

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi tentunya setiap individu memiliki sifat yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya, sehingga setiap individu didalam organisasi tersebut dituntut untuk mempunyai keahlian atau kemampuan agar dapat bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi tersebut. Komisi Penyiaran Indonesia harus memiliki manajemen yang efektif, dalam hal ini Komisi Penyiaran Indonesia membutuhkan karyawan yang berkompeten dibidangnya. Karena kesuksesan dari suatu organisasi bergantung pada kinerja karyawan tersebut. Kesuksesan sebuah organisasi bergantung pada kinerja karyawannya, karena organisasi dan karyawan merupakan sesuatu yang tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya dan saling membutuhkan. Kinerja karyawan yang baik tentunya akan menghasilkan dampak yang positif bagi suatu organisasi sehingga menjadi keuntungan bagi kedua pihak.

Menurut Hassel (dalam Muhammad Fauzi, 2016:3), Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi, kepemimpinan, kompensasi, kedisiplinan, lingkungan kerja. Diantara sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian ini mengangkat dua diantaranya, yakni Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja yang dianggap mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada Komisi Penyiaran Indonesia di Kota Medan. Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sumatera Utara (KPID-SU) merupakan lembaga independen di Indonesia yang kedudukannya setingkat dengan lembaga Negara lainnya yang berfungsi sebagai regulator penyelenggaraan penyiaran di Indonesia. Komisi ini dibentuk melalui Undang-Undang nomor 32 tahun 2002 tentang penyiaran di Indonesia. Lembaga Negara independen ini mempunyai visi yaitu terwujudnya sistem penyiaran di Sumatera Utara yang berkeadilan dan bermartabat untuk dimanfaatkan sebesar-besarnya bagi kesejahteraan masyarakat. Pada Komisi Penyiaran Indonesia terdapat budaya

organisasi yang ada di dalamnya. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, keyakinan, norma-norma dan aturan-aturan yang dianut oleh suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatannya untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Dengan adanya budaya organisasi pada Komisi Penyiaran Indonesia tentunya akan memudahkan koordinasi aktivitas dalam suatu organisasi. Memudahkan atau menghemat komunikasi antar individu atau anggota karena adanya sikap dan kebersamaan dalam menganut nilai-nilai yang ada.

Namun tentu saja budaya organisasi yang ada di Komisi Penyiaran Indonesia tidak selalu berjalan dengan baik, berdasarkan wawancara terhadap salah satu karyawan Komisi Penyiaran Indonesia yaitu bapak Khairullah selaku asisten ahli koordinator bidang kelembagaan mengatakan bahwa masih ada kurangnya kedisiplinan yang ditegakkan dalam budaya kerja organisasi dan kurangnya profesional karyawan terhadap jam masuk kerja dan jam istirahat kerja. Dalam hal ini dapat mengakibatkan dampak yang buruk bagi organisasi. Jadi, budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong untuk menghasilkan efektivitas kinerja karyawan yang optimal.

Selain budaya organisasi yang ada pada Komisi Penyiaran Indonesia ada juga yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respon emosional terhadap aspek pekerjaan. Kepuasan kerja menunjukkan pada sikap seorang individu terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan ungkapan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang timbul dari karyawan dalam memandang pekerjaan. Kepuasan kerja dapat juga mempengaruhi kinerja karena kepuasan kerja memainkan peranan penting dalam pengembangan organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila fasilitas yang di berikan perusahaan sesuai dengan harapan kerja dan semuanya lengkap, dan sebaliknya apabila fasilitas yang diberikan oleh pihak perusahaan tidak sesuai dengan kepuasan kerja tentu akan mempengaruhi kinerja bagi karyawan.

Namun tentu kepuasan kerja yang berada di Komisi Penyiaran Indonesia juga tidak selalu berjalan dengan baik, kurangnya kesejahteraan antar karyawan baik dalam segi upah, fasilitas serta kesenjangan antar jabatan yang sering sekali tidak sesuai dengan apa yang diberikan oleh pihak instansi, sehingga inilah yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja serta kinerja karyawan di Komisi Penyiaran Indonesia di Kota Medan.

Begitu juga dengan kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan adalah sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan dari organisasi itu sendiri. Dimana hasil kinerja dari Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Sumatera Utara diukur dari pencapaian hasil kerja para komisionernya, yang terdiri dari: Bidang Kelembagaan, Bidang Perizinan dan Bidang Pengawasan isi siaran (PKPI Pasal 4 ayat 1). Terkhusus tenaga pendukung seperti tenaga pemantau dan tenaga recording, kinerja mereka dapat diukur dari pencapaian hasil kerja mereka terkait hasil pemantauan, sedangkan untuk para komisioner yang terdiri dari bidang kelembagaan, bidang perizinan, dan bidang pengawasan isi siaran kinerja mereka dipertanggungjawabkan kepada DPR Provinsi

