

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA
(LPP RRI) PEKANBARU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



OLEH :

SRI WAHYUNI SAPUTRI
NPM : 165210782

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2020

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis saya ini murni gagasan, rumusan, dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 16 September 2020

Saya yang membuat pernyataan



Sri Wahyuni Saputri

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA (LPP RRI) PEKANBARU

Oleh :

SRI WAHYUNI SAPUTRI

Npm:165210782

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis budaya organisasi dan kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Pekanbaru. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yang menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui wawancara/interview serta kuesioner penelitian. Responden yang diambil adalah para karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Pekanbaru sebanyak 72 Orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Pekanbaru. Artinya apabila dukungan terhadap budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Pekanbaru Pekanbaru juga akan mengalami peningkatan. Adanya pengaruh dari budaya organisasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan terdapatnya perilaku dan persepsi yang konsisten dalam diri setiap karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Nilai budaya organisasi yang ada telah disosialisasikan dan senantiasa diulang dengan baik yang pada akhirnya tercermin dalam perilaku setiap karyawannya.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kinerja Karyawa

ABSTRACT***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE RADIO PUBLIC BROADCASTING INSTITUTION OF THE REPUBLIC OF INDONESIA (LPP RRI) PEKANBARU*****By:****SRI WAHYUNI SAPUTRI*****NPM:165210782***

The purpose of this study was to analyze the organizational culture and performance of employees at the Public Broadcasting Institute Radio Republik Indonesia Pekanbaru. The formulation of the problem in this study is whether organizational culture has a significant effect on employee performance at the Pekanbaru Republic of Indonesia Radio Public Broadcasting Institute. This study uses a descriptive method that uses primary data and secondary data obtained through interviews and research questionnaires. Respondents taken were 72 employees at the Public Broadcasting Institute Radio Republik Indonesia Pekanbaru. The sampling technique used was the census method. The results of this study indicate that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance at the Pekanbaru Republic of Indonesia Radio Public Broadcasting Institute. This means that if support for organizational culture is improved, the performance of employees at the Public Broadcasting Institute Radio Republik Indonesia Pekanbaru Pekanbaru will also increase. The existence of a significant influence of organizational culture on employee performance indicates the presence of consistent behavior and perceptions in each employee so as to improve their performance. The values of the existing organizational culture have been well socialized and are continually repeated, which in turn are reflected in the behavior of each employee.

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrohiim,.....

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas rahmat, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulis diberikan kekuatan untuk menyelesaikan skripsi ini. Selain itu sholawat beriring salam juga di kirimkan kepada junjungan besar Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari jaman jahiliyah menuju jalan yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti ini.

Untuk menyelesaikan pendidikan Stara Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini, penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Rapublik Indonesia (LPP RRI) Pekanbaru”**. Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian skripsi untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Ekonomi Universitas Islam Riau di Pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai manusia biasa, skripsi ini masih belum sempurna, penulis banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi isi dan penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap hati penulis mengarapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan, bimbingan, serta motivasi dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini

penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrialdi, SH, MCL., selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mebina dan menuntun ilmu pengetahuan di Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Yul Efnita, SE., MM selaku dosen Pembimbing yang telah mengarahkan, memberikan sumbangan pikiran serta saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak-bapak atau ibu-ibu selaku Dosen Staf Pengajar Beserta Karyawan/I Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
6. Kepada pihak Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Pekanbaru, saya ucapkan banyak terimakasih karena diberikan izin dan membantu dalam melakukan penelitian ini.
7. Yang teristimewa kepada kedua orang tua tercinta dan tersayang Ayahanda (Syaiful Akbar) dan Ibunda (Ramlah), adek yang tersayang (Fadilah Akbarido dan Nurza Habil Alzam) serta keluarga besar dari ayah ataupun ibu yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu namanya. Terimakasih atas suport dan doanya tanpa kalian saya tidak bisa berjuang sampai detik ini.

8. Kepada kawan-kawan seperjuangan Angkatan 2016, terutama kelas K. Dan sepupu serta ante saya (Salmiati, S.Pd.I, Winda Fitri Ayuni, Dinda Cantika) serta keluarga besar kos (Frlia Maharani dan Rezika Siswi Widya). Dan tak lupa kepada teman saya Eka Pratiwi, SE , Dicki Yudia Putra, SE , Marctia Sari Yolanda, Yessi Anjarsari, Sri Wahyu Oktavina, Wiwik suryana, Asmida dan Rona Parjolo Nst terimakasih atas bantuan serta doa dari kalian semua.

Akhirnya kepada semua yang telah memberikan dorongan, semangat dan bantuannya kepada penulis, penulis mengucapkan terimakasih banyak. Semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua terutama bagi penulis sendiri. Amin yaa Robbal Allamin.....

Pekanbaru, Agustus 2020

Penulis

Sri Wahyuni Saputri

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRAC	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
 BAB1 PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Perumusan Masalah	10
1.3.Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
1.4.Sistematika Penulisan	11
 BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1. Kinerja	13
2.1.1. Pengertian Kinerja	13
2.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan.....	14
2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	15
2.1.4. Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Karyawan	17
2.1.5. Penilaian Kinerja Karyawan	18
2.1.6. Dimensi Kinerja Karyawan.....	20
2.2. Budaya Organisasi	23
2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi	23
2.2.2. Fungsi Budaya Organisasi	25
2.2.3. Peran Budaya Organisasi	27
2.2.4. Perbedaan Dimensi Nilai Dalam Budaya Organisasi	29
2.2.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	31
2.2.6. Pembentukan Budaya Organisasi	33
2.2.7. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	34
2.3. Penelitian Terdahulu	35
2.4. Kerangka Berfikir	36
2.5. Hipotesis	37

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian	38
3.2. Operasional Variabel	38
3.3. Populasi dan Sampel.....	40
3.4. Jenis dan Sumber Data	42
3.5. Teknik Pengumpulan Data	42
3.6. Analisis Data.....	43

BAB IV SEJARAH DAN STRUKTUR ORGANISASI

4.1. Sejarah Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Pekanbaru	49
4.2. Visi Dan Misi.....	52
4.3. Struktur Organisasi	53
4.4. Uraian Tugas Dan Jabatan Pegawai LPP RRI Pekanbaru	54

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas responden	
5.1.1. Jenis Kelamin.....	62
5.1.2. Tingkat Pendidikan	63
5.1.3. Umur	65
5.1.4. Lama Bekerja	66
5.2. Analisis Budaya Organisasi	68
5.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas	69
5.2.1.1. Uji Validitas	69
5.2.1.2. Uji Reabilitas	70
5.2.2. Komitmen	71
5.2.3. Visioner.....	73
5.2.4. Integritas	75
5.2.5. Kreatif	77
5.2.6. Orientasi Pada Publik.....	80
5.2.7. Kualitas	82
5.2.8. Efekif dan Efisien	85
5.2.9. Konsisten.....	87
5.2.10. Kebersamaan.....	89
5.3. Rekapitulasi Tanggapan Responden Budaya Organisasi	93
5.4. Analisis Kinerja Karyawan.....	96
5.4.1. Kuantitas Kerja	96
5.4.2. Kualitas Kerja	102
5.4.3. Ketepatan Waktu.....	107

5.5. Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Karyawan	112
5.6. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Pekanbaru	115
5.6.1. Analisis Regresi Linier Sederhana	115
5.6.2. Uji Koefisien Determinasi	117
5.6.3. Uji Signifikan Secara Parsial (T)	118
5.7. Pembahasan Hasil Penelitian	120
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1. Kesimpulan	125
6.2. Saran	126
DAFTAR PUSTAKA	128
LAMPIRAN	131



DAFTAR TABEL

Tabel

1.1. Data Jumlah Karyawan dan Jabatan Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Tahun 2019	6
2.1. Penelitian Terdahulu	35
3.1. Overasional Variabel.....	38
3.2. Data Populasi Dan Sampel Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Pekanbaru Tahun 2019	41
3.3. Tingkat Keandalan Cronbach's Alpha	45
5.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
5.2. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	64
5.3. Responden Berdasarkan Umur	65
5.4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja	67
5.5. Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Waktu Karyawan Dalam Masuk Dan Pulang Kerja	69
5.6. Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Memberikan Arahan Dan Komunikasi Yang Jelas Kepada Karyawan	71
5.7. Tanggapan Responden Mengenai Adanya Kejujuran Dalam Bekerja.....	73
5.8. Tanggapan Responden Mengenai Melakukan Inovasi	76
5.9. Tanggapan Responden Mengenai Melaaksanakan Program Yang Mendorong Kreatifitas Masyarakat.....	78
5.10. Tanggapan Responden Mengenai Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Yang Berkelanjutan	81
5.11. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mengerjakan Tugas Dengan Efektif Dan Efisien	83
5.12. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Teguh Pada Pendirian Dan Tidak Tergoyahkan Dalam Melaksanakan Visi Misi.....	85
5.13. Tanggapan Responden Mengenai Terjalin Sebuah Ikatan Yang Terbentuk Karena Rasa Kekeluargaan.....	88
5.14. Rakapitulasi Tanggapan Responden Variabel Budaya Organisasi	89
5.15. Tanggapan Responden Mengenai Hasil Kerja Sesuai Standar Yang Ditetapkan	94
5.16. Tanggapan Responden Mengenai Mampu Menyelesaikan	

Semua Tugas Yang Diberikan	96
5.17. Tanggapan Responden Mengenai Kecepatan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	97
5.18. Tanggapan Responden Mengenai Kejujuran Dalam Pelaksanaan Tugas	100
5.19. Tanggapan Responden Mengenai Bertanggung Jawab Atas Pekerjaan.....	101
5.20. Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian Dalam Penyelesaian Pekerjaan.....	103
5.21. Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Ditetapkan	105
5.22. Tanggapan Responden Mengenai Segera Melaksanakan Pekerjaan Yang Diberikan Perusahaan.....	107
5.23. Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Karyawan.....	109
5.24. Uji Validitas	112
5.25. Uji Reabilitas.....	114
5.26. Uji Regresi Linier Sederhana.....	116
5.27. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	117
5.28. Uji Signifikan Secara Parsial (UJI t).....	118



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.133
Gambar 2.236
Gambar 4.153



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan Organisasi di era globalisasi yang semakin pesat membuat persaingan dalam suatu organisasi akan semakin ketat. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam persaingan bisnis saat ini. Perusahaan dikatakan bahwa dengan sumber daya manusia yang baik akan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

Kinerja dalam perusahaan modern saat ini perlu mendapatkan perhatian dalam mengelolanya. Apabila kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tidak ditata dengan baik maka dapat menjadi penghambat aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Penataan kinerja juga tentunya harus menyesuaikan kondisi atau keadaan perusahaan agar sanggup bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya dalam era globalisasi seperti sekarang ini.

Kesuksesan dalam kinerja organisasi dapat dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar karyawan mampu menunjukkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja karyawan akan berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan

Siagian (2012:166) menjelaskan kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan job descriptionnya. Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja karyawan adalah hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Setiap perusahaan atau organisasi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Berbagai cara akan di tempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.. Kinerja karyawan dipengaruhi secara umum oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, seperti kepuasan kerja, sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan yang meliputi kepemimpinan, keamanan, keselamatan kerja serta budaya organisasi.

Menurut Wibowo (2011:10) pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya. Kunci utama untuk mempunyai proses penilaian yang dapat membantu organisasi bekerja dan menjadi unggul adalah dengan memperhitungkan budaya kerja.

Pencapaian kinerja karyawan LPP RRI pekanbaru memiliki beberapa bagian bidang yaitu Bidang Tata Usaha, Bidang Program Siaran, Bidang Teknologi dan Media Baru, Program Pemberitaan dan Bidang Layanan dan Pengembangan Usaha. Kinerja karyawan dari masing-masing bidang tersebut telah disesuaikan dengan kegiatan bidangnya masing-masing. Namun masih terdapat permasalahan misalnya pada Bagian Tata Usaha, tim dari kantor pusat belum melakukan peninjauan ke lokasi dan melakukan pemeliharaan, pengamanan dan jumlah karyawan yang ada di LPP RRI Pekanbaru. Bidang Program Siaran belum semua Music Director profesional dalam menganalisa selera musik para pendengar, pada Bidang Teknologi dan Media baru terjadi keterbatasan anggaran, pada Bidang Pemberitaan terjadi permasalahan karena jaringan yang terkadang kurang mendukung, pada Bidang Layanan dan Pengembangan Usaha seperti koneksi jaringan internet masih belum stabil dan terbatasnya bandwidth mengakibatkan lambatnya loading ke server Pusat Data dan Informasi.

Kinerja karyawan tentunya tidak terlepas dari peran budaya organisasi pada kantor tersebut. Budaya organisasi dalam suatu perusahaan diperlukan karena organisasi yang mempunyai norma-norma yang kuat akan mempengaruhi tindakan seseorang dalam bekerja. Menurut mangkunegara (2015:113) menjelaskan budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan nilai-nilai atau norma yang dikembangkan dalam organisasi yang menjadi pedoman atau tingkah laku bagi anggota-anggota lainnya dalam untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Sedangkan menurut Rivai (2011:374) budaya organisasi adalah

seperangkat nilai, norma, persepsi dan pola perilaku yang diciptakan atau dikembangkan didalam sebuah perusahaan untuk mengatasi masalah yang terjadi didalam sebuah organisasi atau perusahaan tersebut baik masalah yang berhubungan dengan adaptasi secara eksternal maupun integritas secara internal.

Menurut Arianto (2013:195) budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong. Membudayakan dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”

Berdasarkan uraian diatas dapat dijelaskan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan kompetisi yang ada dalam diri dalam melaksanakan tugasnya dikantor, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi dimana karyawan tersebut bekerja. Budaya organisasi yang kondusif dan mendukung kinerja karyawan dapat memberikan dukungan terhadap efektivitas kerja karyawan yang dilakukan oleh seorang karyawan. Seperti adanya suasana yang demokratis dan saling menghargai prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Budaya organisasi pada dasarnya dapat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku anggotanya. Oleh sebab itu, setiap anggota organisasi instansi atau perusahaan perlu mengembangkan suatu budaya yang dapat mendukung dalam menjalankan segala aktivitasnya, sehingga melalui budaya organisasi yang kuat pihak

manajemen dapat membentuk sikap dan perilaku para bawahannya sesuai yang diharapkan

Melalui budaya organisasi juga akan mendorong timbulnya komitmen untuk kepentingan individu anggota organisasi dan motivasi bagi individu untuk mengembangkan organisasi. Sehingga budaya organisasi akan memberikan kontribusi yang positif terhadap prestasi kerja karyawan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan jika pemimpin organisasi atau perusahaan menginginkan tercapainya suatu tingkat kinerja dan produktivitas yang diharapkan adalah dengan mengembangkan dan menerapkan budaya organisasi yang tepat.

Budaya organisasi pada hakikatnya memiliki nilai yang baik bagi kemajuan suatu organisasi, budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal. Budaya organisasi dibentuk oleh mereka yang terlibat dalam organisasi dengan mengacu pada etika organisasi, peraturan kerja dan tipe struktur organisasi. Ada beberapa keuntungan sebuah organisasi memiliki kultur yaitu : menentukan etika kerja, memberi arah pengembangan, meningkatkan produktivitas dan kreatifitas dan mengembangkan kualitas barang dan jasa yang dihasilkan.

Radio Republik Indonesia (RRI) yang beralamat di jalan Sudirman No.440, yang bergerak dibidang penyiaran. Perusahaan tersebut merupakan lembaga penyiaran publik, didirikan oleh negara, bersifat independent, netral, tidak komersial dan berfungsi memberikan layanan untuk kepentingan masyarakat. RRI mempunyai

tugas memberi pelayanan informasi, pendidikan, hiburan yang sehat, kontrol dan perekat sosial serta melestarikan budaya bangsa untuk kepentingan masyarakat.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia
Pekanbaru Tahun 2019

Jabatan	Jumlah
Tata Usaha	2
Sub Bagian SDM	3
Sub Bagian Keuangan	6
Sub Bagian Umum	6
Bidang Program Siaran	1
Seksi Perencanaan dan evaluasi Program	5
Seksi Program 1 (Pro 1)	7
Seksi Program 2 (Pro 2)	4
Seksi Program 4 (Pro 4)	5
Bidang Teknologi dan Media Baru	1
Seksi Teknik Studio dan Media Baru	5
Seksi Teknik Transmisi dan Distribusi	5
Seksi Teknik Sarana dan Prasarana Penyiaran	3
Bidang Pemberitaan	2
Seksi Olahraga	2
Seksi Pengembangan Berita	8
Bidang Layanan dan Pengembangan Usaha	-
Seksi Layanan Publik	2
Seksi Pengembangan Usaha	3
Seksi Komunikasi Publik	2
Total	72

Sumber : Radio Republik Indonesia (RRI) Pekanbaru, 2019

Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Pekanbaru memiliki jumlah karyawan sebanyak 72 orang yang terbagi diberbagai bidang seperti Tata Usaha, Bidang Program Siaran, Bidang Teknologi dan Media Baru, Bidang Pemberitaan dan Bidang Layanan dan Pengembangan Usaha..

Sebagai salah satu radio yang membidik pendengar, dalam bersiaran RRI Pekanbaru secara keseluruhan juga memiliki kode etik siaran yang ada dalam undang-undang penyiaran No. 32 Tahun 2002 yang mengatakan :

1. Siaran adalah pesan atau rangkaian pesan dalam bentuk, suara, gambar atau suara dan gambar atau yang berbentuk grafis, karakter, baik yang bersifat interaktif maupun tidak yang dapat diterima melalui perangkat penerimaan siaran
2. Penyiaran adalah kegiatan pemancarluasaan siaran melalui sarana pemancaran atau sarana transmisi didarat, dilaut atau diantariksa dengan menggunakan spectrum frekuensi radio malalui udara, kabel, atau media lainnya untuk dapat diterima secara serentak dan bersamaan oleh masyarakat dengan perangkat penerima siaran
3. Penyiaran radio adalah media komunikasi massa dengar, yang menyalurkan gagasan dan informasi dalam bentuk suara secara umum dan terbuka, berupa program yang teratur dan berkesinambungan (Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia. 2011, p.4-5)

Organisasi dengan budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektivitas kinerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan budaya yang ada diorganisasi tersebut. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu organisasi juga akan membentuk karakter karyawannya dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan organisasi.

Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Pekanbaru memiliki budaya organisasi dengan slogan “sekali di udara, tetap di udara” demikian slogan yang akrab ditelinga para pendengar setiap Radio Republik Indonesia (RRI) yang memiliki makna rentang waktu tak terbatas. Dulu, kini dan masa depan masa depan, RRI bercita-cita terus beroperasi melayani masyarakat dibidang informasi. slogan dari radio ini dapat terwujud hingga saat ini dimana sekarang RRI tetap mengudara. RRI merupakan radio yang mempunyai posisi yang strategis sebab realitasnya RRI masih merupakan satu-satunya jaringan nasional dan mampu menjangkau hampir seluruh wilayah Indonesia. adapun budaya RRI Pekanbaru dalam menyampaikan sesuatu kepada pendengar dengan kata-kata yang ramah, sopan serta menggunakan budaya bahasa melayu seperti sebutan encik dan puan kepada para pendengar.

Disamping LPP RRI Pekanbaru memiliki budaya organisasi dengan slogan “sekali di udara, tetap di udara” LPP RRI Pekanbaru juga menggunakan suatu values (nilai) yang menjadi acuan dalam pimpinan/ top manager, karyawan maupun stakeholdernya agar mencapai visi dan misi Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia yang berpedoman pada nilai-nilai budaya (a) komitmen, yaitu dimana adanya rasa percaya yang kuat dan menerima seseorang terhadap tujuan dan nilai organisasi dan adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dan berkomitmen untuk datang dan pulang tepat waktu dalam bekerja, (b) Visioner yaitu pemimpin memberi arahan dan komunikasi yang jelas dan

rinci pada karyawan guna mencapai tujuan perusahaan (c) Integritas merupakan wujud dari sikap anggota organisasi yang menunjukkan kejujuran atau keselarasan antara perkataan dan perbuatan (d) Kreatif yaitu selalu melakukan inovasi dan menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal organisasi, dalam hal ini inovasi yang dibuat RRI dalam bidang teknologi dengan meluncurkan aplikasi RRI Play (e) Orientasi Pada Publik yaitu melaksanakan program siaran yang mendorong kreatifitas masyarakat dalam meningkatkan kecerdasan dan kesejahteraan serta melestarikan budaya (f) Kualitas yaitu selalu meningkatkan kualitas SDM dengan mengadakan pelatihan yang berkelanjutan (g) Efektif dan Efisien yaitu dengan memenuhi target yang telah ditentukan organisasi dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat (h) Konsisten yaitu sikap karyawan yang teguh pada pendirian dan tidak tergoyahkan dalam melaksanakan visi dan misi organisasi untuk mencapai keberhasilan (i) Kebersamaan yaitu terjalinnya sebuah ikatan yang terbentuk karena rasa kekeluargaan/persaudaraan lebih dari sekedar bekerja sama atau hubungan professional.

