

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LPP TVRI STASIUN KUPANG

The Effect Of Organizational Culture And Job Satisfaction On Employee Performance At LPP TVRI kupang Station

Yuliana Febi Luruk^{1,a)}, Ni Putu Nursiani^{2,b)}, Marianus S. Neno^{3,c)}, Rolland E. Fanggidae^{4,d)}

^{1,2,3,4)}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} yulianafebiluruk@gmail.com, ^{b)} niputu.nusiani@staf.undana.ac.id,

^{c)} marianus.neno@staf.undana.ac.id, ^{d)} rolland_fanggidae@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPP TVRI Stasiun Kupang baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih dan pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, dokumentasi, dan observasi. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik simple random sampling dengan rumus slovin diperoleh 36 responden.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 16. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F dimana sebelum menggunakan uji ini dilakukan uji asumsi klasik. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP TVRI Stasiun Kupang, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP TVRI Stasiun Kupang. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada LPP TVRI Stasiun Kupang.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Saat ini perhatian masyarakat lebih difokuskan terhadap kompetensi global, seperti perubahan-perubahan ekonomi dan perkembangan teknologi. Hal ini menyebabkan banyak perusahaan melakukan langkah restrukturisasi. Salah satu unsur penting dalam perubahan tersebut ialah peran manusia dimana keadaan ini mendorong pihak manajemen perusahaan terus berusaha mengupayakan penyempurnaan berbagai sistem dalam pengelolaan sumber daya manusia yang secara luas mengarah pada tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam setiap organisasi sehingga dapat dikatakan bahwa SDM merupakan salah satu asset terpenting dari asset lainnya yang dimiliki oleh organisasi. Sejalan dengan perkembangan dunia ilmu pengetahuan dan teknologi setiap organisasi (perusahaan) dituntut memiliki SDM yang kompeten (Wardiman Mokodompit 2016). Oleh sebab itu kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan maka

dengan adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapatkan perhatian dari atasan, disamping itu juga akan menambah gairah kerja para karyawan untuk berprestasi. Dengan adanya penilaian kinerja maka karyawan yang berprestasi dapat dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi yang dicapainya, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi akan diberikan sanksi atau peringatan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja itu sendiri adalah budaya organisasi. Menurut Cusaway dan Lodge (2010), budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyelesaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Seorang karyawan akan merasa nyaman bekerja apabila nilai-nilai yang mereka anut sesuai dengan nilai-nilai yang diterapkan oleh perusahaan. Hal ini akan membuat para karyawan mudah untuk beradaptasi dengan lingkungan perusahaan, sehingga karyawan akan termotivasi dan meningkatkan kinerja mereka lagi dengan lebih baik.

Kegiatan sehari-hari seseorang tidak akan terlepas dengan bersosialisasi dengan lingkungannya. Begitupun karakter tiap individu dalam pembentukannya tidak terlepas dengan lingkungan yang ia jalani sehari-hari. Agar mencapai kepribadian tersebut ada suatu hal yang sangat berpengaruh untuk menentukan sikap dan perilaku sebagai pegangan dalam bertindak yaitu norma. Norma yang dimaksud adalah budaya organisasi dimana individu memiliki nilai, keyakinan, anggapan, harapan, dan sebagainya. Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dengan tinggi kesetiiaannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan.

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dan bentuknya berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Adapun ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan. Dalam rangka memahami kepuasan kerja karyawan, maka seorang pemimpin harus memahami karakteristik masing-masing bawahan. Dengan memahami karakteristik individu akan dapat ditentukan pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik masing-masing individu. Apabila hal tersebut terwujud maka akan tercipta kepuasan kerja dalam diri karyawan. Dengan kepuasan kerja yang cukup tinggi maka akan membuat para karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka dan juga kinerja perusahaan itu sendiri.