Berikut adalah hasil kinerja karyawan Komisi Penyiaran Indonesia daerah Sumatera Utara :

Tabel 1.1 Hasil Pemantauan Siaran Lokal

No	Bulan	Jumlah Temuan Pelanggaran Siaran
1	Januari	11
2	Februari	14
3	Maret	7
4	April	2
5	Mei	4
6	Juni	6
7	Juli	7

8	Agustus	11
9	September	12
10	Oktober	9
11	November	6
12	Desember	3

Sumber : Komisi Penyiaran Indonesia-Daerah Sumatera Utara 2020

Tabel 1.2 Hasil Pemantauan Siaran Nasional

No	Bulan	Jumlah Temuan Pelanggaran Siaran
1	Januari	45
2	Februari	89
3	Maret	60
4	April	20
5	Mei	19
6	Juni	13
7	Juli	41
8	Agustus	29
9	September	19
10	Oktober	19
11	November	5
12	Desember	9

Sumber : Komisi Penyiaran Indonesia-Daerah Sumatera Utara 2020

Tabel 1.3 Penanganan Dan Penyelesaian Hasil Temuan

Total Pelanggaran Siaran Lokal	72
Total Pelanggaran Siaran Nasional Radio Berjaringan Dan Televisi Yang Diteruskan Kepada Komisi Penyiaran Indonesia Pusat	368
Total Keseluruhan Pelanggaran	440

Sumber : Komisi Penyiaran Indonesia-Daerah Sumatera Utara 2020

Temuan pelanggaran isi siaran yang dihasilkan dari para pemantau kemudian diserahkan kepada para petugas recording, dan selanjutnya diserahkan kepada koordinator, serta kemudian dikaji oleh komisioner bidang pengawasan isi siaran. Komisioner bidang pengawasan selanjutnya membawa hasil analisis P3SPS pada rapat pleno Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sumatera Utara. Dari rapat pleno ini akan dijatuhkan sanksi atas pelanggaran isi siaran terkait. Hal ini karena tujuan dibentuknya KPID-SU ialah : menjamin masyarakat untuk memperoleh informasi yang layak dan benar sesuai dengan hak asasi manusia, memelihara tatanan informasi nasional yang adil, merata dan seimbang, serta menindaklanjuti aduan, sanggahan serta kritik dan apresiasi masyarakat terhadap penyelenggaraan penyiaran (Pasal 8 ayat 3 Undang-Undang Penyiaran).

Kinerja organisasi tidak akan optimal tanpa dukungan kinerja karyawan yang optimal. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa faktor kinerja karyawan merupakan kunci kemajuan dan keberhasilan organisasi. Kinerja yang dimiliki organisasi pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan. Kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan yang berkualitas. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Maka berdasarkan latar belakang peneliti tertarik untuk membuat suatu penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Komisi Penyiaran Indonesia di Kota Medan**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini adalah mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Komisi Penyiaran Indonesia di Kota Medan”, maka dapat dirumuskan masalah adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Komisi Penyiaran Indonesia di Kota Medan ?
2. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Komisi Penyiaran Indonesia di kota medan ?
3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka dapat ditemukan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Komisi Penyiaran Indonesia di Kota Medan.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Komisi Penyiaran Indonesia di Kota Medan.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Komisi Penyiaran Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis
Menambah ilmu dan pengetahuan serta melatih kemampuan menganalisa dan berpikir secara sistematis.
2. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan bagi Komisi Penyiaran Indonesia di Kota Medan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Akademi

Memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam pengembangan dan wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia

4. Bagi Peneliti

Sebagai bahan referensi atau bahan rujukan bagi peneliti-peneliti lain dalam melakukan penelitian yang sama pada masa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR, DAN RUMUSAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

Dalam suatu penelitian memerlukan adanya suatu teori, sebab dalam penelitian ini uji teori yang di jadikan dasar hingga pengetahuan dapat berkembang, dimana landasan teoritik (kerangka teoritis) merupakan gambaran atau batasan tentang teori-teori pendukung dalam suatu penelitian. Kerangka teoritis di gunakan agar penelitian memiliki suatu landasan yang kuat, dimana teori yang berhubungan dengan akibat penelitian untuk memecahkan variabel yang di teliti. Maka berdasarkan pernyataan tersebut adapun landasan teoritis yang akan di jelaskan dalam bab ini akan di jelaskan secara terperinci.

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Penggunaan istilah budaya organisasi dengan mengacu pada budaya yang berlaku dalam perusahaan, karena pada umumnya perusahaan itu dalam bentuk organisasi, yaitu kerjasama antara beberapa orang yang membentuk kelompok atau satuan kerjasama tersendiri. Budaya organisasi juga suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku didalam organisasinya. Apalagi bila ia sebagai orang yang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat bekerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah, dan apa yang harus dilakukan dengan apa yang tidak boleh dilakukan didalam organisasi tempat bekerja itu

Jadi budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi pada anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan

perusahaan, sebaiknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi (karyawan perusahaan).

