



**HUBUNGAN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN
KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT ROEMANI
MUHAMMADIYAH SEMARANG**

Skripsi

Disusun untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan

Pendidikan Strata 1

Jurusan Ilmu Komunikasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Diponegoro

Penyusun

Nama : Nur Fitri Kusumaningtias

Nim : D2C 605 132

**JURUSAN ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2010

A. Pendahuluan

Rumah sakit merupakan organisasi di bidang jasa yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Dengan semakin banyaknya rumah sakit menyebabkan berbagai persaingan yang ketat, sehingga menuntut rumah sakit untuk lebih memperhatikan masalah kualitas dan produktivitas. Di sisi lain tingkat pengetahuan masyarakat pun sudah semakin berkembang, sehingga tuntutan masyarakat terhadap kualitas produk dan jasa juga semakin tinggi. Rumah sakit dihadapkan pada tekanan yang kuat untuk mengontrol biaya dan di saat yang sama harus meningkatkan kualitas pelayanannya.

Fenomena yang ada sekarang adalah banyaknya rumah sakit yang berlomba - lomba untuk meningkatkan mutu pelayanannya dengan tujuan untuk menarik kepercayaan masyarakat, baik itu peningkatan fasilitas yang ada (sarana dan prasarana) ataupun kualitas dari sumber daya manusianya. Dalam hal ini penelitian kali ini, peneliti akan menitikberatkan pada unsur iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan, yang dimaksud dengan iklim komunikasi organisasi di sini ialah meliputi bagaimana cara orang bereaksi terhadap aspek organisasi.

Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah atau yang akrab disebut dengan Rumah Sakit Roemani merupakan salah satu rumah sakit yang ada di kota Semarang. Rumah sakit yang berdiri sejak tahun 1975 ini membawakan nilai Islam dalam setiap pekerjaan atau tindakan. Hal ini dapat diartikan semua petugas kesehatan melayani pasien sebagai amanah dari Allah, bukan semata – semata mencari keuntungan.

Dalam perjalanannya hingga 35 tahun ini, Rumah Sakit Roemani ini pasti sering menghadapi permasalahan-permasalahan yang mau tidak mau mengharuskan adanya perbaikan dan pengembangan di banyak hal, seperti sistem

dan prosedur ke arah yang lebih baik agar tercipta situasi yang kondusif untuk semua bagian yang terlibat dalam rumah sakit bagi pencapaian tujuan. Permasalahan-permasalahan yang dialami oleh kebanyakan rumah sakit (termasuk didalamnya buruknya pelayanan) diindikasikan sebagai bentuk masih rendahnya kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pasien dan rendahnya kinerja karyawan tersebut dapat diindikasikan bahwa kurangnya disiplin karyawan terhadap pekerjaannya. Ketidaksiplinan karyawan serta perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan peraturan organisasi tentu harus ditindaklanjuti, yaitu dengan pemberian tindakan disiplin dari peringatan lisan hingga tindakan pendisiplinan yang paling berat, yaitu pemberhentian. Berikut ini ditampilkan jumlah SP (Surat Peringatan) yang diberikan dari tahun ke tahun di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah:

Tabel I.1
Jumlah Surat Peringatan di RS Roemani Muhammadiyah

Tahun	Jumlah Surat Peringatan
2005	5
2006	3
2007	11
2008	45
2009 (sampai September)	6

Sumber: Dokumen RS Roemani Muhammadiyah

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa adanya peningkatan jumlah SP yang dikeluarkan dari tahun ke tahun. Pelanggaran yang sering dilakukan adalah kesalahan hasil pemeriksaan, kesalahan pemberian obat dan mangkir. Tentu saja hal ini perlu mendapat perhatian dari pihak Rumah Sakit agar pelanggaran sama

yang sering terjadi dapat dikurangi hingga tidak akan mengganggu pemberian layanan yang bermutu kepada masyarakat.

