

BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PT. BALI RANADHA TELEVISI (BALI TV) BIRO SINGARAJA

Oleh

I Nyoman Yudha Yana¹, yudhamang@57gmail.com

I Made Gde Metera², metera.made@gmail.com

Ni Nyoma Resmi³ nyoman.resmi@unipas.ac.id

Abstrak

Bali TV adalah stasiun televisi swasta siaran gratis berjaringan terestrial di Indonesia yang berpusat di Bali, tepatnya di Jalan Kebo Iwa 63 A Denpasar. Dengan motto “*Matahari Dari Bali*”, Bali TV hadir dengan program – program dan berita yang memfokuskan terhadap kebudayaan, adat istiadat, dan keunikan yang khas dari Pulau Bali. Mengusung visi menjadi Sistem Penyiaran yang Berkeadilan, Bermartabat dan Bermanfaat bagi terwujudnya Bali Dwipa Jaya, Bali TV terus berbenah dengan menjadi stasiun televisi terbesar di Bali. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada PT. Bali Ranadha Televisi (Bali TV) Biro Singaraja. Data yang dikumpulkan dengan menggunakan tehnik observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuisioner. Data dianalisis secara kualitatif yaitu analisis regresi berganda, determinasi, T-test, F-test dan analisis kualitatif. Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda, maka didapat hasil persamaan regresi yakni $Y = 3,289 + 0,554X_1 + 0,446X_2$. Perhitungan koefisien determinasi sebesar 0,215. Hal ini menunjukkan bahwa 21,5% kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Budaya Organisasi memiliki *Standardized Coefficients Beta* lebih besar, yaitu 0,577 dan nilai signifikansi lebih kecil yakni 0,005. Jadi, pada penelitian ini variabel yang lebih dominan memengaruhi Kinerja Pegawai PT. Bali Ranadha Televisi biro Singaraja adalah Budaya Organisasi. Kinerja pegawai PT. Bali Ranadha Televisi (Bali TV) biro Singaraja yang dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kepuasan kerja yang kuat, diharapkan kedepannya kinerja pegawai tetap dipertahankan dan lebih ditingkatkan demi tercapainya kinerja pegawai yang berkualitas sehingga memberikan pengaruh yang positif kepada instansi dan tujuan instansi tercapai.

Pendahuluan

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah

¹ Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti Angkatan 2018/2019

² Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

³ Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

sumber daya manusia di Indonesia yang besar, apabila dapat di daya gunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang laju pembangunan nasional yang berkelanjutan. Agar dalam masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial dan lapangan pekerjaan yang memadai. Tantangan utama yang sesungguhnya adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia Sesuai dengan konteks pemberdayaan sumber daya manusia, agar menghasilkan pegawai yang profesional dengan integritas yang tinggi, diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu organisasi. Acuan baku tersebut adalah budaya organisasi yang secara sistematis menuntun karyawan untuk meningkatkan komitmen kerjanya bagi organisasi.yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi khususnya instansi pemerintahan atau lembaga pemerintah.

Keberadaan lembaga penyiaran seperti Bali TV merupakan ujung tombak menyebarluaskan informasi khususnya di bali. Sebagai stasiun televisi lokal terbesar di bali diperlukan sumber daya manusia yang dapat mendukung tercapainya tujuan instansi. Selain sumber daya manusia yang berkualitas juga diperlukan adanya budaya organisasi dan kepuasan kerja baik. Mengusung *Visi menjadi sistem penyiaran yang berkeadilan dan bermanfaat dalam terwujudnya Bali Jaya*, Bali TV terus berbenah. Adanya budaya organisasi dan kepuasan kerja baik dalam lingkungan kerja tidak dapat dipisahkan dengan kinerja sumber daya manusia. Semakin kuat budaya organisasi makin kuat pula dorongan untuk berprestasi.

Namun dalam pelaksanaannya sering terkendala oleh berbagai persoalan, bukan saja disebabkan oleh kesiapan lembaga (keterbatasan sumber dana) juga tanggung jawab pegawai masih beragam. Persoalan – persoalan antara lain, yang disebabkan perusahaan meliputi , perintah Atasan yang berubah setiap saat, banyaknya kegiatan diluar jam kerja, sehingga waktu bersama keluarga berkurang, sarana dan prasarana yang masih minim, koordinasi antar divisi yang kurang bagus. Sementara itu, persoalan yang disebabkan oleh karyawan sendiri meliputi, absensi pegawai yang kurang disiplin, pegawai banyak mengambil pekerjaan sampingan disaat jam kerja serta pegawai Mengundurkan diri tanpa alasan, karena ketidak puasan terhadap keputusan pimpinan.

