dari RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik yaitu “Melayani Setulus Hati”. Motto yang dimiliki oleh RSI Mabarrot telah tercermin pada kualitas pelayanan dari para tenaga medis dan para pegawai lainnya.

Berangkat dari nama “Mabarrot” yang berarti masyarakat, maka totalitas dalam pelayanan bukan hanya tulisan yang terucap. RSI Mabarrot merupakan bagian dari Majelis Wakil Cabang Nahdlatul Ulama (MWC NU) Bungah yang mana merupakan organisasi sosial keagamaan dan kemasyarakatan yang berkedudukan di wilayah kecamatan Bungah. RSI

Mabarrot termasuk rumah sakit swasta yang mana dikelola oleh dan untuk masyarakat khususnya masyarakat NU.

Oleh karena itu, para pegawai memberikan pelayanan yang terbaik untuk semua masyarakat khususnya masyarakat NU Kecamatan Bungah dengan tidak membedakan pasien yang menggunakan umum dan BPJS. Dalam hati setiap pegawai telah ditanamkan komitmen melayani dengan setulus hati dan menjadikan pasien sebagai pemilik rumah sakit.

Lain halnya dengan rumah sakit yang lain seperti rumah sakit yang ada di wilayah Kecamatan Bungah, seperti RS Fathma Medika dan RS Khodijah yang merupakan rumah sakit milik keluarga. Adapun rumah sakit kepemilikannya sudah jelas milik keluarga. Ada juga rumah sakit rujukan yang tergolong besar adalah RS Ibnu Sina Gresik, yang mana termasuk rumah sakit yang dikelola oleh pemerintah daerah. Proses pelayanannya masih ada perbedaan antara pasien umum dan BPJS.

Selain itu juga proses pelayanan di RSI MWCNU Mabarrot Bungah Gresik sangat cepat, mudah, dan profesional. Hal itu dibuktikan dengan proses administrasi pasien yang tidak begitu panjang dan rumit, karena memudahkan masyarakat yang tertimpa musibah berupa sakit adalah salah satu hal yang sangat mulia.

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan pengaruh komunikasi internal dan kerjasama tim terhadap kualitas kerja karyawan. Komunikasi internal menjadi hal yang sangat penting dalam suatu organisasi. Komunikasi internal akan memengaruhi kualitas kerja antara satu bagian organisasi dengan

bagian yang lain. Organisasi tidak akan bisa bertahan tanpa adanya komunikasi, khususnya komunikasi dalam lingkungan organisasi. Komunikasi internal berupa suatu kejelasan sebuah organisasi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan, yaitu komunikasi antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, dan sesama karyawan. Komunikasi yang baik akan melahirkan kondisi lingkungan organisasi yang menyenangkan dan kenyamanan.

Hal itu akan berdampak dengan kualitas kerja karyawan yang baik. Komunikasi yang tidak baik akan menyebabkan kesalahpahaman, cekcok, ataupun perselisihan yang nantinya tidak akan menjadikan suatu keharmonisan. Dengan kata lain, adanya komunikasi internal bertujuan untuk menjalin hubungan yang baik di lingkungan internal, agar tercapai kualitas kerja yang baik.

Adanya jalinan hubungan yang baik dalam organisasi secara tidak langsung akan timbul tim-tim yang bekerjasama. Kerjasama dibutuhkan dalam menjalankan kegiatan organisasi. Organisasi tidak akan bisa berjalan tanpa adanya kerjasama dari anggota guna mencapai tujuan. Adanya tim akan menjadikan pekerjaan menjadi lebih efektif jika dilakukan secara kompak. Kerjasama tim dilakukan oleh sekelompok individu yang memiliki beragam keahlian yang saling melengkapi untuk melakukan pekerjaan dan bertanggung jawab satu sama lain untuk pencapaian tujuan organisasi.

Kerjasama tim dapat berjalan dengan baik apabila setiap anggota dapat melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk mengolaborasikan segenap potensi yang ada. Untuk itu, kerjasama yang baik akan menciptakan

kualitas kerja karyawan yang baik pula. Pekerjaan akan dapat berjalan secara efektif dan efisien karena dilakukan secara bersama-sama membentuk satu sinergi.

Kerjasama tim di RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik sangat perlu untuk membangun kualitas kerja yang baik para karyawan. Kerjasama tim akan menghasilkan suatu pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dari target. Adanya kerjasama akan membantu memudahkan dalam mengerjakan tugas bagi karyawan. Dengan demikian, kualitas kerja yang baik akan membuahkan kebaikan pula bagi RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik.

Peneliti menemukan adanya komunikasi internal dan kerjasama tim yang dipraktikkan dengan baik di situ. Para karyawan memiliki kedekatan emosional yang tinggi. Kedekatan emosional yang tinggi melahirkan sebuah keakraban dan pada akhirnya tercipta tim kerja yang solid.

Komunikasi di lingkungan RSI Mabarrot berjalan sangat baik, baik itu antara pemimpin dengan karyawan maupun antar karyawan. Hal itu karena di RSI Mabarrot menggunakan sistem kekeluargaan dalam menjalankan pekerjaan. Kerjasama tim yang berjalan di RSI Mabarrot terjalin sangat baik. Pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu sesuai target dengan tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan adanya tim-tim yang terbentuk untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga lebih efektif dan efisien.

Komunikasi dan kerjasama tim yang berjalan dengan baik dalam lingkungan RSI Mabarrot akan terbentuk kualitas kerja karyawan yang baik.

Semakin banyak karyawan yang bekerja dengan kualitas dengan baik, maka akan mendukung RSI Mabarrot tetap pada eksistensinya.

Karyawan yang tergabung dalam tim menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, saling berkontribusi sesuai dengan keahlian yang dimiliki, antar karyawan saling kompak, sehingga tercipta sinergi yang kuat dan positif.