Permasalahan pimpinan dan bawahan, ketidakpercayaan, pencarian pekerjaan lain sampai pengunduran diri, merupakan masalah yang timbul karena tidak sehatnya iklim komunikasi organisasi. Banyaknya permasalahan yang terjadi di rumah sakit menuntut perbaikan kinerja karyawan rumah sakit. Perbaikan kinerja Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah sebagai organisasi yang bergerak dalam bidang pelayanan menjadi perhatian penting, apa lagi hal ini dapat berdampak pada citra rumah sakit, kurangnya perhatian mengenai kondisi perusahaan yang menimbulkan kurangnya rasa percaya dari karyawan, dimana pemimpin memberikan kebijakan-kebijakan yang kurang memperhatikan nasib para karyawannya, karyawan merasa di beratkan dengan kebijakan yang di buat oleh pihak rumah sakit seperti adanya penahanan ijasah asli karyawan oleh Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah membuat karyawan merasa di pasung di dalam tempat kerjanya sendiri, mereka merasa pihak rumah sakit tidak mempercayai dan membatasi gerak-gerak karyawan.

Untuk meminimalisir permasalahan yang terjadi inilah Rumah Sakit Roemani senantiasa memperbaiki kinerja karyawan, melalui iklim komunikasi yang terjadi dalam organisasi. Iklim komunikasi yang kondusif mampu berperan dalam membentuk kepuasan karyawan atas keadaan internal organisasi. Iklim komunikasi yang penuh persaudaraan mendorong para karyawan berkomunikasi secara terbuka, dan rileks dengan karyawan yang lain. Sedangkan iklim yang negatif menjadikan karyawan tidak berani berkomunikasi secara terbuka dan penuh rasa persaudaraan. Inilah yang menjadi kendala dalam tercapainya tujuan bersama pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah. Maka peneliti ingin

mengetahui apakah dengan iklim komunikasi organisasi yang baik berhubungan dengan kinerja karyawan di dalamnya. Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah.

B. Metode Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe eksplanatori, untuk menyelidiki ada-tidaknya hubungan sebab akibat serta berapa besar hubungan sebab-akibat tersebut dengan cara memberikan perlakuan-perlakuan tertentu pada beberapa kelompok eksperimental dan menyediakan kontrol untuk perbandingan. Percobaan-percobaan dilakukan untuk menguji hipotesis serta untuk menemukan hubungan-hubungan kausal yang baru. (Nazir, 2003 : 64). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Rumah Sakit Roemani yang terdiri dari departemen paramedis, penunjang medis, dan non medis sejumlah 350 karyawan.

Teknik pengambilan sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Purposive Sampling*. Orang-orang yang menjadi sample dalam teknik ini adalah orang-orang yang telah memiliki karakteristik atau kriteria-kriteria tertentu (Walizer dan Wienir dalam Sadiman, 1991: 140). Dalam hal ini, kriteria orang-orang yang dijadikan sample adalah karyawan tetap rumah sakit Roemani yang telah bekerja minimal selama 2 tahun di Rumah Sakit Roemani. Dari jumlah populasi di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah, peneliti akan menarik sampel sebanyak 75 orang yang di ambil dengan menggunakan rumus Frank Lynch (sugiarto, 2001:60).

Iklim Komunikasi organisasi di dalam organisasi itu penting karena iklim komunikasi sebuah organisasi mempengaruhi cara hidup yang meliputi : kepada siapa kita berbicara, siapa yang kita sukai, bagaimana perasaan kita, bagaimana kegiatan kerja kita, bagaimana perkembangan kita, apa yang ingin kita capai, dan

bagaimana cara kita menyesuaikan diri dengan organisasi. Pace dan Faules juga mengatakan bahwa iklim komunikasi tertentu memberi pedoman bagi keputusan dan perilaku individu.

Dilihat dari definisi yang ada, maka jelas terlihat bahwa iklim komunikasi organisasi merupakan hal yang harus dipikirkan dan tidak boleh dianggap remeh. Hal ini di dukung oleh pernyataan Reeding (1972) yang mengatakan bahwa iklim (komunikasi) organisasi jauh lebih penting dari pada keterampilan atau teknik-teknik komunikasi semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif. (Pace dan Faules, 2006 : 148)

Kinerja merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi. Setiap karyawan dengan semua jabatan dan pekerjaan selalu dituntut untuk memberikan *output* yang dapat menguntungkan bagi perusahaan. Sehingga produktivitas kerja bergantung pada kecermatan dan efisiensi perilaku kerja masing-masing karyawan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan peran seorang pemimpin merupakan hal penting, pemimpin berusaha memberikan dorongan dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, kepuasan kerja, dan pengelolaan lingkungan kerja. Hubungan antara pimpinan dengan karyawan yang pada akhirnya membentuk sebuah kekuatan besar-sinergis tersebut menghasilkan keluaran yang lebih berkualitas.