Berkaitan dengan permasalahan budaya organisasi seperti kurangnya tingkat kedisiplinan, karena masih banyaknya karyawan yang meninggalkan tempat kerja tidak untuk kepentingan dinas sehingga berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan LPP RRI secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Pekanbaru** “

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dibuat perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah sebagai berikut : “ **Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Pekanbaru ?** “

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui Budaya Organisasi Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Pekanbaru
- b. Untuk mengetahui kinerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Pekanbaru
- c. Untuk mengetahui Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Pekanbaru

1.3.2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Instansi

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan kepada pihak Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) berkaitan dengan budaya organisasi dan kinerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Pekanbaru

b. Bagi Peneliti

Dengan Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen khususnya masalah budaya organisasi dan kinerja

c. Bagi Peneliti selanjutnya referensi

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi maupun sebagai informasi untuk mengembangkan penelitian selanjutnya dalam bidang atau permasalahan yang sama

1.4. Sistematika Penulisan

Secara garis besarnya penelitian ini akan dibagi kedalam enam bab, masing-masing akan dirinci dalam sub bab berikut ini :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pada bab ini akan diuraikan tentang pengertian budaya kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, unsur-unsur penilaian kinerja, dan

penilaian kinerja karyawan, pengertian budaya organisasi, fungsi budaya organisasi, perbedaan dimensi nilai dalam budaya organisasi dan faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi

BAB III : METODE PENELITIAN DAN ANALISI DATA

Pada bab ini akan dijelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengambilan data dan analisis data

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang sejarah singkat perusahaan struktur organisasi perusahaan, visi dan misi perusahaan serta kegiatan perusahaan

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas tentang pokok permasalahan sesuai dengan variabel-variabel yang telah ditentukan didalam penulisan ini

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dijelaskan hasil analisa kesimpulan yang ditarik dalam bentuk kesimpulan dan sekaligus memberikan saran sebagai masukan kepada perusahaan

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Semakin berkembangnya organisasi maka akan semakin banyak pula melibatkan tenaga kerja dalam usaha menunjang kelancaran jalannya organisasi disamping memperhatikan faktor-faktor produksi lainnya. Jika kita berbicara mengenai produk jasa yang dihasilkan oleh suatu organisasi maka hal tersebut tidak akan terlepas dari permasalahan kinerja

Pengertian kinerja menurut Siagian (2012:166) adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan job descriptionnya.

Menurut Wibowo (2016:8) suatu hasil kerja yang dicapai seseorang yang berkenan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya yang ditugaskan yang diberikan kepadanya.

Menurut Nitisemito (2008:7) kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Manullang (2004:103) adalah suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan seorang individu atau kelompok kerja sesuai dengan job description mereka masing-masing.

Adapun menurut Kinici (2005:110) penilaian kinerja pegawai memberikan beberapa manfaat bagi organisasi “hasil-hasil dari penelitian kinerja sering berfungsi sebagai basis bagi evaluasi reguler terhadap kinerja anggota-anggota organisasi.

2.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Soekaidjo Notoatmodjo (2003:141) Tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kinerja adalah :

- a. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun kelompok
- b. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna
- c. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas
- d. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi laten karyawan

- e. Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja karyawan dengan tingkat gaji, atau imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik
- f. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Hendry Simamora (2010:442) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Karakteristik Sosial

Bagaimana lingkungan dan organisasi mempengaruhi pelaksanaan kinerja organisasi, lingkungan menempatkan ketentuan-ketentuan kinerja dalam organisasi dan organisasi terhadap kinerjanya. Organisasi juga mempengaruhi kinerja menentukan siapa yang memiliki tanggung jawab untuk penilaian.

2. Deskripsi pekerjaan, Spesifikasi pekerjaan dan standar pekerjaan

Karena pekerjaan-pekerjaan yang berbeda mempunyai deskripsi pekerjaan yang berbeda, program evaluasi kerja haruslah menyediakan cara yang sistematis untuk mempertimbangkan perbedaan-perbedaan ini dan memastikan evaluasi yang konsisten diseluruh pekerjaan dan pegawai yang mendudukinya.

3. Tujuan-tujuan penilaian

Tujuan-tujuan penilaian khusus secara mendasar dapat digolongkan kepada dua bagian besar evaluasi dan pengembangan

4. Sikap para pekerja dan atasan terhadap evaluasi

Keberhasilan suatu organisasi secara umum ditentukan oleh semua kelompok orang-orang terkecil dalam organisasi dan ditempatkan pada garis paling depan yang mempunyai arti cukup besar dalam mencapai tujuan pemerintah.

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian (2002:63) dilihat dari standarnya, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Faktor lingkungan kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya lingkungan kerja sangat mempengaruhi dan memegang peranan penting karena berhubungan langsung dan dekat dengan pegawai dalam melakukan pekerjaan.

2. Faktor motivasi kerja

Motivasi adalah suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan organisasi sehingga kepuasan dan sasaran-sasaran organisasi tercapai. Tingkat efisiensi kerja dapat dicapai jika didukung oleh manajemen yang mapan. Kelemahan manajemen dapat menimbulkan kesalahan dalam menempatkan tenaga kerja.

Hal tersebut berakibat timbulnya keresahan kerja, terutama semangat dan gairah kerja, kekeliruan dalam melaksanakan tugas, turunnya produktivitas kerja, akibatnya timbul masalah diatas selain akan membawa pengaruh terhadap kualitas dan kuantitas yang diharapkan.

Untuk tidak memelihara kondisi seperti ini pegawai harus mendapatkan perhatian sungguh dari atasannya.

Program latihan dan pendidikan serta fasilitas kerja mempunyai dampak yang cukup besar, kemampuan dan keterampilan skill para pendukung adalah pemerintah melalui pendidikan pelatihan dan pengembangan. Selain efektifitas dan efisiensi pekerjaan yang telah dirancang secara efisien mendorong para karyawan yang mempunyai kemampuan dan motivasi untuk mencapai keberhasilan.

2.1.4. Unsur-unsur Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2003:48) unsur-unsur penilaian kinerja karyawan meliputi sebagai berikut :

a. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk menyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas

c. Tanggung jawab

Kesanggupan seseorang atau tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diserahkan kepadanya dengan baik dan tepat waktu serta berani memikul resiko atau keputusan yang telah diambilnya

d. Kreatifitas dan prakarsa

Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil tingkah atau bimbingan dari atasannya

e. Ketaatan

Kesanggupan seseorang tenaga kerja untuk menaati segala ketentuan, peraturan, perundang-undang baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

f. Kerjasama

Kamampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam meyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil yang besar.

2.1.5. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja (performance appraisal) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atau sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian kinerja tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Kinerja karyawan perlu diperhatikan guna mempertahankan dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Dampak penilaian kinerja individu karyawan memiliki imbas negatif maupun positif terhadap moral kerja karyawan. Pada saat penilaian-penilaian kinerja dapat dipakai untuk disiplin, kenaikan gaji, promosi, pemecatan atau pemberhentian sementara, maka penilaian kinerja dianggap paling menentukan oleh orang-orang yang menganggap kemampuan dirinya rendah.

Orang-orang yang kurang produktif dan orang-orang yang merasa bahwa penilaian akan dilakukan secara gampang dan tidak adil. Perasaan-perasaan serupa terkecamuk pada saat pekerja tidak mengetahui atau memahami kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja mereka atau saat mereka melihat penilaian kinerja terlampaui kritis dari pembantu.

Menurut Siagian (2012:82) menambahkan bahwa ada empat aliran kunci dalam suatu sistem penilaian kinerja yaitu :

1. Sasaran penilaian adalah kinerja para karyawan sehingga diperoleh informasi yang akurat tentang kinerja
2. Alat pengukur kinerja ciri-cirinya adalah mudah digunakan, dapat dipercaya, menunjukkan perilaku yang kritis, dapat diverifikasi oleh orang lain
3. Standar kinerja digunakan sebagai alat ukur
4. Menghasilkan penilaian kinerja setiap karyawan

Teknik yang digunakan oleh manajemen dalam meningkatkan kinerja adalah penilaian. Motivasi karyawan untuk bekerja, pengembangan kemampuan pribadi dan

meningkatkan kemampuan dimasa mendatang. Penilaian kinerja adalah proses, dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja, memungkinkan karyawan untuk mengetahui seberapa baik dia bekerja dilakukan secara benar, para karyawan, departemen sumber daya manusia dan organisasi instansi akan diuntungkan.

Terlepas dari besar, jenis, sektor atau spesialisnya, setiap organisasi biasanya cenderung menilai kinerja dalam aspek berikut :

1. Aspek finansial

Meliputi anggaran rutin dan pembangunan dari suatu instansi pemerintahan

2. Operasi bisnis internal

Informasi ini diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan instansi pemerintah sudah seirama untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi

3. Kepuasan pelanggan

Dalam setiap organisasi karyawan asset yang harus dikelola dengan baik

4. Waktu

Dalam desain pengukuran kinerja, betapa sering kita membutuhkan informasi mengambil keputusan namun lambat diterima.

2.1.6. Pengukuran Kinerja Karyawan

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka diharapkan kinerja perusahaan semakin baik.

Kinerja adalah yang mampu mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, adapun dimensi, indikator sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya dengan keadaan sebenarnya yang meliputi :

a) Hasil Kerja

Hasil kerja merupakan bentuk atau wujud dari apa yang telah berhasil di capai

b) Penyelesaian Pekerjaan

Dalam organisasi/perusahaan, karyawan, karyawan pun selalu dituntut agar dapat menyelesaikan secara efektif

c) Kecepatan Menyelesaikan Pekerjaan

Salah satu indikator bahwa kita adalah orang yang cerdas dan kompeten atau professional. Semua perusahaan pun menginginkan agar karyawan tidak menunda atau lamban dalam hal pekerjaan.

2. Kualitas Kerja

a) Bekerja Sesuai Standar Perusahaan

SOP dijadikan sebuah patokan atau pedoman dalam bekerja sesuai dengan tata kerja, prosedur dan sistem kerja dalam bekerja diperusahaan.

b) Bertanggung Jawab

Tanggung jawab menjadi bagian yang sangat penting di dalam kehidupan setiap manusia baik dalam kehidupan sehari-hari dan juga dalam kehidupan professional yaitu tempat kerja.

c) Ketelitian

Ketelitian dibutuhkan agar hasil yang dicapai tanpa kesalahan, sebab kesalahan sekecil apapun dapat berakibat fatal dan merugikan

3. Ketepatan Waktu

a) Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Bekerja sekarang harus efisien dan tepat waktu kerana dengan perkembangan zaman yang semakin kompetitif, maka di tuntutan untuk terus berkerja lebih baik lagi.

b) Segera Melaksanakan Pekerjaan Yang Diberikan

Sikap Profesional harus dimiliki setiap karyawan sehingga setiap ada tugas karyawan akan segera melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan tanpa menunda-nunda atau mengulur pekerjaan.

Menurut Simamora (2010:339) yang mempengaruhi dimensi kinerja karyawan adalah :

1. Memikat dan menahan orang didalam organisasi

Kebutuhan pertama dari setiap orang adalah memikat sejumlah orang ke dalam organisasi dan menahan mereka di dalam perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini berarti bahwa agar organisasi berfungsi secara efektif, organisasi haruslah meminimalkan tingkat putaran karyawan, ketidakhadiran dan keterlambatan.

2. Penyelesaian Tugas yang Handal

Setiap karyawan diberi tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, oleh sebab itu penyelesaian tugas harus handal perlu diperhatikan lagi agar tolak ukur minimal kuantitas dan kualitas serta ketepatan waktu dapat tercapai

3. Perilaku inovatif dan Spontan

Disamping persyaratan tugas formal, perilaku lainnya juga mempengaruhi efektifitas sebuah organisasi. Aktivitas-aktivitas ini disebut perilaku inovatif dan spontan.

2.2. Budaya Organisasi

2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Kilmann dalam Edy Sutrisno (2010:02) budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu sepetangkat nilai-nilai atau norman-norma yang

telah relatif lama belaku, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi perusahaan.

Menurut Narayan & Nath dalam Riyan Sisiawan Putra (2013:133) budaya organisasi adalah sebagai pola dari artifak, kepercayaan, norma, nilai dan alasan yang dipegang oleh organisasi

Menurut Arianto (2013:195) budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudayakan dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”

Menurut Luthan dalam Sri Indratuti (2017:115) budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarah perilaku anggota organisasi.

Menurut Mangkunegara (2015:113) budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang menjadi pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal

Menurut Randolp dan Blackburn dalam Yosi Herfina (2014:10) bahwa budaya organisasi (perusahaan) adalah kumpulan dari budaya-budaya dan kepribadian dari anggota perusahaan menjadi suatu kesatuan budaya atau yang menggambarkan budaya suatu organisasi perusahaan.

Menurut Robbins dalam Sopiah (2008:128) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi perusahaan.

Adapun menurut Ouchi dalam Sri Indrastuti (2017:112) mengemukakan budaya organisasi sebagai philosophy petunjuk sebuah kebijakan organisasi terhadap karyawan dan ataupun konsumen.

Berdasarkan berbagai pendapat dari para ahli dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah nilai yang dianut oleh seluruh karyawan dalam sebuah organisasi. Dimana setiap karyawan harus memahami karakteristik budaya organisasi perusahaan, ciri khas dari suatu organisasi tersebut untuk menunjang kinerja karyawan sehingga manfaat budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan karena merasa nyaman dalam bekerja.

2.2.2. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Sri Indrastuti (2017:130) fungsi budaya organisasi adalah :

1. Menetapkan batas antar organisasi, yang berarti bahwa budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara organisasi dengan organisasi lainnya
2. Budaya dapat menjadi identitas bagi para anggota-anggota organisasi

3. Budaya dapat mempermudah timbulnya komitmen bersama terhadap sesuatu yang lebih luas dari pada hanya sekedar mengutamakan kepentingan perusahaan.
4. Budaya dapat meningkatkan kemantapan sistem sosial, budaya merupakan alat pemersatu bagi seluruh aspek organisasi dan perusahaan
5. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku para karyawan.

Disamping peranan fungsi budaya organisasi yang dipaparkan diatas maka dapat dilihat aspek budaya yang potensial yang bersifat disfungsional , terutama budaya yang kuat pada keefektifan suatu organisasi.

Robbin dalam Sri Indrastuti (2017:130) mengemukakan potensi disfungsional budaya organisasi/perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Budaya sebagai penghalang terhadap perubahan. Budaya akan menjadi beban bagi perusahaan jika nilai-nilai bersama yang selama ini dianut secara luas tidak sesuai lagi dengan jika diterapkan pada suatu kondisi baru dimana perusahaan harus menyesuaikan diri demi terciptanya efektifitas perusahaan
2. Budaya sebagai penghalang keanekaragaman. Budaya yang kuat akan merupakan beban jika budaya tersebut secara efektif dapat

menyingkirkan kekuatan-kekuatan unik yang dibawa oleh orang-orang dengan latar belakang yang berlainan ke dalam organisasi. Dilemma terjadi dalam organisasi, disatu sisi manajemen menginginkan semua karyawan dapat menerima dan menerapkan budaya organisasi tetapi disisi lain manajemen juga menginginkan dan mendukung adanya perbedaan-perbedaan yang dibawa oleh para karyawan kedalam organisasi tersebut.

3. Budaya sebagai penghalang terhadap merger dan akuisisi. Berbagai perusahaan mengalami pengaruh lingkungan internal maupun eksternal perusahaan yang memaksanya melakukan merger atau akuisisi dengan tujuan untuk meningkatkan sinergi. Apapun bentuk pengabungannya sudah pasti mempertemukan budaya yang berbeda, kesuksesan pengabungan aktivitas usaha tersebut sangat tergantung pada kesesuaian antara budaya yang dipertemukan. Jadi kesuksesan budaya merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam kegiatan pengabungan usaha

Schein dalam Sri Indrastuti (2017:131) menyatakan bahwa dalam beradaptasi dengan lingkungan eksternal dan mempertahankan hidupnya, serta melakukan integrasi internal, budaya melakukan fungsi yaitu : adaptasi eksternal yang berupa misi, tujuan, cara, ukuran dan koreksi. Sedangkan fungsi integrasi internal yang

berupa bahasa bersama, kategori konsep, batas dan kriteria kelompok, kekuatan dan status, keakraban, imbalan dan sanksi, ideologi.

2.2.3. Peran Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam organisasi dan mendapat perhatian khusus dalam manajemen organisasi, Wirawan (2010:65), mengemukakan peran budaya organisasi antara lain :

1. Identitas organisasi. Budaya organisasi menggambarkan satu set karakteristik yang melukiskan organisasi dan membedakan dengan organisasi kepada orang diluar organisasi
2. Menyatukan organisasi. Budaya organisasi merupakan lem normatif yang merekatkan unsur-unsur organisasi menjadi satu. Norma, nilai-nilai dan kode etik budaya organisasi menyatukan pola pikir dan perilaku anggota organisasi. Isi budaya organisasi mengontrol apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan
3. Reduksi konflik. Pola pikir, asumsi, dan filsafah organisasi yang sama memperkecil perbedaan dan terjadinya konflik diantara anggota organisasi. Jika terjadi perbedaan atau konflik, budaya organisasi mempunyai cara untuk menyelesaikannya. Misalnya dalam organisasi yang demokratis, musyawarah, untuk mencapai mufakat atau voting

4. Komitmen kepada organisasi dan kelompok. Budaya organisasi bukan saja menyatukan tetapi juga memfasilitasi komitmen anggota organisasi kepada anggota organisasi dan kelompok kerja
5. Reduksi ketidakpastian. Budaya organisasi menentukan kemana arah, apa yang akan dicapai, dan bagaimana cara mencapainya
6. Menciptakan konsistensi. Budaya organisasi memberikan peraturan, panduan, prosedur serta pola memproduksi dan melayani konsumen, pelanggan, nasabah atau klien organisasi
7. Motivasi. Budaya merupakan energi sosial yang membuat anggota organisasi untuk bertindak. Budaya organisasi memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi
8. Kinerja organisasi. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan, meningkatkan dan mempertahankan kinerja tertinggi. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja, etis kerja, dan motivasi kerja karyawan
9. Keselamatan kerja. Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap keselamatan kerja karyawan
10. Sumber keunggulan kompetitif. Budaya organisasi merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif. Budaya organisasi yang kuat mendorong motivasi kerja, konsistensi, efektivitas, dan efisiensi serta menurunkan ketidakpastian yang memungkinkan kesuksesan organisasi pasar dan persaingan.

2.2.4. Perbedaan Dimensi Nilai Dalam Budaya Organisasi

Meski dapat dikatakan bahwa pandangan para pakar tentang pengertian budaya organisasi sebagai *shared meaning*, dan setuju bahwa nilai-nilai merupakan dimensi budaya organisasi, akan tetapi yang masih menjadi pertanyaan nilai-nilai apa atau yang mana dari sekian banyak nilai yang ditetapkan ke dalam dimensi budaya organisasi. Nilai-nilai yang digunakan para pakar dalam menetapkan atau mengukur budaya organisasi ternyata berbeda-beda.

Menurut Cox, Jr dalam Edy Sutrisno (2012:12) ada dua dimensi utama dalam budaya organisasi yang dapat dideskripsikan dan diperbandingkan di antara organisasi-organisasi yaitu kekuatan dan isi. Yang dimaksud dengan dimensi kekuatan adalah sejauh manakah norma-norma dan nilai-nilai secara jelas dirumuskan dan sejauh manakah diberlakukan secara sungguh-sungguh. Adapun yang dimaksud dengan dimensi isi dalam budaya organisasi adalah nilai-nilai, norma-norma dan gaya-gaya yang spesifik ditetapkan sebagai karakteristik bagi suatu organisasi. Karena dimensi isi yang ditetapkan untuk menganalisis suatu budaya organisasi yang sama. Maka hasilnya tidak dapat dibandingkan.

Menurut Ouchi dalam Edy Sutrisno (2010:13) menggunakan tujuh jenis nilai tukar untuk mengukur dan membandingkan budaya perusahaan Jepang dengan budaya perusahaan Amerika :

1. Komitmen pada karyawan

2. Evaluasi terhadap karyawan
3. Karir
4. Kontrol
5. Pembuatan keputusan
6. Tanggung jawab
7. Perhatian pada manusia

Menurut Hodstede dalam Edy Sutrisno (2010:13) menggunakan tiga jenis nilai untuk membedakan antara budaya bangsa yang satu dengan yang lainnya.