Disamping itu, pekerjaan yang ada diluar jam kerja sering membuat pegawai untuk bekerja lembur. Tuntutan kerja yang menuntut pegawai untuk lebih sering bekerja diluar jam kerja harus diimbangi dengan pemberian kepuasan kerja seimbang. Pada instansi Bali TV diberikan upah tambahan apabila pegawai bekerja diluar jam kerja, sehingga beban kerja yang diberikan sebanding upah yang diterima.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka yang menjadipermasalahan dalam penelitian ini yaitu :

- a) Apakah Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Bali TV biro Singaraja ?
- b) Apakah Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Bali TV biro Singaraja?
- c) Yang manakah diantara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai Bali TV biro Singaraja ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a) Untuk mengetahui Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Bali TV biro Singaraja .
- b) Untuk mengetahui Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Bali TV biro Singaraja .
- c) Untuk mengetahui diantara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai Bali TV biro Singaraja

Metodologi Penelitian

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih oleh penulis adalah Kantor Bali TV biro Singaraja, tepatnya Jalan Singaraja – Seririt kilometer 6, Desa Tukadmungga Buleleng.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai, wartawan dan penyiar dengan jumlah keseluruhan yaitu 62 orang yang masih aktif sampai saat ini.

Jumlah populasi diatas akan dipilih sebanyak 38 responden yang merupakan perwakilan dari berbagai divisi sebagai sampel penelitian.

Tehnik Pengumpulan Sampel

a) Observasi (*Observation*),

Observasi adalah melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas keseharian, lingkungan dan sarana kerja yang berhubungan dengan penulisan ini.

b) Wawancara

Wawancara adalah mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden Singarimbun & Effendi (1995: 192). Dalam hal ini data diperoleh dengan melakukan wawancara dengan pihak pimpinan, kepala seksi, beberapa pegawai untuk mendapatkan informasi yang diinginkan.

c) Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan mengambil data - data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yang telah di dokumentasikan oleh pihak-pihak terkait.

d) Angket (*Questionnaire*),

Kuisisioner adalah pengumpulan data dilakukan melalui daftar pernyataan yang disiapkan untuk tiap responden yang ada pada Bagian Bali TV biro Singaraja.

Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas ini berguna untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner untuk dijadikan dasar bagi penelitian. Menurut Prasetya Irawan (2006), terdapat 2 (dua) cara untuk mengukur suatu validitas, yaitu pengukuran validitas eksternal serta validitas internal.

Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan pengukuran validitas internal sebagai pengukur tingkat validitas dari suatu kuesioner.

Pengukuran validitas internal menggunakan rumus korelasi *product moment*. Pengukuran validitas ini dilakukan dengan metode analisis faktor dengan mengkorelasikan skor - skor yang didapatkan dari pernyataan pernyataan dari kuesioner.

Penelitian ini menggunakan analisis bivariat untuk melihat ada atau tidaknya hubungan antara pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dari data yang diperoleh dari koesioner. Selain itu, dapat dilihat pula seberapa kuat hubungan antara kedua variabel tersebut. Sejumlah peneliti statistik membuat interval kategorisasi kekuatan hubungan korelasi, Jonathan Sarwono membuat interval kekuatan hubungan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Interprestasi Hubungan Antar Variabel

R	Interprestasi Variabel
0	Tidak Ada Korelasi
0 – 0.25	Korelasi Sangat Lemah
0.25 – 0.5	Korelasi Sedang
0.5 – 0.75	Korelasi Kuat
0.75 – 0.99	Korelasi Sangat Kuat
1	Korelasi Sempurna

Sumber : Jonatha Sarwono

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah hasil dari kuesioner yang ada dapat dipercaya untuk diolah menjadi hasil penelitian. Salah satu ciri kuesioner yang *reliable* adalah hasil dari data tersebut bersifat konsisten dari waktu ke waktu Irawan (2006). Contoh pengukuran reliabilitas adalah pengukuran reliabilitas eksternal, pengukuran reliabilitas internal serta penentuan indeks reabilitas kasar Irawan (2006).

Metode uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini adalah metode pengukuran menggunakan teknik *Alpha Cronbach* yang digunakan untuk menghitung rata-rata interkorelasi di antara butir-butir pertanyaan dalam kuesioner. Jika nilai alpha dalam kuesioner tersebut lebih dari 0.600, maka kuesioner tersebut dinyatakan *reliable* untuk digunakan Purwanto (2007).

c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji data-data yang digunakan dalam penelitian ini apakah telah memenuhi asumsi klasik, yaitu data terdistribusi normal, tidak terjadi gejala multikolinearitas, tidak terdapat autokorelasi dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika telah memenuhi keempat hal tersebut maka model regresi akan memberikan hasil yang *Best Linear Unbiased Estimator (BLUE)*, Ghozali (2011:173) ;

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011:160) “Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”.

2) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011:105) “Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”.

3) Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2011:110) “Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$.”