Menurut Handoko (2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan. Waktu/lama penyelesaian merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungannya. Tingkat kepuasan kerja adalah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karena akhirnya berpengaruh pada efektivitas organisasi. Dan juga kepuasan kerja pegawai tidak cukup hanya diberikan insentif saja akan tetapi pegawai

juga membutuhkan motivasi, pengakuan dari atasan atas hasil pekerjaannya, situasi kerja yang tidak menonton dan adanya peluang untuk berinisiatif dan berkreasi.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya (Handoko, 2011). Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi kepuasan yang didapat. Menurut Robbins (2016) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja, seseorang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap tersebut.

Menurut Khaerul Umam (2010) kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerja dari pada karyawan yang tidak puas, dan tidak menyukai situasi kerjanya.

TVRI merupakan organisasi pertelevisional yang dimiliki oleh pemerintah Indonesia yang merupakan stasiun televisi yang pertama yang ada di Indonesia yang siarannya ditujukan untuk kepentingan Negara. Sebelum menjadi lembaga penyiaran publik, pada awalnya TVRI merupakan lembaga penyiaran pemerintah sehingga acara atau program yang ditayangkan oleh TVRI masih ada campur tangan dari pemerintah. Setelah menjadi lembaga penyiaran publik bukan berarti, pemerintah tidak ada campur tangan dalam acara atau program yang ditayangkan oleh TVRI karena sebagian biaya operasional TVRI masih ditanggung oleh pemerintah. Campur tangan pemerintah mempengaruhi budaya perusahaan yang ada di TVRI. Hal tersebut menjadikan TVRI menjadi kurang bisa bersaing dengan stasiun televisi swasta yang ada di Indonesia. Padahal Berdasarkan keputusan dewan direksi lembaga penyiaran publik TVRI untuk menetapkan bahwa budaya organisasi di lingkungan TVRI adalah : Integritas: Dalam arti sikap dan perilaku yang melekat pada sumber daya manusia yang taat peraturan, mampu bekerja secara utuh, trampil dan jujur. Terpercaya: Dalam arti penuh percaya diri, ajeg, dapat diandalkan, dan selalu menyatakan kebenaran. Kualitas: Dalam arti menghasilkan yang terbaik, unggul dan berdaya saing. Kreativitas: Dalam arti kemampuan untuk melahirkan gagasan orisinal dan inovatif. Keberagaman: Dalam arti pengakuan, penghargaan, dan penghormatan terhadap perbedaan. Orientasi pelayanan: Dalam arti proses kinerja yang memberikan kepuasan dan nilai tambah bagi pemangku kepentingan. Harmoni: Dalam arti selaras di berbagai bidang dan peran untuk mencapai tujuan lembaga.

Penerapan dalam budaya organisasi di TVRI adalah dimana anggota organisasi dapat terfokuskan dan tercurahkan segala perhatian pada sistem nilai yang berlaku didalam organisasi. Budaya organisasi pemandu dan membentuk sikap serta perilaku individu ke perilaku organisasi. Hal senada diungkapkan Deal dan Kennedy (1982) budaya organisasi berperan dalam hal mengarahkan perilaku, memberi pengertian akan tujuan organisasi, dan membuat mereka berpikir positif terhadap organisasi. Selain itu Luthans (2006) melihat budaya organisasi memberikan arah dan memperkuat standar perilaku untuk mengendalikan perilaku

organisasi agar melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah disepakati bersama.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2011) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2012) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Irham Fahmi (2014) “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu, budaya organisasi menyangkut bagaimana para anggota melihat organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah para anggota organisasi menyukainya atau tidak, karena para anggota menyerap budaya organisasi berdasarkan dari apa yang mereka lihat atau dengar di dalam organisasi. Dan anggota organisasi cenderung mempersiapkan sama tentang budaya dalam organisasi tersebut meskipun mereka berasal dari latar belakang yang berbeda ataupun bekerja pada tingkat-tingkat keahlian yang berlainnya dalam organisasi tersebut.