Peneliti memilih komunikasi internal dan kerjasama tim untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik. Komunikasi internal yang baik perlu dimaksimalkan dalam lingkup organisasi. Selain akan memperkokoh kekuatan organisasi. Komunikasi penting dalam penyampaian informasi berupa tugas, arahan, dan bimbingan antar anggota organisasi. Guna menghadapi persaingan, komunikasi internal dan kerjasama tim merupakan hal yang penting untuk mendukung pencapaian sasaran perusahaan dan tentunya didukung oleh kualitas kerja karyawan yang baik.

Dari latar belakang di atas, peneliti melakukan penelitian mengenai komunikasi internal, kerjasama tim menjadi bagian penting dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan dalam sebuah lembaga dakwah. Oleh karena itu penulis memutuskan untuk mengusung judul **“Pengaruh Komunikasi Internal dan Kerjasama Tim terhadap Kualitas Kerja Karyawan di RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik”**.

- a. Penelitian ini membahas mengenai pengaruh komunikasi internal dan kerjasama tim terhadap kualitas kerja karyawan. Hal tersebut berhubungan dengan fungsi manajemen yaitu *actuating* yang menjadi mata kuliah di prodi Manajemen Dakwah. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu manajemen dalam hal kerjasama tim, komunikasi internal, dan kualitas kerja.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan menambah pengetahuan bagi penulis mengenai pengaruh komunikasi internal dan kerjasama tim terhadap kualitas kerja karyawan.
 - c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang kajian pengaruh komunikasi internal dan kerjasama tim terhadap kualitas kerja karyawan.
 - d. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain dengan masalah yang sejenis.
2. Kegunaan Praktis
- a. Bagi akademisi, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih pemikiran dan pengetahuan bagi akademisi mengenai pengaruh komunikasi internal dan kerjasama tim terhadap kualitas kerja karyawan.
 - b. Bagi praktisi, diharapkan hasil penelitian ini dapat dapat bermanfaat bagi RSI Mabarrot MWC NU Bungah.
 - c. Pihak lain, manfaat penelitian ini untuk pihak lain adalah untuk memberi informasi atau pengetahuan tentang pengaruh kualitas kerja

Bab metode penelitian merupakan bab yang memaparkan metode dan teknik penelitian yang digunakan di lapangan secara terperinci. Bab ini berisikan pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi, sampel, teknik sampling, variabel, indikator penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas data, dan teknik analisis data.

Bab hasil penelitian merupakan bab utama dalam suatu penelitian. Bab hasil penelitian ini berisi tentang profil dan objek penelitian, penyajian data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian atau analisis data.

Bab penutup merupakan bab akhir dari skripsi. Bab penutup merupakan kesimpulan dari jawaban rumusan permasalahan dalam penelitian. Bab penutup berisi tentang kesimpulan, saran, serta keterbatasan peneliti.

Polsek Medan Sunggal".¹⁵ Jenis data penelitian yang dipakai adalah asosiatif. Adapun penelitian di atas bertujuan untuk membuktikan pengaruh kerjasama tim dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Polsek Medan Sunggal. Hasil dari penelitian ini menunjukkan, bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Polsek Medan Sunggal. Variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Polsek Medan Sunggal.

Penelitian di atas memiliki persamaan dengan penelitian ini mengenai variabel kerjasama tim dan subjek penelitian berupa pegawai. Adapun perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian ini terdapat pada variabel dependen dan independennya berupa gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai kantor Polsek Medan Sunggal.

5. Penelitian oleh Imron dalam jurnal yang berjudul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja dan Dampaknya kepada Kinerja Pegawai*".¹⁶ Penelitian di atas bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim, budaya organisasi terhadap prestasi kerja dan dampaknya kepada kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode survey dan kuesioner dalam pengambilan data. Adapun penelitian di atas menggunakan metode

¹⁵ Nurwita, "Pengaruh Kerjasama Tim dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Polsek Medan Sunggal", *Skripsi*, Jurusan Manajemen Medan, 2018.

¹⁶ Imron, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja dan Dampaknya kepada Kinerja Pegawai", *Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang* vol., 5, no.1, 2019.

Tingkat Pendidikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat “Polatama Kusuma“ Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun”.¹⁸ Penelitian di atas membahas mengenai pengaruh tingkat pendidikan terhadap kualitas kerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat “Polatama Kusuma” Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun. Pengumpulan data pada penelitian di atas menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah uji F, uji T, dan regresi linear. Hasil penelitian di atas membuktikan, jika terdapat pengaruh pada variabel dependen dengan variabel independen, yaitu pengaruh tingkat pendidikan terhadap kualitas kerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat “Polatama Kusuma” Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun.

Adapun penelitian di atas memiliki kesamaan dengan penelitian ini, meliputi variabel dependen dan subjek yang diteliti. Variabel dependennya berupa kualitas kerja karyawan. Sedangkan subjek yang diteliti adalah karyawan perusahaan di bidang jasa. Perbedaan dari kedua penelitian ini terdapat pada variabel independen, yaitu tingkat pendidikan.

8. Penelitian yang ditulis oleh Widi Yuliani yang berjudul *“Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan Kerja dan Kedisiplinan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Pasar Raya Sri Ratu*

¹⁸ Ekik Mayundarwati, “Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat “Polatama Kusuma” Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun”, *Jurnal Equilibriumn*, vol. 1, no. 2, 2013.

Semarang”.¹⁹ Penelitian di atas menguji pengaruh kualitas kerja, pengawasan kerja, dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian tersebut dilakukan di PT. Pasar Raya Sri Ratu Semarang. Adapun hasil dari penelitian membuktikan, bahwa variabel kualitas kerja, pengawasan kerja, dan kedisiplinan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian di atas memiliki persamaan dengan penelitian ini mengenai variabel kualitas kerja karyawan. Adapun perbedaan penelitian di atas dengan penelitian ini terletak pada variabel pengawasan kerja, kedisiplinan kerja, dan produktivitas kerja.

9. Penelitian yang ditulis oleh Juwita Sari “*Analisis Pengembangan Karyawan dalam Meningkatkan Kualitas Kerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan*”.²⁰ Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh pengembangan karyawan terhadap kualitas kerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif. Selain itu, metode yang digunakan untuk menguji penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini membuktikan, bahwa secara parsial variabel peserta, instruktur, dan materi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel

¹⁹ Widi Yuliani, “Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan Kerja dan Kedisiplinan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Pasar Raya Sri Ratu Semarang”, *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*.