1. Jarak kekuasaan
2. Individualism vs Feminisme
3. Penolakan terhadap ketidakpastian

Adapun Peters & Waterman dalam Edy Sutrisno (2010:13) menggunakan delapan nilai-nilai budaya dalam perusahaan ini :

1. A be as for action (preferensi untuk berbuat sesuatu)
2. Staying close to the customer (dekat dengan pelanggan)
3. Autonomy and entrepreneurship (etonomi dan kewirausahaan)
4. Productivity through people (produktivitas melalui orang)
5. Hand-on value driven (tuntutan terhadap eksekutif pada perusahaan)
6. Stick to the knitting (tetap pada bisnis perusahaan yang paling baik)

7. Simple form learn staff (sedikit lapisan administrative, sedikit orang di jenjang atas)
8. Simultaneous loose-tight properties (memantau iklan dedikasi terhadap nilai-nilai sentral dan toleransi)

Dengan demikian maka antara perusahaan satu dengan yang lainnya dapat dibandingkan apabila kita ingin mengetahui sejauh mana budaya nya dan sejauh mana efektivitasnya

2.2.5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Pabundu (2014:5) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu faktor-faktor internal dan eksternal , unsur yang terdapat dalam budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Asumsi dasar

Dalam budaya organisasi terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku

2. Keyakinan yang dianut

Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau moto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi atau perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip menjalankan usaha

3. Pemimpin atau kelompok dan pengembangan budaya organisasi

Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi atau kelompok tertentu dalam organisasi atau perusahaan tersebut

4. Pedoman mengatasi masalah

Terdapat dua masalah pokok yang sering muncul yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi

5. Berbagai nilai

Dalam budaya organisasi perlu berbagai nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang paling baik atau berharga bagi seseorang.

6. Pewarisan

Perlu diwariskan kepada anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi atau perusahaan tersebut

7. Penyesuaian

Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam organisasi tersebut serta adaptasi organisasi atau perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

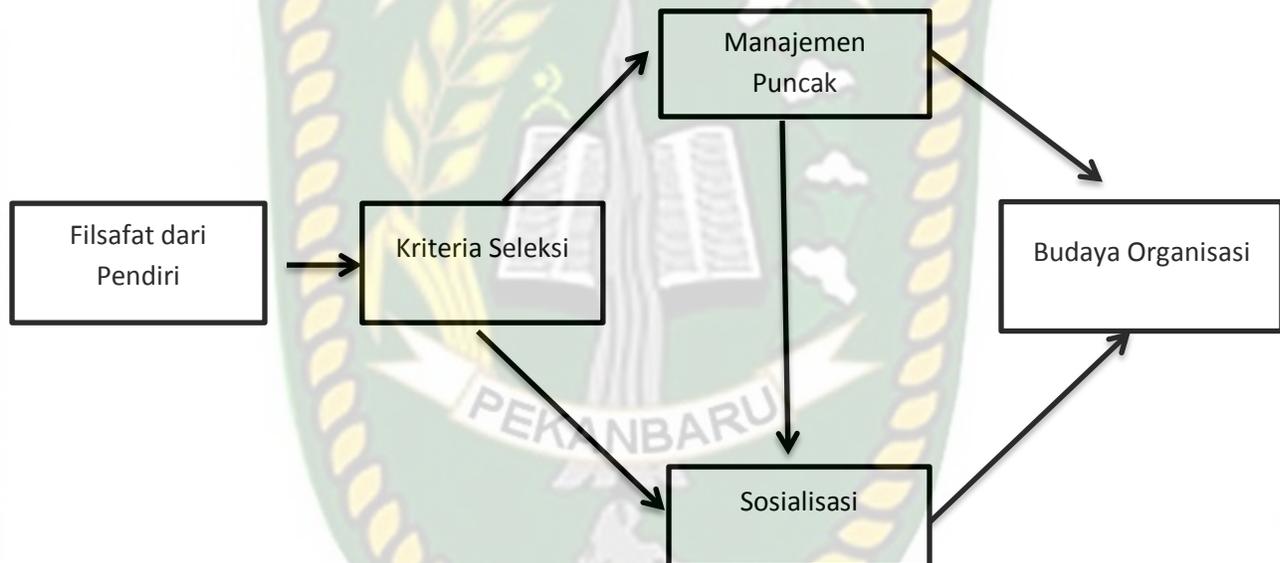
2.2.6. Pembentukan Budaya Organisasi

Umunya budaya organisasi dibawa atau diciptakan oleh pendiri atau oleh lapisan manajemen paling atas yang mendirikan atau merintis organisasi tersebut, kemudian digunakan sebagai petunjuk dan pedoman bawahan mereka dalam melaksanakan aktivitas perusahaan. Pendiri organisasi mempunyai pengaruh kuat

bagi terbentuknya budaya awal organisasi. Para pendiri menciptakan budaya organisasi yang berasal dari pertimbangan sebelumnya tentang nilai-nilai yang akan dicapai organisasi tidak dibatasi kebiasaan idiologi yang pendahulunya.

Proses terbentuknya budaya organisasi dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :

Gambar 2.1. Terbentuknya Budaya Organisasi



Sumber : Robbin Dalam Sri Indrastuti (2017:132)

Pada gambar 2.1. terdapat proses pembentukan budaya organisasi yang dimulai dengan para filsafat pendiri organisasi memiliki asumsi, persepsi dan nilai-nilai yang harus diseleksi terlebih dahulu untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Seleksi tersebut dilakukan oleh sebuah tim yang bertujuan untuk menentukan kriteria yang

sesuai dengan organisasi tersebut. Hasil seleksi tersebut akan menghasilkan suatu bentuk karakteristik budaya organisasi.

Setelah butir-butir penting tersebut ditentukan maka manajemen puncak akan menetapkan pilihan atau memilih mana yang sesuai untuk dilaksanakan. Keberhasilan proses sosialisasi tergantung pada tingkat keberhasilan mendapatkan kesesuaian dari nilai-nilai yang dimiliki oleh karyawan baru terhadap organisasi dan metode sosialisasi yang dipilih manajemen puncak dalam mengimplementasikannya. Disamping itu juga tergantung pada relevansi kepercayaan filosofi para pendiri terhadap kesempatan saat ini dan hambatan-hambatan yang menghalangi organisasi. Oleh karena itu perilaku top level manajemen menjadi simbol budaya baru organisasi

2.2.7. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Banyak teori yang mengatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja individual antara lain yang dipaparkan dalam buku Robbins(1996) dan beberapa bukti empiris antara lain hasil penelitian Ritchie(2000) dalam sri indrastuti(2017:135) dimana budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan model yang dikemukakan Ritchie(2000) dalam sri indrastuti(2017:134) “ Organization’s culture will lead to such outcome behaviors as job satisfaction, job commitment, and performance” budaya organisasi akan mengarahkan perilaku sebagai kepuasan kerja, komitmen kerja dan kinerja.

Pentingnya budaya organisasi dalam hubungannya dengan kinerja karyawan dikuatkan oleh pernyataan (2014:60) bahwasanya dalam kenyataan, salah satu kajian budaya organisasi mengemukakan bahwa para karyawan diperusahaan yang budayanya kuat lebih komitmen pada perusahaan mereka dari pada karyawan diperusahaannya lemah.

2.3. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat analisis	Hasil penelitian
1	Murhammah (2014)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai RRI BANDA ACEH	Regresi linier berganda	Berdasarkan hasil-hasil yang didapat pada analisis kolerasi, uji signifikasi dan koefisien determinasi maka dapat disimpulkan Hasil penelitian sesuai dengan hipotesis teoritis yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai RRI Banda Aceh.
2	Umarudin Azis (2015)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RRI Yogyakarta	Analisis regresi linier berganda	Berdasarkan hasil Penelitian ini dapat disimpulkan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RRI Yogyakarta. Hal ini dibuktikann dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,171 (** $p < 0,05$; $p = 0,000$) dan kontribusi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,033.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat analisis	Hasil penelitian
3	Anditia Saputra (2018)	Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Radio Republik Indonesia (RRI) Pekanbaru	Regresi linier berganda	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai RRI Pekanbaru. Hasil ini berdasarkan $t_{hitung} 2,306 > t_{tabel} 1,989$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,24 berada lebih kecil dari pada $\alpha = 0,05$. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai RRI Pekanbaru.

Sumber : Data Olahan 2020

2.4. Kerangka Pemikiran

Gambar. 2.2. Kerangka Pemikiran



Sumber : Agustinawati. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor pada kantor BAPPEDA Kabupaten Pelalawan. Skripsi. 2012

2.5. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian dan teori yang digunakan, maka dibuat hipotesis sebagai berikut : **Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Pekanbaru**

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian pada Lembaga Penyiran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) yang beralamatkan di Jl. Jenderal Sudirman No.0440, Tanah Datar, Kec. Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru

3.2. Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y) Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara:2015)	1. Kuantitas kerja	a. Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan b. Mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan c. Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
	2. Kualitas Kerja	a. Bekerja Sesuai Standar Perusahaan b. Bertanggung jawab atas pekerjaan c. Ketelitian dalam menyelesaikan	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
	3. Ketepatan Waktu	pekerjaan a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan b. Segera melaksanakan pekerjaan yang diberikaan perusahaan.	
Budaya Organisasi (X). Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, norma, persepsi dan pola perilaku yang diciptakan atau dikembangkan didalam sebuah perusahaan untuk mengatasi masalah yang terjadi didalam sebuah organisasi atau perusahaan tersebut baik masalah yang berhubungan dengan adaptasi secara eksternal maupun integritas secara internal. (Rivai, 2011)	1. Komitmen 2. Visioner 3. Integritas 4. Kreatif 5. Orientasi pada Publik	a. Ketepatan waktu karyawan dalam masuk dan pulang kerja b. Pemimpin memberikan arahan dan komunikasi yang jelas kepada karyawan c. Adanya kejujuran dalam bekerja d. Melakukan Inovasi e. Melaksanakan Program siaran yang mendorong	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
	6. Kualitas	kreatifitas masyarakat f. Meningkatkan kualitas kinerja karyawan dengan pelatihan yang berkelanjutan	
	7. Efektif dan Efisien	g. Karyawan mengerjakan tugas dengan efektif dan efisien	
	8. Konsisten	h. Karyawan teguh pada pendirian dan tidak tergoyahkan dalam melaksanakan visi misi	
	9. Kebersamaan	i. Terjalin sebuah ikatan yang terbentuk karena rasa kekeluargaan	

Sumber : Data Olahan 2020

3.3. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:80) Populasi adalah wilayah generalis yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada

penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan LPP RRI Pekanbaru yang berjumlah 72 orang.

Sedangkan sampel menurut Sugiyono (2017:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Untuk pengambilan sampel penulis menggunakan metode sensus yaitu keseluruhan populasi dijadikan sampel yaitu 72 orang.

Tabel 3.2
Data Populasi Dan Sampel Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Pekanbaru Tahun 2019

Jabatan	Jumlah
Tata Usaha	2
Sub Bagian SDM	3
Sub Bagian Keuangan	6
Sub Bagian Umum	6
Bidang Program Siaran	1
Saksi Perencanaan dan evaluasi Program	5
Seksi Program 1 (Pro 1)	7
Seksi Program 2 (Pro 2)	4
Seksi Program 4 (Pro 4)	5
Bidang Teknologi dan Media Baru	1
Seksi Teknik Studio dan Media Baru	5
Seksi Teknik Transmisi dan Distribusi	5
Seksi Teknik Sarana dan Prasarana Penyiaran	3
Bidang Pemberitaan	2
Seksi Olahraga	2
Seksi Pengembangan Berita	8
Bidang Layanan dan Pengembangan Usaha	-
Seksi Layanan Publik	2
Seksi Pengembangan Usaha	3
Seksi Komunikasi Publik	2
Total	72

Sumber : Radio Republik Indonesia (RRI) Pekanbaru, 2019

3.4. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung didapatkan dari tempat penelitian berupa tanggapan responden tentang budaya organisasi dan kinerja Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Pekanbaru

b. Data Sekunder

Merupakan data yang didapat dari pihak Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Pekanbaru berupa laporan dan catatan yang berkaitan dengan penelitian ini, struktur organisasi, jumlah karyawan serta hal-hal yang diperlukan dalam penelitian

3.5. Teknik Pengumpulan Data

a. Koesioner (angket)

Koesioner adalah metode pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden yang merupakan karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Pekanbaru

b. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data dimana penulis melakukan wawancara langsung atau tanya jawab langsung kepada pimpinan pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Pekanbaru

3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif, yaitu suatu metode yang menganalisis suatu objek yang bertujuan untuk membuat deskripsi atau gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai objek yang diteliti dan membahasnya berdasarkan teori serta konsep yang relevan dengan masalah yang dibahas, kemudian dari hasil analisis data dan pembahasan tersebut maka dapat diambil beberapa kesimpulan dan diakhiri dengan mengemukakan saran yang dianggap perlu untuk kemajuan perusahaan atau organisasi. Untuk mengubah data hasil koisioner menjadi data kuantitatif maka dilakukan penskoran menggunakan skala ordinal dari likert sebagai berikut :

- Sangat setuju : bobot nilai = 5
- Setuju : bobot/nilai = 4
- Kurang setuju : bobot/nilai = 3
- Tidak setuju : bobot/nilai = 2
- Sangat tidak setuju : bobot/nilai = 1

Peneliti menghitung dengan menggunakan aplikasi software Statistical Product and Services Solution (SPSS) versi dalam hal ini teknik pengujiannya adalah sebagai berikut :

3.6.1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuok mengukur sah atau valid tidaknya suatu koisioner. Suatu koisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada koisioner mampu

untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh koefisien tersebut. (Imam Ghazali, 2007;45). Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa valid itu mengukur apa yang hendak diukur (ketepatan). Sebelum data digunakan sebagai alat pengumpulan data maka uji coba dilakukan terlebih dahulu kepada responden yang diambil secara acak.

Adapun rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi Product Moment, yang kemudian hasil r hitung di bandingkan dengan r tabel dengan taraf signifikan 5%. Jika didapat $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dikatakan valid akan tetapi jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka di katakan bahwa data tersebut tidak valid. Adapun perhitungan teknik analisis data tersebut peneliti menggunakan software SPSS versi 22.

b. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas merupakan suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya atau reliable hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang mana di peroleh hasil yang relative sama selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Suatu koefisien dikatakan reliable atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau konstan dari waktu ke waktu (Imam Ghazali, 2005:41).

Pada penelitian ini mencari reliabilitas menggunakan teknik Alpha dari Cronbach. Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

1. Jika $r_{alpha} < 0,60$ maka pertanyaan tersebut reliable
2. Jika $r_{alpha} > 0,60$ maka pertanyaan tersebut tidak reliable

Tabel 3.2

Tingkat Keandalan Cronbach's Alpha

Nilai Cronbach Alpha	Tingkat Keandalan
0.0 – 0.20	Kurang Handal
>0.20 – 0.40	Agak Handal
>0.40 – 0.60	Cukup Handal
>0.60 – 0.80	Handal
>0.80 – 1.00	Sangat Handal

Dengan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(\frac{S^2 - \sum s_i^2}{S_x^2} \right)$$

Dimana :

α : koefisien reliabilitas Alpha Cronbach

K : Jumlah item pertanyaan yang di uji

$\sum s_i^2$: jumlah varians skors item

S_x^2 : varian skor-skor tes (seluruh item K)

3.6.2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah metode statistic yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel. Faktor penyebab (X) terhadap variabel akibat (Y). faktor penyebab pada umumnya dilambangkan dengan X sedangkan variabel akibat dilambangkan dengan Y.

Model persamaan regresi linier sederhana adalah seperti berikut ini :

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Keterangan :

Y : Variabel dependent (kinerja)

a : Nilai Konstanta

b : Koefisien regresi

X : Variabel independent (budaya organisasi)

ε : standar error

3.6.3. Menghitung Koefisien Determinasi (R^2)

Selanjutnya untuk mengetahui besar perubahan variabel tak bebas (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel bebas (X), maka dilakukan analisis koefisien determinasi (R^2), yang dihitung dengan rumus :

$$R^2 = \frac{b\{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)\}}{n\sum y^2 - (\sum y)^2}$$

Dimana :

R^2 : koefisien determinasi

B : koefisien regresi

X : variabel bebas

Y : variabel terikat

3.6.5. Pengujian Hipotesis

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y), signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Adapun tingkat signifikan yang dipakai dalam penelitian ini adalah 5% = 0,05. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti secara parsial ada pengaruh antara variabel bebas dan terikat
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti secara parsial tidak ada pengaruh antara variabel bebas dan terikat.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Radio Republik Indonesia adalah radio milik Pemerintah Indonesia, RRI didirikan pada tanggal 11 september 1945, dengan slogan “ sekali diudara, tetap diudara”. Dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2002 tentang penyiaran, RRI saat ini berstatus Lembaga Penyiaran Publik. Pasal 14 Undang-Undang Nomor 32/2002 menegaskan bahwa RRI adalah Lembaga Penyiaran Publik yang bersifat independent, netral, tidak komersial, dan berfungsi sebagai pelayanan dan kebutuhan masyarakat.

Sebagai lembaga penyiaran publik, RRI terdiri dari dewan pengawas dan dewan direksi. Sebelum menjadi lembaga penyiaran publik selama 5 tahun sejak tahun 2000, RRI belum berstatus sebagai perusahaan (Perjan) yaitu Bahan Usaha Milik Negara (BUMN) yang tidak mencari untung.

RRI secara resmi didirikan tanggal 11 september 1945 oleh para tokoh yang sebelum aktif mengoperasikan beberapa stasiun jepang di enam kota. Rapat utusan enam radio di rumah Adang Kadurasman di jalan Menteng dalam Jakarta menghasilkan keputusan mendirikan RRI dengan memilih DR. Abdurrahman Saleh sebagai pimpinan RRI pertama. Rapat tersebut juga menghasilkan deklarasi yang terkenal yaitu piagam 11 september 1945, yang berisi tiga butir komitmen tugas dan

fungsi RRI yang kemudian dikenal dengan tri prasetya radio republik indonesia. Butir tri prasetya ketiga merefleksikan komitmen radio republik indonesia untuk bersikap nertal, tidak memihak kepada salah satu aliran atau keyakinan partai atau golongan. Karena itulah RRI menjadi sebuah lembaga penyiaran publik yang bersifat independen.

Sementara itu, dilihat dari sejarah berdirinya RRI perjuangan pada tanggal 14 agustus 1945 Bung Karno dan Bung Hatta sukses memproklamirkan kemerdekaan indonesia juga berkat andil dari RRI. Dimana sebelum proklamasi dibacakan 17 agustus 1945, pada malam harinya teks proklamasi sudah terlebih dahulu berhasil dibacakan dan didengar oleh seluruh dunia melalui siaran radio yang pada waktu itu disiarkan diam-diam oleh jusuf ronodipoero dan suprpto dalam dua bahasa, yaitu bahasa inggris dan bahasa indonesia yang berdurasi 15 menit. Dimana saat itu jepang juga telah dinyatakan menyerah kepada sekutu yang berarti seluruh radio peninggalan jepang diindonesia diserahkan kepada Radio Republik Indonesia. Itulah yang menjadi bekal berdirinya Radio Republik Indonesia.

RRI pertama kalinya bernama *Reserve* dan didirikan untuk indonesia bagian timur, selanjutnya RRI Jawa Tengah tepatnya di Jogjakarta. Pada tahun 1945-1966 merupakan salah satunya badan penyelenggaraan yang ada diindonesia yang ditujukan kepada khalayak ramai. Pada masa orde baru, radio swasta diterima oleh RRI untuk menerima programnya sendiri, tetapi harus sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Pada tahun 1958 pemerintah RI terlihat kekacauan peristiwa yang menanamkan dirinya Pemerintah Republik Revolusioner Indonesia (PRRI). Suasananya pemberontakan PRRI ini memang mengguncang kehidupan bangsa Indonesia. Beberapa wilayah terjadi pemberontakan PRRI untuk menanggulangi keresahan rakyat Indonesia, RI mengambil langkah untuk menghindari pertumpahan darah maka dilakukan pengamanan terhadap daerah-daerah yang dikuasai oleh PRRI. Setelah daerah dikuasai oleh PRRI dapat direbut kembali, maka tim mulai melaksanakan usaha-usaha memberikan penerangan tentang kebijaksanaan pemerintah RI.

Dari keempat tim yang bertugas (tim radio Republik Indonesia pusat ke provinsi Riau) merupakan langkah awal eksistensi RRI stasiun Pekanbaru yang turut memberikan andil dalam perjuangan dan khususnya membantu program pemerintah RI, pemancar yang dimiliki ketika itu 300 watt dengan merek standar yang dibawa oleh rombongan tim pertama ke provinsi Riau pada tahun 1958, gedung yang dipakai pada saat itu adalah bekas rumah peninggalan Belanda dengan istilah kontelir, terletak di jalan Ir. H. Juanda Pekanbaru dengan status tanah yang dimiliki oleh pemerintah daerah.