Menurut Robbins dan Judge (2013) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya. Sedangkan menurut priansa dan granida (2013) budaya organisasi adalah sistem nilai yang dikembangkan dan berlaku dalam suatu organisasi, yang menjadikannya ciri khas sebagai sebuah organisasi

Menurut Miller dan Deddy Mulyadi (2015) menyebutkan bahwa: budaya organisasi adalah nilai dan semangat yang mendasar dalam cara mengelola serta mengorganisasikannya. Nilai-nilai itu merupakan keyakinan yang di pegang teguh dan kadang-kadang tidak terungkap. Dengan demikian nilai-nilai dan semangat ini akan mendasari sifat organisasi dalam usaha menjawab tantangan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai yang dipahami bersama oleh seluruh anggota organisasi, sengaja disosialisasikan serta dapat terimplementasikan pada perilaku dan sikap masing-masing karyawan dalam kehidupan berorganisasi.

Kepuasan Kerja

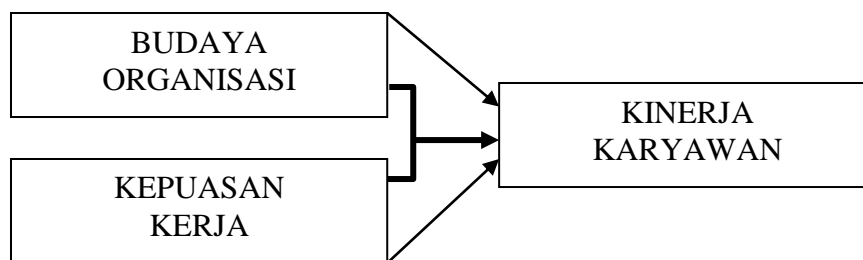
Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan

yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu di dalam organisasi yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya (Handoko, 2011). Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi kepuasan yang didapat. Menurut Robbins (2016) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja, seseorang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap tersebut.

Dari pengertian yang telah dikemukakan dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan sikap menanggapi dan reaksi emosional karyawan dalam memandang pekerjaannya yang dapat tercermin dari perilaku karyawan dalam menilai baik buruknya dan menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaannya.

KERANGKA BERPIKIR



Gambar1.
Kerangka Berpikir

Keterangan :

- Secara Parsial
- Secara Simultan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang berusaha mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Hubungannya bisa simetris, kausal, atau interaktif. Hubungan simetris adalah hubungan antara dua variabel yang bersifat sejajar, sama. Penelitian kausal adalah pengaruh kekerapan membaca terhadap kemampuan efektif membaca. Hubungan interaktif adalah hubungan antar variabel yang saling mempengaruhi. Menurut Sugiyono (2016), penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data kesimpulan data sampai dengan penulisannya mempergunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Menurut Sugiyono (2018) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), dan penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistic sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis Data yang digunakan atau dibutuhkan data kuantitatif dalam penelitian dengan menggunakan parameter tertentu yang telah ditentukan (priyatno, 2014). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data merupakan sesuatu yang sangat berguna bagi peneliti khususnya dalam proses penelitian, dan dapat mendukung hasil peneliti. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang merupakan kategori data kualitatif dan data kuantitatif.

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder. data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati, dan dicatat untuk pertama kalinya. Data primer dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner (Ferdinand, 2014). Dan Data sekunder merupakan data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder biasanya berbentuk catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, internet dan seterusnya (sekaran, 2011).

Teknik Pengumpulan Data

Ada beberapa macam teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi.