Selanjutnya teori yang menjelaskan keterkaitan antara iklim komunikasi organisasi dan kinerja karyawan dijelaskan oleh Kopelman, Brief, dan Guzzo (dalam Pace dan Faules, 2006:148) yang menyatakan bahwa iklim organisasi, yang meliputi iklim komunikasi, penting karena menjembatani praktik-praktik pengelolaan sumber daya manusia dengan produktifitasnya. Mereka menerangkan

bahwa bila sebuah organisasi melaksanakan suatu rencana insentif keuangan baru atau berperan serta dalam pembuatan keputusan, mungkin akan muncul suatu perubahan dalam iklim organisasi. Perubahan ini mungkin pada gilirannya mempengaruhi kinerja dan produktifitas pegawai. Dengan kata lain kinerja karyawan dalam suatu perusahaan saling berhubungan dengan iklim komunikasi organisasi itu sendiri. Iklim komunikasi suatu organisasi yang baik akan menunjang kinerja karyawan lebih baik lagi.

Akhirnya, suatu organisasi dengan, iklim komunikasi organisasi yang kondusif, akan memacu kinerja karyawan lebih baik. Kinerja karyawan pada sebuah organisasi diaplikasikan dengan perilaku bekerja karyawan secara produktif pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Hubungan Kepercayaan Dengan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah

Diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi sebesar 0,038 dengan koefisien korelasi kepercayaan (X1) dengan kinerja karyawan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang (Y) sebesar 0,153 Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,038 < 0,05$ yang berarti bahwa kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang signifikan, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_o) ditolak.

2. Hubungan Antara Partisipasi Dalam Pengambilan Keputusan Bersama Dengan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah

Diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan koefisien korelasi partisipasi dalam pengambilan keputusan (X2) dengan kinerja karyawan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang (Y) sebesar 0,386. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,01$ yang berarti

bahwa kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang sangat signifikan, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_o) ditolak.

3. Hubungan Kejujuran Dengan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah

Diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan koefisien korelasi kejujuran (X_3) dengan kinerja karyawan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang (Y) sebesar 0,548. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,01$ yang berarti bahwa kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang sangat signifikan, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_o) ditolak.

4. Hubungan Keterbukaan Dalam Komunikasi Ke Bawah Dengan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah

Diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan koefisien korelasi keterbukaan dalam komunikasi ke bawah (X_4) dengan kinerja karyawan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang (Y) sebesar 0,367. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,01$ yang berarti bahwa kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang sangat signifikan, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_o) ditolak.

5. Hubungan Mendengarkan Dalam Komunikasi Ke Atas Dengan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah

Diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan koefisien korelasi mendengarkan dalam komunikasi ke atas (X_5) dengan kinerja karyawan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang (Y) sebesar 0,370. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,01$ yang berarti bahwa kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang sangat signifikan,

hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak

6. Hubungan Perhatian Pada Tujuan-Tujuan Berkinerja Tinggi Dengan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah

Diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan koefisien korelasi perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi (X_6) dengan kinerja karyawan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang (Y) sebesar 0,284. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,01$ yang berarti bahwa kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang sangat signifikan, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

7. Analisis Hubungan Iklim Komunikasi Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah

Untuk pengujian statistik hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah dilakukan dengan menggunakan rumus koefisien Konkordinasi Kendall (W) menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,555. Kemudian dengan pengujian statistik tersebut diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,00 berada dibawah 0,01 untuk taraf kepercayaan 99%, dimana dalam ketentuan signifikansi apabila nilai signifikan hitung lebih kecil dari 0,01 untuk taraf kepercayaan 99%, maka korelasi antar variabel tersebut sangat signifikan.