Menurut Kilman (dalam Edi Sutrisno 2013:2) mengemukakan bahwa Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan). Dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota, menjiwai orang per orang di dalam organisasi. Dengan demikian, maka budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi.

Sedangkan menurut Stephen P. Robbins (2003:525) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Budaya organisasi berkepentingan dengan bagaimana pekerja merasakan karakteristik suatu budaya organisasi tidak dengan apakah seperti mereka atau tidak.

Maka dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem tentang keberartian bersama yang berisikan sikap, nilai-nilai, norma perilaku yang diterima bersama oleh anggota organisasi yang dijadikan sebagai ciri dari sebuah organisasi tersebut, yang dimana dapat mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku dari anggota organisasi.

2.2.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam suatu organisasi yang satu dapat berbeda dengan yang ada dalam organisasi yang lain. Namun budaya organisasi menunjukkan ciri-

ciri, sifat, atau karakteristik tertentu yang menunjukkan kesamaanya. Maka dari itu adapun karakteristik dari budaya organisasi akan diuraikan dibawah ini.

Menurut Geert Hofstede (2003:68), membagi karakteristik Budaya Organisasi dalam 5 Karakteristik.

1) *Power Distance*

Suatu tingkatan dimana pembagian kekuasaan yang tidak sama, diterima orang lain dalam budaya (high power distance) atau ditolak oleh mereka (low power distance).

2) *Individualism versus collectivism*

Individualisme adalah suatu karakteristik budaya dimana orang lebih memperhatikan dirinya dan anggota keluarga dekatnya. Adapun pada kolektivisme menunjukkan suatu karakteristik budaya yang berorientasi pada orang dan demi kebaikan kelompok.

3) *Quantity of life versus quality of life*

Quantity of life merupakan atribut budaya nasional yang menjelaskan tingkatan dimana nilai sosial ditandai oleh ketegasan dan materialisme. Pada quality of life lebih menekankan pada hubungan dan mempunyai perhatian terhadap orang lain.

4) *Uncertainty avoidance*

Merupakan suatu tingkatan dimana orang dalam suatu budaya merasa diperlakukan oleh, dan berusaha menghindari dari situasi membingungkan.

5) *Long-term versus short-term orientation*

Orientasi jangka panjang merupakan atribut budaya nasional yang menekankan pada masa depan, sifat hemat, dan ketekunan. Adapun orientasi jangka pendek menekankan pada masa lalu dan sekarang menghormati tradisi, dan memenuhi kewajiban sosial.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa setiap bagian dari karakteristik budaya organisasi merupakan salah satu yang menentukan ukuran-ukuran untuk melakukan penilaian-penilaian terhadap budaya organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Apabila seorang pemimpin telah sesuai dan benar-benar

menerapkannya maka budaya organisasi tersebut akan menjadikan budaya yang kuat.

2.2.3 Kekuatan dan Hambatan Budaya Organisasi

Menurut John P. Kotler dan James L.Heskett (1992 : 12) memberikan indikasi kekuatan budaya organisasi sebagai berikut :

1. Budaya organisasi dapat mempunyai dampak signifikan pada kinerja ekonomi perusahaan jangka panjang.
2. Budaya organisasi bahkan mungkin akan merupakan faktor yang lebih penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan pada dekade kedepan.
3. Budaya organisasi yang menunjukkan kinerja finansial jangka panjang kuat,tidak jarang mereka berkembang dengan mudah, bahkan dalam perusahaan yang penuh orang yang layak dan cerdas.
4. Meskipun kuat untuk berubah, budaya organisasi dapat dibuat untuk lebih meningkatkan kinerja.

Sedangkan menurut Stephen P.Robbins (2001:529) hambatan budaya organisasi sebagai berikut :

1. *Barrier To Change* (hambatan terhadap perubahan)

Dalam suatu lingkungan organisasi yang dinamis, diperlukan fleksibilitas untuk melakukan perubahan.Adapun norma-norma yang dianut anggota organisasi cenderung menginginkan stabilitas.Ketika organisasi melakukan perubahan dengan cepat budaya organisasi yang mengelilingya mungkin tidak lagi cocok.Konsistensi perilaku merupakan aset bagi organisasi dan membuatnya sulit merespon pada perubahan lingkungan.

2. *Barrier to Diversity* (hambatan terhadap keberagaman)

Merekrut pekerja yang tidak seperti mayoritas anggota organisasi (ras, gender, cacat, atau perbedaan lain), menciptakan paradoks. Manajemen menginginkan pekerja baru menerima nilai-nilai inti budaya organisasi. Namun, pada saat yang sama, manajemen ingin secara terbuka

memberitahukan dan menunjukkan dukungan terhadap perbedaan yang dibawa pekerja kedalam pekerjaan.