Teknik analisis data

Analisis deskriptif kuantitatif mengemukakan tentang seberapa baik skor hasil pengukuran yang dapat dicapai untuk member gambaran pada setiap dimensi atau variabel penelitian secara keseluruhan dapat memaknai variabel atau dimensi akan diklasifikasikan berdasarkan kontinum sangat baik sampai dengan sangat kurang baik. Klasifikasi dan skor yang digunakan untuk variabel dengan dua indikator pengukuran sebagai syarat penggunaan indikator minimal sesuai arahan teori dalam pengukuran suatu variabel laten (Ghozali, 2008).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tenaga kerja yang bekerja pada lembaga penyiaran publik (LPP) TVRI Stasiun Kupang berjumlah 36 orang. Pejabat-pejabat dan karyawan dalam kantor LPP TVRI Stasiun Kupang diuraikan berdasarkan :

Tabel 1.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis kelamin | Jumlah (orang) | Presentase (%) |
|----|---------------|----------------|----------------|
| 1 | Laki-laki | 21 | 68% |
| 2 | perempuan | 15 | 32% |

Sumber: TVRI Stasiun Kupang 2022

Kalsifikasi responden dapat dilihat bahwa jumlah responden yang mengisi kuesioner penelitian ini terdiri dari 36 responden, responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 21 orang (68%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 15 orang (32%). Kategori responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan perempuan, hal ini dikarenakan LPP TVRI Stasiun Kupang bergerak dibidang teknik penyedia melakukan intalasi peralatan teknik setiap kali ada kerusakan yang membutuhkan banyak laki-laki di lapangan dari pada tenaga perempuan.

Tabel 2.
Karakteristik Responden Berdasarkan tingkat Pendidikan

| No | Pendidikan | Jumlah (orang) | Presentase (%) |
|--------|------------|----------------|----------------|
| 1 | SMP | 1 | 10% |
| 2 | SMA | 13 | 30% |
| 3 | D3 | 8 | 20% |
| 4 | S1 | 11 | 25% |
| 5 | S2 | 3 | 15% |
| Jumlah | | 36 | 100% |

Sumber: TVRI Stasiun Kupang 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah pendidikan terakhir responden. SMP berjumlah 1 orang atau 10%, SMA berjumlah 13 orang atau 30%, D3 berjumlah 8 orang atau 20%, S1 berjumlah 11 orang 25%, dan S2 berjumlah 3 orang atau 15%. Dapat diketahui bahwa mayoritas responden rata-rata berpendidikan SMA.

Tabel 3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

| No | Pangkat/Golongan | A | B | C | D | Jumlah | Prestase |
|----|------------------|---|----|---|---|--------|----------|
| 1 | IV | 5 | 5 | 0 | 0 | 10 | 30% |
| 2 | III | 3 | 7 | 1 | 5 | 16 | 37% |
| 3 | II | 0 | 5 | 2 | 0 | 7 | 25% |
| 4 | I | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 | 8% |
| | Jumlah | 8 | 17 | 3 | 8 | 36 | 100% |

Sumber: TVRI Stasiun Kupang 2022

Berdasarkan tabel 3. di atas, dapat dilihat bahwa karyawan yang menduduki pangkat/golongan paling banyak yaitu Golongan III dengan jumlah 16 orang (37%), kemudian di ikuti Golongan IV yang berjumlah 10 orang (30%), dan kemudian Golongan II yang berjumlah 7 orang (25%), dan yang terakhir golongan I yang berjumlah 3 orang (8%).

Tabel 4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Umur | Jumlah | presentase |
|-------|--------|------------|
| 20-25 | 3 | 5% |
| 26-30 | 6 | 11% |
| 31-35 | 9 | 30% |
| 36-40 | 11 | 38% |
| >40 | 7 | 16% |
| Total | 36 | 100% |

Sumber: TVRI Stasiun kupang 2022

Diketahui bahwa jumlah responden yang mengisi kuesioner penelitian ini terdiri dari 36 responden, responden yang berusia antara 20-25 tahun sebanyak 3 orang (5%), responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 6 orang (11%), dan responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 9 orang (30%) sedangkan responden berusia 36-40 tahun sebanyak 11 orang (38%), dan responden berusia 40 tahun sebanyak 7 orang (16%).