Keterkaitan antara variabel dijelaskan pada teori Kopelman, Brief, dan Guzzo menyatakan bahwa iklim organisasi, yang meliputi iklim komunikasi, penting karena menjembatani praktik-praktik pengelolaan sumber daya manusia dengan produktifitasnya. Mereka menerangkan bahwa bila sebuah organisasi melaksanakan suatu rencana insentif keuangan baru atau berperan serta dalam pembuatan keputusan, mungkin akan muncul suatu perubahan dalam iklim

organisasi. Perubahan ini mungkin pada gilirannya mempengaruhi kinerja dan produktifitas pegawai. Dengan kata lain kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh iklim komunikasi organisasi itu sendiri. Iklim komunikasi suatu organisasi yang baik akan menunjang kinerja karyawan lebih baik lagi. Hal ini dapat dikatakan bahwa teori yang menjelaskan keterkaitan antara iklim komunikasi organisasi dan kinerja karyawan sesuai dengan hasil uji hipotesis yaitu, terdapat hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah.

D. Penutup

a. Kesimpulan

Dari hasil penelitian hubungan iklim komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan iklim komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, antara lain : Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kepercayaan dengan kinerja karyawan, Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara variabel pembuatan keputusan bersama dengan kinerja karyawan, Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara variabel kejujuran dengan kinerja karyawan, Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara variabel keterbukaan dalam komunikasi ke bawah dengan kinerja karyawan, Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara variabel mendengarkan dalam komunikasi ke atas dengan kinerja karyawan, Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara variabel perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi dengan kinerja karyawan.

b. Saran

1. Perhatian pimpinan terhadap permasalahan karyawan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah masih kurang sehingga perlu ditingkatkan. pimpinan dapat

melakukan pendekatan interpersonal yang lebih intensif kepada karyawan berupa tatap muka yang akan membawa dampak lebih positif. Selain itu perlu adanya peninjauan langsung dari pimpinan bagaimana karyawan melaksanakan pekerjaan mereka. Hal ini akan membantu meningkatkan kualitas hubungan interpersonal pimpinan dengan karyawan sehingga pemimpin dapat lebih mengetahui keadaan dilapangan dari pada hanya melalui memo, surat pemberitahuan atau kotak saran.

2. Kedisiplinan karyawan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah dalam bekerja sangat diperlukan untuk dapat menunjukkan kinerja organisasi yang baik. Oleh karena itu, karyawan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja. Hal ini dilakukan dengan cara diadakannya kontrol setiap minggu oleh pimpinan agar dapat terus diawasi kedisiplinan dari karyawan serta menjalankan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ada agar karyawan tetap memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien.

HUBUNGAN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT ROEMANI MUHAMMADIYAH

Abstrak

Permasalahan pimpinan bawahan, ketidakpercayaan, pencarian pekerjaan lain sampai pengunduran diri, merupakan masalah yang sering terjadi pada sebuah perusahaan. Dengan semakin banyaknya rumah sakit menyebabkan berbagai persaingan yang ketat, sehingga menuntut Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah untuk lebih memperhatikan masalah kualitas dan produktivitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara iklim komunikasi organisasi (X) dengan kinerja karyawan (Y). Variabel bebas (X) dijabarkan menjadi enam variabel antara kepercayaan (X1), pembuatan keputusan bersama (X2), kejujuran (X3), keterbukaan dalam komunikasi ke bawah (X4), mendengarkan dalam komunikasi ke atas (X5) dan perhatian pada tujuan berkinerja tinggi (X6) dengan kinerja karyawan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah (Y). Kerangka konsep yang menghubungkan variabel menggunakan pemikiran Kopelman, Brief, dan Guzzo (Pace&Faules,2006:148) yang menyatakan iklim organisasi, yang meliputi iklim komunikasi, penting karena menjembatani praktik-praktik pengelolaan sumber daya manusia dengan produktivitas sehingga mempengaruhi kinerja.

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe *explanatory* dengan pendekatan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Purposive Sampling* dengan jumlah ukuran sampel sebanyak 75 responden. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode statistik Korelasi **Rank Kendall's Tau** (τ). Teknik ini digunakan untuk mencari koefisien korelasi antara data ordinal dan data ordinal lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dihitung menggunakan uji statistik Korelasi **Rank Kendall's Tau**, ditemukan nilai koefisien korelasi antara kejujuran (X1) dengan kinerja (Y) sebesar 0,153, dengan nilai signifikan $0,038 < 0,05$. Artinya terdapat hubungan antara X1 dan Y pada taraf kepercayaan 95%, pengambilan keputusan bersama (X2) dengan kinerja (Y) sebesar 0,386, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,01$. Artinya terdapat hubungan antara X2 dan Y pada taraf kepercayaan 99%, kejujuran (X3) dengan kinerja (Y) sebesar 0,548, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,01$. Artinya terdapat hubungan antara X3 dan Y pada taraf kepercayaan 99%, perhatian dalam komunikasi kebawah (X4) dengan kinerja (Y) sebesar 0,367, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,01$. Artinya terdapat hubungan antara X4 dan Y pada taraf kepercayaan 99%, mendengarkan dalam komunikasi ke atas (X5) dengan kinerja (Y) sebesar 0,370, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,01$. Artinya terdapat hubungan antara X5 dan Y pada taraf kepercayaan 99%, perhatian pada tujuan berkinerja tinggi (X6) dengan kinerja (Y) sebesar 0,284, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,01$. Artinya terdapat hubungan antara X6 dan Y pada taraf kepercayaan 99%. Kemudian, variabel antara iklim komunikasi organisasi (X) dikorelasikan dengan kinerja (Y) menghasilkan nilai korelasi sebesar 0,555 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,01$, pada taraf kepercayaan 99%. Artinya terdapat hubungan antara variabel iklim komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa iklim komunikasi organisasi yang baik akan menunjukkan hasil kinerja yang baik pula. Diharapkan pihak Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah dapat meningkatkan kegiatan keorganisasian yang menunjang karyawannya dalam melakukan setiap pekerjaan.

Key Words : Iklim Komunikasi Organisasi; Kinerja Karyawan

ANALYSIS CORRELATION BETWEEN ORGANIZATION'S COMMUNICATION CLIMATE WITH THE EMPLOYEE'S PERFORMANCES AT ROEMANI MUHAMMADIYAH HOSPITAL

Abstract

The major problems between the upper management and their employees such as mistrust, and the urge to search for another job upon resignation are common problems that often occur in any company. As more and more hospitals took a wide variety of intense competition, Muhammadiyah Roemani Hospital began to take greater attention to hospital's own quality and productivity. Therefore, this study is intended to determine whether there is a relationship between trust (X1), a joint decision making (X2), honesty (X3), openness in downward communication (X4), listening in upward communications (X5), attention to high-performance goals (X6), as well as Roemani Muhammadiyah Hospital employee performance (Y). The conceptual framework that relate to these variables are based on Kopelman, Brief, and Guzzo (Pace&Faules,2006:148) who indicate that the organizational environment including climate communication are important as it fills practices of human resources with productivity hence, will affect work performance.

The type of research used in the following explanatory type is using the quantitative research methods approach. While the sampling technique is using a purposive sampling with total sample size of 75 respondents, and the hypothesis test is using **Kendall's Tau Rank Correlation** (τ) statistical methods. Hence these techniques are use to find the correlation coefficient between ordinal data and other ordinal data.

Based on the research results that are calculated with **Kendall's Tau Rank Correlation** (τ), a correlation coefficient value between the honesty (X1) with performance (Y) was found equal to 0.153, with a significant value of 0.038 <0.05, this means that there is a relationship between X1 and Y at a 95% level of confidence. Whereas joint decision-making (X2) with performance (Y) equal to 0.386, with a significant value 0.000 <0.01, this indicates that there is a relationship between X2 and Y at 99% level of confidence. Then honesty (X3) with performance (Y) equal to 0.548, with 0.000 <0.01 significant value, this means that there is a relationship between X3 and Y at 99% level of confidence. The attention of the downward communication (X4) with performance (Y) equal to 0.367, with 0.000 <0.01 significant value, this also means that there is a relationship between X4 and Y at 99% level of confidence. Listening in upward communication (X5) with performance (Y) of 0.370, with 0.000 <0.01 significant value, means that there is a relationship between X5 and Y at 99% level of confidence. The attention on high-performance goals (X6) with performance (Y) equal to 0.284, with significant value 0.000 <0.01, this means that there is a relationship between the X6 and Y at 99% level of confidence. Then, variables between organizational communication climate (X) correlated with performance (Y) gives the 0.555 correlation value with 0.000 <0.01 significant value, at 99% level of confidence. This indicates that there is a relationship between organizational communication climate variables with employee performance of Roemani Muhammadiyah Hospital. Therefore, this research can be concluded that the good organizational communication climate will give good performance results. Hence, Roemani Muhammadiyah Hospital is expected to increase the organizations activities which will support employees when doing all tasks given to them.

Key Words : Organization Communication Climate; Employee Performances