3. *Barrier to Acquisitions and merger* (hambatan terhadap akuisi dan merger), keputusan untuk akuisisi dan merger terkait pada tujuan keuntungan finansial dan sinergi produk. Namun, akhir-akhir ini kompatibilitas budaya menjadi kepentingan utama organisasi. Keberhasilan akuisisi dan merger masih sangat ditentukan oleh seberapa baik apabila dua atau lebih organisasi digabungkan.

Berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kekuatan budaya organisasi dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan melalui tingkat karyawan yang cerdas serta dengan jangka waktu kedepan, sedangkan hambatan dalam budaya organisasi menjadi hambatan terhadap perubahan, keberagaman serta terhadap akuisi dan merger.

2.2.4 Proses Budaya Organisasi

Proses budaya organisasi menurut Sutrisno (2010:30) adalah :

1. Membentuk suatu sikap dasar, kebiasaan, dan nilai-nilai yang dapat memupuk kerja sama, integritas, dan komunikasi dalam organisasi.
2. Memperkenalkan budaya organisasi dengan organisasi.
3. Meningkatkan komitmen dan daya inovasi karyawan terhadap organisasi.

Sedangkan menurut Luthan (dalam Edi Sutrisno 2013:32) menjelaskan bahwa proses budaya organisasi dapat dilakukan melalui beberapa tahap sebagai berikut :

1. Seleksi terhadap calon karyawan perusahaan, dimana sejak awal pemilihan calon karyawan apakah calon karyawan tersebut akan dapat diterima kultur perusahaan atau justru akan merusak kultur yang telah dibentuk.
2. Penempatan karyawan pada suatu pekerjaan tertentu, bahkan pada pekerjaan yang paling mudah sekalipun dengan tujuan agar mereka dapat menghargai koleganya diperusahaan, dan menghargai norma-norma serta nilai-nilai yang berlaku, sehingga diharapkan terbentuknya rasa kesatuan diantara karyawan.

3. Pendalaman bidang pekerjaan, ini dimaksudkan agar seseorang dapat memahami dengan baik apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya masing-masing, dan dalam tahap ini diharapkan karyawan tersebut akan semakin menyatu dengan budaya organisasi yang ada di perusahaan masing-masing.
4. Penilaian kerja dan pemberian penghargaan, dimaksudkan agar para karyawan yang telah melakukan pekerjaan dapat sesuai dengan ketentuan yang merupakan salah satu norma budaya dan dapat lebih insiatif dalam menerapkannya dimasa mendatang.
5. Menanamkan kesetiaan kepada nilai-nilai yang dimiliki organisasi.
6. Memperluas cerita dan berita tentang berbagai hal yang berhubungan dengan budaya organisasi.
7. Pengakuan atas kinerja dan promosi, yang diberikan kepada karyawan yang telah melaksanakan tugas, kewajibannya dan tanggung jawabnya secara baik serta dapat menjadi teladan bagi karyawan lainnya.

Berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa menciptakan budaya organisasi adalah dengan upaya penanaman nilai-nilai budaya dalam manajemen sehingga terciptanya komitmen yang ada pada diri karyawan itu sendiri maupun organisasi.

2.2.5 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Luthas (dalam Yudhaningsih 2011:46), mengemukakan bahwa karakteristik atau dimensi budaya organisasi meliputi:

- 1) Aturan-aturan perilaku, yaitu bahasa, terminologi dan ritual yang bias dipergunakan oleh anggota organisasi.
- 2) Norma, merupakan standar perilaku yang meliputi petunjuk bagaimana melakukan sesuatu yang dikenal luas sebagai norma agama, norma sosial, norma susila, norma adat dan lain-lain.
- 3) Nilai-nilai dominan, adalah nilai utama yang diharapkan dari organisasi untuk dikerjakan oleh para anggota, misalnya tingginya kualitas produk, rendahnya tingkat absensi, tingginya produktivitas dan efesiensi.

- 4) Filosofi, adalah kebijakan yang dipercaya organisasi tentang hal-hal yang disukai oleh pegawai dan pelanggan.
- 5) Peraturan-peraturan, adalah aturan tegas dari organisasi pegawai baru harus mempelajari peraturan ini agar keberadaannya dapat diterima dalam organisasi.
- 6) Iklim organisasi, adalah keseluruhan perasaan meliputi hal-hal fisik, bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan pelanggan atau pihak luar organisasi.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan pemimpin. Untuk itu pemimpin perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Maka dari hal tersebut adapun yang dibahas dalam bagian ini adalah tentang kepuasan kerja.

Menurut Robbins (2013:78), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Sedangkan menurut Handoko (2001), mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan para karyawannya memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan kepuasan kerja adalah cerminan perasaan menyenangkan seseorang atau karyawan itu sendiri yang dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya, untuk itu suatu perusahaan harus mampu memberikan penghargaan atas kerja keras karyawan agar karyawan merasakan adanya kepuasan kerja yang diperoleh untuk meningkatkan kapasitas kerja atau semangat karyawan tersebut.