Tabel 5.
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| No | Respo | Jumlah | Presentase |
|-------|-------|--------|------------|
| 1 | 1-2 | 2 | 10% |
| 2 | 3-4 | 8 | 12,5% |
| 3 | 5-6 | 15 | 45% |
| 4 | >6 | 11 | 32,5% |
| Total | | 36 | 100% |

Sumber: Data Primer diolah, (2022)

Dapat di lihat bahwa mayoritas karyawan mempunyai masa kerja paling banyak 6 tahun yang berjumlah 15 orang (45%), kemudian diikuti oleh masa kerja 5-6 tahun dengan jumlah 11 orang (32,5%), kemudian di ikuti oleh masa kerja 3-4 tahun dengan jumlah 8 orang (12,5%) dan yang terakhir adalah 1-2 tahun berjumlah 2 orang (10%). Kebanyakan tenaga kerja yang bekerja di LPP TVRI Stasiun Kupang berada pada kategori 5-6 tahun sebanyak 15 responden.

Tabel 6.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| | | 1 | (Constant) | 28.355 | | |
| | Budaya | .116 | .068 | .290 | 1.710 | .097 |
| | Organisasi | | | | | |
| | Kepuasan kerja | .014 | .117 | .237 | .123 | .003 |

Sumber: SPSS 16.0 (2022)

Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 28,355 + 0,116X_1 + 0,014X_2$$

Dari model tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstantan (a) sebesar 28,355 yang artinya apabila budaya organisasi (x_1) dan kepuasan kerja (x_2) bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 28,355 point.
2. Koefisien regresi $b_1 = 0,116$ artinya, apabila budaya organisasi (x_1) mengalami kenaikan 1 poin, sementara kepuasan kerja tetap maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,116 poin.
3. Koefisien regresi $b_2 = 0,014$ artinya, apabila kepuasan kerja (x_2) mengalami kenaikan 1 poin, sementara budaya organisasi tetap maka kinerja karyawan (Y) meningkat 0,014 poin.

Uji t (Uji parsial)

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (H_1)

Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

- a) Menentukan Hipotesis Statistik

H_0 : Budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP TVRI Stasiun Kupang.

H_a : Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP TVRI Kupang.

- b) Menentukan t_{hitung} dan signifikan

Dari tabel 4.9 diperoleh output t_{hitung} variabel X_1 sebesar 1.710 dengan signifikan (p value) sebesar 0,097

- c) Menentukan t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dengan derajat kebebasan $df = n-k=36-2=34$ pada tingkat alpha (α) = 5% = 0.05. pengujian dua sisi maka diperoleh t tabel 2,032 (dilihat pada lampiran tabel distribusi).

- d) Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan signifikansi dengan alpha

Nilai t_{hitung} (1.710) > t tabel (2,032) dan signifikan (0.097) < alpha ($\alpha = 0,05$) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $p < \alpha$

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (H_2)

Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

- a) Menentukan Hipotesis Statistik

H_0 : Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP TVRI Stasiun Kupang.

H_a : Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP TVRI Stasiun Kupang.

- b) Menentukan t_{hitung} dan signifikansi

Dari tabel 4.9 output t_{hitung} variabel X_2 sebesar 0,014 dengan signifikansi (p value) sebesar 0,003

- c) Menentukan t Tabel

Mencari t_{tabel} dengan derajat kebebasan $df = n-k=36-2=34$ pada tingkat alpha (α) = 5% = 0.05. pengujian dua sisi maka diperoleh t tabel 2,032 (dilihat pada lampiran tabel distribusi t).

- d) Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan signifikansi dengan alpha
 Nilai $t_{hitung} (0,005) > t_{tabel} (2,032)$ dan signifikansi $(0,003) < \alpha (a = 0,05)$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $p < a$.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 7.
 Hasil Uji Simultan

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 21.133 | 2 | 10.567 | 1.791 | .000 ^b |
| | Residual | 222.506 | 33 | 6.743 | | |
| | Total | 243.639 | 35 | | | |

Sumber: SPSS 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 7. dapat dilakukan langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

- a) Menentukan hipotesis statistik
 H_0 : Budaya organisasi, kepuasan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP TVRI Stasiun Kupang
 H_a : Budaya organisasi, kepuasan kerja simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP TVRI Stasiun Kupang
- b) Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}
 $F_{hitung} (0,983) > F_{tabel} (2,89)$ dan signifikansi $(0,000) < \alpha (0,05)$.
 Karena $F_{hitung} (1.791) > F_{tabel} (2,89)$, dan signifikansi $(0,000) < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP TVRI Stasiun Kupang.