²⁰ Juwita Sari, “Analisis Pengembangan Karyawan dalam Meningkatkan Kualitas Kerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan”, *Skripsi*, Jurusan Universitas Sumut Medan, 2009.

kualitas kerja. Variabel fasilitas secara parsial menunjukkan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja. Adapun pengembangan karyawan terhadap kualitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara serentak. Indikator materi pada variabel pengembangan karyawan menjadi yang paling berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan.

Kesamaan pada penelitian ini membahas mengenai variabel kualitas kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terdapat pada variabel pengembangan karyawan.

10. Penelitian sebelumnya berjudul "*Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Peningkatan Kualitas Kerja Karyawan melalui Kinerja Karyawan pada RSI Mabarro MWC NU Bungah Gresik*". Penelitian di atas ditulis oleh Fitriah Hanim yang merupakan mahasiswa UIN Malik Ibrahim Malang.²¹ Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif dengan metode survey. Adapun hasil dari uji F penelitian tersebut membuktikan, bahwa etos kerja Islami, kinerja terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan memiliki pengaruh dan hasil yang signifikan. Hasil uji T membuktikan, bahwa etos kerja Islami terhadap kinerja memiliki pengaruh dan hasil signifikan. Begitu juga variabel etos kerja Islami terhadap kualitas kerja karyawan berpengaruh dan signifikan. Namun variabel kinerja terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan

²¹ Fitriah Hanim, "Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Peningkatan Kualitas Kerja Karyawan melalui Kinerja Karyawan pada RSI Mabarro MWC NU Bungah Gresik", *Skripsi*, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Malik Ibrahim Malang, 2017.

RSI Mabarrot MWC NU Bungah merupakan rumah sakit Islam swasta yang berada dalam naungan MWC NU Bungah Gresik. Rumah sakit ini dipersembahkan dari dan oleh masyarakat Nahdlatul Ulama (NU) dalam hal pelayanan kesehatan. Mayoritas masyarakat Kecamatan Bungah adalah orang NU. Lingkungan RSI Mabarrot adalah kawasan pesantren, sehingga keberadaan RSI Mabarrot MWC NU Bungah sangat strategis di wilayah Kecamatan Bungah.

RSI Mabarrot melewati beberapa tahap hingga pada akhirnya menjadi rumah sakit. Berangkat tahun 1996 sebagai Balai Pengobatan, lalu tahun 2000 sebagai klinik dan pada tahun 2010 mendapat izin pendirian rumah sakit. Tahun 2012 ditetapkan oleh Menteri Kesehatan dan mendapatkan izin operasional tetap dari Bupati Gresik.

RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik memiliki beberapa jenis pelayanan yang meliputi, UGD 24 Jam, Poli Umum, Poli Gigi, Poli Spesialis Kandungan, Poli Spesialis Anak, Poli Spesialis Penyakit Dalam, Poli Spesialis Bedah Umum, Poli Spesialis Orthopaedi, Poli Spesialis Saraf, Rawat Inap, Ruang Isolasi, Ruang Neo Rumah Bersalin & KIA, Kamar Operasi, dan Kamar HCU yang masing-masing dilengkapi fasilitas yang memadai. Adapun pelayanan penunjang, meliputi Farmasi, Laboratorium, Rontgen, USG, ECG, Ambulance, dan kendaraan antar jemput.

Adapun kelebihan yang dimiliki oleh RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik dalam segi spiritual yaitu memang didesain untuk

media penyalur kritik dan saran terhadap pelayanan di RSI Mabarro MWC NU Bungah Gresik.

Rumah sakit berbasis Islam diharapkan memiliki pelayanan yang berbeda, sehingga memiliki ciri khas yang selalu dirindukan masyarakat. Pelayanan yang Islami menjadikan sebuah sinergi dan semangat bagi karyawan dan pasien sebagai salah satu kegiatan beribadah. Selain adanya bimbingan atau pembinaan rohani Islam, RSI Mabarro MWC NU Bungah Gresik memiliki program dan fasilitas yang bernuansa Islami. Beberapa program tersebut, di antaranya istigotsah rutin setiap hari Jumat Legi dan pengajian rutin kitab "*Irsyadul Ibad*" setiap hari Sabtu Legi yang bertempat di mushollah RSI Mabarro MWC NU Bungah Gresik. Selain itu kegiatan baksos dan sunatan massal gratis tiap tahunnya.

Namun di masa pandemic saat ini, kegiatan banyak yang ditunda dan dibatasi bahkan sangat sering mengadakan pertemuan dengan media online. Pada ruangan RSI Mabarro MWC NU Bungah Gresik didesain Islami dengan kaligrafi dan doa-doa di setiap ruangan rumah sakit. Selain itu pada tiap ruang rawat inap disediakan Al-Quran sebagai fasilitas rumah sakit kepada pasien sekaligus sebagai simbol rumah sakit Islam. Hal tersebut menjadi hal yang khusus dibandingkan dengan rumah sakit lain yang ada di wilayah Bungah Gresik.

kelompok dengan tiap individu memiliki keterampilan yang saling melengkapi. Anggota tim saling berkontribusi dan berkomitmen untuk mencapai misi yang telah disepakati. Hal tersebut bertujuan untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Sebuah tim saling bergandengan tangan menyelesaikan pekerjaan.

Kesuksesan sebuah tim berasal dari individu yang saling bekerjasama dan saling mendukung satu sama lain. Membangun tim yang solid tidak semudah membalikkan telapak tangan. Kadang kala terjadi perselisihan antar individu karena berasal dari latar belakang divisi yang berbeda. Pekerjaan tidak akan berjalan dengan lancar jika para anggota tidak bekerja secara bersama-sama. Oleh karena itu, anggota tim saling membangun kebersamaan agar menjadi tim yang solid.