2.3.2 Dampak Kepuasan Kerja dan Ketidak Puasan Kerja

Dampak kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja menurut Mila Badriah (2015:239) adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas atau kinerja (unjuk rasa)

Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran instrinsik dan ganjaran ekstrinsik yang diterimanya dianggap adil, wajar, dan diasosiasikan dengan unjuk kerja yang unggul. Jika tenaga kerja tidak memersepsikan ganjaran instrinsik dan ekstrinsik yang berasosiasi dengan unjuk kerja, kenaikan dalam unjuk kerja tidak akan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja.

2. Ketidak hadirannya dan *Turn Over*

Ketidakhadiran dan keputusan berhenti bekerja merupakan jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih bersifat spontan yang sifatnya tidak mencerminkan ketidakpuasan kerja, sedangkan berhenti bekerja atau keluar dari pekerjaan berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Sejalan dengan menurut Robbins (1996:2005), ketidakpuasan kerja dapat diungkapkan dalam beberapa macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan, dan menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan. Selanjutnya, Robbins menjelaskan empat (4) cara mengungkapkan ketidakpuasan karyawan yaitu :

- a) Keluar (Exit), yaitu ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaan, termasuk mencari pekerjaan lain.
- b) Menyuarakan (Voice), yaitu ketidakpuasan kerja yang diungkap melalui usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi termasuk memberikan saran perbaikan, dan mendiskusikan masalah dengan atasannya.
- c) Mengabaikan (Neglect), yaitu ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui sikap membiarkan keadaan menjadi

lebih buruk, misalnya sering absen atau datang terlambat, upaya berkurang, dan kesalahan yang dibuat semakin banyak.

- d) Kesetiaan (Loyalty), yaitu ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan menunggu secara pasif sampai kondisinya menjadi lebih baik, termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar serta percaya bahwa organisasi dan manajemen akan melakukan hal yang tepat untuk memperbaiki kondisi.

3. Kesehatan

Meskipun jelas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausalnya tidak jelas. Kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik mental dan kepuasan merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat kepuasan kerja dan kesehatan saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya penurunan yang satu mempunyai dampak yang negatif.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dampak dari kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu ialah berdampak pada kesehatan, produktivitas kinerja, serta ketidak hadirannya yang mungkin berdampak dari adanya ketidakpuasan

2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2019:423) pengaruh kepuasan kerja terbagi atas enam kriteria :

1. Kepuasan dan Produktivitas.

Pekerja yang bahagia tidak berarti menjadi pekerja yang produktif. Pada tingkat individual, kenyataan menganjutkan sebaliknya untuk lebih akurat, produktivitas mungkin mengarah pada kepuasan.

2. Kepuasan dan Kemangkiran.

Hubungan antara kepuasan dan kemangkiran bersifat positif, tetapi korelasinya moderat, biasanya kurang dari +40. Keadaan tersebut masuk akal bahwa pekerja yang tidak puas pada umumnya kehilangan pekerjaan.

3. Kepuasan dan Pergantian.

Kepuasan juga berhubungan secara negatif dengan pergantian, tetapi korelasinya lebih kuat daripada yang ditemukan untuk kemangkiran. Faktor lain seperti kondisi pasar tenaga kerja, harapan tentang alternative peluang kerja dan lamanya bekerja dengan organisasi merupakan hambatan penting pada keputusan aktual untuk seseorang meninggalkan pekerjaan.

4. Temuan Penelitian.

Sebagian besar orang pada umumnya merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, walaupun terdapat perbedaan kepuasan diantara mereka. Kepuasan kerja lebih tinggi dirasakan oleh mereka yang berada dinegara maju.

5. Respon terhadap ketidakpuasan kerja.

Dalam suatu organisasi dimana sebagian besar pekerjanya memperoleh kepuasan kerja, tidak tertutup kemungkinan sebagian kecil diantaranya merasakan ketidakpuasan

6. Pedoman meningkatkan kepuasan kerja

Grenberg dan Baron (2003:159) memberikan saran untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan, dengan cara sebagai berikut :

- a. Membuat pekerjaan menyenangkan.
- b. Orang dibayar dengan jujur.
- c. Mempertemukan rang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya.
- d. Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang.

2.3.4 Pengukuran Kepuasan Kerja

Terdapat dua pendekatan yang paling banyak digunakan untuk mengukur kepuasan kerja.

Menurut Robbins (dalam Wawan dan Noviana 2014:11), pengukuran kepuasan kerja yaitu metode peringkat global tunggal (suatu metode yang berisi pertanyaan yang ditunjukkan kepada karyawan dengan tujuan untuk menanggapi pertanyaan yang ada), melalui *summation score* (perhitungan aspek kepuasan kerja dengan pendekatan ini lebih canggih karena pendekatan ini mengidentifikasi elemen-elemen pekerjaan tertentu dan menanyakan perasaan karyawan terhadap setiap elemen tersebut).

Sedangkan menurut Mangkunegara (dalam Wawan dan Noviana 2014:11), mengemukakan bahwa pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara mengukur kepuasan kerja dengan skala indeks deskripsi jabatan, mengukur kepuasan kerja berdasarkan ekspresi wajah, serta mengukur kepuasan kerja dengan kuisioner *Minnesota*.

2.3.5 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Nova Syafrina (dalam Malayu S.P Hasibuan 2018:461) Indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Menyenangi pekerjaannya. Orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bias mengerjakannya dengan baik.
2. Mencintai pekerjaannya. Memberikan sesuatu yang terbaik, mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya.
3. Moral kerja. Kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.

4. Kedisiplinan. Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari rangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan atau ketertiban.
5. Prestasi kerja. Hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Minner (menurut Edi Sutrisno 2013:170), Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku (aktor) dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para perilaku terdapat pada organisasi tersebut. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik.

Sedangkan menurut Cormick & Tiffin (dalam Edi Sutrisno 2013:172), mengemukakan kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang dijalani.

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat ditarik kesimpulan kinerja karyawan adalah suatu kualitas atau kuantitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugasnya dalam suatu organisasi agar tercapainya tujuan yang ingin dicapai.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (dalam Edi Sutrisno 2013:176), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungan dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk

akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahan yang kurang disenangi.

2.4.3 Indikator Kinerja

Menurut Bernardin dan Russel (1995:383) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu :

1. *Quality* (kualitas). Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity* (kuantitas). Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
3. *Timeliness* (ketepatan waktu). Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dkehendaki, dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
4. *Cost effectiveness* (efektivitas biaya). Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *Need for supervision* (Pengawasan). Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. *Interpersonal impact* (dampak interpersonal). Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Variabel
1	Gresi Natalia Br.Ginting 2017	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Umum Daerah Deli Serdang (RSUD) Lubuk Pakam	Berdasarkan hasil penelitian yang diolah dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan dukungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Variabel bebas (X1) Budaya Organisasi, (X2) Dukungan Organisasi, variabel terikat (Y) Kinerja Pegawai.
2	Muhammad Fauzi, Moch Mukerwarso, Andi tri Haryono 2016	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening	(1)ada dampak positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, (2)ada dampak positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi, (3)ada dampak positif yang signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja bersama-sama terhadap komitmen organisasi, (4) ada dampak positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, (5) ada pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (6) ada dampak positif yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, (7) ada dampak positif yang signifikan antara budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi bersama-sama terhadap kinerja karyawan	Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Komitmen Organisasi (Y1), Kinerja Karyawan (Y2)
3	Redi Indra Yudda	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap	Berdasarkan hasil penelitian yang diolah dapat disimpulkan bahwa budaya organi	Variabel bebas (X1) Budaya Organisasi, (X2)

		Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi	sasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi	Kepuasan Kerja, variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan.
--	--	--	---	--

Sumber : Diolah oleh penulis tahun 2020

2.6 Kerangka Berpikir

2.6.1 pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Muhammad Fauzi (2016), Budaya organisasi mengikat para karyawan yang bekerja di dalamnya untuk berperilaku sesuai dengan budaya organisasi yang ada. Apabila pengertian ini ditarik ke dalam organisasi, maka seperangkat norma sudah menjadi budaya dalam organisasi sehingga karyawan harus bersikap dan bertingkah laku sesuai dengan budaya yang ada tanpa merasa terpaksa. Keberadaan budaya dalam organisasi akan menjadi perekat dan pedoman dari seluruh kebijakan perusahaan serta tuntutan operasional bagi aspek-aspek lain dalam organisasi. Kondisi lingkungan kerja serta rekan-rekan kerja yang baik sesuai dengan pedoman seluruh kebijakan perusahaan akan memicu kinerja karyawan yang baik pulak, maka dari itu budaya organisasi sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Muhammad Fauzi (2016), Hal ini mengindikasikan bahwa Kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika kepuasan kerja tinggi maka juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Analisa membuktikan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh misalnya, dari gaji karyawan dilakukan secara berkala tepat waktu, kondisi lingkungan kerja yang mendukung dan rekan-rekan kerja yang saling membantu satusama lainnya akan membuat terciptanya suatu kinerja karyawan yang baik dalam kegiatan bekerja. Kepuasan kerja adalah kondisi yang dirasakan seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut menggambarkan senang tidaknya seorang anggota bekerja pada sebuah organisasi