Koefisien Determinasi

Tabel 8.
 Hasil Uji Determinasi
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .925 ^a | .870 | .321 | 2.59665 |

Sumber: SPSS 16.0 (2022)

Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,870 berarti nilai koefisien determinasi adalah 0,321,80%, artinya bahwa variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja mempunyai kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,321,80%, sedangkan sisanya sebesar 0,870,20% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak teliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada LPP TVRI Stasiun Kupang, ini dibuktikan dari pengujian hipotesis bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yudha (2018) dan Erica (2014) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian dan teori yang dikemukakan maka penelitian mengambil kesimpulan bahwa dengan adanya indikator yang terdapat pada budaya organisasi seperti kualitas kerja, kuantitas output, dan sikap kooperatif dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan pada LPP TVRI Stasiun Kupang, dimana karyawan maupun melaksanakan berbagai macam tugas, cenderung bersikap positif terhadap pekerjaan, sesama teman kerja, dengan atasan dan lingkungan kerjanya, cenderung menjunjung tinggi dan mentaati nilai-nilai positif dalam pekerjaannya, sesuai dengan nilai-nilai organisasi serta kecenderungan karyawan dalam memperlihatkan minat yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPP TVRI Stasiun Kupang, hal ini dibuktikan dari pengujian hipotesis bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian dan teori yang dikemukakan maka penelitian dapat menyatakan variabel kepuasan kerja berada pada kategori sangat baik. Artinya bahwa dengan variabel kepuasan kerja yang baik, karyawan akan memahami dan mengkoordinasikan dengan baik pekerjaan yang dilakukan dengan atasan maupun rekan kerjanya serta budaya organisasi yang ada pada organisasi ini dapat memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini, LPP TVRI Stasiun Kupang sudah menempatkan posisi atau jabatan karyawan sesuai dengan pendidikannya masing-masing.

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan juga mempresentasikan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda koefisien determinasi mempunyai nilai $0 < R^2 < 1$. Jika R^2 yang mendekati 1, maka semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variabel bebas terhadap variabel terikat dan sebaliknya (pramitha, 2019).

Dari hasil analisis dapat diartikan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang relative lemah yang artinya masih ada faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor kemampuan, dan faktor kemampuan (Mangkunegara, 2016).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada diperoleh budaya organisasi (X1) berada pada kategori baik, variabel kepuasan kerja (X2) berada pada kategori sangat baik dan kinerja karyawan (Y) berada pada kategori sangat baik.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP TVRI Stasiun Kupang
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP TVRI Stasiun Kupang
4. Secara simultan budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPP TVRI Stasiun Kupang, yang diperkuat oleh hasil analisis determinasi yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan relative lemah.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka ada beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Bagi LPP TVRI Stasiun Kupang
Di harapkan pimpinan LPP TVRI Stasiun Kupang tetap mempertahankan tingkat budaya organisasi dan kepuasan kerja karena terbukti memengaruhi tingginya kinerja karyawan.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja serta melihat dan mengembangkan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian seperti kemampuan, motivasi kerja, dan faktor situasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam. Dkk. (2019), Pengaruh Budaya Organisasi Dan Total Quality Management Terhadap Kinerja Kerja (Studi Pada PT Surya Batara Mahkota Cabang Kupang).
- Algifari. 2015. Analisis Regresi Untuk Bisnis Dan Ekonomi. Yogyakarta: BPF.
- Bastian, Indra dalam Irham Fahmi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Penerbit : Alfabeta.
- Bastian, Indra. 2014. Sistem Pengendalian Manajemen Sektor Publik. Cetakan 1, Jakarta: Empat.
- Bastian. 2014. Analisis Pengaruh Citra Merek (Brand Image) Dan Kepercayaan Merek (Brand trust) Terhadap Loyalitas Merek (Brand Loyalty) ADES PT. Ades Afindo Putra Setia.
- Cushway dan Lodge. 2010. Organizational Behaviour and Design, Perilaku Dan Desain