Tim yang solid akan menciptakan kualitas kerja yang maksimal pada karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan oleh sebuah tim lebih baik dari kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh perseorangan. Individu yang tergabung dalam tim saling berkoordinasi menghasilkan sinergi yang positif, yaitu kualitas kerja yang baik oleh karyawan.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis

		<ol style="list-style-type: none"> 2. Karyawan mengadukan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan kepada atasan. 3. Karyawan memberitahukan atasan mengenai pekerjaan yang sedang berlangsung.
	Komunikasi Horizontal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan berdiskusi dengan karyawan lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan 2. Karyawan saling berdiskusi dengan karyawan lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan 3. Karyawan saling memberikan dukungan kepada karyawan lain
	Komunikasi Diagonal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan selalu berkoordinasi dengan karyawan bagian lain 2. Adanya ketergantungan di antara bagian yang satu dengan bagian yang lain
(Variabel X2) Kerjasama Tim	Tanggung jawab	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan bersama-sama menyelesaikan tugas pekerjaan 2. Karyawan diberi tugas sebagai bentuk tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan secara tim
	Pengerahan potensi secara maksimal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. 2. Karyawan mengerahkan potensi yang maksimal dalam mengerjakan tugas dalam tim
	Saling berkontribusi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan ikut andil dalam menyumbangkan pikiran dan tenaga untuk perusahaan 2. Karyawan bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dalam tim
	Terjalin komunikasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan saling percaya dan terjalin kedekatan dan komunikasi yang baik. 2. Antar anggota tim saling

Analisis dari tabel 3.2 menunjukkan, bahwa item komunikasi internal dinyatakan valid. Hal tersebut dikarenakan sudah mencapai nilai r tabel, yaitu 0,275. Oleh karena itu, item pertanyaan yang berjumlah 10 dinyatakan valid dan penelitian dapat dilanjutkan.

Tabel 3.3

Hasil validitas variabel kerjasama tim (X2)

Item pertanyaan	r Hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0.580	0.275	Valid
X2.2	0.656	0.275	Valid
X2.3	0.615	0.275	Valid
X2.4	0.659	0.275	Valid
X2.5	0.570	0.275	Valid
X2.6	0.503	0.275	Valid
X2.7	0.511	0.275	Valid
X2.8	0.620	0.275	Valid
X2.9	0.567	0.275	Valid
X2.10	0.581	0.275	Valid
X2.11	0.671	0.275	Valid

Tabel 3.3 menyatakan, bahwa hasil uji validitas variabel kerjasama tim dinyatakan valid. Adapun r hitungan 11 item pernyataan sudah mencapai r tabel sebesar 0,275. Maka, variabel kerjasama tim dengan keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Penelitian dapat dilanjutkan.

Tabel 3.4

Hasil validitas variabel kualitas kerja karyawan (Y)

Item pertanyaan	r Hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0.581	0.275	Valid
Y.2	0.516	0.275	Valid
Y.3	0.578	0.275	Valid
Y.4	0.527	0.275	Valid
Y.5	0.529	0.275	Valid
Y.6	0.529	0.275	Valid
Y.7	0.634	0.275	Valid
Y.8	0.367	0.275	Valid
Y.9	0.444	0.275	Valid
Y.10	0.551	0.275	Valid
Y.11	0.532	0.275	Valid
Y.12	0.486	0.275	Valid
Y.13	0.520	0.275	Valid

bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,275. Oleh karena itu, variabel komunikasi internal dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian.

Tabel 3.6

Reliability Statistics Kerjasama Tim	
Cronbach's Alpha	N of Items
.817	11

Variabel kerjasama tim memiliki 11 item pertanyaan. Adapun item beberapa pertanyaan tersebut telah diuji reliabilitas. Hasil uji tersebut menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,817. Nilai r kritis diperoleh sebesar 0,275 dengan jumlah responden sebanyak 40. Hal tersebut telah dinyatakan reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari r kritis. Maka, penelitian dapat dilanjutkan.

Tabel 3.7

Reliability Statistics Kualitas Kerja Karyawan	
Cronbach's Alpha	N of Items
.779	13

Tabel 3.7 menyebutkan, bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel kualitas kerja karyawan sebesar 0,779. Adapun jumlah responden sebanyak 87. Nilai r kritis sebesar 0,275 dengan sig 0,01. Adapun hasil uji reliabilitas dari item pertanyaan sebanyak 13 butir dinyatakan reliabel. Hal tersebut karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai r kritis.

Masyarakat NU melakukan kerja bakti setiap hari ahad secara bergiliran untuk mempersiapkan balai pengobatan yang dilakukan secara bertahap. Selain itu pada tahun 1995 juga mempersiapkan peralatan medis dasar .

Lokasi RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik berada di Jalan Raya Bungah Dukun Kabupaten Gresik. Letak RSI sangat mudah dijangkau oleh semua kalangan, karena berada di tepi jalan raya. Selain itu RSI berada di area yang biasa dilalui oleh angkutan kendaraan pedesaan dan bus jurusan Surabaya-Paciran.

Adapun luas lahan RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik mencapai 10.000 m². Luas lahan bangunan sebesar 1686 m². Batas-batas lahan RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik sebelah Utara adalah Jalan Raya Bungah Dukun, sebelah Timur adalah rumah dan toko milik masyarakat sekitar, sebelah Selatan berbatasan dengan pemukiman warga, dan dari sebelah Barat berbatasan dengan area pasar Desa Bungah.

RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik merupakan suatu lembaga bisnis yang bergerak di bidang jasa dalam pelayanan kesehatan. RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik merupakan rumah sakit swasta kelas D. RSI bersifat transisi dengan memiliki kemampuan memberikan pelayanan kedokteran umum dan gigi saja. RSI menjadi salah satu rumah sakit rujukan yang berasal dari puskesmas. RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik hanya bisa menyediakan 34 ruang rawat inap. Jumlah tersebut lebih sedikit dibandingkan di setiap rumah sakit di Jawa Timur

Dari tabel di atas dapat ditunjukkan, bahwa 87 responden (karyawan RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik) yang menjawab sangat sering sebanyak 22 responden atau 25,3%. Responden yang menjawab sering sebanyak 59 atau 67,8 %, dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 6 atau 6,9% responden.

Dari jawaban tersebut dapat diketahui, bahwa Karyawan sering mengadukan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan kepada atasan dengan presentase yang paling tinggi 67,8% dan yang paling rendah menjawab kadang-kadang sebanyak 6,9%.

f. Tabel X1.6 Karyawan memberitahukan atasan mengenai pekerjaan yang sedang berlangsung

Tabel 4.6

		X1.5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	4	4.6	4.6	4.6
	Sering	52	59.8	59.8	64.4
	Sangat Sering	31	35.6	35.6	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Dari tabel di atas dapat ditunjukkan, bahwa 87 responden (karyawan RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik) yang menjawab sangat sering sebanyak 31 responden atau 35,6%. Responden yang menjawab sering sebanyak 52 atau 59,8%, dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 atau 4,6% responden.

Dari jawaban tersebut dapat diketahui, bahwa Karyawan sangat sering memberitahukan atau melaporkan pada atasan mengenai pekerjaan yang sedang berlangsung dengan presentase yang paling

dilakukan secara tim dengan presentase yang paling dominan 58,6% dibandingkan dengan jawaban sangat sering sebanyak 41,4%.

c. Tabel X2.3 Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki

Tabel 4.13

		X2.3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sering	37	42.5	42.5	42.5
	Sangat Sering	50	57.5	57.5	100.0
Total		87	100.0	100.0	

Dari tabel di atas dapat ditunjukkan, bahwa 87 responden (karyawan RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik) yang menjawab sangat sering sebanyak 50 responden atau 57,5%. Responden yang menjawab sering sebanyak 37 atau 42,5%. Dari jawaban tersebut dapat diketahui, bahwa karyawan sangat sering melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dengan presentase paling dominan 57,5% dibandingkan dengan jawaban sangat sering sebanyak 42,5%.

d. Tabel X2.4 Karyawan mengerahkan potensi yang maksimal dalam mengerjakan tugas dalam tim organisasi

Tabel 4.14

		X2.4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sering	44	50.6	50.6	50.6
	Sangat Sering	43	49.4	49.4	100.0
Total		87	100.0	100.0	

Dari tabel di atas dapat ditunjukkan, bahwa 87 responden (karyawan RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik) yang menjawab sangat sering sebanyak 43 responden atau 49,4%. Responden yang menjawab sering sebanyak 44 atau 50,6%.

Dari jawaban tersebut dapat diketahui, bahwa karyawan sering mengerahkan potensi yang maksimal dalam mengerjakan tugas dalam tim organisasi dengan presentase paling dominan 50,6% dibandingkan dengan jawaban sangat sering sebanyak 49,4%.

e. Tabel X2.5 Karyawan ikut andil dalam menyumbangkan pikiran dan tenaga untuk perusahaan

Tabel 4.15

		X2.5			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Kadang-kadang	1	1.1	1.1	1.1
	Sering	45	51.7	51.7	52.9
	Sangat Sering	41	47.1	47.1	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Dari tabel di atas ditunjukkan, bahwa 87 responden (karyawan RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik) yang menjawab sangat sering sebanyak 41 responden atau 47,1%. Responden yang menjawab sering sebanyak 45 atau 51,7%, yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 atau 4,6% responden, dan yang menjawab jarang sebanyak 1 atau 1,1%.

Dari jawaban tersebut dapat diketahui, bahwa karyawan sering ikut andil dalam menyumbangkan pikiran dan tenaga untuk perusahaan dengan presentase paling tinggi yaitu 51,7% dan yang paling rendah menjawab kadang-kadang sebanyak 1,1%.

f. Tabel X2.6 Karyawan bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dalam tim

Tabel 4.16

		X2.6			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Sering	56	64.4	64.4	64.4
	Sangat Sering	31	35.6	35.6	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Dari tabel di atas dapat ditunjukkan, bahwa 87 responden (karyawan RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik) yang menjawab sangat sering sebanyak 43 responden atau 49,4%. Responden yang menjawab sering sebanyak 44 atau 50,6%.

Dari penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling tinggi memilih jawaban sering dengan jumlah presentase 50,6% dan responden paling rendah memilih jawaban sangat sering dengan jumlah presentase 49,4%.

c. Tabel Y3 Karyawan memiliki wawasan yang sangat baik terhadap pekerjaan yang dilaksanakan

Tabel 4.24

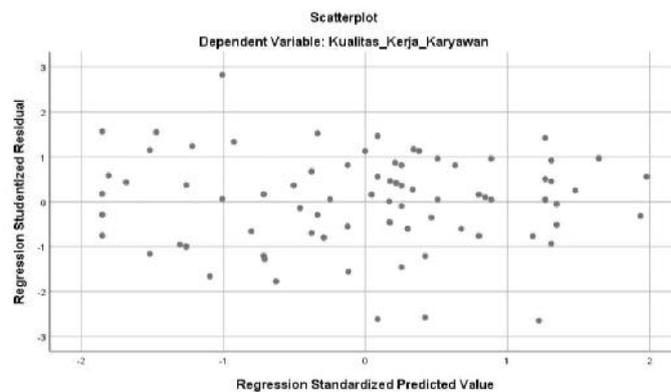
		Y3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	2	2.3	2.3	2.3
	Sering	47	54.0	54.0	56.3
	Sangat Sering	38	43.7	43.7	100.0
Total		87	100.0	100.0	

Dari tabel di atas dapat ditunjukkan, bahwa 87 responden (karyawan RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik) yang menjawab sangat sering sebanyak 38 responden atau 43,7%. Responden yang menjawab sering sebanyak 47 atau 54,0%, dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 atau 2,3% responden.

Dari penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling tinggi memilih jawaban sering dengan jumlah presentase 54,0% dan responden paling rendah memilih jawaban kadang-kadang dengan jumlah presentase 2,3%.

Adapun uji heteroskedastisitas adalah alat uji yang digunakan untuk mengetahui adanya kesamaan atau perbedaan variasi dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Pengujian ini dapat dilihat ada dan tidaknya heteroskedastisitas dengan membentuk pola pada grafik *scatterplot*. Apabila tidak ada pola atau grafik yang menyebar

Tabel 3.1



pada area atas atau di bawah angka 0 sumbu Y, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan metode *scatterplot* menunjukkan, bahwa titik-titik menyebar acak ke segala arah. Uji tersebut telah memenuhi uji asumsi klasik yaitu tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Peneliti menggunakan uji heteroskedastisitas glejser. Uji tersebut bertujuan untuk memperkuat penelitian ini. Uji tersebut memiliki tujuan sebagai prediksi adanya heteroskedastisitas dengan melakukan regresi nilai *absolut residual* (*Abs_Res*) terhadap variabel independen. Apabila probabilitasnya $\text{sig} > 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

kuat atau tinggi. Adapun hasil korelasi tersebut signifikan, karena p value lebih kecil dari 0,05. Berikut adalah tabel makna nilai kolerasi:

Tabel 4.45

Makna Nilai Kolerasi *Product Moment*

Nilai	Tingkat hubungan
0,00-0,19	Sangat rendah/sangat lemah
0,20-0,39	Rendah/lemah
0,40-0,59	Sedang
0,60-0,79	Tinggi/kuat
0,80-1,00	Sangat tinggi/sangat kuat

3) Tabel Variabel Entered/Removed

Tabel 4.46

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kerjasama Tim, Komunikasi Internal ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Tabel 4.46 merupakan tabel "variabel *entered/removed*" menunjukkan, bahwa semua variabel dalam penelitian ini yang meliputi komunikasi internal, kerjasama tim, dan kualitas kerja karyawan telah dilakukan dalam pengolahan data.

4) Tabel Summary

Tabel 4.47

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.595	.585	2.218

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Komunikasi Internal

Tabel "Model Summary" membuktikan mengenai nilai R. Berdasarkan nilai R tersebut dapat diketahui, bahwa koefisien regresi regresi antar variabel penelitian yang meliputi komunikasi internal,

tim sebesar $0,000 < 0,05$, oleh karena itu variabel tersebut memperoleh hasil yang signifikan.

Sehingga hasil yang diperoleh adalah H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap kualitas kerja karyawan RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik.

3. Pengaruh komunikasi internal dan kerjasama tim terhadap kualitas kerja karyawan RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik

Hasil uji simultan dapat ditunjukkan pada tabel “Anova” untuk kolom “sig” (p value), dengan hipotesis:

H_0 : Tidak ada pengaruh antara komunikasi internal dan kerjasama tim terhadap kualitas kerja karyawan

H_1 : Ada pengaruh antara komunikasi internal dan kerjasama tim terhadap kualitas kerja karyawan.

Berdasarkan tabel “Anova” nilai “sig” (p value) sebesar $0,000 < 0,05$ membuktikan, bahwa komunikasi internal dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan. Sehingga H_0 ditolak yang memiliki makna adanya pengaruh antara komunikasi internal dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik.

4. Prediksi tingkat kualitas kerja karyawan dengan komunikasi internal dan kerjasama tim pada RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik.

Hasil uji regresi linier berganda yang dihasilkan dari nilai *Standard Error of Estimate* (SEE) adalah 2,218. Nilai dari tabel SEE berfungsi

Adapun penjelasan tentang hubungan komunikasi internal dan kerjasama tim terhadap kualitas kerja karyawan yang dapat memperkuat hasil analisis di atas. Kualitas hasil kerja adalah mutu seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Karyawan melaksanakan tugas-tugas meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian dalam bekerja.

Komunikasi internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja antara satu bagian organisasi dengan bagian yang lain. Organisasi tidak akan bisa bertahan tanpa adanya komunikasi, khususnya komunikasi dalam lingkungan organisasi. Komunikasi diperlukan untuk menjalin hubungan antar manusia untuk saling menghargai dan menghormati dalam menyukseskan harapan kemajuan organisasi.⁷⁷

Komunikasi internal berupa suatu kejelasan sebuah organisasi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan, yaitu komunikasi antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, dan sesama karyawan.

Hal tersebut tertuang dalam teori oleh Zelko dan Dance dalam Arni, bahwa komunikasi internal adalah komunikasi yang terjadi dalam sebuah organisasi seperti komunikasi dari atasan kepada bawahan, komunikasi dari bawahan kepada atasan, dan komunikasi antar karyawan. Syarat untuk menciptakan komunikasi internal yang baik di antaranya adalah adanya kelancaran, nilai penting, kemanfaatan dalam berkomunikasi, informasi yang sesuai dengan kebutuhan, ketersediaan informasi yang berkenaan dengan tugas-tugas pekerjaan, kelengkapan media informasi, adanya

⁷⁷ Amanda Carolina Lakoy, "Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreativitas terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Aryaduta Manado", *Jurnal EMBA*, vol. 3, no. 3, 2015, 982.

karyawan. Hal tersebut ditunjukkan pada penjelasan yang diuraikan peneliti. Berdasarkan tabel Anova menunjukkan bahwa variabel independen di atas memiliki peran terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

Apabila hasil pengujian antara komunikasi internal dan kerjasama tim terhadap kualitas kerja karyawan bernilai signifikan, maka uraian teori di atas membuktikan kesesuaian antara komunikasi internal dan kerjasama tim memiliki pengaruh terhadap kualitas kerja karyawan.

2. Pengaruh komunikasi internal dan kerjasama tim terhadap kualitas kerja karyawan secara parsial.
 - a. Pengaruh komunikasi internal terhadap kualitas kerja karyawan

Hasil tabel 4.44 "*Correlation*" menunjukkan, bahwa nilai p value sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan, bahwa variabel komunikasi internal bernilai signifikan. Pemaparan tersebut sesuai dengan hipotesis H_0 ditolak maka berarti signifikan. Sehingga variabel komunikasi internal berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan di RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik.

Adapun faktor pendukung dari hasil variabel komunikasi internal yang signifikan. Beberapa faktor tersebut berasal dari indikator-indikator yang ada, meliputi komunikasi vertikal ke atas, komunikasi vertikal ke bawah, komunikasi horizontal, dan komunikasi diagonal. Kesimpulan yang dapat diperoleh dari hasil tersebut adalah variabel

variabel komunikasi internal terhadap kualitas kerja karyawan adalah 0,637 yang bermakna kuat.

Adapun variabel kualitas kerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi internal sebesar 63,7% dan 36,3% merupakan variabel lainnya yang memengaruhi variabel kualitas kerja karyawan.

- b. Nilai hubungan antara kerjasama tim terhadap kualitas kerja karyawan

Tabel 4.44 “*Correlations*” menunjukkan hubungan variabel kerjasama tim (X2) terhadap kualitas kerja karyawan (Y). Nilai korelasi kerjasama tim (X2) dengan kualitas kerja karyawan (Y) sebanyak 0,719 dengan p value (signifikan) sebesar 0,000. Sehingga nilai variabel kerjasama tim adalah tinggi atau kuat terhadap kualitas kerja karyawan RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik.

Nilai hasil tersebut diperkuat oleh tabel 4.45 mengenai kekuatan hubungan. Berdasarkan tabel tersebut jika nilai rentang antara 0,60 sampai 0,79 yang berarti tinggi atau kuat. Nilai hasil dari variabel kerjasama tim terhadap kualitas kerja karyawan adalah 0,719 yang bermakna kuat.

Hasil analisa data model statistik, variabel kerjasama tim dipengaruhi oleh kualitas kerja karyawan sejumlah 71,9% dan sisanya sebesar 28,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Dari uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kerjasama tim memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik.

4. Nilai hubungan paling dominan antara komunikasi internal dan kerjasama tim terhadap kualitas kerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.44 mengenai “*Correlation*” memberikan informasi mengenai hubungan antar komunikasi internal (X1) dan kerjasama tim (X2) terhadap kualitas kerja karyawan (Y). Nilai korelasi komunikasi internal (X1) dengan kualitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,637 dengan nilai p value (signifikan) sebesar 0,000. Dengan demikian, pernyataan tersebut mempunyai hubungan yang tinggi atau kuat antara komunikasi internal dengan kualitas kerja karyawan dan signifikan ($0,000 < 0,05$).

Adapun nilai korelasi kerjasama tim (X2) dengan kualitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,719 dengan nilai p value (signifikan) sebesar 0,000. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat atau tinggi antara kerjasama tim terhadap kualitas kerja karyawan dengan nilai $0,000 < 0,05$.

Nilai yang paling dominan pada variabel kerjasama tim terletak pada indikator terjalin komunikasi dan kedekatan antar anggota. Para anggota dalam tim saling mengenal dan saling percaya satu sama lain, sehingga dapat saling membantu. Kerjasama tim akan menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien dibandingkan pekerjaan yang diselesaikan satu individu. Semua individu dalam tim saling berkolaborasi menjadi satu sinergi yang kuat.

Kerjasama tim dalam RSI Mabararrot MWC NU Bungah Gresik merupakan cara yang paling efektif untuk menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas. Hal tersebut bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang maksimal. Kepercayaan menjadi salah satu kunci indikator yang paling dominan di RSI Mabararrot MWC NU Bungah Gresik. Kepercayaan merupakan pembentuk utama kerjasama dan kekompakan. Kepercayaan membuat masing-masing individu yakin untuk bekerja secara tim.

Kerjasama tim dibangun oleh kepercayaan. Semakin tinggi rasa percaya antar karyawan maka semakin baik pula kerjasama yang dilakukan oleh tim. Dengan begitu dapat berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan di RSI Mabararrot MWC NU Bungah Gresik. Hal tersebut ditinjau dengan hasil penyajian data tabel frekuensi jawaban dari responden yang menyatakan, bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 61 responden atau 70,1%.

5. Prediksi antara komunikasi internal dan kerjasama tim terhadap kualitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada tabel 4.47 “Model Summary” diperoleh nilai 2,218 dari “*Standard Error of Estimate*” (SEE). Nilai SEE memiliki berguna untuk menguji model regresi sudah berfungsi dengan baik atau belum sebagai prediktor.

Oleh karena itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku yang berjumlah 3,443. Nilai SEE ternyata lebih kecil dari

simpangan baku, maka model regresi ini dapat digunakan sebagai prediktor kualitas kerja karyawan. Dengan demikian, komunikasi internal (X1) dan kerjasama tim (X2) dapat menjadi prediksi terhadap kualitas kerja karyawan RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik.

6. Nilai hubungan paling dominan antara komunikasi internal dan kerjasama tim terhadap kualitas kerja karyawan secara parsial.

Berdasarkan tabel 4.44 “*Correlation*” memberikan informasi nilai korelasi variabel yang paling dominan pada kualitas kerja karyawan. Variabel komunikasi internal memiliki nilai sebesar 0,637 dengan nilai p value 0,000 yang berarti korelasi yang tinggi. Nilai variabel kerjasama tim sebesar 0,719 dengan nilai p value 0,000.

Berdasarkan tabel 4.44 tentang “*Correlation*” menunjukkan penjelasan mengenai hubungan antara variabel komunikasi internal terhadap kualitas kerja karyawan. Nilai signifikan komunikasi internal terhadap kualitas kerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$.

Pernyataan tersebut menunjukkan, bahwa variabel komunikasi internal bernilai signifikan karena H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa hasil nilai variabel komunikasi internal berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik.

b. Pengaruh kerjasama tim terhadap kualitas kerja karyawan

Nilai signifikan kerjasama tim terhadap kualitas kerja karyawan sejumlah $0,000 < 0,05$. Nilai tersebut memberikan informasi, bahwa variabel kerjasama tim memperoleh hasil yang signifikan dan H_0 ditolak. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 4.44 tentang “*Correlation*”. Kesimpulan yang dapat diambil dari pernyataan di atas adalah variabel kerjasama tim berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik.

3. Nilai hubungan antara komunikasi internal dan kerjasama tim terhadap kualitas kerja karyawan secara simultan

Berdasarkan tabel 4.47 “*Model Summary*” menunjukkan informasi mengenai hubungan dari pengujian oleh peneliti. Nilai hubungan tersebut dapat dilihat dari kolom R sebesar 0,771. Nilai 0,771 menjelaskan, bahwa

Berdasarkan tabel 4.44 “*Correlation*” memberikan informasi nilai korelasi variabel yang paling dominan pada kualitas kerja karyawan. Variabel komunikasi internal memiliki nilai sebesar 0,637 dengan nilai p value 0,000 yang berarti korelasi yang tinggi. Nilai variabel kerjasama tim sebesar 0,719 dengan nilai p value 0,000.

Hal tersebut menunjukkan korelasi yang tinggi atau kuat. Dengan demikian, nilai hubungan yang paling dominan yaitu variabel kerjasama tim terhadap kualitas kerja karyawan RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik.

Nilai yang paling dominan pada variabel kerjasama tim terletak pada indikator terjalin komunikasi dan kedekatan antar anggota. Hal tersebut ditinjau dengan hasil penyajian data tabel frekuensi jawaban dari responden yang menyatakan, bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 61 responden atau 70,1%.

6. Prediksi tingkat kualitas kerja karyawan dengan komunikasi internal dan kerjasama tim

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel 4.47 “Model Summary”. Nilai yang diperoleh dari “*Standard Error of Estimate*” (SEE) sebesar 2,218. Nilai SEE memiliki berguna untuk menguji model regresi sudah berfungsi dengan baik atau belum sebagai prediktor.

Oleh karena itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku yang berjumlah 3,443. Nilai SEE ternyata lebih kecil dari simpangan baku, maka model regresi ini dapat digunakan sebagai

- Darmawan, Deni. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya)
- Darmawan, Deni. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Bandung : PT Remaja Rosdakarya)
- Ghani, Zulkifli Abdul. Islam. 2008. *Komunikasi dan Teknologi Maklumat. Dalam Muhamad Husni Ritonga, Eksistensi Ilmu Komunikasi Islam*. (Bandung: Citapustaka)
- Hasanah, Hasyim. 2016. Teknik-teknik Observasi. , *Jurnal At-Taqaddum*, 8 (1)
- Imron. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja dan Dampaknya kepada Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manejmen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5 (1)
- Indra P, Danang & Sri Suryoko, dkk. 2012. Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Semarang, *Diponegoro Journal of Social and Politic*.
- Indra P, Danang , Sri Suryoko, dkk. 2012. “Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pda PT. Kimia Farma Plant Semarang”, *Diponegoro Journal of Social and Politic*.
- Iqbal Hasan, M. 2002. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. (Bogor : Ghlmia Indonesia)
- Iqbal Hasan, M. 2002. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. (Bogor: Ghlmia Indonesia)
- Janti, Suhar .Analisis Validitas dan Reliabilitas dengan Skala Likert terhadap Pengembangan SI/TI dalam Penentuan Pengambilan Keputusan

- Penerapan Strategic Planning pada Industri Garmen, *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi (SNAST)*.
- Kusnadi,. 2014. Komunikasi dalam Al-Quran (Studi Analisis Komunikasi Interpersonal pada Kisah Nabi Ibrahim)”, *Intizar* 20 (2)
- Listiyono, Rizky Agustian. 2015. Studi Deskriptif tentang Kualitas Pelayanan di Rumah Sakit Umum Dr. Wahidin Sudiro Husodo Kota Mojokerto Pasca Menjadi Rumah Sakit Tipe B, *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik FISIP Unair*, 1 (1).
- Maria Taroreh, Imeldi. 2014. Analisa Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan, Kepemimpinan, Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Para Suster Dina ST. Yoseph di Indonesia, *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Universitas Sam Ratulangi*. 2 (4).
- Martono, Nanang. 2010. *Statistik Sosial Teori dan Aplikasi Program SPSS*, (Yogyakarta: Gaya Media).
- Maryuliana, dkk. 2016. Sistem Informasi Angket Pengukuran Skala Kebutuhan Materi Pembelajaran Tambahan Sebagai Pendukung Pengambilan Keputusan Di Sekolah Menengah Atas Menggunakan Skala Likert, *Jurnal Transistor Elektro dan Informatika*, 1(2)
- Maryuliana, dkk. 2016. Sistem Informasi Angket Pengukuran Skala Kebutuhan Materi Pembelajaran Tambahan Sebagai Pendukung Pengambilan Keputusan Di Sekolah Menengah Atas Menggunakan Skala Likert. *Jurnal Transistor Elektro dan Informatika*, 1 (2)
- Matondang, Zulkifli. 2009. Validitas dan Reliabilitas Suatu Instrumen Penelitian, *Jurnal Tabularasa PPS UNIMED*, 1(1)
- Mayundarwati, Ekik . 2013. “Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat “Polatama Kusuma” Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun”, *Jurnal Equilibrium*, (1) 2

- Mayundarwati, Ekik . 2013. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat “Polatama Kusuma“ Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun. *Jurnal Equilibriumn*, 1 (2)
- Natalia K, Putu & I Wayan Mudiarta U. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT. Delta Satria Dewata Denpasar”, *e-Jurnal Manajemen UNUD*, 3-5.
- Nilamsari, Natalia. 2014. Memahami studi dokumen dalam penelitian kualitatif. Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) *Wacana Volume XIII* (2)
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2010. *Etika & Hukum Kesehatan*, (Jakarta: Rineka Cipta).
- Novita S, Devi & Rony Ika S. 2015. Pengaruh Komunikasi Internal, Pelatihan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Tirto Agung Lodoyo. *Riset Mahasiswa Ekonomi* 2 (1).
- Novitasari, Devi. 2015. “Pengaruh Komunikasi Internal, Pelatihan Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Tirto Agung Lodoyo”, *Riset Mahasiswa Ekonomi*, (2) 1
- Nurwita. 2018 .Pengaruh Kerjasama Tim dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Polsek Medan Sunggal. *Skripsi Manajemen Medan*.
- Nurwita. 2018. Pengaruh Kerjasama Tim dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Polsek Medan Sunggal, *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univ Medan Area*, Medan
- Okta Ardiansyah, Dimas. 2016. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3 (1)