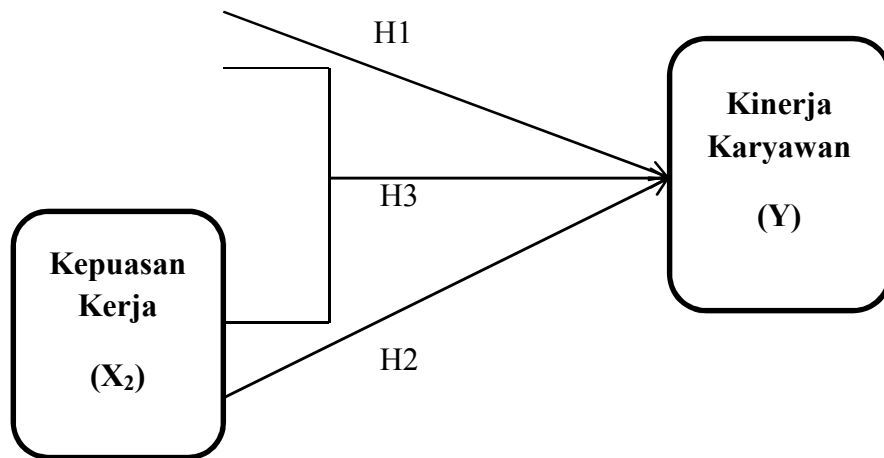
2.6.3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Secara positif perilaku orang akan berpengaruh terhadap kinerjanya, dalam organisasi serta kepuasan kerja implementasi budaya organisasi merupakan bentuk perilaku individu yang dilakukan oleh budaya organisasi bersangkutan. Budaya organisasi dan kepuasan kerja adalah wujud anggapan yang dimiliki serta diterima, secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikiran dan bereaksi terhadap lingkungan beraneka ragam. Bila perilaku seorang pegawai ada yang tidak baik, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai serta mempengaruhi lingkungan kerja tersebut. keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari prestasi kerjanya serta kepuasan kerjanya. Pegawai adalah sumber daya manusia yang ada pelaksanaan tugasnya harus sesuai dengan yang diharapkan organisasi untuk mencapai kepuasan kerja, untuk itu diperlukan budaya organisasi serta kepuasan kerja.

Berdasarkan kajian teori yang dikemukakan, maka diajukan hipotesis yaitu budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja pada dasarnya stimulus dari budaya organisasi dan kepuasan kerja. Kinerja karyawan dapat meningkat lebih baik dengan adanya kerjasama atau kesatuan organisasi dan kepuasan kerja yang diperoleh. Ditinjau dari jenis hubungan variabel, maka disini termaksud hubungan sebab akibat yaitu suatu variabel dapat mempengaruhi variabel yang lain, sehingga variabel bebas (independen variabel) adalah budaya organisasi (X_1), serta kepuasan kerja (X_2), sedangkan variabel terikat (dependen variabel) adalah kinerja karyawan (Y). Dari penjelasan diatas maka diperoleh kerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir





Keterangan: X= Variabel Bebas

Y= Variabel Terikat

2.7 Rumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban dalam ruang lingkup penelitian adalah pemilihan data yang relevan serta menghindarkan penelitian ini dari hal yang tidak ada hubungannya dengan masalah yang sudah ada.

Adapun hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Komisi Penyiaran Indonesia.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Komisi Penyiaran Indonesia.
3. Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan komisi penyiaran Indonesia.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang menggunakan daftar pertanyaan atau kuisisioner dalam pengumpulan data. Penelitian ini juga menggunakan statistik inferensi/induktif, yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisa data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Pada statistik inferensial terdapat statistik atau menguji ukuran populasi melalui data sampel kedua metode tersebut digunakan untuk mengolah dan menganalisis data sampel.

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Dalam penulisan ini penulis memilih lokasi penelitian di Komisi Penyiaran Indonesia (Kota Medan) yang merupakan lembaga independen Negara. Penelitian direncanakan akan dilaksanakan setelah seminar proposal dengan waktu pengambilan data kurang lebih selama 3 (tiga) bulan.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel merupakan jumlah objek yang akan diteliti. Jumlah objek ini akan menjadi data peneliti dalam melaksanakan penelitian.

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiono (2016:80), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi

meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Berdasarkan pendapat ahli di atas yang akan menjadi populasi penelitian ini ialah seluruh karyawan Komisi Penyiaran Indonesia yang berjumlah 38 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiono (2016:81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Maka dari hal tersebut adapun sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Komisi Penyiaran Indonesia di Kota Medan yang berjumlah 38 Orang.

3.3.3 Teknik Sampling

Menurut Sugiono (2016:120), non-probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Adapun pendekatan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Dimana sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang mendukung guna membahas masalah, penulis menggunakan beberapa metode yaitu :

1. Penelitian lapangan

Yaitu penelitian dengancara langsung mendatangi objek penelitian untuk mendapatkan data yang diperlukan.

2. Wawancara

Wawancara yang dimaksud yaitu wawancara non struktur dan dilakukan dengan cara berdiskusi dengan pihak-pihak yang diperlukan untuk memperoleh informasi yang mendukung penelitian ini.