Secara berangsur-angsur RRI dibenahi dan ditata sedemikian rupa oleh rombongan tim keempat dan sebagai kepala studio Robinson Hutapean (1961-1962) yang menandatangani dari pusat sebagai pemancar dengan kekuatan 5 Kw dan 1 Kw serta 1 buah jenis mobil Chevrolet sebagai sarana operasional siaran. Dan

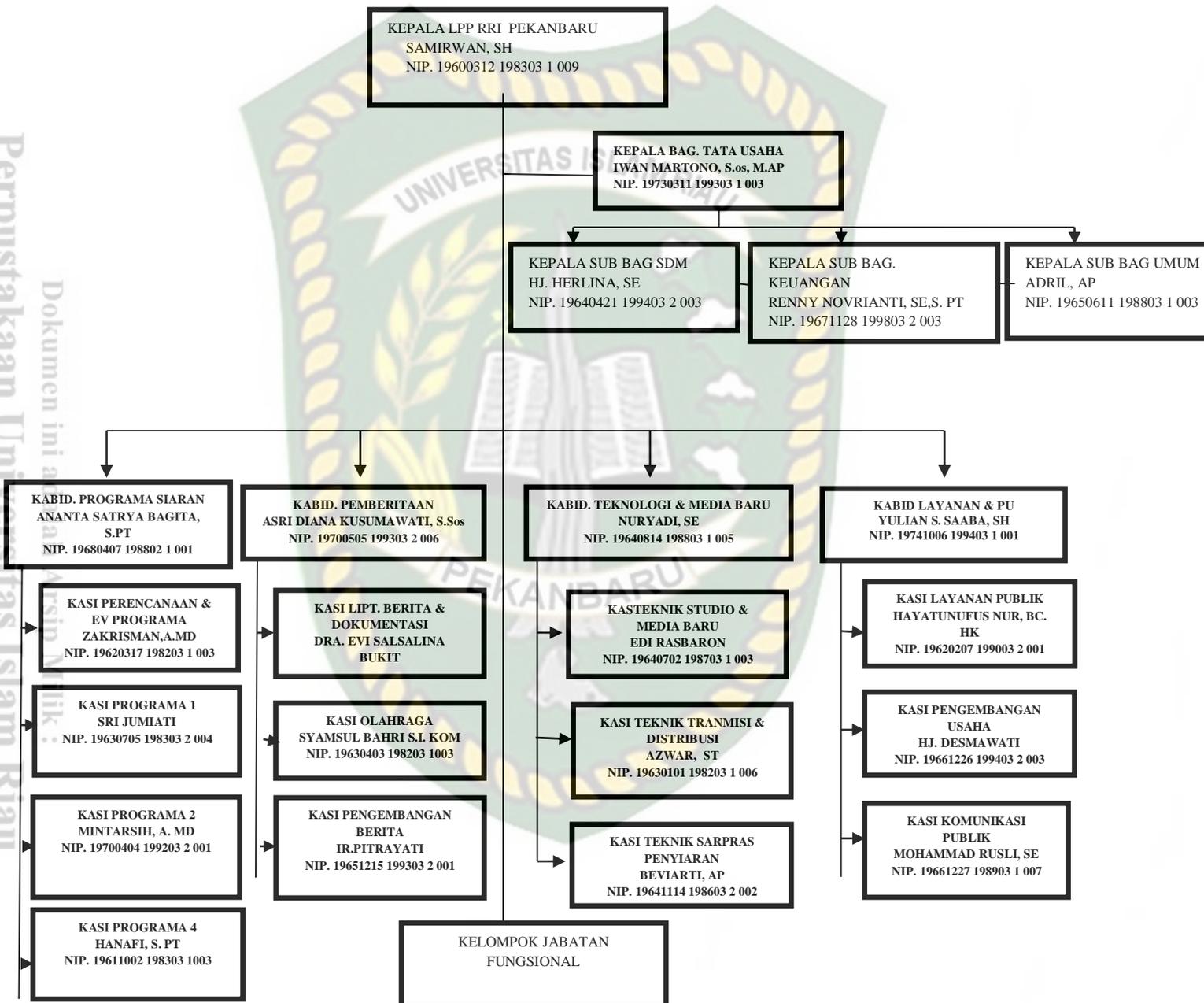
selanjutnya RRI Pekanbaru terus melakukan pembenahan dengan lebih baik dari sebelumnya. Dan selanjutnya pada tahun 1975 RRI melakukan penambahan gedung pemancar, gedung mesin diesel, enam unit rumah karyawan dan menambah perangkat pemancar 50 Kw disertai diesel dengan kekuatan 350 m KVA, dan pada tahun 1980 tambahan bangunan menjadi 700 m dengan lantai dua terletak di Jalan Jenderal Sudirman Pekanbaru.

4.2. Visi dan Misi

1. Menyelenggarakan kegiatan penyiaran radio menurut prinsip-prinsip publik independen mandiri senantiasa berorientasi kepada masyarakat.
2. Memberikan pelayanan informasi, pendidikan dan hiburan kepada semua masyarakat seluruh Indonesia.
3. Mendukung terwujudnya kerja sama dan saling pengertian dengan negara-negara sahabat khususnya dunia internasional pada umumnya.
4. Ikut mencerdaskan kehidupan bangsa dan mendorong terwujudnya masyarakat informasi.
5. Meningkatkan kesadaran masyarakat, berbangsa dan bernegara yang demokratis dan berkeadilan serta menjunjung tinggi supremasi hukum dan hak asasi manusia.
6. Melaksanakan kontrol sosial.
7. Mengembangkan jati diri dan kebudayaan bangsa.

4.3. Struktur Organisasi

Gambar 4.1 struktur organisasi LPP RRI Pekanbaru



Sumber : Lembaga Penyiaran Publik RRI Pekanbaru, 2019

4.4 Uraian Tugas Dan Jabatan Pegawai RRI Pekanbaru

1. Dewan pengawas

Dewan pengawas mempunyai tugas :

- a. Menetapkan kebijakan umum, rancana induk, kebijakan penyiaran, rencana kerja dan anggaran tahunan, kebijakan pengembangan kelembagaan dan sumber daya, serta mengawasi pelaksanaan kebijakan tersebut sesuai dengan arah dan tujuan penyiaran.
- b. Mengawasi pelaksanaan rencana kerja dan anggaran serta independensi dan netralitas siaran
- c. Melakukan uji kelayakan dan kepatutan secara terbuka kepada calon anggota dewan direksi
- d. Mengangkat dan memberhentikan dewan direksi
- e. Menetapkan salah seorang anggota dewan direksi sebagai direktur utama
- f. Menetapkan pembagian tugas setiap direktur
- g. Melaporkan setiap pelaksanaan tugasnya kepada presiden dan dewan perwakilan rakyat republik indonesia (DPR RI)

2. Dewan direksi

Dewan direksi memiliki tugas :

- a. Melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh dewan pengawas, yang meliputi kebijakan umum, rencana induk, kebijakan penyiaran,

rencana kerja dan anggaran tahunan, serta kebijakan pengembangan kelembagaan dan sumber daya.

- b. Memimpin dan mengelola RRI sesuai dengan tujuan dan serta senantiasa berusaha meningkatkan daya guna dan hasil guna
- c. Menetapkan ketentuan teknis pelaksanaan operasional lembaga dan operasional penyiaran
- d. Mengadakan dan memelihara pembukaan serta administrasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- e. Menyiapkan laporan tahunan dan laporan berkala
- f. Membuat laporan keuangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undang yang berlaku
- g. Mewakili lembaga didalam dan diluar pengadilan
- h. Menjalin kerja sama dengan lembaga lain baik didalam maupun diluar negeri

3. Kepala bagian tata usaha

Kepala bagian tata usaha memiliki tugas :

- a. Mengkoordinasi tugas-tugas yang diberikan pimpinan
- b. Memonitor pekerjaan staff administrasi dan tenaga harian
- c. Mengelola dan bertanggung jawabkan pengeluaran rumah tangga
- d. Membantu secara administrative (dan keuangan) pelaksanaan penelitian lintas unit

- e. Menghadiri rapat-rapat khususnya yang berkaitan dengan masalah-masalah administrasi
- f. Menginvestasikan semua peralatan yang ada

4. Kepala sub bagian SDM

- a. Bertanggung jawab mengelola urusan sumber daya manusia RRI, keprotokolan, kehumasan dan surat menyurat
- b. Memfasilitaskan kegiatan rapat kerja maupun kegiatan dinas lainnya
- c. Bertanggung jawab atas laporan kegiatan RRI
- d. Mengkoordinasi persiapan berkas
- e. Mempersiapkan berkas-berkas

5. Kepala sub bagian keuangan

Kepala sub bagian keuangan memiliki tugas :

- a. Mengawasi pekerjaan bendahara pengeluaran, pengurusan, gaji, administrasi keuangan dan laporan keuangan
- b. Menerima, menyimpan, mengeluarkan, menatausahakan dan melaporkan untuk membayar gaji dan parasional lainnya atasan pada setiap bulan dan pada saat diperlukan
- c. Menyusun daftar permintaan gaji, uang rapel, uang duka, rapel gaji, rapel beras dan daftar lembur

6. Kepala sub bagian umum

Kepala sub bagian umum memiliki tugas :

- a. Bertanggung jawab menyiapkan bahan, program dan anggaran rumah tangga, keamanan dan persiapan laporan barang
- b. Bertanggung jawab pembuatan laporan barang milik negara
- c. Mengarsipkan surat masuk dan surat keluar pada sub bagian umum, membuat daftar prioritas kebutuhan harga, mengarsipkan laporan barang milik negara
- d. Membuat laporan konservasi energy setiap bulan

7. Kepala bagian program siaran

Kepala bagian program siaran memiliki tugas :

- a. Bertanggung jawab dalam pelaksanaan perencanaan dan evaluasi program, pengelolaan program
- b. Bertanggung jawab pada operasional siaran baik on air/off air termasuk acara isendental
- c. Bertanggung jawab langsung kepada kepala RRI atas kegiatan lain dan saling berkoordinasikan dengan bidang/bagian terkait
- d. Bertanggung jawab atas pembuatan laporan spesifikasi siaran dan laporan siaran yang ditugaskan pimpinan
- e. Bertanggung jawab dalam penyusunan DAS, perencanaan siaran, anggaran siaran, lalu lintas siaran dan pola siaran
- f. Mengelola data penyelenggaraan siaran, membuat pola acara, merencanakan dan membuat daftar iklan

8. Kepala bidang teknologi dan media baru

Kepala bidang teknologi dan media baru memiliki tugas :

- a. Mengecek fungsi output komputer player dan stanby mengoperasikan peralatan teknik studio disemua programa
- b. Mengecek seluruh peralatan studi dan membuat laporan kerusakan dan perbaikan yang dilakukan secara tertulis

9. Kepala seksi sarana dan prasarana

Kepala seksi sarana dan prasarana memiliki tugas :

- a. Menyiapkan peralatan kerja dan melakukan pengecekan terhadap peralatan kerja
- b. Melaporkan hasil pengecekan kepada atasan langsung tentang kondisi peralatan dan melakukan perbaikan, pergantian dan penyetelan
- c. Menyiapkan bahan perencanaan kerja

10. Kepala bidang dan pengembangan usaha

Kepala bidang dan pengembangan usaha memiliki tugas :

- a. Memberi arahan dan menerima laporan dari staf
- b. Memeriksa bahan atau dokumen yang telah dikerjakan dan disampaikan kepada pimpinan
- c. Memeriksa kehadiran staf diseksi layanan publik dan menantau siaran

11. Kepala seksi layanan publik

- a. Merencanakan dan menyusun jadwal penyiaran siaran layanan publik RRI sebagai penyiaran publik

- b. Merencanakan pembuatan iklan layanan publik, mengelola layanan data informasi dan menghimpun kebutuhan siaran layann publik

12. Kepala seksi liputan berita dan dokumentasi

Kepala seksi liputan berita dan dokumentasi memiliki tugas :

- a. Menyusun langkah kegiatan seksi liputan berita dan dokumentasi sebagai pedoman kerja
- b. Membagi tugas kepada staf dilingkungan seksi liputan, berita dan dokumentasi baik lisan maupun tertulis agar dapat melaksanakan tugas dengan baik
- c. Menyusun jadwal tugas para penyiaran siaran berita, ulasan dan komentar sesuai pola siaran agar pelaksanaan siaran berita ulasan dan komentar berjalan lancar
- d. Memeriksa naskah akhir berita, ulasan dan komentar pada pelaksanaan
- e. Memantau teknik pelaksanaan kegiatan siaran berita ulasan dan komentar secara langsung berdasarkan laporan, guna mengetahui masalah yang timbul dan menyelesaikan dengan peraturan yang berlaku
- f. Membuat laporan kegiatan seksi liputan, berita dab dokumentasi sebagai pertanggung jawaban pelaksanaan tugas

13. Kepala seksi olahraga

Kepala seksi olahraga memiliki tugas :

- a. Menyusun langkah kegiatan seksi olahraga sebagai pedoman kerja

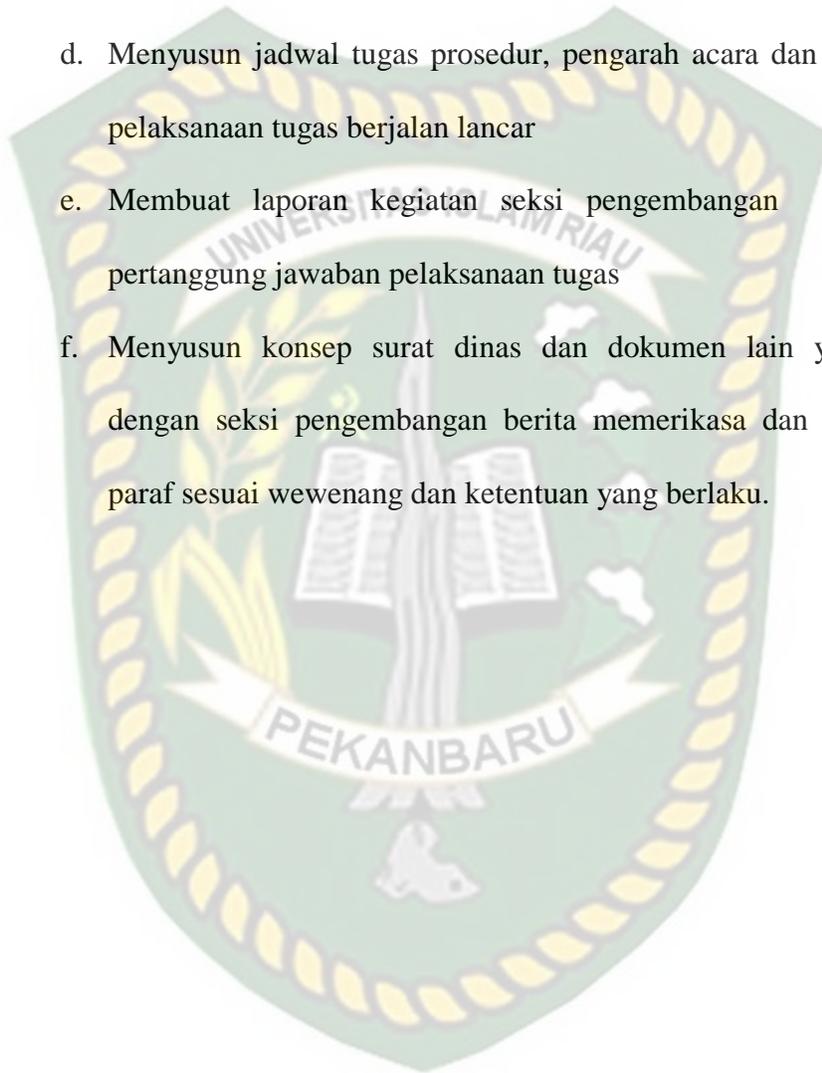
- b. Membagi tugas kepada staf dilingkungan seksi olahraga sesuai bidang tugasnya
- c. Memeriksa hasil kerja dilingkungan seksi olahraga baik lisan maupun tertulis agar dapat melaksanakan tugas dengan baik
- d. Menyusun jadwal tugas para reporter agar pelaksanaan peliputan berita ulasan dan komentar berjalan lancar
- e. Mengkoordinasi pelaksanaan peliputan kegiatan olahraga dengan kerabat kerja dan instansi lain yang terkait pada saat sebelum dan sesudah peliputan dengan ketentuan yang berlaku agar kegiatan berjalan lancar
- f. Menyusun konsep surat dinas dan dokumen lain yang berkaitan dengan seksi olahraga, memaraf dan memeriksa sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- g. Membuat laporan kegiatan seksi olahraga sebagai pertanggung jawaban pelaksanaan tugas

14. Kepala seksi pengembangan berita

Kepala seksi pengembangan berita memiliki tugas :

- a. Menyusun langkah kegiatan pengembangan berita sebagai pedoman kerja
- b. Membagi tugas kepada staf dilingkungan seksi pengembangan berita sesuai dengan bidang tugasnya

- c. Memeriksa hasil kerja dilingkungan seksi pengembangan berita baik secara tertulis maupun lisan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik
- d. Menyusun jadwal tugas prosedur, pengarah acara dan presenter agar pelaksanaan tugas berjalan lancar
- e. Membuat laporan kegiatan seksi pengembangan berita sebagai pertanggung jawaban pelaksanaan tugas
- f. Menyusun konsep surat dinas dan dokumen lain yang berkaitan dengan seksi pengembangan berita memeriksa dan membubuhkan paraf sesuai wewenang dan ketentuan yang berlaku.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identifikasi Responden

Untuk melihat keobjektifan data dalam penelitian ini, maka perlu disajikan identitas dari responden. Adapun karyawan LPP RRI Pekanbaru yang menjadi responden pada penelitian ini adalah karyawan bagian Tata Usaha, Bidang Program Siaran, Bidang Teknologi dan Media Baru, Bidang Pemberitaan, dan Bidang Layanan dan Pengembangan Usaha dengan jumlah sampel sebanyak 72 karyawan. Adapun identitas responden yang disajikan meliputi jenis kelamin, tingkat pendidikan, umur, dan lama bekerja dengan penjabaran identitas responden yang dilakukan dengan tujuan agar dapat mempermudah proses penelitian.

5.1.1. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin dapat menggambarkan ada atau tidaknya bias gender dalam sebuah perusahaan. Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner, maka dapat dilihat lebih jauh mengenai tentang identifikasi responden jenis kelamin karyawan pada LPP RRI Pekanbaru, yang diperoleh data tentang jenis kelamin sebagai pada tabel berikut ini :

Tabel 5. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	37	51.4(%)
2	Perempuan	35	48,6(%)
	TOTAL	72	100(%)

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.1 diatas menunjukkan bahwa pada LPP RRI pekanbaru sedikit didominasi oleh karyawannya berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 37 orang dengan persentase sebesar 51,4%. Sedangkan karyawan berjenis kelamin perempuan berjumlah sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 48,6%. Hal ini menunjukkan bahwa LPP RRI Pekanbaru sangat terbuka bagi kaum perempuan untuk dapat bekerja pada perusahaannya. Karena tidak semua jenis-jenis pekerjaan tertentu yang harus dikerjakan oleh kaum laki-laki, tetapi kaum perempuan juga bisa. Serta ada juga jenis-jenis pekerjaan tertentu yang harus diisi oleh kaum perempuan.

Seperti bidang pekerjaan Program Siaran, pada bagian ini didominasi oleh karyawan perempuan. Karena cenderung penyiar perempuan lebih suka didengar oleh para pendengar radio ketimbang penyiar laki-laki. Sementara pada bagian teknologi dan media baru didominasi oleh karyawan laki-laki, karena sampai saat ini hal pekerja-pekerja seperti teknisi, kameramen, IT, audio dll masih didominasi oleh laki-laki ketimbang perempuan.

5.1.2. Identifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan adalah sarana untuk mengembangkan diri seseorang karyawan, sebab dengan pendidikan kita dapat mengukur kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya. Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner, maka dapat dilihat lebih jauh mengenai tentang identifikasi responden tingkat pendidikan karyawan pada LPP RRI Pekanbaru, yang diperoleh data tentang tingkat pendidikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	1	1,4(%)
2	SMP	-	-
3	SMA/SMK	26	36,1(%)
4	DI	4	5,5(%)
5	DII	1	1,4(%)
6	DIII	5	7(%)
7	DIV	1	1,4(%)
8	S1	33	45,8(%)
9	S2	1	1,4(%)
	TOTAL	72	100(%)

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.2 diatas menunjukkan bahwa komposisi tingkat pendidikan yang dimiliki oleh para responden terkonsentrasi pada tingkat pendidikan Strata Satu (S1) sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar 45,8%, SMA/SMK sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 36,1%, Diploma III sebanyak 5 orang dengan persentase 7%, Diploma (I) sebanyak 4 orang dengan persentase 5,5%, Strata Dua (S2) 1 orang dengan persentase 1,4%, Diploma(IV) 1 orang dengan persentase 1,4%, Diploma (II) 1 orang dengan persentase 1,4% dan SD 1 orang karyawan dengan persentase 1,4%. Dengan berbagai macam latar belakang tingkat pendidikan yang dimiliki oleh responden tersebut tentu ada plus dan minus nya. Sehingga karyawan juga harus memaknai dan mengaplikasikan budaya organisasi yang terdapat pada perusahaan agar dapat membantu karyawan dalam bekerja untuk menutupi kekurangan dari tingkat pendidikan yang dimilikinya. Begitu juga sebaliknya karyawan yang memiliki

tingkat pendidikan cukup tinggi harus dapat membantu dan memberitahu karyawan yang lainnya agar dapat menunjang kinerja sesama antar rekan kerja.

5.1.3. Identifikasi Responden Berdasarkan Umur

Identifikasi responden penelitian juga dapat ditinjau dari umur yang dimiliki karena konsepsi umur merupakan faktor yang turut berpengaruh seseorang karyawan dalam cara berfikir dan bertindak dalam melaksanakan suatu pekerjaan/tugas yang diberikan. Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner, maka dapat dilihat lebih jauh mengenai tentang identifikasi responden umur karyawan pada LPP RRI Pekanbaru, yang diperoleh data tentang jenis kelamin pada tabel berikut ini :

Tabel 5. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	21 – 30 Tahun	6	8,3(%)
2	31 – 40 Tahun	13	18(%)
3	41 – 50 Tahun	23	32(%)
4	51 – 60 Tahun	30	41,7(%)
	TOTAL	72	100(%)

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.3 diatas menunjukkan bahwa umur responden tersebar di berbagai macam kategori umur. Umur responden yang paling didominasi pada umur 51-60 Tahun sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 41,7%, umur 41-50 Tahun sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 32%, umur 31-40 Tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 18%, dan umur 21-30 Tahun sebanyak 6 orang dengan

persentase 8,3%. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan bahwa umur para karyawan yang ada pada LPP RRI Pekanbaru cukup produktif, namun perlu digaris bawahi dikarenakan responden ini merupakan PNS yang mana mereka dapat terus bekerja sampai umur 58 tahun bahkan lebih. Tentu apabila umur mereka sudah diatas 55 tahun pasti akan ada kekurangan dalam bekerja, seperti daya ingat yang melemah, tenaga yang tidak terlalu kuat. Seharusnya cukup diberikan pekerjaan yang cukup ringan sampai menunggu masa pensiun mereka tiba.

Hal ini dapat dilihat pada bagian bidang program siaran disini didominasi oleh karyawan yang berumur 55 tahun keatas sebanyak 11 orang dari 22 orang. Dengan umur tersebut tentu karyawan tersebut tidak bisa lagi bekerja secara optimal, karena dari segi kemampuan dan pengetahuan sudah berkurang. Sehingga harusnya perusahaan mengurangi beban kerja kepada karyawan tersebut tanpa memutasinya sambil menunggu masa pensiunnya beberapa tahun lagi. Terlebih bagian bidang program siaran ini mempunyai perenanan sangat penting. Mereka melakukan penyusunan perencanaan program, anggaran, lalu lintas siaran, dan evaluasi. Terlebih LPP RRI Pekanbaru memiliki 3 chanel yaitu RRI pro 1,2,4. Bagian program siaranlah yang mengatur 3 chanel tersebut apa yang harus disiarkan setiap harinya. Nah dengan intensitas kerja yang begitu sibuk dan berat itu tentu karyawan harus bekerja secara gesit, inovatif dan kreatif. Sehingga sangat dibutuhkan peremajaan-peremajaan sdm agar dapat meningkatkan kinerja pada bagian tersebut agar hasil lebih baik lagi.

5.1.4. Identifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja merupakan jangka waktu yang telah sebentar atau lama dilewati oleh seseorang karyawan dalam bekerja baik itu pada tempatnya sekarang bekerja atau sebelumnya. Seseorang karyawan yang telah lama bekerja pada suatu perusahaan tentu akan memiliki pengalaman yang lebih dibandingkan dengan orang yang baru memulai karirnya. Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner, maka dapat dilihat lebih jauh mengenai tentang identifikasi responden lama bekerja karyawan pada LPP RRI Pekanbaru, yang diperoleh data tentang lama bekerja pada tabel berikut ini :

Tabel 5. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	1 – 10 Tahun	20	27,8(%)
2	11 – 20 Tahun	13	18,1(%)
3	21 – 30 Tahun	24	33,3(%)
4	31 – 40 Tahun	15	20,8(%)
	TOTAL	72	100(%)

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.4 diatas menunjukkan bahwa lama bekerja responden tersebar di berbagai macam kategori lamanya bekerja. Adapun masa lama bekerja yang paling banyak dimiliki oleh karyawan/responden pada lama bekerja 21-30 Tahun sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 33,3%, lama bekerja 1-10 Tahun sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 27,8%, lama bekerja 31-40 Tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 20,8%, dan lama masa bekerja 11-20 Tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 18,1%.

Hal ini menunjukkan bahwa tingkat loyalitas yang tinggi pada para karyawan karena sangat banyak yang mampu bertahan bekerja selama puluhan tahun. Dapat dikatakan dengan sudah cukup lamanya masa lama bekerja yang telah dimiliki oleh para karyawan tentu seharusnya membuat mereka lebih mempunyai pengalaman, berhati-hati dan sebaik mungkin dalam bekerja, karena mereka sudah akan paham betul seluk beluk tentang perusahaan. Namun juga tidak ditutup kemungkinan ada terdapat karyawan yang dengan telah lamanya masa bekerja yang dimilikinya namun kinerjanya tidak ada peningkatan/stuck atau tidak berkeinginan untuk lebih dalam bekerja Di sisi lain lama bekerja 1-10 Tahun atau hampir 30% dari total keseluruhan, mereka inilah yang bukan PNS di LPP RRI Pekanbaru, namun mereka dapat terus bertahan bertahun bekerja pada LPP RRI Pekanbaru sampai mereka diangkat menjadi PNS..

5.2. Analisis Budaya Organisasi

Menurut Kilmann dalam Edy Sutrisno (2010:02) budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu sepetingkat nilai-nilai atau norman-norma yang telah relatif lama belaku, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi perusahaan.

Menurut Arianto (2013:195) budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudayakan dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita,

pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”. Dengan adanya budaya organisasi tentu perusahaan akan mempunyai ciri khas tersendiri. Serta dapat mengarahkan karyawan untuk dapat bekerja dan bersikap lebih baik lagi sesuai dengan yang diharapkan. Perusahaan berharap para karyawan agar dapat menerapkan hal-hal perilaku yang ditanamkan perusahaan agar diimplementasikan kehidupan baik itu dilingkungan kerja maupun diluar.

5.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

5.2.1.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dilakukan pada dua variabel dalam penelitian ini, yaitu budaya organisasi (X) dan kinerja karyawan (Y). Teknik yang dipakai yaitu melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan-pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Teknik ini membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . dapat dilihat sebagai berikut ini :

Tabel 5. 5 Uji Validitas

	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Budaya Organisasai (X)	X.1	0,510	0,231	VALID
	X.2	0,480	0,231	VALID
	X.3	0,485	0,231	VALID
	X.4	0,582	0,231	VALID
	X.5	0,645	0,231	VALID
	X.6	0,568	0,231	VALID
	X.7	0,708	0,231	VALID
	X.8	0,406	0,231	VALID
	X.9	0,502	0,231	VALID
Kinerja	Y.1	0,622	0,231	VALID

	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Budaya Organisasai (X)	X.1	0,510	0,231	VALID
	X.2	0,480	0,231	VALID
	X.3	0,485	0,231	VALID
	X.4	0,582	0,231	VALID
	X.5	0,645	0,231	VALID
	X.6	0,568	0,231	VALID
	X.7	0,708	0,231	VALID
	X.8	0,406	0,231	VALID
	X.9	0,502	0,231	VALID
Karyawan (Y)	Y.2	0,430	0,231	VALID
	Y.3	0,528	0,231	VALID
	Y.4	0,604	0,231	VALID
	Y.5	0,314	0,231	VALID
	Y.6	0,490	0,231	VALID
	Y.7	0,531	0,231	VALID
	Y.8	0,678	0,231	VALID

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.5 diatas dapat dilihat menunjukkan tentang uji validitas bahwa nilai r-hitung yang kurang dari r-tabel menunjukkan bahwa pertanyaan tidak mampu mengukur variabel yang ingin diukur, dan apabila r-hitung > r-tabel maka pertanyaan tersebut valid. Dapat dilihat dari hasil tabel menunjukkan bahwa nilai korelasi dari tiap skor butir pertanyaan variabel yang ada dalam penelitian di atas r-tabel yaitu 0,231 yang berarti valid. Artinya semua item pertanyaan mampu mengukur variabel Budaya Organisasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y).

Adapun nilai r-tabel didapatkan sebagai berikut :

$$df = (N-2)$$

$$df = (72-2)$$

$$df = (70)$$

df = 0,231

keterangan :

df = degree freedom / derajat bebas

N = banyaknya sampel

5.2.1.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan bagian indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataannya adalah konsisten atau stabil, untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *alpha cronbach's* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$. Hasil dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. 6 Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Alpha cronbach's</i>	<i>Critical value</i>	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X)	0,702	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,623	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.6 diatas dapat dilihat menunjukkan tentang uji reliabilitas bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Instrument dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60. Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas yang disajikan bahwa menunjukkan masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60 sehingga

instrument yang semua digunakan dinyatakan reliabel. Artinya semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab setiap item pertanyaan yang mengukur masing-masing variabel. Variabel tersebut meliputi Budaya Organisasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y).

5.2.2. Komitmen

Komitmen menurut Kreitner dan Kinicki (2010:166) adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya. Pada dasarnya komitmen bersifat individual, merupakan sikap atau perilaku yang dimiliki setiap individu.

5.2.2.1. Ketepatan Waktu Karyawan Dalam Masuk dan Pulang Kerja

Didalam bekerja tentu seorang karyawan harus tahu mengenai tentang tata aturan jam masuk dan pulang kerja. Ketepatan karyawan dalam mematuhi jam masuk dan pulang kerja merupakan menjadi salah satu faktor yang menunjukkan adanya kesadaran karyawan untuk bekerja dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Terlebih didalam perusahaan ada nilai yang terkandung didalam budaya organisasi perusahaan yaitu komitmen. Dengan karyawan datang ke kantor tepat waktu dan pulang tepat waktu, berarti secara tidak langsung karyawan sudah berkomitmen terhadap perusahaan. Adapun jawaban responden mengenai ketepatan

waktu karyawan dalam masuk dan pulang kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 7 Ketepatan Waktu Karyawan Dalam Masuk dan Pulang Kerja

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Baik	30	41,7%
2	Baik	32	44,4%
3	Cukup	10	13,9%
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		72	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.7 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai ketepatan waktu karyawan dalam masuk dan pulang kerja pada LPP RRI Pekanbaru bahwa yang menyatakan baik sebanyak 32 orang dengan persentase sebesar 44,4%, selanjutnya yang menyatakan sangat baik sebanyak 30 orang dengan persentase 41,7%, kemudian yang menyatakan cukup sebanyak 10 orang dengan persentase 13,9. Namun ada beberapa responden menyatakan cukup dikarenakan bagi mereka jam masuk tersebut harusnya ada diberi dispensasi apabila sewaktu terjadi masalah seperti kendala cuaca maupun kendaraan yang menghambat responden yang sedang dalam perjalanan menuju kantor.

Hal ini menunjukkan secara keseluruhan bahwa tentang ketepatan waktu karyawan dalam masuk dan pulang kerja berada pada kategori sangat baik. Responden sudah dapat menjalankan komitmen untuk dapat masuk dan pulang kerja tepat waktu. Terlebih dikarenakan responden PNS mereka sangat penting untuk

datang tepat waktu untuk mengisi absensi mereka, karena apabila mereka sampai terlambat datang maka absensi mereka akan merah dan tidak akan mendapat uang makan di hari itu.

5.2.3. Visioner

Visioner adalah kemampuan untuk melihat ke depan, melebihi penglihatan orang lain. Melalui kata-kata yang diucapkan, kita bisa mengetahui apakah seseorang visioner atau tidak. Visioner berawal dari visi, visi merupakan sebuah daya atau kekuatan untuk melakukan perubahan, yang mendorong terjadinya proses ledakan kreativitas yang dahsyat melalui integrasi mampu sinergi berbagai keahlian dari orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut (Aribowo Prijosaksono dan Roy Sembel, 2002)

5.2.3.1. Pemimpin Memberikan Arahan dan Komunikasi Yang Jelas Kepada Karyawan

Sebagai seorang pemimpin tentu wajib memberikan pengarahan kepada para karyawan atau bawahannya agar mereka sesuai bekerja dengan yang diharapkan perusahaan. Dalam memberikan pengarahan tersebut tentulah menggunakan komunikasi dengan cara yang baik, jelas dan tegas dengan tujuan agar si penerima arahan atau karyawan tersebut dapat mengerti dan paham apa yang harus dikerjakan atau dilakukan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Adapun jawaban responden mengenai pemimpin memberikan arahan dan komunikasi yang jelas kepada karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 8 Pemimpin Memberikan Arahan dan Komunikasi Yang Jelas Kepada Karyawan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Baik	37	51,4%
2	Baik	28	38,9%
3	Cukup	7	9,7%
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		72	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.8 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pemimpin memberikan arahan dan komunikasi yang jelas kepada karyawan pada LPP RRI Pekanbaru bahwa yang menyatakan sangat baik sebanyak 37 orang dengan persentase 51,4%, selanjutnya yang menyatakan baik sebanyak 28 orang dengan persentase 38,9%, kemudian yang menyatakan cukup sebanyak 7 orang dengan persentase 9,7%. Namun ada beberapa responden menyatakan cukup dikarenakan mereka ada yang kurang pemahaman mengenai arahan yang diberikan oleh pimpinan, pengarahan yang kurang jelas dan terlalu singkat, terkadang pimpinan memberikan arahan dengan nada yang tinggi, perkataan yang sedikit menyinggung perasaan dan lain sebagainya.

Hal ini menunjukkan secara keseluruhan bahwa tentang pemimpin memberikan arahan dan komunikasi yang jelas kepada karyawan berada pada kategori sangat baik. Responden merasa pemimpin sudah memberikan arahan yang jelas kepada karyawan dan cara penyampaian komunikasi juga dengan cara yang mudah dapat dimengerti. Pemimpin juga terkadang memberikan solusi apabila terjadi

masalah didalam suatu pekerjaan yang dilakukaan oleh bawahannya. Bahkan tidak melulu karyawan menunggu arahan dari pimpinan, tetapi karyawan juga bisa langsung meminta arahan kepada pimpinan mengenai pekerjaan yang sedang di kerjakannya.

5.2.4. Integritas

Integritas sering dipahami dalam konteks perilaku, dan perilaku integritas pada umumnya dipahami dalam kaitannya dengan etika dan moral. Integritas juga mewajibkan individu agar taat terhadap standar teknis dan etika yang dimiliki organisasi. Integritas bukan hanya masalah kejujuran, masalah etis dan moral, bahwa orang tidak berbohong atau tidak melakukan hal-hal tidak bermoral.

Integritas berkaitan juga dengan kinerja, suatu pencapaian hasil kinerja baik yang dicapai dengan selalu menjunjung tinggi kejujuran dan nilai-nilai moral lainnya. Kata *integrity* berasal dari akar kata *integrated* yang berarti berbagai bagian dari karakter dan keterampilan berperan aktif dalam diri seseorang yang tampak dari keputusan dan tindakan-tindakan kita (Atosokhi, 2014)

5.2.4.1. Adanya Kejujuran dalam Bekerja

Jujur merupakan suatu sikap seseorang yang sering kali diungkapkan dengan ucapan maupun tindakan secara spontan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa adanya rekayasa dari yang diucapkan dan dilakukannya. Apapun yang dilakukan dan diucapkannya itu selalu bersifat benar karena sesuai dengan fakta yang ada, sehingga kejujuran dapat diartikan sebagai kesamaan antara ucapan dan tindakan

seseorang. Begitu juga dalam bekerja, apa yang kita perbuat dan lakukan haruslah dengan kejujuran dengan begitu akan membuat kita merasa tenang dan nyaman karena tidak ada hal yang perlu kita takut dan khawatirkan. Adapun jawaban responden mengenai adanya kejujuran dalam bekerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 9 Adanya Kejujuran Dalam Bekerja

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Baik	35	48,6%
2	Baik	31	43,1%
3	Cukup	6	8,3%
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		72	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.9 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai adanya kejujuran dalam bekerja pada LPP RRI Pekanbaru bahwa yang menyatakan sangat baik sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 48,6%, selanjutnya yang menyatakan baik sebanyak 31 orang dengan persentase 43,1%, kemudian yang menyatakan cukup sebanyak 6 orang dengan persentase 8,3%. Namun ada beberapa responden yang menyatakan cukup dikarenakan responden merasa tidak perlu semua hal didalam bekerja perlu hal kejujuran, karena ada hal yang tidak perlu diungkapkan disaat bekerja baik itu kepada rekan kerja maupun pimpinan. karena dengan terlalu jujur didalam bekerja akan membuat rekan kerja lebih tahu tentang diri kita atau bahkan kelemahan kita yang akan menjadi keuntungan bagi orang lain.

Hal ini menunjukkan secara keseluruhan bahwa tentang adanya kejujuran dalam bekerja berada pada kategori sangat baik. Responden sudah mempunyai integritas yang bagus karena responden dapat bersikap jujur disaat bekerja, sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan. Responden menganggap dengan bersikap jujur dalam bekerja akan membuat mereka merasa tenang dan nyaman, karena tidak ada hal yang perlu mereka khawatirkan karena karyawan bersikap jujur dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Jujur itu merupakan sangat penting karena apabila kita jujur, kita akan lebih dipercaya orang, akan membentuk kepribadian yang baik dan berani.

5.2.5. Kreatif

Menurut Rachmawati (2010:14) kreatif merupakan suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk baru yang efektif bersifat imajiatif, estetis, fleksibel, integrasi, suksesi, diskontinuitas, dan diferensiasi yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk pemecahan suatu masalah.

5.2.5.1. Melakukan Inovasi

Didalam bekerja perlu adanya inovasi yang bertujuan untuk agar perusahaan terus bertahan dengan berkembangnya zaman. Maka dari itu penting sekali untuk mempunyai karyawan yang kreatif agar bisa menimbulkan saran-saran inovoasi yang bisa diterapkan di perusahaan. adapun inovasi 2 tahun belakangan ini yang diluncurkan RRI sempat membuat pendengar setia nya kaget adalah RRI memperkenalkan platform baru yaitu RRI Net yang menggabungkan siaran radio

yang divisualkan. Maksudnya adalah sekarang radio tidak hanya sekedar suara saja namun ada gambar visual sang penyiar radio langsung. Hal ini bertujuan untuk beradaptasi di era konvergensi namun tidak berarti RRI akan meninggalkan karakter sebagai radio dan tidak akan pula membuat televisi. Adapun inovasi terbaru-baru ini yang dilakukan RRI adalah meluncurkan RRI Play Go merupakan pembaharuan platform yang sebelumnya diberi nama RRI Play. Play Go berisi aneka konten seperti entertainment, musik khas anak muda, radio yang divisualkan, new dan masih banyak lagi. Seluruh karyawan RRI akan terus mencoba berinovasi yang terbaik dengan tujuan untuk menghibur seluruh masyarakat dan pendengar setia mereka. Adapun jawaban responden mengenai melakukan inovasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 10 Melakukan Inovasi

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Baik	40	55,6
2	Baik	24	33,3
3	Cukup	8	11,1
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		72	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.10 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai melakukan inovasi pada LPP RRI Pekanbaru bahwa yang menyatakan sangat baik sebanyak 40 orang dengan persentase sebesar 55,6%, selanjutnya yang menyatakan baik sebanyak 24 orang dengan persentase 33,3%, kemudian yang menyatakan cukup

sebanyak 8 orang dengan persentase 11,1%. Namun ada beberapa responden yang menyatakan cukup dikarenakan responden merasa tidak bisa memberika ide-ide atau inovasi kepada perusahaan dikarenakan faktor tidak ingin terlibat terlalu dalam dan jauh karena sudah ada yang memikirkannya, sehingga hanya berfokus kepada apa yang menjadi tugas kerja mereka saja. Faktor lainnya juga umur yang sudah tua sehingga kurang up to date dengan informasi apa yang sedang menjadi tren dalam dunia entertainment.

Hal ini menunjukkan secara keseluruhan bahwa tentang adanya melakukan inovoasi berada pada kategori sangat baik. Responden sudah berusaha seperti terlibat untuk melakukan inovasi-inovasi yang dicanangkan pusat maupun daerah. Adapun peran para karyawan seperti berusaha memberikan acara siaran yang inovatif, menghibur, melakukan apa yang di sarankan oleh pendengar.

5.2.6. Orientasi Pada Publik

Menurut Setyarini (2017), menyatakan orientasi merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud untuk memperkenalkan tenaga kerja baru dengan tenaga kerja lama atau manajemen secara menyeluruh sesuai dengan hierarki perusahaan. sedangkan orientasi pada publik adalah perusahaan harus memperkenalkan lebih giat mengenai apa-apa saja yang mereka punyai seperti RRI Play Go dan lain sebagainya. tentu hal-hal itu masih banyak masyarakat kita yang tidak mengetahuinya. Dalam cara menyampaikan menggunakan cara-cara yang menarik atau lucu sehingga membuat pendengar yang hanya sekilas mendenga menjadi tertarik mengenai apa yang mereka jual dan tawarkan kepada masyarakat.

5.2.6.1. Melaksanakan Program Siaran yang Mendorong Kreativitas Masyarakat

RRI mengambil peran dalam membangun masyarakat yang berdaya saing dan berkarakter melalui siaran-siaran yang dapat membangkitkan masyarakat untuk menciptakan sesuatu, berkarya, dan memproduksi melalui program-program pemberdayaan masyarakat dan kreativitas anak muda. Disamping itu tetap berorientasi kepada moral dan nilai-nilai luhur dalam kehidupan bermasyarakat. Terutama keikhlasan, keadilan dan kejujuran. Seperti baru-baru ini RRI hadirkan program khusus yang bertajuk belajar di RRI. Yang mana ini menghadirkan narasumber para guru sekolah untuk mengajar melalui radio dan siaran streaming serta melayani tanya jawab secara interaktif. Belajar melalui radio adalah cara efektif dan lebih interaktif dibandingkan belajar secara daring karena kelebihan radio yang auditif dapat menghidupkan theater of mind anak-anak sekolah, terlebih program ini juga menampilkan jeda satu hingga dua lagu yang sesuai dengan musik segmennya. Tujuannya adanya program siaran ini adalah untuk tetap menjalin hubungan emosional guru dan murid tetap mesra dalam situasi belajar dari rumah. Adapun jawaban responden mengenai melaksanakan program siaran yang mendorong kreativitas masyarakat dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 11 Melaksanakan Program Siaran Yang Mendorong Kreativitas Masyarakat

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Baik	43	59,7%
2	Baik	22	30,6%
3	Cukup	7	9,7%
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		72	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.11 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai melaksanakan program siaran yang mendorong kreativitas masyarakat pada LPP RRI Pekanbaru bahwa yang menyatakan sangat baik sebanyak 43 orang dengan persentase sebesar 59,7%, selanjutnya yang menyatakan baik sebanyak 22 orang dengan persentase 30,6%, kemudian yang menyatakan cukup sebanyak 7 orang dengan persentase 9,7%. Namun ada beberapa responden yang menyatakan cukup dikarenakan responden merasa masih kurangnya program siaran yang bisa mendorong kreativitas masyarakat. dikarenakan banyak faktor seperti kekurangan sdm untuk melakukannya, kurangnya biaya dan terkendala alat. Karena terkadang usaha-usaha kreativitas masyarakat tersebut sering berada di luar daerah jangkauan mereka. Sehingga karena terkendala jarak menjadi hambatan.

Hal ini menunjukkan secara keseluruhan bahwa tentang adanya melaksanakan program siaran yang mendorong kreativitas masyarakat berada pada kategori sangat baik. Responden merasa program siaran yang dapat mendorong kreativitas masyarakat sejauh ini sudah sangat baik seperti yang dicanangkan oleh RRI pusat

membantu pemerintah dalam hal covid19 yaitu membantu memberikan pembelajaran kepada siswa-siswa yang libur sekolah dikarenakan covid19. Tujuannya adalah agar siswa-siswa bisa tetap belajar walau belum secara maksimal.

5.2.7. Kualitas

Kualitas adalah suatu kondisi dinamis yang berkaitan dengan produk, pelayanan, orang, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi apa yang diharapkan. Kualitas yang diharapkan dalam perusahaan adalah kualitas yang dimiliki pada diri individu masing-masing seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dapat bekerja dengan baik. Kualitas sebagai kemampuan produk atau jasa memenuhi kebutuhan pelanggan, dikatakan pula sebagai totalitas tampilan dan karakteristik produk atau jasa yang berusaha keras dengan secepat kemampuannya memuaskan kebutuhan tertentu (Russel dan Taylor, 2000:78).

5.2.7.1. Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Yang Berkelanjutan

Salah satu cara meningkatkan kualitas karyawan adalah dengan adanya pelatihan. Perusahaan wajib memberikan pelatihan kepada para karyawannya dengan tujuan agar ilmu yang didapatkan oleh para karyawan dapat diaplikasikan ke perusahaan untuk kemajuan perusahaan maupun memperbaiki kinerja perusahaan. Pelatihan bertujuan meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan berupa wawasan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Lembaga yang menaungi pelatihan untuk karyawan RRI adalah Puslitbangdiklat yang berada di Jakarta. Pelatihan juga

menjadi saran yang berfungsi untuk sharing apa yang menjadi masalah di tempat daera kerja asal, sehingga perusahaan menjadi tahu dan segera memperbaiki masalah tersebut. Pada RRI terdapat 4 macam pendidikan dan pelatihan yang tersedia sebagai berikut

Diklat prajabatan merupakan bagian dari persyaratan pengangkatan cpns menjadi pns. Diklat kepemimpinan merupakan diklat untuk memenuhi atau meningkatkan kompetensi pns yang akan atau telah menduduki jabatan structural. Diklat fungsional merupakan diklat untuk memenuhi ataupun meningkatkan kompetensi pns yang akan atau telah menduduki jabatan fungsional. Diklat teknis merupakan untuk meningkatkan kompetensi teknis dalam jabatan pns sesuai dengan bidangnya. Adapun jawaban responden meningkatkan kualitas kinerja karyawan dengan pelatihan yang berkelanjutan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 12 Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Yang Berkelanjutan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Baik	28	38,9%
2	Baik	30	41,7%
3	Cukup	14	19,4%
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		72	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.12 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai meningkatkan kualitas kinerja karyawan dengan pelatihan yang berkelanjutan pada LPP RRI Pekanbaru bahwa yang menyatakan baik sebanyak 30 orang dengan

persentase sebesar 41,7%, selanjutnya yang menyatakan sangat baik sebanyak 28 orang dengan persentase 38,9%, kemudian yang menyatakan cukup sebanyak 14 orang dengan persentase 19,4%. Namun ada beberapa responden yang menyatakan cukup dikarenakan responden merasa tidak mendapatkan kesempatan pelatihan dikarenakan banyak faktor, seperti kalah bersaing dalam mendapatkan kesempatan pelatihan. Terlebih kuota pelatihan ini pun dibatasi. Seharusnya puslitbangdiklat harus menambah kuota pelatihan ini agar lebih banyak karyawan mendapatkan kesempatan pelatihan dan merata. Sehingga karyawan pun dapat berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi.

Hal ini menunjukkan secara keseluruhan bahwa tentang meningkatkan kualitas kinerja karyawan dengan pelatihan yang berkelanjutan berada pada kategori baik. Responden merasa pelatihan yang ada dan diberikan oleh puslitbangdiklat kepada para karyawan sudah bagus. Materi-materi yang diberikan dapat dipahami dengan baik dan dapat membantu mereka dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya.

5.2.8. Efektif dan Efisien

Efektif dapat dijelaskan sebagai kemampuan untuk melakukan sesuatu yang tepat didasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan atau direncanakan. Menurut Siswanto (2007:55) mengemukakan bahwa efektif berarti menjalankan pekerjaan dengan benar. Efektif berarti memiliki kemampuan untuk memilih sasaran yang tepat.

Sedangkan efisien didefinisikan sebagai perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input) atau jumlah yang dihasilkan dari input yang

dipergunakan. Suatu perusahaan dapat dikatakan efisien apabila mempergunakan jumlah unit yang lebih sedikit bisa dibandingkan dengan jumlah unit input yang dipergunakan oleh perusahaan lain untuk menghasilkan output yang sama atau menggunakan input yang sama tetapi menghasilkan output yang lebih besar (Iswardono, 2000)

5.2.8.1. Karyawan Mengerjakan tugas dengan efektif dan efisien

Mengerjakan tugas dengan efektif dan efisien dalam bekerja merupakan hal yang sangat penting. Bekerja dengan efektif dan efisien itulah yang diharapkan perusahaan kepada para karyawannya. Seorang karyawan punya cara tersendiri dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya. Ada yang mampu bekerja dengan cepat karena paham, ada yang bekerja membutuhkan waktu yang lama untuk menyelesaikan. Itu semua tidak terlepas dari faktor tingkat pendidikan yang dimiliki dan usia karyawan tersebut. Pentingnya bekerja dengan efektif dan efisien banyak manfaatnya. Terutama akan banyak hasil kinerja dikarenakan punya banyak waktu untuk mengerjakan tugas lainnya. Adapun jawaban responden karyawan mengerjakan tugas dengan efektif dan efisien dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 5 Karyawan Mengerjakan Tugas Dengan Efektif dan Efisien

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Baik	25	34,7%
2	Baik	31	43,1%
3	Cukup	16	22,2%
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		72	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.13 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan tugas dengan efektif dan efisien pada LPP RRI Pekanbaru bahwa yang menyatakan baik sebanyak 31 orang dengan persentase sebesar 43,1%, selanjutnya yang menyatakan sangat baik sebanyak 25 orang dengan persentase 34,7%, kemudian yang menyatakan cukup sebanyak 16 orang dengan persentase 22,2%. Namun ada beberapa responden yang menyatakan cukup dikarenakan responden merasa belum menemukan cara mengerjakan tugas efektif dan efisien versi mereka sendiri. Responden hanyan terapaku kepada cara mengerjakan tugas yang lama dan mereka ketahui saja. Tidak ada berkeinginan untuk mencari cara baru untuk mengerjakan tugas dengan waktu yang cepat dan cara yang mudah.

Hal ini menunjukkan secara keseluruhan bahwa tentang karyawan mengerjakan tugas dengan efektif dan efisien berada pada kategori baik. Responden merasa pentingnya bekerja dengan efektif dan efisien. Responden mempunyai cara mereka tersendiri dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cepat dan tepat waktu. Dengan bekerja efektif dan efisien dapat menghemat

waktu dan bisa mengerjakan tugas berikutnya atau lainnya. Sehingga hasil kinerja pun akan menjadi lebih banyak yang akan berdampak kepada perusahaan.

5.2.9. Konsisten

Konsisten adalah tindakan yang sama dilakukan secara berulang-ulang dari waktu ke waktu, terutama tindakan ini dilakukan agar adil dan akurat. Konsistensi merupakan fokus pada suatu bidang yang mana kita tidak akan berpindah menuju bidang lain sebelum hal yang dikerjakan benar-benar selesai. Dalam bekerja konsisten merupakan hal sangat penting, karena konsisten untuk terus bekerja dengan sebaik mungkin merupakan hal yang diharapkan perusahaan kepada para karyawannya.

5.2.9.1. Karyawan Teguh Pada Pendirian dan Tidak Tergoyahkan Dalam Melaksanakan Visi Misi

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan pasti ada yang namanya visi dan misi. Visi misi merupakan hal yang penting dalam suatu perusahaan untuk menjalankan seluruh kegiatan dalam perusahaan tersebut. Setiap perusahaan tentu memiliki visi misi yang berbeda karena tergantung tujuan yang ingin dicapai dan raih. Visi misi tersebut menjadi dasar untuk semua para karyawan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan apa dan untuk apa. Dengan memahami maksud tersebut akan membuat mereka akan menjadi semangat percaya dan meletakkan standar prima untuk setiap pekerjaan yang dilakukannya. Maka dari itu penting bagi para karyawan untuk menanamkan visi misi perusahaan tersebut kepada dirinya juga agar terus teringat dan fokus kepada apa yang ingin dicapai. Dengan menanamkan nilai nilai

yang terkandung dalam visi misi kepada diri masing-masing akan membuat karyawan berkomitmen untuk dapat bekerja sebaik mungkin dan memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Dengan begitu karyawan tidak akan tergoyahkan dengan hal-hal lain. Adapun jawaban responden karyawan teguh pada pendirian dan tidak tergoyahkan dalam melaksanakan visi misi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 6 Karyawan Teguh Pada Pendirian dan Tidak Tergoyahkan Dalam Melaksanakan Visi Misi

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Baik	39	54,2%
2	Baik	24	33,3%
3	Cukup	9	12,5%
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		72	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.14 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai karyawan teguh pada pendirian dan tidak tergoyahkan dalam melaksanakan visi misi pada LPP RRI Pekanbaru bahwa yang menyatakan sangat baik sebanyak 39 orang dengan persentase sebesar 54,2%, selanjutnya yang menyatakan baik sebanyak 24 orang dengan persentase 33,3%, kemudian yang menyatakan cukup sebanyak 9 orang dengan persentase 12,5%. Namun ada beberapa responden yang menyatakan cukup dikarenakan responden merasa sedikit kesulitan dalam menjalankan visi misi perusahaan. Karena karyawan akan lebih mudah bekerja dengan cara kerjanya sendiri dan terpenting selesai. Beratnya menjalankan visi misi tersebut karena masih terdapat

kurangnya disiplin, belum bertanggung jawab secara penuh dan hasial kinerja yang hanya pas-pasan.

Hal ini menunjukkan secara keseluruhan bahwa tentang karyawan teguh pada pendirian dan tidak tergoyahkan dalam melaksanakan visi misi berada pada kategori sangat baik. Responden merasa visi misi yang ada pada perusahaan sudah bagus dan sesuai dengan apa yang mereka tuju dan capai. Sehingga menjadi satu pemikiran dan tujuan. Dengan begitu membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga sulit untuk tergoyahkan. Karena karyawan merasa ikut terlibat dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan mendorong terwujudnya masyarakat informasi yang mana sesuai dengan visi misi RRI.

5.2.10. Kebersamaan

Didalam berorganisasi atau bekerja kebersamaan merupakan hal sangat penting dan diperlukan. Karena dengan adanya kebersamaan itu akan membuat karyawan merasa peduli satu sama lain. Saling membahu-membahu dalam menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan yang sedang dihadapi. Dengan menjalin kebersamaan akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Dengan begitu akan membuat karyawan merasa lebih bersemangat dalam bekerja karena merasa mempunyai ikatan antara satu dengan yang lainnya.

5.2.10.1. Terjalin Sebuah Ikatan yang Terbentuk Karena Rasa Kekeluargaan

Dalam lingkungan dunia kerja tentu aka nada saling keterkaitan diantara rekan kerja. Sehingga seorang karyawan juga harus dapat menjalin hubungan dan

interaksi yang baik sesama rekan kerja maupun kepada atasan. Terlebih manusia adalah makhluk sosial yang didalam hidupnya membutuhkan manusia lain untuk membantunya. Dalam terbentuknya sebuah ikatan atau hubungan yang baik tentu ada peran di dalamnya. Seperti sering sharing, makan bersama. Nongkrong bareng disaat jam istirahat dan saling tolong menolong.

Dengan begitu tentu akan menimbulkan ikatan rasa kekeluargaan diantara karyawan tersebut. Pentingnya mempunyai hubungan dan ikatan yang baik antara sesama rekan kerja maupun kepada pimpinan merupakan hal sangat penting. Karena dengan begitu akan terciptanya suasana bekerja yang nyaman, aman dan kondusif yang akan membuat karyawan bekerja lebih semangat serta akan berpengaruh kepada hasil kinerja yang akan tentu lebih baik. Dengan mempunyai ikatan rasa kekeluargaan diantara para karyawan akan membuat mereka saling tolong menolong sesamanya apabila mengalami kesulitan dan kesusahan baik itu didalam lingkungan kerja maupun pribadi. Adapun jawaban responden terjalannya sebuah ikatan yang terbentuk karena rasa kekeluargaan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 7 Terjalannya Sebuah Ikatan Yang Terbentuk Karena Rasa Kekeluargaan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Baik	33	45,8%
2	Baik	27	37,5%
3	Cukup	12	16,7%
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		72	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.15 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai terjalannya sebuah ikatan yang terbentuk karena rasa kekeluargaan pada LPP RRI Pekanbaru bahwa yang menyatakan sangat baik sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar 45,8%, selanjutnya yang menyatakan baik sebanyak 27 orang dengan persentase 37,5%, kemudian yang menyatakan cukup sebanyak 12 orang dengan persentase 16,7%. Namun ada beberapa responden yang menyatakan cukup dikarenakan responden merasa tidak terlalu mempunyai ikatan rasa kekeluargaan yang lebih. Hanya cukup sekedar kenal dan tahu saja. Karena banyak karyawan yang bersifat individualis, egois, hanya ingin fokus kepada karir dan pekerjaan dirinya saja. Serta mereka tidak ingin menjalin ikatan hubungan yang lebih dekat dikarenakan faktor sikap dan sifat seseorang tersebut yang kurang disukai oleh responden.

Hal ini menunjukkan secara keseluruhan bahwa tentang terjalannya sebuah ikatan yang terbentuk karena rasa kekeluargaan berada pada kategori sangat baik. Responden merasa sejauh ini terhadap kepada sesama rekan kerja sudah memiliki rasa keterikatan seperti kekeluargaan dikarenakan sudah bersama-sama bekerja selama berpuluh-puluh tahun. Dengan jangka waktu yang sudah cukup lama tersebut tentu telah terbentuknya suatu ikatan rasa kekeluargaan didalam bekerja. Seperti apabila rekan kerja yang mengalami sakit baik itu berat atau ringan pasti akan dijenguk rekan lainnya, apabila ada musibah yang dihadapi pasti rekan kerja saling tolong-menolong.

5.3. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Budaya Organisasi

Tabel 5. 8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Budaya Organisasi Pada LPP RRI Pekanbaru

Variabel	Indikator	Skor Jawaban					Total Skor
		5	4	3	2	1	
Budaya Organisasi (X)	1. Ketepatan Waktu Karyawan Dalam Masuk dan Pulang Kerja	30	32	10	-	-	
	Bobot Nilai	150	128	30	-	-	308
	2. Pemimpin Memberikan Arahan dan Komunikasi Yang Jelas Kepada Karyawan	37	28	7	-	-	
	Bobot Nilai	185	112	21	-	-	318
	3. Adanya Kejujuran Dalam Bekerja	35	31	6	-	-	
	Bobot Nilai	175	124	18	-	-	317
	4. Melakukan Inovasi	40	24	8	-	-	
	Bobot Nilai	200	96	24	-	-	320
	5. Melaksanakan Program Siaran Yang Mendorong Kreatifitas masyarakat	43	22	7	-	-	
	Bobot Nilai	215	88	21	-	-	324
	6. Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Yang Berkelanjutan	28	30	14	-	-	
	Bobot Nilai	140	120	42	-	-	302
7. Karyawan Mengerjakan Tugas Dengan Efektif dan	25	31	16	-	-		

Variabel	Indikator	Skor Jawaban					Total Skor
		5	4	3	2	1	
	Efisien						
	Bobot Nilai	125	124	48	-	-	297
	8. Karyawan Teguh Pada Pendirian dan Tidak Tergoyahkan dalam Melaksanakan Visi Misi	39	24	9	-	-	
	Bobot Nilai	195	96	27	-	-	318
	9. Terjalin Sebuah Ikatan Yang Terbentuk Karena Rasa Kekeluargaan	33	27	12	-	-	
	Bobot Nilai	165	108	36	-	-	309
	Total Bobot Skor	-	-	-	-	-	2813

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.16 diatas dapat dilihat menunjukkan bahwa tentang rekapitulasi Budaya Organisasi Pada LPP RRI Pekanbaru terdapat penilaian skor tertinggi dan terendah. Penilaian item tertinggi yaitu Melaksanakan Program Siaran Yang Mendorong Kreatifitas masyarakat dengan nilai 324, maksudnya adalah LPP RRI Pekanbaru sudah melakukan program siaran yang mengedukasi masyarakat untuk melakukan hal-hal bersifat kreativitas. Seperti contoh dengan keadaan pandemi sekarang yang mana pemerintah meniadakan kegiatan belajar mengajar di seluruh tingkat sekolah maupun universitas. Nah LPP RRI melakukan terobosan menghadirkan program siaran khusus yang bertajuk belajar di RRI. Yang mana ini menghadirkan narasumber para guru sekolah untuk mengajar melalui radio dan siaran streaming serta melayani tanya jawab secara inteaktif. Belajar melalui radio adalah

cara efektif dan lebih interaktif dibandingkan belajar secara daring karena kelebihan radio yang auditif dapat menghidupkan theater of mind anak-anak sekolah, terlebih program ini juga menampilkan jeda satu hingga dua lagu yang sesuai dengan musik segmennya. Tujuannya adanya program siaran ini adalah untuk tetap menjalin hubungan emosional guru dan murid tetap mesra dalam situasi belajar dari rumah.

Sementara itu penilaian item terendah yaitu Karyawan Mengerjakan Tugas Dengan Efektif dan Efisien dengan nilai 297. Penyebabnya adalah seperti pada bidang Tata Usaha, harusnya LPP RRI pusat berkunjung ke LPP RRI Pekanbaru untuk meninjau melihat lokasi apa yang menjadi kendala dan kekurangan perusahaan dalam bekerja. Pada bagian program siaran belum tersedia nya music director profesional dalam menganalisa selera para pendengar RRI, kurangnya SDM berkualitas. Pada bagian teknologi dan media baru, keterbatasannya anggaran perusahaan dalam membeli alat-alat untuk memodernisasi mengikuti kecanggihn teknologi saat ini demi memperbagus penyiaran. Pada bagian pemberitaan, kurangnya SDM yang berkompeten dan berkualitas dalam mencari berita. Pada bagian Layanan dan pengembangan usaha koneksi jaringan internet masih belum stabil dan terbatasnya bandwith mengakibatkan lambatnya loading ke server Pusat Data dan Informasi.

LPP RRI pusat harusnya dapat menyelesaikan hal ini mungkin dengan cara meninjau ke lokasi untuk mengetahui dan mengecek kondisi perusahaan baik itu dari teknis dan non teknis. Seperti mengganti alat-alat kerja yang terbaru, melakukan rekrutmen sdm serta menambah anggaran. Dengan begitu apa yang menjadi kendala

karyawan dalam bekerja bisa teratasi. Serta karyawan pun agar dapat bekerja dengan maksimal untuk hasil kinerja yang lebih baik lagi. Dapat dilihat jumlah total skor sebesar **2813**. Berikut dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Maksimal} \Rightarrow 9 \times 5 \times 72 = 3240$$

$$\text{Nilai Minimal} \Rightarrow 9 \times 1 \times 72 = 648$$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{3240 - 648}{5} = \frac{2592}{5} = 518$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi Budaya Organisasi pada LPP RRI Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 2720 - 3238$$

$$\text{Baik} = 2202 - 2720$$

$$\text{Cukup} = 1684 - 2202$$

$$\text{Tidak Baik} = 1166 - 1684$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 648 - 1166$$

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat bahwa Budaya Organisasi LPP RRI Pekanbaru kriteria penilaian berada dalam pada kategori sangat baik dengan nilai **2813** yang berada diantara **range 2720– 3238**. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa Budaya Organisasi LPP RRI Pekanbaru sudah bagus, karyawan sudah dapat menjalankan dan menerapkan apa yang menjadi budaya organisasi yang ada perusahaan seperti bekerja dengan komitmen yang artinya berkerja berusaha sebaik

mungkin, menjadi visioner untuk kemajuan perusahaan dan masing-masing individu, memiliki integritas yang tinggi yaitu jujur, memiliki ide-ide kreatif yang dapat di share untuk diwujudkan, mampu mengorientasi masyarakat dengan tema-tema siaran yang menumbuhkan peluang kreativitas masyarakat untuk berproduktif, berusaha selalu meningkatkan kualitas diri dalam bekerja, berusaha bekerja secara efisien dan efektif agar menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan, konsisten teguh untuk menjalankan apa yang menjadi visi misi perusahaan dan berusaha mewujudkannya serta tetap menjaga kebersamaan rasa kekeluargaan yang sudah terjalin cukup lama.

5.4. Analisis Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja menurut Siagian (2012:166) adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan job descriptionnya.

Menurut Wibowo (2016:8) suatu hasil kerja yang dicapai seseorang yang berkenan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya yang ditugaskan yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang didalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab serta wewenang yang diberikan oleh perusahaan bertujuan untuk mencapai visi dan misi perusahaan dengan tidak melanggar aturan yang berlaku dan sesuai dengan norma-norma, moral dan etika.

5.4.1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang karyawan dalam satu periode tertentu (Wilson dan Heyyel (1987:101). Kuantitas pekerjaan merupakan jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang karyawan dalam suatu periode tertentu. Hal ini tentu dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam bekerja penggunaan waktu dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, tugas, dan tanggung jawabnya dalam bekerja.

5.4.1.1. Hasil Kerja Sesuai Dengan Standar yang Ditetapkan

Setiap perusahaan tentu telah menetapkan masing-masing kriteria standar hasil kerja yang diharapkan. Hasil kerja masing-masing karyawan tidaklah sama. Karena tentu mereka mempunyai kelebihan dan kekurangan. Dari segi kemampuan dan pengetahuan mereka pun juga berbeda-beda. Tetapi karyawan selalu berusaha semampu mereka untuk mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Terlebih mereka ini adalah pns dimana setiap kinerja mereka dinilai, maupun didalamnya terdapat bukan pns tetaplah kinerja mereka juga dinilai oleh pusat. Tentu karena hal seperti itu karyawan akan berusaha sebaik mungkin dalam bekerja. Karena mereka tidak ingin mendapatkan penilaian yang buruk karena itu akan berpengaruh kepada gaji, tunjangan, bonus serta kesempatan pelatihan yang akan didapatkannya di kemudian hari. Adapun jawaban responden hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 9 Hasil Kerja Sesuai Dengan Standar Yang Ditetapkan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Baik	30	41,7
2	Baik	35	48,6
3	Cukup	7	9,7
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		72	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.17 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan pada LPP RRI Pekanbaru bahwa yang menyatakan baik sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 41,7%, selanjutnya yang menyatakan sangat baik sebanyak 35 orang dengan persentase 48,6%, kemudian yang menyatakan cukup sebanyak 7 orang dengan persentase 9,7%. Namun ada beberapa responden yang menyatakan cukup dikarenakan responden merasa sudah berusaha sebaik mungkin menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik. Adapun penyebab lain hasil kerja karyawan tidak sesuai dengan standar yang diterapkan perusahaan adalah karena hanya asal siap dan cepat saja dalam mengerjakan tugas. Ditambah dengan kurangnya kemampuan dan pengetahuan dalam mengerjakan tugas tersebut menjadi faktor penting terhadap hasil kinerja yang tidak sesuai tersebut, ditambah dengan engganya bertanya kepada karyawan. sehingga membuatnya menjadi sulit untuk menyelesaikannya.

Hal ini menunjukkan secara keseluruhan bahwa tentang hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan berada pada kategori baik. Responden sudah

menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal tak terlepas dari kemampuan dan pengetahuan karyawan yang membantunya dalam mengerjakan tugas yang diberikan, tidak suka menunda-nunda pekerjaan. Bekerjasama dengan karyawan lain apabila mengalami kesulitan tentu hal seperti itu dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

5.4.1.2. Mampu Menyelesaikan Semua Tugas yang Diberikan

Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik dan cepat tentu akan dianggap oleh perusahaan adalah karyawan yang memiliki kompeten di bidang tersebut. Penting memiliki kemampuan pada bidang tersebut tentu akan dapat kita lebih mudah dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan. Namun tidak melulu mengandalkan kemampuan tetapi kita harus bisa berimprovisasi. Yaitu berusaha beradaptasi dan mencari cara untuk menyelesaikan tugas. Tidak hanya selesai namun juga tepat dan benar. Adapun jawaban responden mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 10 Mampu Menyelesaikan Semua Tugas Yang Diberikan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Baik	31	43,1
2	Baik	31	43,1
3	Cukup	10	13,8
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		72	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.18 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan pada LPP RRI Pekanbaru bahwa yang menyatakan sangat baik sebanyak 31 orang dengan persentase sebesar 43,1%, selanjutnya yang menyatakan baik sebanyak 32 orang dengan persentase 43,1%, kemudian yang menyatakan cukup sebanyak 10 orang dengan persentase 13,8%. Namun ada beberapa responden yang menyatakan cukup dikarenakan responden merasa terlalu banyak tugas yang diberikan kepadanya dan berkejaran dengan waktu juga. Dengan keterbatasan kemampuan dimiliki nya hanya beberapa pekerjaan saja yang mampu menyelesaikannya saja. Seharusnya pimpinan boleh memberikan keringanan dengan boleh memperbantukan satu orang karyawan untuk dapat membantunya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya tersebut.

Hal ini menunjukkan secara keseluruhan bahwa tentang mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan berada pada kategori sangat baik. Responden merasa mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan dengan tepat dan benar. Dengan kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman yang dimiliki oleh

responden membantu mereka dalam menyelesaikan segala jenis tugas baik itu mudah susah. Dan juga responden gemar bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan suatu masalah karena terjalinnya kebersamaan rasa kekeluargaan.

5.4.1.3. Kecepatan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan adalah salah satu indikator bahwa kita adalah orang yang cerdas dan berkompeten. Bukan sekedar cepat menyelesaikan tetapi juga dengan benar dan tepat. Perusahaan tentunya sangat mengharapkan karyawannya untuk tidak menunda-nunda dalam mengerjakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Karena dengan cepat menyelesaikan pekerjaan akan membuat kita menjadi punya waktu lebih dan bisa digunakan untuk mengerjakan pekerjaannya lainnya atau selanjutnya. Dengan begitu berarti akan banyak kerjaan yang akan di selesaikan. Adapun jawaban responden kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 11 Kecepatan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Baik	27	37,5%
2	Baik	32	44,4%
3	Cukup	13	18,1%
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		72	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.19 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan pada LPP RRI Pekanbaru bahwa yang menyatakan baik sebanyak 32 orang dengan persentase sebesar 44,4%, selanjutnya yang menyatakan sangat baik sebanyak 27 orang dengan persentase 37,5%, kemudian yang menyatakan cukup sebanyak 13 orang dengan persentase 18,1%. Namun ada beberapa responden yang menyatakan cukup dikarenakan responden merasa tidak semua jenis pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat. Ada jenis pekerjaan yang membutuhkan waktu lebih pengerjaannya. Hal ini dikarenakan faktor kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tentulah berbeda=beda.

Hal ini menunjukkan secara keseluruhan bahwa tentang kecepatan menyelesaikan pekerjaan berada pada kategori baik. Responden merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat diluar batas waktu yang diberikan. Hal ini tak lepas dari kompetensi yang dimiliki karyawan tersebut. Dengan kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya yang dipunya dapat membuatnya mengerjakan segala sesuatu pekerjaan dengan mudah, cepat, dan benar. Responden menganggap kita harus sering mengasah kemampuan pada bidang pekerjaan yang kita kerjakan. Karena tidak ada yang instan

5.4.2. Kualitas Kerja

Menurut Marcana dalam Rao (2013:11) menyebutkan bahwa kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien. Kualitas pekerjaan adalah mutu dari seorang karyawan dalam hal melaksanakan tugas-tugasnya meliputi

ketepatan, kesesuaian, kerapian dan kelengkapan. Dalam ketepatan yaitu ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, sinkornnya hasil dengan tujuan yang sudah ditentukan dan lain sebagainya.

5.4.2.1. Bekerja Sesuai Standar Perusahaan

Setiap karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan perusahaan tidak ingin karyawan bekerja melenceng dari jalur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Karena setiap perusahaan memiliki tujuan dan diharapkan karyawan dapat membantu perusahaan mewujudkan tujuannya.

Padahal setelah karyawan bekerja dan masuk ke dalam perusahaan karyawan harus bisa beradaptasi dengan segala keadaan yang terjadi untuk tetap bekerja sesuai dengan standar perusahaan. Dalam mengerjakan segala sesuatu tugas karyawan harus bekerja sesuai dengan standar perusahaan. Apabila melakukan setiap tugas dengan standar perusahaan, maka tidak akan ada yang perlu ditakutkan atau khawatirkan. Sehingga karyawan akan fokus kepada menunjukkan kinerjanya sebaik mungkin. Terlebih LPP RRI Pekanbaru bekerja pada bidang pemberi layanan informasi. Perusahaan harus mampu memberikan informasi yang sebenar-benarnya tanpa melebihkan dan mengurangkannya. Adapun jawaban responden bekerja sesuai standar perusahaan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 20 Bekerja Berdasarkan Standar Kerja (SOP) Yang Dibuat Oleh Perusahaan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Baik	32	44,4%
2	Baik	35	48,7%
3	Cukup	5	6,9%
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		72	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.20 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Bekerja sesuai Standar perusahaan pada LPP RRI Pekanbaru bahwa yang menyatakan baik sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 48,7%, selanjutnya yang menyatakan sangat baik sebanyak 32 orang dengan persentase 44,4%, kemudian yang menyatakan cukup sebanyak 5 orang dengan persentase 6,9%. Hal ini dapat diketahui bahwa responden menyatakan telah menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar kerja (SOP) yang telah ditetapkan perusahaan

Berdasarkan pernyataan responden diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan telah mematuhi standar kerja (SOP) yang telah ditetapkan LPP RRI Pekanbaru. Standar kerja memiliki peran yang sangat penting, karena SOP dapat dijadikan sebuah pedoman untuk mengantisipasi berbagai situasi yang mungkin terjadi ketika perusahaan sedang dijalankan. Adanya Standar SOP perusahaan sangat penting untuk mencapai keuntungan secara maksimal dengan pekerjaan yang lebih efektif dan efisien dan karyawan yang memiliki kinerja yang baik adalah karyawan yang mampu mencapai persyaratan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

5.4.2.2. Bertanggung Jawab Atas Pekerjaan

Sikap tanggung jawab merupakan nilai moral penting akan kehidupan masyarakat yang juga perlu ditanamkan pada diri seorang karyawan didalam bekerja. Tanggung jawab adalah sikap yang wajib dimiliki oleh seseorang dalam bekerja. Tanggung jawab karyawan kewajibannya menerima serta mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Bukan sekedar itu saja tetapi sampai kepada hasil akhir bagaimana pekerjaan itu nanti, apabila dikemudian hari terjadi masalah maka itu menjadi tanggung jawab karyawan untuk memperbaiki menjadi sesuai yang ditentukan. Tanggung jawab tidak hanya sekedar pekerjaan tetapi bagaimana sikap dan tindakannya selama berada di kantor. Adapun jawaban responden mengenai bertanggung jawab atas pekerjaan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 21 Bertanggung Jawab Atas Pekerjaan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Baik	40	55,6%
2	Baik	25	34,7%
3	Cukup	7	9,7%
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		72	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.21 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai bertanggung jawab atas pekerjaan pada LPP RRI Pekanbaru bahwa yang menyatakan

sangat baik sebanyak 40 orang dengan persentase sebesar 55,6%, selanjutnya yang menyatakan baik sebanyak 25 orang dengan persentase 34,7%, kemudian yang menyatakan cukup sebanyak 7 orang dengan persentase 9,7%. Namun ada beberapa responden yang menyatakan cukup dikarenakan responden merasa hanya cukup tanggung jawab sekedar apa yang menjadi tugas dan pekerjaannya saja. Walau dengan ikut terlibat urusan perusahaan juga menjadi tanggung jawab sebenarnya. Tetapi responden merasa tidak ingin terlalu jauh Responden hanya fokus kepada dirinya saja. Karena baginya hanya cukup bekerja dan mendapatkan gaji saja, diluar hal itu karyawan tidak ingin tahu dan terlibat.

Hal ini menunjukkan secara keseluruhan bahwa tentang bertanggung jawab atas pekerjaan berada pada kategori sangat baik. Responden merasa sudah berusaha untuk bertanggung jawab bahkan lebih terhadap pekerjaannya. Begitu juga dengan tugas yang dikerjakan mereka lakukan dengan sungguh dan benar-benar, sehingga apabila terjadi kesalahan mereka siap bertanggung jawab dan menerima resiko serta sanksi yang akan diterima. Tidak hanya itu namun tapi diwujudkan dengan sikap dan tindakan. Seperti masuk kerja sebelum jam masuk, mematuhi apa yang menjadi peraturan, bersikap jujur terhadap setiap hal serta menjalin hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja maupun atasan.

5.4.2.3. Ketelitian Dalam Penyelesaian Pekerjaan

Ketelitian adalah kecermatan atau keseksamaan seseorang dalam melakukan sesuatu. Dalam bekerja atau melakukan sesuatu tentu kita harus teliti dan hati-hati

agar hasil yang kita dapatkan sesuai dengan yang kita harapkan. Begitu juga sebaliknya apabila kita kurang teliti, terburu-buru dan tergesa-gesa dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut maka tidak menutup kemungkinan bahwa hasil yang kita dapatkan nanti tidak bagus dan kurang maksimal dari yang diharapkan. Adapun jawaban responden mengenai ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 12 Ketelitian Dalam Penyelesaian Pekerjaan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Baik	37	51,4%
2	Baik	29	40,3%
3	Cukup	6	8,3%
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		72	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.22 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan pada LPP RRI Pekanbaru bahwa yang menyatakan sangat baik sebanyak 37 orang dengan persentase sebesar 51,4%, selanjutnya yang menyatakan baik sebanyak 29 orang dengan persentase 40,3%, kemudian yang menyatakan cukup sebanyak 6 orang dengan persentase 8,3%. Namun ada beberapa responden yang menyatakan cukup dikarenakan responden merasa tidak perlu terlalu teliti dalam mengerjakan pekerjaan. Karena dengan mencoba memeriksa berulang kembali akan memakan waktu. Cukup disaat

mengerjakan kita benar-benar berkonsentrasi agar fokus kepada mengerjakan pekerjaan itu saja.

Hal ini menunjukkan secara keseluruhan bahwa tentang ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan berada pada kategori sangat baik. Responden sudah mengerjakan pekerjaan dengan sangat teliti. Yaitu memeriksa berulang kembali agar memastikan tidak ada kesalahan dalam pengerjaannya. Karena dengan teliti mengerjakan pekerjaan akan membuat kita merasa nyaman, tidak ada yang perlu kita cemaskan. Dengan teliti kita akan dianggap mempunyai integritas dan profesionalitas dimata rekan kerja dan atasan.

5.4.3. Ketepatan Waktu

Baridwan (1997:5) mengatakan tepat waktu diartikan bahwa informasi harus disampaikan sedini mungkin agar dapat digunakan sebagai dasar di pengambilan keputusan-keputusan dan untuk menghindari tertundanya pengambilan keputusan tersebut. Didalam bekerja ketepatan waktu sangatlah penting. Ketepatan waktu menyelesaikan tugas pekerjaan merupakan tanggung jawab dari seorang karyawan terhadap perusahaan. Maka dari itu sebelum memulai mengerjakan tugas yang diberikan maka pahami dulu seperti apa tugas yang diberikan agar kita bisa mengatur bagaimana langkah-langkah untuk menyelesaikannya. Dengan begitu maka pekerjaan tersebut akan selesai tepat waktu bahkan lebih cepat selesai dari waktu yang ditentukan.

5.4.3.1. Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu yang Ditetapkan

Perusahaan

Bekerja tentulah tidak mudah, namun juga tidak menyulitkan juga andai dikerjakan dengan sepenuh hati dan niat. Terbukti terkadang masih sering terjadi dan dijumpai karyawan yang masih kesulitan dan menghadapi kendala dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini tentu akan membuat karyawan merasa malas dan menunda-nunda pekerjaan. Tentu hal ini tidak baik, karena sewaktu-waktu bakal menjadi masalah apabila pekerjaan yang kita kerjakan dibutuhkan cepat selesai. Kebiasaan seperti ini akan berdampak buruk pada kualitas kerja seorang karyawan karena dinilai tidak profesional dan tidak mempunyai integritas oleh atasan. Seharusnya setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus segera diselesaikan cepat dan tepat waktu, agar membuat kita disiplin dalam bekerja. Jangan beranggapan pekerjaan yang mudah nanti saja waktu penyelesaiannya di akhir-akhir justru ini salah karena tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan yang harus bekerja secara efisien dan efektif. Adapun jawaban responden mengenai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 13 Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Ditetapkan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Baik	35	48,6%
2	Baik	28	38,9%
3	Cukup	9	12,5%
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		72	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.23 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan pada LPP RRI Pekanbaru bahwa yang menyatakan sangat baik sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 48,6%, selanjutnya yang menyatakan baik sebanyak 28 orang dengan persentase 38,9%, kemudian yang menyatakan cukup sebanyak 9 orang dengan persentase 12,5%. Namun ada beberapa responden yang menyatakan cukup dikarenakan responden merasa waktu yang diberikan masih terlalu sedikit. Karena responden merasa perlu penambahan waktu lebih dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karena jenis setiap pekerjaan tentulah sistem pengerjaan dan tingkat kesulitannya berbeda-beda. Seperti bagian pada bidang teknologi dan media baru tentu membutuhkan waktu yang lebih dalam mengerjakan pekerjaannya dibandingkan bagian bidang program siaran.

Hal ini menunjukkan secara keseluruhan bahwa tentang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan berada pada kategori sangat baik. Responden sudah berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan

waktu yang ditentukan oleh perusahaan. bahkan responden menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari batas waktu yang diberikan oleh perusahaan. Responden beranggapan dalam menyelesaikan pekerjaan harus lah sesegara mungkin, jangan ditunda-tunda. Apabila pekerjaan cepat selesai. Maka kita akan tenang dan mempunyai waktu lebih untuk mengerjakan pekerjaan selanjutnya. Dengan begitu akan lebih banyak pekerjaan yang diselesaikan. Hal ini mencerminkan bekerja dengan efisien dan efektif. Yang sangat diharapkan oleh perusahaan. Serta tak lepas dari faktor kemampuan dan pengetahuan responden dalam mengerjakannya menjadi kunci dari penyelesaian tepat waktu pengerjannya. .

5.4.3.2. Segera Melaksanakan Pekerjaan yang Diberikan Perusahaan

Perusahaan sangat mengharapkan kepada karyawan agar dapat langsung mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Jangan menunda-nunda atau mengulur-mengulur pengerjaannya. Dengan sesegera mungkin melaksanakan pekerjaan yang diberikan tersebut akan membuat kita menjadi punya waktu banyak untuk pengerjaannya. Terlebih apabila ternyata tugas itu sulit atau ada kesalahan kita masih punya waktu untuk memperbaiki nya. Dengan mengerjakan di awal waktu tentu pasti akan cepat siap dan mempunyai waktu yang lebih. Dengan begitu kita akan bisa mengerjakan tugas selanjutnya. Tentu akan lebih banyak kerja yang kita selesaikan dan akan berdampak bagus kepada kinerja kita dimata pimpinan dan perusahaa. Dengan sesegera mengerjakan pekerjaan tentu kita akan dianggap pekerja yang profesional dan mempunyai integritas tinggi. Adapun jawaban responden mengenai

segera melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 14 Segera Melaksanakan Pekerjaan Yang Diberikan Perusahaan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Baik	38	52,7%
2	Baik	22	30,6%
3	Cukup	12	16,7%
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		72	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.24 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai segera melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan pada LPP RRI Pekanbaru bahwa yang menyatakan sangat baik sebanyak 38 orang dengan persentase sebesar 52,7%, selanjutnya yang menyatakan baik sebanyak 22 orang dengan persentase 30,6%, kemudian yang menyatakan cukup sebanyak 12 orang dengan persentase 16,7%. Namun ada beberapa responden yang menyatakan cukup dikarenakan responden merasa perlu waktu dahulu untuk memahami dan mempelajari pekerjaan yang diberikan kepadanya. Apabila sudah memahami baru karyawan memulai mengerjakannya. Tentu hal seperti itu akan memakan waktu dan tidak efisien. Karyawan pun merasa lebih suka mengerjakan pekerjaan di waktu yang deadline. Dengan alasan fikiran lebih semangat dan fikiran lebih terbuka. Karena yang terpenting adalah pekerjaan itu selesai.

Hal ini menunjukkan secara keseluruhan bahwa tentang segera melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan berada pada kategori sangat baik. Responden dalam setiap pekerjaan yang diberikan akan selalu berusaha untuk langsung mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut. Karena responden menganggap hal tersebut sudah menjadi kewajiban dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Dengan langsung mengerjakan pekerjaan tersebut kita akan menjadi tahu apakah pekerjaan tersebut susah maupun mudah. Sehingga kita menjadi tau bagaimana cara menyelesaikannya. Mengerjakan pekerjaan di awal waktu membuat kita mempunyai waktu lebih untuk mengerjakannya sebaik mungkin dan sesuai dengan hasil yang kita harapkan. Langsung mengerjakan pekerjaan yang diberikan maka kita pun akan dianggap karyawan yang profesional dan berintegritas.

5.5. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan

**Tabel 5. 15 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan
Pada LPP RRI Pekanbaru**

Variabel	Indikator	Skor Jawaban					Total Skor
		5	4	3	2	1	
Kinerja Karyawan (Y)	1. Hasil Kerja Sesuai Dengan Standar Yang Ditetapkan	30	35	7	-	-	
	Bobot Nilai	150	140	21	-	-	311
	2. Mampu Menyelesaikan Semua Tugas Yang Diberikan	31	31	10	-	-	
	Bobot Nilai	155	124	30	-	-	309
	3. Kecepatan Dalam	27	32	13	-	-	

Variabel	Indikator	Skor Jawaban					Total Skor
		5	4	3	2	1	
	Menyelesaikan Pekerjaan						
	Bobot Nilai	135	128	39	-	-	302
	4. Bekerja Sesuai Standar Perusahaan	32	35	5	-	-	
	Bobot Nilai	160	140	15	-	-	315
	5. Bertanggung Jawab Atas Pekerjaan	40	25	7	-	-	
	Bobot Nilai	200	100	21	-	-	321
	6. Ketelitian Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	37	29	6	-	-	
	Bobot Nilai	185	116	18	-	-	319
	7. Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Ditetapkan Perusahaan	35	28	9	-	-	
	Bobot Nilai	175	112	27	-	-	314
	8. Segera Melaksanakan Pekerjaan Yang Diberikan Perusahaan	38	22	12	-	-	
	Bobot Nilai	190	88	36	-	-	314
	Total Bobot Skor	-	-	-	-	-	2502

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.25 diatas dapat dilihat menunjukkan bahwa tentang rekapitulasi Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Pekanbaru terdapat penilaian skor tertinggi dan terendah. Penilaian item tertinggi yaitu Bertanggung Jawab Atas Pekerjaan dengan nilai 321, maksudnya adalah seluruh karyawan LPP RRI Pekanbaru secara keseluruhan bahwa dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan

kepadanya. Karyawan selalu berusaha sebaik mungkin dalam mengerjakan maupun menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Apabila terjadi kesalahan mereka siap bertanggung jawab dan menerima resiko serta sanksi yang akan diterima. Tidak hanya itu namun tapi diwujudkan dengan sikap dan tindakan. Seperti masuk kerja sebelum jam masuk, mematuhi apa yang menjadi peraturan, bersikap jujur terhadap setiap hal serta menjalin hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja maupun atasan. Terlebih perusahaan ini adalah lembaga yang dimiliki oleh pemerintah, sehingga setiap detail pekerjaan harus dilakukan sebaik mungkin karena akan sangat diperhatikan sekali.

Sementara itu penilaian item terendah yaitu Kecepatan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan dengan nilai 302. Penyebabnya contoh pada bagian bidang program siaran, tugasnya ialah mengatur dan menyiarkan berita maupun acara. Banyak pihak yang terkait didalamnya. Mereka inilah yang mempunyai tingkat pengerjaan cukup banyak dan sulit. Sehingga ada terdapatnya beberapa karyawan merasa masih belum bisa bekerja secara efisien dan efektif. Dikarenakan karyawan masih terpaku dengan cara bekerja yang lama, dimana membutuhkan waktu cukup lama untuk mengerjakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya. Faktor lainnya juga kurangnya kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Kurangnya kesempatan mendapatkan diklat yang mana diklat tersebut dapat membantu karyawan dalam bekerja untuk meningkatkan hasil dari kinerja para karyawan.

LPP RRI Pekanbaru dapat menyelesaikan hal ini dengan lebih memperbesar kuota diklat dan mempermudah persyaratannya agar lebih banyak karyawan yang mendapatkan kesempatan diklat. Dengan begitu apa yang menjadi kendala karyawan dalam bekerja bisa teratasi. Atau dengan cara lain mengadakan satu hari khusus di tiap bulannya dimana semua karyawan dikumpulkan untuk sharing/coaching mengenai pekerjaan yang dikerjakannya. Tentu dengan begitu apa yang menjadi masalah cepat diketahui dan teratasi serta memperbaiki kinerja karyawan dan juga perusahaan. Dapat dilihat jumlah total skor sebesar **2502** . Berikut dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Maksimal} \Rightarrow 8 \times 5 \times 72 = 2880$$

$$\text{Nilai Minimal} \Rightarrow 8 \times 1 \times 72 = 576$$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{2880 - 576}{5} = \frac{2304}{5} = 460$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi Kinerja Karyawan pada LPP RRI Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 2420 - 2880$$

$$\text{Baik} = 1959 - 2419$$

$$\text{Cukup} = 1498 - 1958$$

$$\text{Tidak Baik} = 1037 - 1497$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 576 - 1036$$

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat bahwa Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Pekanbaru kriteria penilaian berada dalam pada kategori sangat baik dengan nilai **2813** yang berada diantara range **2420– 2880**. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan karyawan merasa mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan pada empat bidang bagian tersebut sudah baik.

5.6. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Pekanbaru

5.6.1. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji Regresi sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan antara hubungan variabel dependen dan variabel independen. Pada model regresi sederhana ini, variabel independen menerangkan variabel dependen. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan variabel bersifat linear. Dimana perubahan pada variabel independen (X) diikuti oleh perubahan pada variabel depende (Y) secara tetap. Sementara pada hubungan non linear, perubahan variabel independen (X) tidak diikuti dengan perubahan variabel dependen (Y) secara proporsional, seperti pada model kuadrat, perubahan variabel independen (X) diikuti oleh kuadrat dari variabel independen (X). Hubungan demikian tidak bersifat linear. Adapun tujuan dari digunakannya uji regresi linear sederhana ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh antara Budaya Organisasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun berikut ini adalah hasil dari analisa regresi linear sederhana :

Tabel 5. 16 Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,285	2,108		3,456	,001
	Budaya Organisasi (X)	,704	,054	,843	13,100	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.26 diatas dapat dilihat menunjukkan tentang hasil uji regresi linear sederhana bahwa nilai konstanta sebesar 7,285 artinya bahwa jika tidak ada Budaya Organisasi (X) maka nilai konsisten Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 7,285

Koefisien regresi Variabel Budaya Organisasi (X) sebesar 0,704 artinya nilai ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% Budaya Organisasi (X), maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,704 satuan.

Karena nilai koefisien regresi bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dapat dilihat juga bahwa nilai t-hitung Budaya Organisasi (X) sebesar 13,100 artinya lebih besar dari > t-tabel 1,997. Dengan nilai signifikansi Budaya Organisasi (X) sebesar 0,000 artinya lebih kecil dari < probabilitas 0,005. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang berarti bahwa “Ada Pengaruh Signifikan Budaya Organisasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)”.

5.6.2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya persentase pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen dapat diketahui Dari besarnya koefisien determinasi (R^2) . nilai koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut ini :

Tabel 5. 17 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,843 ^a	,710	,706	1,55455
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X)				

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.27 diatas dapat dilihat menunjukkan tentang hasil uji koefisien determinasi adalah Nilai R sebesar 0,843 yaitu menjelaskan bahwa besarnya nilai korelasi hubungan antara dua variabel yaitu variabel Budaya Organisasi (X) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,843 atau 84,3%

Nilai R Square sebesar 0,710, maka dapat diketahui bahwa Kinerja Karyawan (Y) “**SANGAT KUAT**” dipengaruhi oleh Budaya Organisasi (X) dalam penelitian

ini sebesar 71%. Sisanya 29% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

5.6.3. Uji T

Uji T dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel Budaya Organisasi (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pada dasarnya uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi dependen. Dasar kinerja pegawai dengan menggunakan angka probabilitas signifikan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS selengkapnya dapat dilihat sebagai berikut ini

Tabel 5. 18 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,285	2,108		3,456	,001
	Budaya Organisasi (X)	,704	,054	,843	13,100	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.28 diatas dapat dilihat menunjukkan tentang hasil uji t bahwa untuk variabel Budaya Organisasi (X), t-hitung adalah sebesar $13,100 > t\text{-tabel } 1,997$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,005$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

variabel Budaya Organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap meningkatkan Kinerja Karyawan (Y). Adapun nilai T-tabel didapati dari rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} T\text{-tabel} &= t (\alpha / 2 ; n - k - 1) \\ &= t (0,05 / 2 ; 72 - 1 - 1) \\ &= t (0,025 ; 70) \\ &= t 1.997 \end{aligned}$$

Keterangan: n = jumlah sampel
 k = jumlah variabel bebas (X)
 α = 0,05

Apabila $T_{hitung} > T^{tabel}$, maka variabel bebas dapat menerangkan bahwa benar terdapat pengaruh antara variabel yang diteliti. Begitu juga sebaliknya apabila $T_{hitung} < T^{tabel}$, maka variabel bebas dapat menerangkan tidak terdapat pengaruh antara variabel yang diteliti.

5.7. Pembahasan Hasil Penelitian

Pada Penelitian ini adapun yang menjadi sampel ataupun responden adalah karyawan LPP RRI Pekanbaru ini adalah karyawan dalam bidang tata usaha yang berjumlah 17 orang, kemudian karyawan bidang program siaran berjumlah 22 orang, selanjutnya bidang teknologi dan media baru berjumlah 14 orang, bidang pemberitaan berjumlah 12 orang, dan bidang layanan dan pengembangan usaha berjumlah 7 orang. Adapun jumlah keseluruhan karyawan yang menjadi sampel sebanyak 72 orang responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Pekanbaru. Artinya apabila dukungan terhadap budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja karyawan pada LPP RRI Pekanbaru juga akan mengalami peningkatan.

Adanya pengaruh dari budaya organisasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan LPP RRI Pekanbaru menunjukkan terdapatnya perilaku dan persepsi yang konsisten dalam diri setiap karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Nilai budaya organisasi yang ada pada LPP RRI Pekanbaru telah disosialisasikan dan senantiasa diulang dengan baik yang pada akhirnya tercermin dalam perilaku setiap karyawannya.

Dari hasil rekapitulasi Budaya Organisasi Pada LPP RRI Pekanbaru terdapat penilaian skor tertinggi dan terendah. Penilaian item tertinggi yaitu Melaksanakan Program Siaran Yang Mendorong Kreativitas masyarakat dengan nilai 324, maksudnya adalah LPP RRI Pekanbaru sudah melakukan program siaran yang mengedukasi masyarakat untuk melakukan hal-hal bersifat kreativitas. Seperti contoh dengan keadaan pandemi sekarang yang mana pemerintah meniadakan kegiatan belajar mengajar di seluruh tingkat sekolah maupun universitas. Nah LPP RRI melakukan terobosan menghadirkan program siaran khusus yang bertajuk belajar di RRI. Yang mana ini menghadirkan narasumber para guru sekolah untuk mengajar melalui radio dan siaran streaming serta melayani tanya jawab secara interaktif. Belajar melalui radio adalah cara efektif dan lebih interaktif dibandingkan belajar secara daring karena lebih radio yang auditif dapat menghidupkan theater of mind

anak-anak sekolah, terlebih program ini juga menampilkan jeda satu hingga dua lagu yang sesuai dengan musik segmennya. Tujuannya adanya program siaran ini adalah untuk tetap menjalin hubungan emosional guru dan murid tetap mesra dalam situasi belajar dari rumah.

Sementara itu penilaian item terendah yaitu Karyawan Mengerjakan Tugas Dengan Efektif dan Efisien dengan nilai 287. Penyebabnya adalah seperti pada bidang Tata Usaha, harusnya LPP RRI pusat berkunjung ke LPP RRI Pekanbaru untuk meninjau melihat lokasi apa yang menjadi kendala dan kekurangan perusahaan dalam bekerja. Pada bagian program siaran belum tersedia nya music director profesional dalam menganalisa selera para pendengar RRI, kurangnya SDM berkualitas. Pada bagian teknologi dan media baru, keterbatasannya anggaran perusahaan dalam membeli alat-alat untuk memodernisasi mengikuti kecanggihhan teknologi saat ini demi memperbagus penyiaran. Pada bagian pemberitaan, kurangnya SDM yang berkompeten dan berkualitas dalam mencari berita. Pada bagian Layanan dan pengembangan usaha koneksi jaringan internet masih belum stabil dan terbatasnya bandwidth mengakibatkan lambatnya loading ke server Pusat Data dan Informasi

Dari hasil rekapitulasi Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Pekanbaru terdapat penilaian skor tertinggi dan terendah. Penilaian item tertinggi yaitu Bertanggung Jawab Atas Pekerjaan dengan nilai 321, maksudnya adalah seluruh karyawan LPP RRI Pekanbaru secara keseluruhan bahwa dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Karyawan selalu berusaha sebaik mungkin dalam

mengerjakan maupun menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Apabila terjadi kesalahan mereka siap bertanggung jawab dan menerima resiko serta sanksi yang akan diterima. Tidak hanya itu namun tapi diwujudkan dengan sikap dan tindakan. Seperti masuk kerja sebelum jam masuk, mematuhi apa yang menjadi peraturan, bersikap jujur terhadap setiap hal serta menjalin hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja maupun atasan. Terlebih perusahaan ini adalah lembaga yang dimiliki oleh pemerintah, sehingga setiap detail pekerjaan harus dilakukan sebaik mungkin karena akan sangat diperhatikan sekali.

Sementara itu penilaian item terendah yaitu Kecepatan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan dengan nilai 302. Penyebabnya contoh pada bagian bidang program siaran, tugasnya ialah mengatur dan menyiarkan berita maupun acara. Banyak pihak yang terkait didalamnya. Mereka inilah yang mempunyai tingkat pengerjaan cukup banyak dan sulit. Sehingga ada terdapatnya beberapa karyawan merasa masih belum bisa bekerja secara efisien dan efektif. Dikarenakan karyawan masih terpacu dengan cara bekerja yang lama, dimana membutuhkan waktu cukup lama untuk mengerjakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya. Faktor lainnya juga kurangnya kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Kurangnya kesempatan mendapatkan diklat yang mana diklat tersebut dapat membantu karyawan dalam bekerja untuk meningkatkan hasil dari kinerja para karyawan.

Dengan adanya hasil penelitian ini dimana budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Pekanbaru. Hasil penelitian ini

sesuai dengan hasil penelitian dari Muharmmah (2014) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RRI Banda Aceh.

Kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan kompetensi yang ada dalam diri dalam melaksanakan tugasnya dikantor, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi dimana karyawan tersebut bekerja. Budaya organisasi yang kondusif dan mendukung kinerja karyawan dapat memberikan dukungan terhadap efektivitas kerja karyawan yang dilakukan oleh seorang karyawan. Seperti adanya suasana yang demokratis dan saling menghargai prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Melalui budaya organisasi juga akan mendorong timbulnya komitmen untuk kepentingan individu anggota organisasi dan motivasi bagi individu untuk mengembangkan organisasi. Sehingga budaya organisasi akan memberikan kontribusi yang positif terhadap prestasi kerja karyawan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan jika pemimpin organisasi atau perusahaan menginginkan tercapainya suatu tingkat kinerja dan produktivitas yang diharapkan adalah dengan mengembangkan dan menerapkan budaya organisasi yang tepat.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan kajian yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat di simpulkan menjadi beberapa hal sebagai berikut :

1. Secara Parsial Budaya organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Pekanbaru. Pengaruh Positif menunjukkan adanya hubungan dua arah dengan budaya organisasi yang semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Dari hasil tanggapan responden tentang budaya organisasi pada indikator karyawan mengerjakan tugas dengan Efektif dan Efisien ada beberapa responden yang kurang setuju. Penyebabnya adalah masih terdapat beberapa karyawan yang menunda-nunda pengerjaan pekerjaan yang diberikan kepadanya sehingga berdampak keterlambatan. Sementara pekerjaan tersebut tidak hanya berhenti di karyawan itu saja namun on progress ke bagian lain. Selain itu faktor kurangnya sdm yang dimiliki oleh perusahaan.
3. Sedangkan kinerja karyawan didapatkan pada item pertanyaan Kecepatan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan. Penyebabnya ada beberapa karyawan merasa masih belum bisa bekerja secara cepat. Dikarenakan karyawan masih terpaku dengan cara bekerja yang lama, dimana membutuhkan waktu cukup lama untuk mengerjakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Kurangnya kesempatan mendapatkan kesesuaian diklat yang mana diklat tersebut dapat membantu karyawan dalam bekerja untuk meningkatkan hasil dari kinerja para karyawan.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis data penelitian pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Pekanbaru, Peneliti menyampaikan beberapa saran yaitu :

1. Dari aspek budaya organisasi, perusahaan harus berusaha lebih lagi dalam mensosialisasikan apa yang menjadi nilai-nilai budaya yang ada. Sehingga karyawan merasa bangga dan menjiwai dalam bekerja, serta dapat mengaplikasikan nilai-nilai budaya tersebut dimana pun mereka berada.
2. Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Pekanbaru dapat mejadi perusahaan yang selalu memperhatikan kinerja karyawannya sehingga dapat mencapai target-target yang sudah ditetapkan perusahaan.
3. Perusahaan hendaknya lebih memberikan perhatian terhadap kesesuaian pemberian pelatihan terhadap karyawan. Sehingga pelatihan yang dilakukan tepat sasaran dan dapat mendorong kinerja karyawan yang membutuhkan pelatihan. Tentu dengan pemberian pelatihan yang tepat akan mendorong kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditia Saputra. 2018. Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Radio Republik Indonesia (RRI) Pekanbaru. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau
- Alex, S Nitisemitro. (2008). *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu, S.P, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Atosokhi, A. (2014) Integritas Personal dan Kepemimpinan Etis, *Humaniora*,5(2), 950-959.
- Baridwan, Zaki. 1997. *Intermediate Accounting*. Edisi Tujuh, Cetakan Pertama Yogyakarta:BPFE.
- Hendry Simamora. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- <http://www.sinarharapan.co.id/ekonomi/mandiri/2002/02/2/man01.html>
- Indrastuti, Sri. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia Stratejik*. Pekanbaru : UR Pres.
- Iswardono S, Permono. (2000). Analisis Efisiensi Industri Perbankan di Indonesia (Studi kasus Bank-Bank Devisa di Indonesia), *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.

- Kinici, A., Kreitner, R. (2005). *Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Kreitner, Robert, dan Angelo Knicki, 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Prijaksono, Aribowo dan Sembel, Roy. *Kepemimpinan yang Melayani*.
- Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya : Bandung
- Manullang, (2004). *Manajemen Personalia*, Edisi 3, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Mulyana, *Penilaian Prestasi Kerja: Teori dan Praktek*, Pusat Lembaga PPM dan Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta Pusat.
- Murhammad, 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai RRI Banda Aceh*. Skripsi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Syiah Kuala Darussalam Banda Aceh
- Umarudin Azis, 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RRI Yogyakarta*. Skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Pabundu Tika. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Rachmawati, Y. 2010. *Strategi Pengembangan Kreativitas Pada Anak*. Jakarta: Kencana
- Rao, TV. 2013. *Performance Appraisal: Theory and Practice*, Diterjemahkan oleh Ny. L

- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Russel, Roberta S. dan Bernard W.Taylor.2000. *Operation Management*. New Jersey: Prentice-Hall,Inc
- Setyarini, Putri. (2017) . *pengaruh Kepribadian Terhadap Kerjasama Tim Melalui Komitmen Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Tabungan Negara Syariah Semarang)*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
- Siswanto. 2007. *Kesehatan Mental, konsep Cakupan dan Pengembangannya*. Yogyakarta:Penerbit. CV. Andi Offset.
- Sondang P. Siagian 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara : Jakarta
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi Offset
- Soekaidjo Notoatmodjo.2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Penerbit: Raja Grafindo Persada
- Yosi Herfina, 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Riau dan Kepri Area Pekanbaru*. Skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau, Pekanbaru