- Organisasi. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Erika. (2014). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Frontliner di BCA KCU Soekarno-Hatta Bandung. Vol. 1 No. 1
- Ferdinand, Augusty. (2014). Metode Penelitian Manajemen. Penerbit: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. 2018, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. 2011. Bimbingan Dan Konseling (Edisi Indonesia-Edisi Ke Tujuh). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gibson. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Ginting Jansen. 2017. Pengaruh Pritabilitas, Likuiditas Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kualitas Laba. Jurnal Wira Ekonomi.
- Gomes, C Faustino. 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Greenberg & Baron, 2010. Behavior in Organizations: Understanding and Managing The Human Side Of Work. 10th Edition. Prentice Hall International, Inc.
- Handoko. 2012. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPF
- Handoko. 2016. Manajemen. Yogyakarta: BPF
- Indra Bastian. 2014. Audit Sektor Publik, Edisi Ketiga. Jakarta: Salemba Empat.
- Irhah Fahmi. 2014. Analisis Kinerja Keuangan, Bandung: Alfabeta.
- Iskandar. 2010. Metodologi Penelitian Pendidikan Dan Sosial (Kuantitatif Dan Kualitatif). Jakarta: Gaung Persada Press (GP Press).
- Jusmin. 2017, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Administrasi Perhubungan JayaPura.
- Khaerul Umam. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia
- Luthans. 2015. Manajemen Internasional: Budaya, Strategi, dan Perilaku. Edisi Ke-8. Buku Ke- 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2017. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mokodompri Wardiman. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makasar. Makasar. Universitas Islam Negeri: Fakultas Ekonomi.
- Mulyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya manusia (MSDM). Bogor. In Media
- Nana Sudjana. 2012. Penelitian Hasil Proses Belajar Mengajar. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Priyatno. 2014. Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS Yogyakarta: Mediakom.
- Priyatno. 2018. SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa Dan Umum. Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI).
- Rivai dan Basri. 2011. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja

- Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai dan Mulyadi. 2012. Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riza. I 2016. Pengaruh Profitabilitas, Growth Opportunities, Likuiditas, dan Tangibility Terhadap Struktur Modal Pada Perusahaan Sektor Infrastruktur, Utilitas, dan Transportasi Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2011-2014. Jurnal Ilmu Manajemen Volume Nomor-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Rizal M. H. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Wilasa Citarum Kota Semarang. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Di Ponegoro.
- Robbins, Dan Judge. (2015). Perilaku Organisasi. Organizational Behavior. Penerjemah: Saraswati, R, Dan Sirait, F. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen Dan Judge. 2013. Organizational Behaviour. 15th. Prentice Hall, New Jersey
- Robbins, S. & Coulter, M. 2012. Management. Eleventh edition. Prentice Hall. New Jersey.
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge. 2014. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Robbins. Stephen, P 2016. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Torang. 2014. Organisasi Dan Manajemen. Bandung: ALFABETA.
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. 2013. Kepemimpinan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yahya Helmy. 2018. Sk Budaya Organisasi. Pdf-JDIHN. Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia.
- Yudha, Victor Fransditya, Nurus Syamsi dan Siti Madina. 2018. Pengaruh Motivasi, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Putra Indah Perkasa Banjarbaru. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis. Jilid 4. No. 3 (November)
- Yuliana. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Knowledge Sharing Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada RSKB Diponegoro Dua Satu Klaten). Surakarta. Institut Agama Islam Negeri Surakarta: Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam.