

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, BEBAN, DISIPLIN KERJA, KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN RRI SURABAYA

Nur Tsalasah Rohmatin
titiniacs@gmail.com
Suhermin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to examine the effect of organizational culture, work burden, work discipline and employee commitment on the employees' performance at the Public Broadcasting Institution Radio Republic Indonesia Surabaya. The research was explanatory research used quantitative. The research population used employees with 35 people. The sample collection technique used complete enumeration. Furthermore, the research data used primary data and was collected through questionnaires distributed. The research data analysis used multiple linear regression with the SPSS program 25 version. The research result concluded that the classic assumption test through normality, multicollinearity test and heteroscedasticity test showed that all the variables use had already fulfilled the determining criteria. Meanwhile, the model feasibility test with F test and coefficient determination stated with the regressions model of this research used feasible research. The hypothesis test showed organizational culture, work burden, work discipline, and employees' performance at the Public Broadcasting Institution Radio Republic Indonesia Surabaya.

Keywords: *organizational culture, work burden, work discipline, employees' performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Surabaya. Jenis penelitian ini explanatory research dengan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel adalah complete enumeration. Menggunakan data primer dan dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan, uji asumsi klasik melalui uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi syarat yang ditentukan. Sedangkan uji kelayakan model menggunakan uji F dan koefisien determinasi menyatakan model regresi pada penelitian layak digunakan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Karyawan secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Surabaya.

Kata kunci : budaya organisasi, beban kerja, disiplin kerja, komitmen karyawan, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Untuk menjaga eksistensinya maka setiap organisasi baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintahan sangat membutuhkan sebuah manajemen yang baik dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang ada pada perusahaan. Pengelolaan SDM yang baik akan berdampak pada kemajuan organisasi, apabila suatu organisasi pada perusahaan memiliki kualitas SDM yang baik nantinya akan membawa perusahaan tersebut kepada tujuan utama, dimana SDM merupakan aset penting bagi perusahaan, karena tolok ukur keberhasilan perusahaan diperoleh dari pengelolaan SDM yang berkualitas. Dengan adanya SDM yang berkualitas dapat menunjukkan jika perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Karena setiap perusahaan akan selalu mengalami naik turunnya kinerja karyawan, beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dimiliki oleh SDM meliputi budaya organisasi, beban kerja, disiplin kerja serta komitmen karyawan.

Kinerja Karyawan sangatlah penting dalam keberlangsungan hidup perusahaan, sebabnya apabila kinerja karyawan tidak sesuai dengan harapan perusahaan maka akan menurunnya kualitas mutu pada perusahaan, oleh sebabnya perusahaan akan lebih ketat dan selektif pada proses perekrutan karyawan. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Radio merupakan salah satu media informasi yang sudah cukup lama diminati oleh kalangan dewasa bahkan anak muda, informasi yang disajikan meliputi informasi berita hingga hiburan. Melihat perkembangan zaman yang semakin cepat maka terdapat adanya tuntutan agar tetap dapat eksis dan diminati, oleh sebabnya stasiun radio harus bekerja keras untuk merebut perhatian pendengar melalui program-program siaran yang diputar, tak terkecuali radio yang ada di Indonesia. Radio Republik Indonesia (RRI) telah secara resmi didirikan pada tanggal 11 september 1945. RRI adalah lembaga penyiaran publik yang independent, netral dan mandiri serta berorientasi pada kepentingan masyarakat. Saat ini lembaga penyiaran publik RRI sudah memiliki kurang lebih 90 stasiun radio dan juga stasiun khusus penyiaran yang ditunjuk diluar negeri. Salah satu stasiun radio yang ada di Jawa Timur yakni terletak di Surabaya, yaitu lembaga penyiaran publik RRI yang bertempat di pusat kota Surabaya. Stasiun radio yang ada di Surabaya kali ini selain sudah memiliki 4 program akan tetapi hal tersebut tidak menurunkan eksistensi dari RRI bahkan RRI Surabaya mengudarakan channel 5 yang mengfokuskan pada penyiaran lagu-lagu yang diputar selama 24 jam nonstop. Oleh sebabnya lembaga penyiaran publik RRI Surabaya masih diminati oleh kalangan anak muda hingga orang dewasa karna dapat memposisikan untuk seluruh kalangan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah yang akan dibahas antara lain: 1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada lembaga penyiaran publik RRI Surabaya? 2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada lembaga penyiaran publik RRI Surabaya? 3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada lembaga penyiaran publik RRI Surabaya? 4. Apakah komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada lembaga penyiaran publik RRI Surabaya? Dalam penelitian ini tujuan yang hendak dicapai adalah untuk menguji, menganalisa dan mengetahui hasil rumusan masalah yang sudah diuraikan: 1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada lembaga penyiaran publik RRI Surabaya? 2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada lembaga penyiaran publik RRI Surabaya? 3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada lembaga penyiaran publik RRI Surabaya? 4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada lembaga penyiaran publik RRI Surabaya?.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Budaya organisasi

Menurut Darodjat (2015:6) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Beban kerja

Beban kerja menurut Meshkati dalam Hariyati (2011) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kepastian atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerja yang harus dihadapi.

Disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Bejo Siswanto (2010:291) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Komitmen karyawan

Menurut Robbins, *et al.*, (2016:78) menyatakan bahwa komitmen karyawan merupakan usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada keinginan untuk meninggalkan.

PENELITIAN TERDAHULU

Pertama, Jufrizen dan Rahmadhani (2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. Objek penelitian yaitu PT. PLN (Pesero). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 168 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif dengan metode statistik. Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kedua, Mandri, *et al.*, (2018). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komitmen, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Objek penelitian yaitu Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUTR). Populasi penelitian ini adalah 129 pegawai yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hilir. Berdasarkan hasil uji diketahui bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan, berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh poor tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ketiga, Andayani dan Tirtayasa (2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Keempat, Rohman dan Ichsan (2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini yaitu PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kelima, Arfani dan Luturlean (2018). Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian yaitu PT. Sucofindo Brach Bandung. Teknik analisis yang digunakan yaitu teknik probability sampling dengan jumlah responden sebanyak 35 karyawan di PT. Sucofindo Cabang Bandung. Hasil penelitian

ini menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keenam, Ahmad, *et al.*, (2019). Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian yaitu PT. FIF Group Manado. Teknik pengambilan sampel yaitu simple random sampling sebanyak 60 responden karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketujuh, Andriyani, *et al.*, (2020). Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Objek penelitian yakni PT. Aquavue Vision International. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 96 karyawan. Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedelapan, Prasetyo dan Marlina (2019). Penelitian ini berfungsi untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian yakni PT. Nihon Plast Indonesia. Teknik pengambilan menggunakan sampel 80 karyawan yang ada di PT. Nihon Plast Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

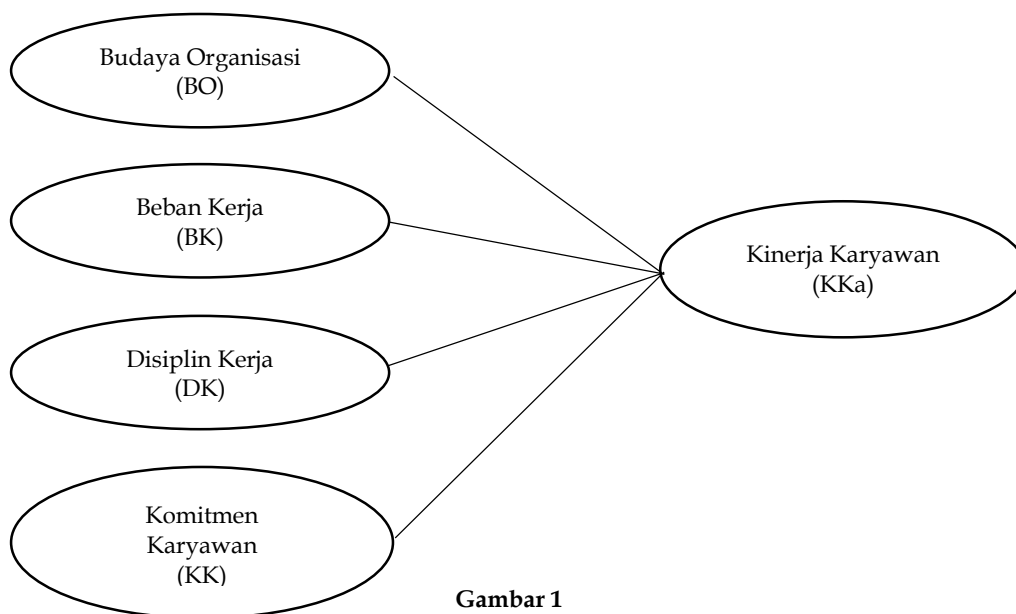
Kesembilan, Yulanda (2017). Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan. Objek penelitiannya adalah PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar. Teknik analisa data menggunakan metode deskriptif kualitatif dan metode deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi dan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesepuluh, Rondonuwu, *et al.*, (2017:361). Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, komunikasi, dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian yakni PT. Hasrat Abadi Manado. Hasil penelitian yang didapat melalui uji regresi linier berganda yaitu motivasi, dan komitmen karyawan memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesebelas, Tumigolung, *et al.*, (2019:4106). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian yakni PT. Bank Mandiri di Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen karyawan sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

RERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan uraian yang sudah ada maka dapat dilihat suatu kerangka pemikiran teoritis yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dalam penelitian ini terdapat faktor-faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan, faktor-faktor tersebut meliputi budaya organisasi, beban kerja, disiplin kerja, dan komitmen karyawan. Dengan meninjau lebih jauh terkait faktor-faktor tersebut, oleh karenanya peneliti dapat mengetahui seberapa jauh pengaruh yang ditimbulkan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, dapat dirumuskan menjadi kerangka konseptual dari peneliti sebagai berikut:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Budaya organisasi sangat dibutuhkan dalam perusahaan, sebab apabila budaya organisasi suatu perusahaan memiliki pengaruh yang baik maka tujuan perusahaan akan tercapai. Kreitner dan Kinicki (2005:79) budaya organisasi adalah salah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit atau kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Hasil penelitian Jufrizen dan Rahmadhani (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik RRI Surabaya

Beban kerja pada setiap individu dapat menghasilkan hasil kinerja sesuai beban kerja yang diterima, semkian banyaknya beban kerja yang diberikan, maka menjadi menurunnya kinerja. Dan juga apabila beban kerja yang diberikan sedikit maka kinerja karyawan tidak sesuai dengan target yang ditentukan. Menurut Koesomowidjojo (2017:21) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.. hasil penelitian Arfani dan Luturlean (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

H2 : Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik RRI Surabaya

Disiplin kerja merupakan faktor yang menunjang kualitas dari kinerja karyawan, sebab apabila disiplin diterapkan pada organisasi maka hasil dari pekerjaan akan mencapai pada tujuan perusahaan. Menurut Hasibaun (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasil dari Penelitian Andriyani *et al.*, (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik RRI Surabaya

Komitmen karyawan adalah tolok ukur kelayaitasan karyawan pada kinerja yang diemban pada perusahaan yang ditempati. Sehingga bila komitmen karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Menurut Robbins (2007:78) menyatakan bahwa komitmen karyawan merupakan usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam perusahaan

dan tidak ada keinginan untuk meninggalkan. Hasil dari penelitian Yulanda (2017) menyatakan bahwa komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. H4 : Komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik RRI Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi

Metodologi penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini merupakan metode penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2018:48) metode penelitian naratif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel bebas, baik satu atau lebih variabel (bebas) tanpa membentuk perbandingan atau menghubungkan menggunakan variabel lain. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel itu sendiri tanpa adanya dampak atau hubungan dengan variabel lain. Data yang telah berhasil dikumpulkan nantinya akan diolah menjadi analisis lebih lanjut dengan memakai landasan teori yang ada, sebagai akibatnya dapat merujuk pada objek yang akan diteliti.

Jenis Penelitian

Penelitian ini membahas perihal efek dari budaya organisasi, beban kerja, disiplin kerja, dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan Lembaga RRI Surabaya. Jenis penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif menggunakan pengujian hipotesis pada saat pembuatan suatu kesimpulan. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif bisa diartikan menjadi suatu metode penelitian yg didasarkan di filosofi positivisme, digunakan buat meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data memakai instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik/kuantitatif, bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Gambaran Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi artinya suatu daerah generalisasi yang terdiri asal objek-objek atau subjek-subjek yang mempunyai besaran serta karakteristik eksklusif yang dipengaruhi oleh peneliti buat dipelajari serta lalu dapat ditarik suatu konklusi. Populasi pada penelitian ini artinya karyawan permanen Lembaga RRI Surabaya yang berjumlah 125 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian asal jumlah dan sifat yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini merupakan teknik sampel acak sederhana. Sugiyono (2019:57) teknik simple random sampling adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Berdasarkan Margiono (2004:126) menyatakan bahwa teknik sampling acak sederhana adalah teknik untuk mendapatkan sampel yang langsung dilakukan pada unit sampling. Menurut Kerlinger (2006:188) simple random sampling adalah metode penarikan dari sebuah populasi atau semesta dengan cara tertentu sehingga setiap anggota populasi atau semesta tadi memiliki peluang yang sama untuk terpilih atau terambil.

Jenis Data

Dalam penelitian ini akan menggunakan jenis data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari pengamatan terhadap objek penelitian yang sedang diteliti. Menurut Sugiyono (2019:194) data primer adalah sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Sumber Data

Sumber data diperoleh dari karyawan Lembaga RRI Surabaya dengan menyebarkan kuesioner tentang pengaruh budaya organisasi, beban kerja, disiplin kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan yang telah dibuat oleh peneliti dan diberikan kepada karyawan Lembaga RRI Surabaya.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Dalam suatu penelitian variabel dibedakan menjadi dua, yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah budaya organisasi, beban kerja, disiplin kerja, dan komitmen karyawan. Sedangkan variabel terikat (dependen) menggunakan kinerja karyawan.

Uji Instrumen

Menurut Suryabarata (2008:52) instrumen tes adalah alat yang digunakan untuk mencatat dan menangkap secara kuantitatif keadaan dan aktivitas atribut-atribut psikologis. Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui validitas instrumen dalam pengumpulan data kinerja karyawan pada lembaga penyiaran publik RRI Surabaya.

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018:45) uji validitas digunakan untuk mengukur validitas kuesioner yang dibuat oleh peneliti. Kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan yang dibuat dalam kuesioner tersebut mampu menggambarkan sesuatu yang dapat diukur oleh kuesioner tersebut. Perhitungan dasar yang digunakan oleh Ghazali (2018:53) adalah: (a) Jika signifikan < (α) 0,05 maka variabel tersebut dapat dinyatakan valid. (b) Jika signifikan > (α) 0,05 maka variabel tersebut dapat dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016:354) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten jika pengukuran dilakukan dua kali atau bahkan lebih untuk gejala dan situasi yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Untuk melihat apakah suatu alat ukur reliabel atau tidak digunakan pendekatan statistik melalui koefisien reliabilitas dan jika koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60 maka semua pertanyaan dan pernyataan dapat dinyatakan reliabel.

Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017:232) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan apa adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan atau generalisasi yang berlaku umum.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti ketika memprediksi bagaimana naik turunnya keadaan variabel terikat, jika dua atau lebih variabel bebas sebagai faktor prediktor bertambah dan berkurang nilainya (dimanipulasi). Analisis regresi berganda akan dilakukan jika jumlah variabel bebas yang digunakan minimal dua. Persamaan regresi linier berganda menurut Ghazali (2016:95) adalah:

$$KKa = \alpha + \beta_1BO + \beta_2BK + \beta_3DK + \beta_4KK + e$$

Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji asumsi dalam pemodelan regresi linier berganda sehingga data dapat dianalisis lebih lanjut tanpa menghasilkan data yang bias. Uji analisis dilakukan dalam penelitian untuk menilai model regresi apakah terdapat permasalahan dengan asumsi klasik dalam penelitian.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji model regresi apakah terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen atau (independen). Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas adalah dengan melihat nilai tolerance dan varlance inflation factor (VIF). Jika toleransi $< 0,10$ berarti terdapat multikolinearitas pada model regresi, dan jika nilai VIF $> 10,00$ berarti terdapat multikolinearitas pada model regresi. Nilai toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi karena dapat dikatakan ($VIF = 1 / \text{Toleransi}$).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menilai apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual untuk semua pengamatan yang dilakukan dalam model regresi linier. Uji heteroskedastisitas harus dilakukan pada regresi linier karena jika asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, berarti model regresi tersebut dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan. Menurut Ghozali (2018:137) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji model regresi apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke residual lainnya. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas adalah: (a) Jika nilai sig lebih kecil dari 0,05 berarti data tersebut memiliki gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dijelaskan dalam sebaran titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (melebar, bergelombang, lalu menyempit), dapat dikatakan telah terjadi heteroskedastisitas. (b) Jika nilai sig lebih besar dari 0,05 berarti data tersebut tidak memiliki gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Tidak ada pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas atau di bawah angka 0 pada sumbu y.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji antara variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi normal atau tidak. Normalitas retribusi suatu data adalah harus yang harus dipenuhi saat melakukan analisis statistik parametrik. Model regresi yang baik memiliki data redistribusi normal yang mendekati normal. Menurut Ghozali (2018:111) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak. Dalam uji normalitas, Anda dapat menggunakan Uji Kolmogrov-Smirnov untuk dapat menentukan tingkat signifikansi data yang berdistribusi normal atau tidak dengan pedoman pengambilan keputusan sebagai berikut: (a) Nilai signifikan $< 0,05$, artinya data dikatakan abnormal. (b) Nilai signifikan $> 0,05$ berarti data dikatakan normal.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji apakah regresi linier berganda layak atau tidak. Menggunakan uji F membandingkan tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$) dengan kondisi sebagai berikut: (a) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ pada uji F, berarti model regresi layak digunakan dalam penelitian. (b) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ pada uji F, berarti model regresi tersebut tidak layak digunakan dalam penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan uji kelayakan yang berguna untuk melihat dan memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel X secara bersama-sama atau secara simultan terhadap variabel Y antara nol dan satu. Patokan layak atau tidaknya koefisien determinasi dapat dilihat di bawah ini: (a) Jika (R²) memiliki nilai mendekati 0, berarti semakin kecil koefisien determinasi yang berarti variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) tidak berpengaruh. (b) Jika (R²) memiliki nilai mendekati 1, berarti pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dikatakan berpengaruh.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis atau sering disebut uji-t bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Keputusan untuk menerima atau menolak dapat dilihat sebagai berikut: (a) Jika nilai signifikan pada uji $t < 0,05$ maka Ho ditolak dan H1 diterima yang berarti dapat dikatakan bahwa Bo, Bk, Dk, dan Kk berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.(b) Jika nilai signifikan pada uji $t > 0,05$ maka Ho diterima dan H1 ditolak yang berarti dapat dikatakan bahwa Bo, Bk, Dk, dan Kk tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian

Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengetahui kuesioner tersebut valid, jika pernyataan dalam kuesioner tersebut mampu mengemukakan suatu hal yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut. Instrumen yang valid memiliki validitas yang tinggi dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebaliknya instrumen yang tidak valid memiliki validitas rendah dengan nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$. Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nota Si	Pernyataan	rHitung	rTabel	Ketera Ngan
Budaya Organisasi (BO)	X _{1,1}	Dalam mengambil suatu keputusan, saya menanggung semua resiko yang ada.	0,712	0,333	Valid
	X _{1,2}	Hasil pekerjaan merupakan tolak ukur penilaian kinerja saya dalam perusahaan.	0,721	0,333	Valid
	X _{1,3}	Dalam kerja tetap mempertimbangkan keselamatan dan kesehatan karyawan	0,796	0,333	Valid
	X _{1,4}	Saya memahami secara detail setiap tugas yang diberikan sehingga dapat bekerja dengan efisien	0,622	0,333	Valid
Beban Kerja (BK)	X _{2,1}	Saya mampu menyelesaikan tugas saya sesuai sasaran kerja di dalam organisasi.	0,467	0,333	Valid
	X _{2,2}	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya dapat saya selesaikan sesuai dengan target.	0,631	0,333	Valid
	X _{2,3}	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai standar kerja yang ditentukan pimpinan	0,762	0,333	Valid
Disiplin Kerja (DK)	X _{3,1}	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan target.	0,701	0,333	Valid
	X _{3,2}	Pimpinan selalu memberikan petunjuk kepada saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya.	0,728	0,333	Valid
	X _{3,3}	Saya mendapatkan balas jasa atas pekerjaan yang diberikan.	0,394	0,333	Valid
	X _{3,4}	Pimpinan selalu bersikap adil kepada para karyawan.	0,725	0,333	Valid

	X _{3.5}	Pimpinan selalu bersikap adil kepada para karyawan.	0,736	0,333	Valid
	X _{3.6}	Pimpinan saya selalu mengawasi saya dalam setiap melakukan pekerjaan.	0,803	0,333	Valid
	X _{3.7}	Di perusahaan ini sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar	0,769	0,333	Valid
	X _{3.8}	Pimpinan perusahaan ini berani bertindak tegas dalam mengambil setiap keputusan	0,786	0,333	Valid
Komitmen Karyawan (KK)	X _{4.1}	Saya merasa senang menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.	0,679	0,333	Valid
	X _{4.2}	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.	0,787	0,333	Valid
	X _{4.3}	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.	0,723	0,333	Valid
Kinerja Karyawan (KKa)	Y ₁	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan standart kualitas kerja dipimpinan	0,887	0,333	Valid
	Y ₂	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan standart volume kerja dipimpinan	0,749	0,333	Valid
	Y ₃	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur dan peraturan kerja sebagaimana ditetapkan oleh perusahaan.	0,712	0,333	Valid
	Y ₄	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan.	0,721	0,333	Valid
	Y ₅	Saya selalu memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,796	0,333	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2022

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel independen yaitu Budaya Organisasi, Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Karyawan serta variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan, secara keseluruhan dinyatakan valid. Hal ini mengindikasikan karena seluruh pernyataan yang berjumlah 23 item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari pada r Tabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui kuesioner yang diberikan. Uji reliabilitas menggunakan uji *Cronbach's Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$, namun jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ maka instrumen penelitian dikatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Budaya Organisasi (BO)	0,822	Reliabel
Beban Kerja (BK)	0,670	Reliabel
Disiplin Kerja (DK)	0,644	Reliabel
Komitmen Karyawan (KK)	0,683	Reliabel
Kinerja Karyawan (KKa)	0,795	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah 2022

Tabel 2 menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan memiliki data yang konsisten yang berarti jika pernyataan itu diajukan kembali akan memiliki jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu model regresi untuk menganalisis variabel independen yang berjumlah lebih dari satu. Perhitungan regresi linear berganda antara budaya organisasi, beban kerja, dan disiplin kerja, komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan dengan dibantu program SPSS 25 dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3
Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.534	2.331		-1.087	0.285		
Budaya Organisasi (BO)	0.381	0.153	0.265	2.491	0.018	0.505	1.980
Beban Kerja (BK)	0.271	0.117	0.221	2.321	0.027	0.629	1.590
Disiplin Kerja (DK)	0.455	0.093	0.547	4.885	0.000	0.457	2.190
Komitmen Karyawan (KK)	0.273	0.118	0.223	2.421	0.027	0.629	1.590

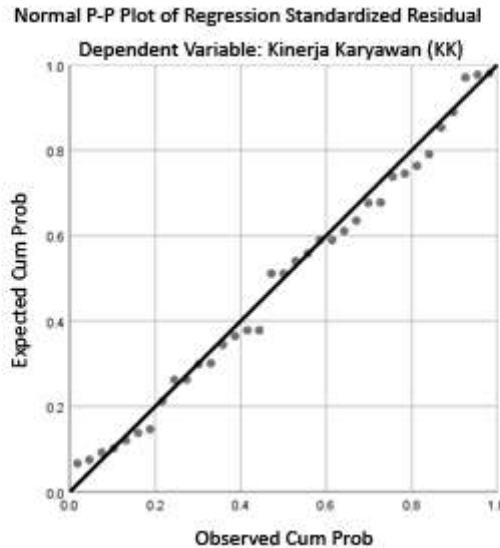
Sumber : Data Primer diolah 2022

$$\text{Kinerja Karyawan} = -2,534 + 0,381\text{BO} + 0,271\text{BK} + 0,455\text{DK} + 0,273\text{KK} + e$$

Hasil persamaan regresi linear berganda memberikan pengertian bahwa : (a) Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi (β_1) adalah sebesar 0,381 memiliki arti apabila Budaya Organisasi semakin meningkat, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. (b) Nilai koefisien regresi Beban Kerja (β_2) adalah sebesar 0,271 memiliki arti apabila beban kerja semakin meningkat, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. (c) Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (β_3) adalah sebesar 0,455 bernilai positif, memiliki arti apabila Disiplin Kerja semakin meningkat, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. (d) Nilai koefisien regresi Komitmen Karyawan (β_4) adalah sebesar 0,273 bernilai positif, memiliki arti apabila Komitmen karyawan semakin meningkat, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak. Dalam pengujian ini menggunakan dua pengujian, yang pertama yaitu analisis grafik P-P Plot, dan pada uji normalitas yang kedua menggunakan analisis statistik yaitu *One-Sample Kolmogorov Test*. Hasil normalitas adalah sebagai berikut :



Gambar 2
Hasil Uji Normalitas P-Plot

Gambar 2 di atas dapat diketahui titik tersebut menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka hasil uji normalitas dapat dikatakan berdistribusi normal.

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.88491657
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.062
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data Primer diolah 2022

Tabel 4 menunjukkan hasil uji normalitas menggunakan *One Simple Kolmogorov-Smirnov Test* yang memiliki nilai tes statistik sebesar 0,084 dan nilai Asymp.Sig yang lebih besar daripada 0,05 yaitu sebesar 0,200, sehingga hasil uji normalitas dapat dikatakan normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas yaitu untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui hal tersebut maka digunakan nilai *Tolerance* (TOL) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila hasil perhitungan TOL lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi. Hasil uji multikolineritas dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Budaya Organisasi (BO)	,505	1,980	Tidak Terjadi <i>Multikolinearitas</i>
Beban Kerja Kerja (BK)	,629	1,590	Tidak Terjadi <i>Multikolinearitas</i>
Disiplin Kerja (DK)	,457	2,190	Tidak Terjadi <i>Multikolinearitas</i>
Komitmen Karyawan (KK)	,628	1,580	Tidak Terjadi <i>Multikolinearitas</i>

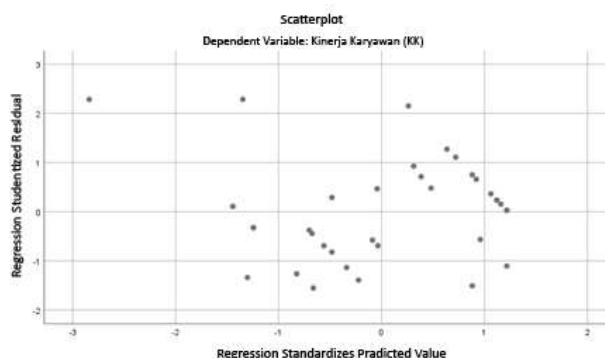
Sumber : Data Primer diolah 2022

Tabel 5 merupakan hasil uji multikolinearitas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

(a) Pada variabel Budaya Organisasi (BO) memiliki nilai tolerance sebesar $0,505 > 0,10$ dan nilai *variance inflation factor* (VIF) sebesar $1,980 < 10$. (b) Pada variabel Beban Kerja (BK) memiliki nilai tolerance sebesar $0,629 > 0,10$ dan nilai *variance inflation factor* (VIF) sebesar $1,590 < 10$. (c) Pada variabel Disiplin Kerja (DK) memiliki nilai tolerance sebesar $0,457 > 0,10$ dan nilai *variance inflation factor* (VIF) sebesar $2,190 < 10$. (d) Pada variabel Komitmen Karyawan (KK) memiliki nilai tolerance sebesar $0,628 > 0,10$ dan nilai *variance inflation factor* (VIF) sebesar $1,580 < 10$. Maka dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas di lakukan dengan uji *scatterplot*. Hasil heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3 grafik *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0, titik-titik menyebar dan tidak membentuk suatu pola yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja guru melalui variabel independen Budaya Organisasi, Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Karyawan.

Setelah dilakukan uji asumsi klasik di atas, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi linear dalam penelitian ini bebas dari asumsi dasar (klasik) tersebut, sehingga pengambilan keputusan melalui Uji F dan uji t yang akan dilakukan dalam penelitian ini akan sesuai dengan tujuan penelitian.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah model penelitian Budaya Organisasi, Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan layak digunakan sebagai model penelitian. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 6
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123,261	3	41,087	47,839	,000 ^b
	Residual	26,625	31	,859		
	Total	149,886	34			

a. Dependen Variabel : Kinerja Karyawan (KKa)

b. Predictors : (Constant), Budaya Organisasi(BO), Beban Kerja (BK), Disiplin Kerja (DK), Komitmen Karyawan (KK)

Sumber : Data Primer diolah 2022

Tabel 6 menunjukkan hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hal ini mengindikasikan bahwa variabel independen yaitu Budaya Organisasi, Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Karyawan secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan pada Lembaga Penyiaran.

Uji Koefisien Detereminasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat dilihat melalui uji koefisien determinasi (R^2), apabila R^2 mendekati 1 (satu) maka variabel independen yaitu Budaya Organisasi, Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Karyawan memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel dependen yaitu kinerja Karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Surabaya.

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,908	,822	,805	,927

Sumber : Data Primer diolah 2022

Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,908 atau mendekati 1 (satu), maka hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Budaya Organisasi, Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Karyawan secara simultan atau bersama-sama memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Nilai R Square sebesar 0,822 atau 82,2% hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan yang dijelaskan melalui variabel independen Budaya organisasi, beban kerja, disiplin kerja dan komitmen karyawan adalah sebesar 82,2% sedangkan sisanya 17,8% dijelaskan dalam variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini, maka penelitian ini layak untuk dilanjutkan.

Uji t

Uji t digunakan untuk Budaya organisasi, beban kerja, disiplin kerja dan komitmen karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengujian menggunakan *significance level* ($\alpha=5\%$) atau 0,05. Hasil Uji t dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis (t-test)

Variabel	t	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi (BO)	2,491	,018	Signifikan
Beban Kerja (BK)	2,321	,027	Signifikan
Disiplin Kerja (DK)	4,885	,000	Signifikan
Komitmen Karyawan (KK)	2,321	,028	Signifikan

Sumber : Data Primer diolah 2022

Tabel 8 diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Hasil uji menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki nilai t sebesar 2,491 dengan nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$. Tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (2) Hasil uji menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki nilai t sebesar 2,321 dengan nilai signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$. Tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (3) Hasil uji menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t sebesar 4,885 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan. (4) Hasil uji menunjukkan bahwa variabel Komitmen Karyawan memiliki nilai t sebesar 2,321 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Surabaya. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Budaya Organisasi Karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Surabaya maka Kinerja Karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Surabaya akan semakin tinggi. Dalam setiap Organisasi harus selalu mampu meningkatkan Budaya Organisasi para karyawannya agar dapat memiliki suatu nilai yang mampu meyakinkan masyarakat bahwa organisasi tersebut dapat berkembang dan memberikan kemanfaatan bagi masyarakat. Karyawan harus mampu beradaptasi terhadap Budaya Organisasi, karena karyawan berada dalam lingkup organisasi yang berkaitan langsung dengan masyarakat dimana hal ini mempengaruhi perkembangan sumber daya manusia dimasa yang akan datang. Apabila kinerja karyawan mengalami penurunan maka nilai pertama yang harus dilihat yaitu Budaya Organisasi tersebut.

Hasil penelitian ini di dukung oleh teori Rivai dan Mulyadi (2012:374) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai kinerja yang optimal dan tujuan organisasi. Dari pernyataan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Budaya Organisasi yang dimiliki para karyawan, maka semakin baik kinerja para karyawan.

Hal ini di perjelas melalui persepsi responden tentang Budaya Organisasi karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Surabaya dimana jawaban tertinggi terdapat pada pernyataan Budaya Organisasi karyawan Pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Surabaya sangat baik dengan jawaban tertinggi terdapat pada pernyataan "Saya memahami secara detail setiap tugas yang diberikan sehingga dapat bekerja dengan efisien yaitu sebesar 4,45 dan jawaban terendah terdapat pada pernyataan "Dalam mengambil suatu keputusan, saya menanggung semua resiko yang ada." yaitu sebesar 3,94. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jufrizen dan Rahmadhani (2020) yang

menjelaskan hasil temuannya bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian Mandri et al., (2018) yang menjelaskan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan, berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja. Sedang hasil penelitian Andayani dan Tirtayasa (2019) menjelaskan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa jika beban kerja para karyawan pada lembaga publik RRI Surabaya sesuai dengan kemampuan karyawan secara proporsional maka kinerja karyawan pada lembaga publik RRI Surabaya akan semakin baik. Beban kerja karyawan dalam organisasi yang berkaitan langsung dengan lembaga publik merupakan hal yang sangat penting, dimana dengan adanya pengaturan beban kerja yang diukur secara proporsional maka organisasi dapat mengetahui tingkat kepuasan publik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka setiap karyawan perlu memiliki beban kerja yang diukur secara proporsional sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan. Apabila kinerja karyawan mengalami penurunan maka dapat dilihat dan dievaluasi beban kerja untuk setiap karyawan masing masing.

Hasil penelitian ini di dukung oleh teori meshkati dalam Hariyati (20011) yang menyatakan bahwa suatu perbedaan antara kepastian atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerja yang harus dihadapi. Artinya beban kerja harus ditetapkan sesuai dengan kemampuan karyawan dan membandingkannya dengan tingkat kinerja yang dicapai sesuai dengan target. Dalam Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dipandang berat, tetapi pekerjaan yang ringan merupakan beban kerja yang harus dihadapi dan diselesaikan sesuai dengan waktu yang sudah di tentukan. Apabila beban kerja yang diterima lebih banyak maka akan menyangkut pada pekerjaan yang berlebihan (work overload) dan sebaliknya apabila beban kerja yang diberikan terlalu rendah/kecil maka pekerjaan tersebut akan menjadi kurang (work underload). Sehingga setiap karyawan harus mendapatkan beban kerja sesuai dengan intensitas pembebanan yang optimum agar tidak mengalami stres kerja maupun kejenuhan yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan semakin ideal beban kerja setiap karyawan maka semakin baik kinerja para karyawan pada lembaga publik RRI Surabaya.

Hal ini di perjelas melalui persepsi responden tentang Beban Kerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Surabaya sangat baik dimana jawaban tertinggi terdapat pada pernyataan "Saya memahami secara detail setiap tugas yang diberikan sehingga dapat bekerja dengan efisien yaitu sebesar 4,42 dan jawaban terendah terdapat pada pernyataan "Dalam mengambil suatu keputusan, saya menanggung semua resiko yang ada." yaitu sebesar 4,20. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rohman dan Ichsan (2021) yang menyebutkan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Arfani dan Lururlean (2018) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian

Ahmad, *et al.*, (2019) menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. PRRI Surabaya tinggi maka kinerja karyawan pada Lembaga Publik RRI Surabaya semakin baik. Disiplin kerja menjadi sebuah tatanan untuk menjalankan setiap kegiatan karyawan agar tidak melakukan hal yang keluar dari tata tertib. Apabila kinerja karyawan mengalami penurunan maka hal tersebut juga dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan pada lembaga publik RRI Surabaya.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori Hasibaun (2017:193) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku agar memiliki kinerja yang handal sesuai dengan target. Bejo Siswanto (2010:291) menjelaskan disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Karena tujuan utama disiplin kerja demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok.

Hal ini dijelaskan melalui persepsi responden tentang Disiplin kerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Surabaya. Disiplin kerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Surabaya sangat baik dimana jawaban tertinggi terdapat pada pernyataan "Pimpinan saya selalu mengawasi saya dalam setiap melakukan pekerjaan yaitu sebesar 4,48 dan jawaban terendah terdapat pada pernyataan "Pimpinan selalu bersikap adil kepada para karyawan " yaitu sebesar 4,4. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andriyani, *et al.*, (2020) pada PT. Aquavue Vision International yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang sama juga dijelaskan oleh Prasetyo dan Marlina (2019) pada PT. Nihon Plast Indonesia. Teknik pengambilan menggunakan sampel 80 karyawan yang ada di PT. Nihon Plast Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Komitmen Karyawan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa jika komitmen karyawan pada lembaga publik RRI Surabaya tinggi maka kinerja karyawan pada lembaga publik RRI Surabaya semakin baik. Komitmen karyawan menjadi sebuah tatanan untuk menjalankan setiap kegiatan karyawan agar tidak melakukan hal yang keluar dari tata tertib. Oleh sebab itu apabila kinerja karyawan mengalami penurunan maka hal tersebut juga dipengaruhi oleh komitmen karyawan pada lembaga publik RRI Surabaya.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori Handoko (2008:44) yang menyatakan bahwa komitmen karyawan adalah tingkat dimana seseorang pekerja mengidentifikasi diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan melalui kinerjanya yang optimal. Menurut Handoko bahwa Komitmen karyawan dapat dilihat dari kelayakannya pada saat menyelesaikan tugas. Apakah hanya sebatas mengerjakan atau akan mendedikasikan dirinya untuk perusahaan tanpa memperhatikan tingkat kinerja yang optimal sesuai dengan target. Menurut Robbins (2007:78) menyatakan bahwa komitmen karyawan merupakan usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada keinginan untuk meninggalkan yang diindikasikan tren peningkatan kinerja dalam jangka panjang.

Hal ini di perjelas melalui persepsi responden tentang Komitmen Karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Surabaya. Komitmen karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Surabaya sangat baik dimana jawaban tertinggi terdapat pada pernyataan "Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai standar kerja yang ditentukan pimpinan" yaitu sebesar 4,48 dan jawaban terendah terdapat pada pernyataan "Pekerjaan yang dibebankan kepada saya dapat saya selesaikan sesuai dengan target". yaitu sebesar 4,42. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yulanda (2017) dengan Objek penelitiannya adalah PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi dan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian Rondonuwu, *et al.*, (2017:361) dengan Objek penelitian yakni PT. Hasjrat Abadi Manado. Hasil penelitian yang didapat melalui uji regresi linier berganda yaitu motivasi, dan komitmen karyawan memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Tumigolung, *et al.*, (2019:4106) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen karyawan sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Surabaya. (2) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Surabaya. (3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Surabaya. tinggi disiplin kerja. (4) Komitmen Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Surabaya.

Saran

Dalam penelitian ini diberikan saran yang dapat menjadi arahan bagi peneliti selanjutnya, antara lain: (1) Dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Surabaya maka Budaya Organisasi perlu di tingkatkan, karena secara keseluruhan masih terdapat beberapa responden yang belum menilai sangat setuju atas pernyataan-pernyataan tentang Budaya Organisasi. (2) Dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Surabaya maka Beban kerja perlu dievaluasi, karena secara keseluruhan masih terdapat beberapa responden yang belum menilai sangat setuju atas pernyataan-pernyataan tentang Beban kerja. Bahkan ada responden yang menyatakan tidak setuju (3) Dalam upaya meningkatkan kinerja Karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Surabaya maka Disiplin kerja perlu di tingkatkan, karena secara keseluruhan masih terdapat beberapa responden yang belum menilai sangat setuju atas pernyataan-pernyataan tentang Disiplin Kerja dan beberapa responden yang menyatakan tidak setuju. (4) Dalam upaya meningkatkan kinerja Karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Surabaya maka Komitmen perlu di tingkatkan, karena secara keseluruhan masih terdapat beberapa responden yang belum menilai sangat setuju atas pernyataan-pernyataan tentang Komitmen Karyawan dan beberapa responden yang menyatakan tidak setuju. (5) Bagi penelitian yang sejenis diharap mampu menggunakan variabel independen lainnya selain Budaya Organisasi, Beban kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Karyawan, mengingat masih terdapat pengaruh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. (6) Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan sebanyak 35 responden. Diharap peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah sampel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa. Pekanbaru.
- Ahmad, Y., B. Tewel, dan R. N. Taroreh. 2019. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal Emba*, 7(3).
- Andayani, I., dan S. Tirtayasa. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal ilmiah magister manajemen*, 2(1).
- Andriyani, N., R. Hamzah, dan R. Siagian. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Aquavue Vision International. *Jurnal ekonomi bisnis Indonesia*, 15(1).
- Arfani, M. R. dan B. S. Luturlean. 2018. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sucofindo Branch Bandung. *Jurnal e-proceeding of management*, 5(2).
- Darodjat, T. A. 2015. *Manajemen Personalia Masa Kini*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Fahmi, I. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Ghozali, I. H. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed). Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hamali, A. Y. 2016. *Pemahaman manajemen sumberdaya mausia*. Center for Academic Publishing Servive. Yogyakarta.
- Hani, H. T. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty: Yogyakarta.
- Hari, S. 2015. *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. CV Budi Utama. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Jufrizen, dan K. N. Ramadhani. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderat. *Jurnal manajemen dan bisnis Dewantara*, 3(1).
- Kaswara dan Santoso. 2008. *Pengantar Teori Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi aksara. Jakarta.
- Koesomowidjojo, S. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses. Jakarta
- Kreitner dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*, buku 1 dan 2. Salemba Empat. Jakarta
- Luthans, F. 2012. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. PT. Andi: Yogyakarta.
- Mandri, A., A. H. Komara, dan David. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (Putri) Kabupaten Rokan Hilir. *Jurnal Procuratio*, 6(4)
- Mangkunegara. A. A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Karya Abadi. Bandung.
- Prasetyo, E. T. dan P. Marlina. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal inspirasi bisnis dan manajemen*, 3(1)
- Rivai dan Sagala, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Rajagrafindo persada. Bandung.
- Rivai, Veithzal dan D. Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* 3(1). PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Robbins, P. Stephen, Coutler, dan Mary. 2016. *Human Resources Management* 16(1). Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins. 2016. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gaya Media. Jakarta.
- Robert, K dan. Kinicki, A. 2012. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Companies, Inc. New York.

- Rohman, M. A. dan R. M. Ichsan 2021. Pengaruh Bebean Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Honda Daya Anugerah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal mahasiswa manajemen*, 2(1).
- Siswanto dan A. Sucipto. 2008. *Teori dan Perilaku Organisasi Sebuah Tinjauan Integratif*. UIN Malang Press. Malang
- Sastrohadiwiryo, S. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siswanto. B. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Penggunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Tomigolung, R., J. Sepang, dan B. A. Hasan. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri di Manado. *Jurnal Emba*, 7(3)
- Tubagus, A. D. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Budaya Kerja Kuat*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Yulanda, N. 2017. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pemantangsiantar. *Jurnal Maker*, 3(2).