Surakarta Management Journal
Vol. 6 No. 2 Desember 2024
ISSN Online : 2715-4637

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK PADA RADIO REPUBLIK INDONESIA (RRI) SURAKARTA

Aufina Amalia[1)] , Giarti Slamet[2)]
[1),2)] Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta
Email : aufina.al1210@gmail.com[1)], giarti_yusri@yahoo.com[2)]

Abstract
This research aims to determine the influence of organizational culture and work commitment on the performance of employees of the Public Broadcasting Institution (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Surakarta located at Jl. Abdul Rahman Saleh No. 51, Kestalan, Banjarsari, Surakarta City, Central Java 57133. This research is a quantitative case study. Primary data was obtained from direct research by distributing questionnaires which were measured using the Linkert scale. The sampling method in this research used nonprobability sampling. The research population was 102 respondents taken from the entire sample. The data analysis method used in this research is multiple linear regression. Hypothesis testing uses the t test and F test. The results of the research show that together the variables of organizational culture and work commitment have a significant effect on employee performance. The influence of organizational culture and work commitment variables is 70.9% on the performance of LPP RRI employees.

Keywords: Organizational Culture, Work Commitment, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, organisasi harus beradaptasi terhadap perubahan dan lingkungan yang sangat kompetitif. Sumber daya manusia yang profesional di bidangnya sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia (SDM) menjadi pendorong utama mobilisasi mempunyai peranan yang penting dalam suatu organisasi atau bisnis. Dimana menjadi faktor kunci yang menentukan efektivitasnya dalam berbagai aktivitas, termasuk perencanaan, pengendalian, dan penentuan berhasil tidaknya suatu organisasi.

Suatu kondisi dimana menjalankan tugas dan kewajiban dengan mentaati standar kerja yang ditentukan oleh organisasi atau organisasi menjadi tanggung jawab seorang pegawai. Hasibuan (2012 : 94) menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor yaitu internal dari dalam diri pegawai dan eksternal yaitu faktor lingkungan pegawai dimana sebagai pendukung dalam menunjang pekerjaan. Faktor internal diantaranya kemampuan intelektual, disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja komitmen pegawai, disiplin pegawai dan motivasi. Hendarti (2023) berpendapat bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja, penguasaan teknologi informasi, dan kualitas jasa. Faktor eksternal diantaranya budaya organisasi, gaya manajemen, *career development training*, lingkungan pegawai, kompensasi dan sistem manajemen.

Selain faktor sumber dayanya, budaya organisasi yang baik juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang harus dipelajari, dilaksanakan dan dikembangkan secara terus menerus. Menurut Ariani (2018) Budaya organisasi mempunyai beberapa tanggung jawab fungsional, termasuk

didalamnya adalah mendorong komitmen atau partisipasi dalam lingkup yang lebih luas dibandingkan kepentingan individu. Budaya organisasi berkaitan erat terhadap pemberdayaan sumber daya dalam organisasi untuk mengembangkan tujuan organisasi sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Budaya organisasi LPP RRI Surakarta menumbuhkan ketaatan yang dinamis dan berkelanjutan terhadap nilai-nilai dan praktik normatif yang menjadi pedoman pemikiran dan perilaku kolektif dalam suatu organisasi, sehingga menjadi budaya organisasi yang akan menumbuhkan komitmen terhadap organisasi. Namun pegawai belum sepenuhnya menerapkan nilai-nilai budaya organisasi yang ada. Hal ini antara lain terlihat dari kurangnya kesadaran pegawai akan ketaatan dan perlakuan norma-norma dengan standar organisasi, serta perhatian yang diberikan kepada organisasi, sehingga pegawai LPP RRI Surakarta masih harus menunjukkan budaya organisasi yang kuat.

Dalam organisasi, keterlibatan karyawan adalah bagian penting dalam mencapai tujuan. Komitmen pekerja terhadap organisasi membuat pekerja merasa mempunyai tanggung jawab yang besar, dan bersedia memberikan segala kemampuannya, dengan pertimbangan bagi organisasi. Jika setiap karyawan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi, maka suatu organisasi tersebut akan mencapai keberhasilan. Komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya ditunjukkan oleh keterlibatannya dalam organisasi, yang mencerminkan dedikasi dan kepeduliannya terhadap keberhasilan organisasi, Luthan (dalam DS Putra, 2017 : 165).

Lembaga Penyiaran Publik RRI merupakan stasiun penyiaran publik dan radio publik independen, non-partisan, dan non-komersial yang beroperasi sebagai Lembaga Negara. Sebagai stasiun penyiaran publik yang berupaya memberikan layanan berkualitas, informasi, edukasi, hiburan sehat, interaksi sosial melalui media tradisional, dan pelestarian budaya melalui siaran radio yang menjangkau seluruh lapisan masyarakat di Republik Indonesia.

Pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS), PPPK, dan kayawan kontrak (PBPNS) yang digaji pemerintah, dimana penyelenggaraan siarannya dibagi menjadi tiga yaitu siaran daerah, siaran nasional, siaran luar negeri. Pegawai dalam menjalankan siaran harus professional, berwibawa penampilan baik, berdaya guna, bertanggung jawab dan berkinerja tinggi. Kurangnya dedikasi pegawai akan partisipasi dan kepedulian terhadap organisasi akan memengaruhi kualitas kemampuan dalam penyiaran. Hal ini berdampak pada bagaimana organisasi dapat mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi secara maksimal. Sehingga komitmen tersebut dalam menjaga loyalitas dan disiplin karyawan juga penting agar kinerja karyawan semakin baik. Dan diantara organisasi dan sumber daya memiliki ketergantungan dan daya tarik yang saling membangun terhadap kesuksesan organisasi. Perlu dibuktikan apakah Budaya Organisasi dan Komitmen Kerja berpengaruh secara individu dan bersama - sama terhadap kinerja pegawai. Apabila sumber daya manusianya berbudaya dan berkomitmen tinggi terhadap organisasi akan membawa dampak yang sangat baik dalam memajukan organisasinya juga. Dimana keduanya (budaya organisasi dan komitmen kerja) berbanding lurus yang semakin kuat budaya organisasi maka semakin besar pula komitmen yang ditumbuhkan sumber daya untuk mengembangkan tujuan organisasi sehingga keduanya berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama budaya organisasi dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang dikembangkan oleh suatu kelompok dalam penyesuaian terhadap permasalahan eksternal dan integrasi internal yang sebagai cara yang benar dalam mempersepsi terhadap masalah yang terjadi (Fred Luthans, 2015). Menurut Sutrisno (2015 : 21) Budaya organisasi yang dikelola sebagai alat manajemen sangat berpengaruhi dan sebagai pendorong bagi anggota organisasi untuk berperilaku positif dan produktif. Menurut Widodo (2019 : 58) Budaya organisasi merupakan sekelompok norma yang mengontrol interaksi antar anggota dalam suatu organisasi dan berbagai kalangan di luar organisasi.

Adapun menurut Sulaksono (2015 : 29) manfaat budaya organisasi sebagai berikut:

1. Budaya sebagai ciri khas pada setiap organisasi.
2. Budaya sebagai jati diri oleh anggota-anggotanya.
3. Budaya sebagai wadah untuk menjaga pertanggungjawaban terhadap suatu hal yang krusial.
4. Budaya membantu mengikat organisasi dengan standar yang relevan kepada karyawan.
5. Budaya sebagai pengontrol yang mengarahkan dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Menurut Robbins (dalam Wibowo 2013 : 37) mengemukakan lima karakteristik budaya organisasi, yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan resiko
2. Perhatian terhadap detail
3. Orientasi hasil
4. Orientasi orang
5. Keagresifan

Adapun menurut Lewaherilla et al. (2021 : 87) faktor yang mempengaruhi budaya organisasi sebagai berikut:

1. Kondisi fisik
2. Kondisi mental perilaku
3. Kondisi sosial ekonomi dan budaya

Menurut Hari Sulaksono (2015 : 14) Indikator budaya organisasi sebagai berikut:

1. Inovatif memperhitungkan resiko,
2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail.
3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai.
4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan.
5. Agresif dalam bekerja.
6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

Komitmen Kerja

Komitmen kerja menurut Sudarmanto (2015 : 102) adalah kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi. Chicago (2020 : 13) komitmen kerja yaitu nilai - nilai pekerjaaan yang tinggi terhadap pekerjaan seseorang terhadap suatu organisasi dan memihak pada suatu organisasi dengan pengabdian diri oleh seorang pekerja. Menurut Robbins dan Judge (2013 : 170) komitmen kerja adalah suatu keadaan yang mana seorang pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut Shaleh (2018 : 53) manfaat komitmen kerja pada organisasi sebagai

berikut:
1. Adanya perasaan nyaman dan aman bekerja dalam organisasi.
2. Adanya keinginan untuk membangun nilai-nilai kebersamaan, saling membantu diantara sesama.
3. Adanya perasaan bangga pada dirinya karena telah menjadi bagian penting dan terpenting dalam organisasi.

Beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen kerja, seperti dikemukakan oleh Darmadi (2018 : 209) sebagai berikut:
1. Faktor Pribadi
2. Faktor Organisasi
3. Faktor Non-organisasi

Indikator komitmen kerja yang dikembangkan oleh Mowday, Steer, dan Porter (Luthans 2006 : 236) sebagai berikut:
1. Keinginan kuat tetap sebagai anggota.
2. Keinginan berusaha keras demi kesuksesan organisasi.
3. Persamaan nilai - nilai organisasi.
4. Persamaan tujuan organisasi.

Kinerja Pegawai

Adapun menurut Rismawati & Mattalata (2018 : 3) kinerja pegawai merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Menurut Mangkunegara (2017 : 67) istilah kinerja berasal dari kata (*Jobs Performance*) prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kristanti & Pangastuti (2019 : 2) Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Samsuddin (2018) menjelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut:
1. Kemampuan,
2. Kemauan,
3. Semangat kerja
4. Teknologi,
5. Kompensasi,
6. Kejelasan tujuan,
7. Keamanan,

Menurut Priansa (2018 : 271) menyatakan bahwa indikator kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi :
1. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)
2. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)
3. Kemandirian (*Dependability*)
4. Inisiatif (*Initiative*)
5. Adaptabilitas (*Adaptability*)
6. Kerjasama (*Cooperation*).

Penelitian Terdahulu

Mei Iswandi, Yuliani Sari Devi, dan Muhamad Muhram (2022) yang berjudul "Pengaruh kepuasan kerja, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank BNI KCP Cibubur Jakarta Timur". Populasi peneltian ini adalah seluruh karyawan tetap Bank BNI KCP Cibubur Jakarta Timur sebanyak 40 orang**.** Teknik pengambilan data menggunakan *survey* dan menyebarkan kuesioner Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja, kompensasi dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank BNI KCP Cibubur Jakarta Timur. Secara simultan variabel kepuasan kerja, kompensasi dan budaya organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI KCP Cibubur Jakarta Timur.

Juwita Ramadhani (2022) yang berjudul "Pengaruh komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat yang berjumlah 80 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan dokumentasi. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling.* Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Hasil analisis penelitian adalah secara parsial Komitmen Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat dan juga secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat. Dengan demikian simultan variabel Komitmen Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat.

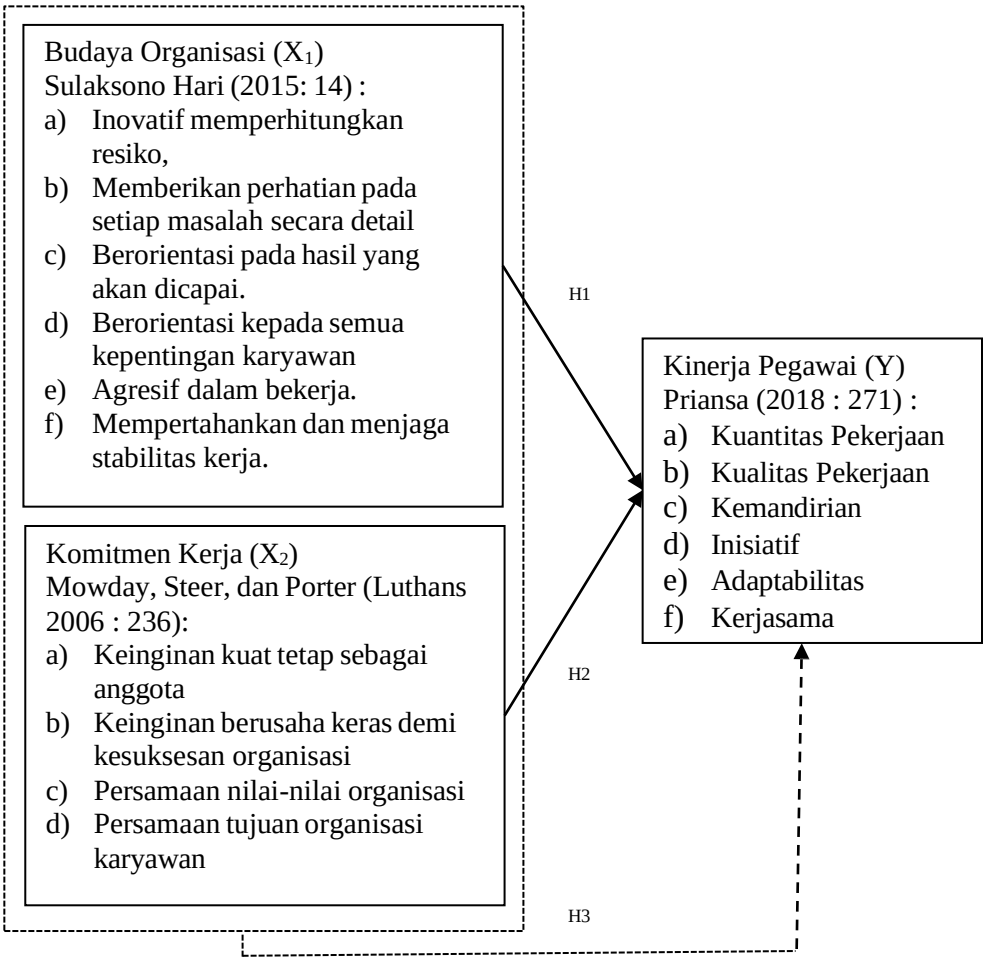
Yani Restiani Widjaja, M. Reza, Sahidillah Nurdin (2022) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Harian Umum Galamedia Bandung". Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang masih aktif di Harian Umum Galamedia Bandung berjumlah 63 karyawan. Dengan teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan pengisian kuesioner. Teknik sampel yang digunakan adalah *probability sampling*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Hasil analisis penelitian adalah secara parsial komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan. komitmen organisasi terhadap kepuasan kinerja karyawan berpengaruhsignifikan. budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, bisa ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi yang dimiliki Galamedia secara simultan membuat kinerja karyawan baik.

Lukman Hakim, Haji Mustaqim, Rahman Syahputra, Suyatni (2022) yang berjudul "Pengaruh Komitmen Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Direktorat Teknik Dan Operasional Ajb Bumiputera 1912, Jakarta". Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan Direktorat Teknik dan Operasional AJB Bumiputera 1912 yang berjumlah 135 orang dan sampel sebanyak 60 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode *survey* Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Hasil analisis penelitian adalah terbukti komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Teknik dan Operasional AJB Bumiputera 1912 Terbukti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Teknik dan Operasional AJB Bumiputera 1912. Terbukti komitmen kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Teknik dan Operasional AJB Bumiputera 1912.

Giarti Slamet (2011) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta)". Sampel dari penelitian ini sebanyak 85 responden. Tehnik pengambilan sampel secara *stratified random sampling*. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *path analysis* atau analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Skema kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan :

→ : Pengaruh secara parsial
- - - - - - → : Pengaruh secara simultan

Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republilk Indonesia (LPP) Surakarta.
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen kerja terhadap variabel kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republilk Indonesia (LPP) Surakarta
3. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi dan komitmen kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republilk Indonesia (LPP) Surakarta

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sumber data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta dan jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh Pegawai LPP RRI Surakarta yang berjumlah 102 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik nonprobabilitas (*nonprobability sampling*) dan menggunakan sampel jenuh.

Definisi operasional variabel dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi

Menurut Widodo (2019 : 58) Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai yang mengontrol interaksi antar anggota dalam suatu organisasi dan juga dengan berbagai kalangan di luar organisasi. Hal ini berarti bahwa pada interaksi antar anggota organisasi baik ke dalam maupun ke luar merupakan hasil kesepakatan bersama dan sebagai pengendali gerak organisasi. Indikator-indikator Budaya Organisasi menurut Hari Sulaksono (2015 : 14) sebagai berikut :

a. Inovatif memperhitungkan resiko,
b. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail
c. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai.
d. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan.
e. Agresif dalam bekerja.
f. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

2. Komitmen Kerja

Komitmen kerja menurut Sudarmanto (2015 : 102) Komitmen kerja adalah kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi. Indikator komitmen kerja dikembangkan oleh Mowday, Steer, dan Porter (Luthans 2006 : 236) sebagai berikut:

a. Keinginan kuat tetap sebagai anggota
b. Keinginan berusaha keras demi kesuksesan organisasi
c. Persamaan nilai-nilai organisasi
d. Persamaan tujuan organisasi

3. Kinerja Pegawai

(Kristanti & Pangastuti, 2019 : 2) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Ada beberapa indikator yang dapat digunakan dalam melakukan

penilaian individu terhadap kinerja pegawai di suatu organisasi menurut Priansa (2018 : 271) yaitu:

a. Kuantitas Pekerjaan
b. Kualitas Pekerjaan
c. Kemandirian
d. Inisiatif
e. Adaptabilitas
f. Kerjasama

Pengukuran variabel dilakukan dengan skala *likert* dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Persamaannya sebagai berikut:

$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + €$

Variabel X merupakan variabel independen yaitu budaya organisasi sebagai variabel X_I dan komitmen kerja sebagai variabel X_2, sedangkan variabel Y merupakan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Perhitungan analisis statistik deskriptif, asumsi klasik, koefisien regresi, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan *software* SPSS 26.

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.748	2.796		3.487	.001
	Budaya Organisasi (X1)	.363	.085	.372	4.266	.000
	Komitmen Kerja (X2)	.663	.112	.518	5.933	.000
F-hitung = 120.832						.000
Adjust R^2 = 0,709						

Dari hasil olah data diatas maka, didapatkan persamaan rumus regresi linear berganda sebagai berikut :

$Y = 9{,}748 + 0{,}363X_1 + 0{,}663X_2 + €$

Besarnya koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi (XI) adalah 0,363 dan bertanda positif, setiap peningkatan variabel budaya organisasi sebesar 1%, maka kinerja pegawai naik sebesar 0,363 dengan asumsi variabel lainnya (komitmen kerja) konstan. Hasil uji t diperoleh t-hitung sebesar 4,266 dengan nilai sig 0,000 < 0,05 nilai signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini, maka hasil uji t adalah signifikan. Hipotesis 1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Surakarta" terbukti kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Besarnya koefisien regresi untuk variabel komitmen kerja (X2) adalah 0,663 dan bertanda positif, setiap peningkatan variabel budaya organisasi sebesar 1%, maka kinerja pegawai naik sebesar 0,663 dengan asumsi variabel lainnya (budaya organisasi) konstan. Hasil analisis uji t diperoleh t-hitung sebesar 5,933 dengan nilai sig 0,000 < 0,05 nilai signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini, maka hasil uji t adalah signifikan.

Hipotesis 2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Surakarta" terbukti kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil Uji F dapat diketahui bahwa pengaruh secara bersama – sama variabel budaya organisasi dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 120,832 > 3,09 nilai F_{tabel} dan p-*value* sebesar 0,000 < 0,05 taraf signifikansinya. Maka budaya organisasi dan komitmen kerja secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Surakarta. Dengan demikian hasil analisis mendukung hipotesis 3 dalam penelitian ini bahwa budaya organisasi dan komitmen kerja merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Surakarta.

Dari analisis koefisien determinasi diperoleh adjusted R^2 sebesar 0,709 yang menunjukkan bahwa variasi perubahan variabel budaya organisasi dan komitmen kerja dapat menjelaskan variasi perubahan sebesar 70,9 % dan sisanya 29,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam skripsi. Berdasarkan Tabel IV.14 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu (X_1) dan (X_2) menjelaskan sebesar 70,9 % sisanya sebesar 29,1 % dijelaskan oleh variabel lainnya. Kedua variabel bebas dapat berkontribusi besar terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta. Maka terdapat perbandingan lurus antara keduanya dimana semakin baik budaya organisasi, semakin baik juga kinerja yang dihasilkan pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta. Maka terdapat perbandingan lurus antara keduanya dimana semakin baik komitmrn kerja, semakin baik juga kinerja yang dihasilkan pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu budaya organisasi dan komitmen kerja berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta. Kedua variabel independen mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel dependen sebesar 70,9% yang saling berkontribusi dan terdapat pengaruh di kedua variabel.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Surakarta.
2. Komitmen Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Surakarta.
3. Budaya Organisasi dan Komitmen Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Surakarta.

Saran

Dalam budaya organisasi yang baik, pegawai harus mampu mengukur dan mengevaluasi hasil kerja yang telah dilaksanakan sehingga pegawai diarahkan dengan diuraikannya kekurangan maupun ketidaksempurnaan hasil kerja tersebut.

Dalam komitmen kerja yang baik, pegawai harus selalu terlibat dalam kepegawaian dalam upaya pencapaian tujuan organisasi dengan berusaha keras untuk hasil kerja yang maksimal sebagai rasa dedikasi yang tinggi terhadap organisasi dan terus meningkatkan rasa loyalitas terhadap kemajuan organisasi.

Sebagai pegawai dalam organisasi harus selalu siap dan tanggap akan tugas yang diberikan dan mampu menyelesaikan tugas secara individu tanpa bergantung dengan orang lain sesuai dengan tugas masing - masing demi menunjang keberhasilan organisasi.

Diharapkan dalam melakukan kajian dan penelitian yang sama dapat mengembangkan rumusan penelitian yang akan diteliti dan lebih memfokuskan terhadap permasalahan dalam penelitian serta berpedoman pada literatur yang jelas dan sesuai.

Demikian beberapa saran yang penulis dapat berikan dari hasil penelitian ini. Harapan penulis semoga bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan serta dapat menjadi pedoman dalam penulisan penelitian selanjutya bagi pihak terkait serta pembaca pada umumnya dan bagi mahasiswa manajemen Universitas Surakarta pada khususnya.

DAFTAR PUSTAKA

Ariani, M. A. (2018). *Kepemimpinan, Komitmen, dan Budaya Organisasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. sumre1con di Kota Balikpapan*. Jurnal GeoEkonomi, 9(1), 32-44.

Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.

Chicago, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

D Marlius, LM Sari (2023), *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat,* Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan Vol.3 No. 1 Januari 2023

Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepala Sekolahan.* Yogyakarta: Deepublish.

DS Putra. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Maju Makmur Banjarmasin*. Dinamika Ekonomi: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 10 No.1 Maret 2017

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi 8).* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hadijaya, Y. (2020). *Budaya Organisasi*. Medan: CV Pusdikra Mitra Jaya.

Hakim, L., Mustaqim, H., Syahputra, R., & Suyatni. (2022) *Pengaruh Komitmen Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Direktorat Teknik Dan Operasional Ajb Bumiputera 1912 Jakarta*. JURNAL JUMKA Vol. 2 No. 1, Februari 2022

Hasibuan, SP. Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Iswandi, M., Devi, Ys., & Muhram, M. (2022) Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bni Kcp Cibubur Jakarta Timur. *Jurnal GICI Keuangan dan Bisnis,* Vol. 14 No. 1 Juni 2022.

Hendarti, Y. (2023). The Role of Work Motivation, Information Technology And Services Quality Against Account Officer Performance in Banking. *International Conference on Economics Business Management and Accounting (ICOEMA),* Vol. 2.

Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.

L Marliana, WD Febrian (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anjungan Lampung TMII*, Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen

Lewaherilla, N. c, Kurniullah, A. Z., Arsawan, I. W. E., Salim, N. A., Hikmah, N., Abdurohim Marditama, T. (2021). *Knowledge Management*. Yogyakarta: Zahir Publishing.

Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi : Yogyakarta.

Mangkunegara. AA Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Masni, & Zulfaidah. (2021). *Kinerja Manajerial*. Gorontalo: CV Cahaya Arsh Publisher & Printing.

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat

Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Motode Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia

Priansa, (2018). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM.* Bandung. CV. Alfabeta.

Ramadhani, J. (2022) *Pengaruh komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat*. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan. Vol. 5 No. 3 Oktober 2022.

Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Jakarta: Celebes Media Perkasa.

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15.* New Jersey: Pearson Education

Samsuddin. (2018). *Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Setiono, B. A., & Andjarwati, T. (2019). *Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan, Dan Kinerja*. Sidoarjo: Zifatama Jawara.

Shaleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Makassar: Aksara Timur.

Slamet, Giarti (2011). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta*). Magister thesis, Universitas Brawijaya

Sudarmanto, (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

Sulaksono, Hari. (2015), *Budaya Organisasi dan Kinerja.* Yogyakarta: CV Budi Utama

Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana.

Wibowo. (2013) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Widjaja, YR., Revaldy, MR., & Nurdin, S. (2022) *Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi sebagai Pengaruh terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Sains Manajemen, Vol. 4 No. 2 Agustus 2022

Widodo, H. (2019). *Pendidikan Holistik Berbasis Budaya Sekolah*. Yogyakarta: UAD PRESS.

Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi Definisi Dipengaruhi Mempengaruhi*. Makassar: CV Nas Media Pustaka.