3. Kuisisioner

Angket merupakan salah satu alat pengumpulan data dengan membuat sejumlah pertanyaan atau pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi yang responden. Serta untuk mengetahui mengenai variabel-variabel penelitian yang telah ditentukan sebelumnya.

3.5 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi instrumen penelitiannya dapat dilihat tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Variabel dan indikator

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala pengukuran
Budaya organisasi (X ₁)	Sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku, dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. (Jerarld Greenberg dan Robbert A. baron).	1. Aturan-aturan perilaku. 2. Norma. 3. Nilai-nilai dominan. 4. Filosofi. 5. Peraturan-peraturan. 6. Iklim organisasi.	Likert
Kepuasan Kerja (X ₂)	Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang	1. Menyenangi pekerjaannya. 2. Mencintai	Likert

	menyenangkan para karyawannya memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. (Handoko)	pekerjaannya 3. Moral kerja. 4. Kedisiplinan. 5. Prestasi kerja.	
Kinerja Karyawan (Y)	Bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi (Minner).	1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas kerja. 3. Ketepatan waktu. 4. Efektifitas biaya. 5. Pengawasan. 6. Dampak interpersonal	Likert

Sumber :Data diolah oleh penulis tahun 2020

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Menurut Sugiono (2016:93), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat,

dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji. Setiap jawaban responden akan diukur dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber :Data diolah oleh penulis 2020

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut H. Imam Ghozali (2016:47), Instrumen penelitian yang valid dan reliabilitas merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliable. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuisisioner layak digunakan sebagai instrument penelitian atau tidak. Valid artinya data yang diperoleh melalui kuisisioner hasilnya konsisten bila digunakan untuk penelitian lain.

3.7.1 Uji validitas

Uji validitas menurut Ghozali (2009: 125) digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam hal ini koefisien korelasi yang nilai signifikansinya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa

pernyataan-pernyataan yang ditujukan kepada karyawan tersebut sudah sah/valid sebagai pembentuk indikator.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal apabila jawaban dari seorang responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan one shot atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan yang lain atau mengukur korelasi antara jawaban dengan pertanyaan.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik alpha (α) untuk suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki $\alpha > 0,60$ menurut sekarang.

3.8 Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu diadakan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat pengujian yang harus dilakukan. Uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi.

3.8.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan menguji apakah dalam regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik mempunyai distribusi yang normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan cara :

- 1) Melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Data sesungguhnya di plotkan sedangkan distribusi normal akan membentuk garis diagonal. Apabila data distribusi normal maka plot data akan mengikuti garis diagonal.

- 2) Melihat histogram yang membandingkan data sesungguhnya dengan distribusi normal.

Kriteria uji normalitas :

Apabila $p\text{-value (Pv)} < \alpha (0,05)$ artinya data tidak berdistribusi normal.

Apabila $p\text{-value (Pv)} > \alpha (0.05)$ artinya data berdistribusi normal.

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinieritas salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinearity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya independen terlebih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $tolerance < 0,1$ atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10

3.8.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu

berkaitan satu sama lainnya. Menurut Ghazali (2013:110), pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat melalui beberapa cara sebagai berikut :

1. Nilai D-W dibawah -2 berarti diindikasikan ada autokorelasi positif.
2. Nilai D-W diantara -2 sampai 2 berarti diindikasikan tidak ada autokorelasi
3. Nilai D-W diatas 2 berarti diindikasikan ada autokorelasi negative.

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Persamaan Regresi Linear Berganda

Teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kinerja terhadap kinerja karyawan.

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana

\hat{Y} = Kinerja Karyawan

X_1 = Variabel Budaya Organisasi

X_2 = Variabel Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Budaya Organisasi

b_2 = Koefisien Regresi Kepuasan Kerja

e = Tingkat Kesalahan (error of term)

3.9.2 Uji Secara Individual (Uji T)

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh parsial Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis uji t adalah sebagai berikut :

- a. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

b. $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

1. H_0 diterima jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau taraf signifikan lebih besar dari $\alpha = 5\%$.
2. H_a diterima jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau taraf signifikan lebih kecil dari $\alpha = 5\%$.

3.9.3 Uji Simultan (Uji F)

Uji F merupakan uji serentak untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja (X_1, X_2) secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja (X_1, X_2) secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

$$H_1 : b_1 = b_2 \neq 0$$

Artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan dari variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja (X_1, X_2) secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Kriteria pengujian :

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau taraf signifikan $< \alpha = 5\%$

H_1 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau taraf signifikan $< \alpha = 5\%$

3.9.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil dapat diartikan bahwa kemampuan menjelaskan variabel-variabel bebas menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Kelemahan penggunaan koefisien determinasi R^2 adalah bias terhadap variabel terikat yang ada dalam model. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang baik.