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011:139) “Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Berdasarkan variabel – variabel indikator di atas, penulis kemudian mengembangkan menjadi instrumen penelitian yang dalam hal ini adalah pertanyaan - pertanyaan di dalam kuisioner penelitian.

Teknik Analisis Data

a. Teknik Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan statistik untuk data yang memerlukan pengukuran. Analisis kuantitatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis jalur.

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing - masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y' = Variabel Kinerja Pegawai

X_1 = Variabel Budaya Organisasi

X_2 = Variabel Kepuasan Kerja

a = Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2 = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Perhitungan dan pengujian statistik ini dilakukan dengan menggunakan fasilitas aplikasi SPSS V.25 For Windows (2019)

2) Analisis Korelasi Linear Berganda

Analisis Korelasi Linear Berganda adalah indeks atau angka yang diigunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara 3 variabel/lebih. Koefisien korelasi berganda dirumuskan :

$$R_{Y.12} = \sqrt{\frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}}$$

$R_{y.12}$: koefisien korelasi linear berganda

X_1 : variabel budaya organisasi

X_2 : variabel kepuasan kerja

Y : variabel kinerja pegawai

Perhitungan dan pengujian statistik ini dilakukan dengan menggunakan fasilitas aplikasi SPSS V.25 For Windows (2019)

2) Uji Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi dari variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen. Jika nilai R^2 dihitung semakin besar (mendekati satu) maka kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Hal ini mengindikasikan bahwa model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R^2 hitung semakin kecil (mendekati nol) maka kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil, dan model yang digunakan semakin lemah menggunakan variasi variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi ganda R^2 berada diantar 0 dan 1 atau $0 < R^2 < 1$.

Perhitungan dan pengujian statistik ini dilakukan dengan menggunakan fasilitas aplikasi SPSS V.25 For Windows (2019)

3) Uji Hipotesis

(1) Uji T (Uji Parsial)

Digunakan untuk menghitung signifikansi besarnya pengaruh secara parsial dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja, serta variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Rumus yang digunakan Sugiyono (1999) sebagai berikut :

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Keterangan:

t = nilai t-hitung

\bar{x} = rata-rata

μ_0 = nilai yang dihipotesiskan

s = simpangan baku untuk sampel

n = jumlah sampel

Kriteria pengujian :

- a. H_0 diterima dan H_a ditolak jika t hitung $\leq t$ tabel, sehingga secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan dari X 1 terhadap X2, serta X 1 dan X2 terhadap Y.
- b. H_0 ditolak dan H_a diterima jika t hitung $> t$ tabel, sehingga ada pengaruh yang signifikan dari X 1 terhadap X2, serta X 1 dan X2 terhadap Y.

Perhitungan dan pengujian statistik ini dilakukan dengan menggunakan fasilitas aplikasi SPSS V.25 For Windows (2019)

(2) Uji F (Uji Simultan)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi model riset dengan mengukur hubungan variabel budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

$$\text{Rumus } F = \frac{R^2 /}{(1-R^2) (n-k-1)}$$

Keterangan:

F = nilai hitung

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

Kriteria pengujian :

- a) Ho diterima dan Ha ditolak jika $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$, sehingga tidak ada pengaruh yang signifikan dari X_1 terhadap X_2 , serta X_1 dan X_2 terhadap Y.
- b) Ho ditolak dan Ha diterima jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, sehingga ada pengaruh yang signifikan dari X_1 terhadap X_2 , serta X_1 dan X_2 terhadap Y.

Perhitungan dan pengujian statistik ini dilakukan dengan menggunakan fasilitas aplikasi SPSS V.25 For Windows (2019)

(3) Uji Variabel Dominan

Dalam Penelitian ini juga dihitung sumbangan efektif (SE) yang digunakan untuk menguji variabel bebas mana yang dominan mempengaruhi variabel terikat, adapun perhitungannya diperoleh dengan cara mengkuadratkan koefisien parsial.

Rumus untuk mencari SE adalah sebagai berikut :

$$SE = \beta \times \text{person correlation} \times 100\%$$

Adapun perhitungan dan pengujian statistik ini dilakukan dengan menggunakan fasilitas aplikasi SPSS V.25 For Windows (2019)

b. Analisis Kualitatif

Analisis Kualitatif yaitu Menganalisis permasalahan yang ada berdasarkan konsep manajemen sumber daya manusia, sesuai dengan teori - teori budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Analisis kualitatif yaitu analisis yang digunakan untuk menguraikan dan menjelaskan hasil analisis kuantitatif secara verbal.

Hasil Penelitian dan pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai PT. Bali Ranadha Televisi (Bali TV) biro Singaraja, yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas uji t untuk Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja masing-masing adalah 0,005 dan 0,021, keduanya lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya oleh Prima Nugraha (2010) yang menyatakan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Ni Ketut Laswitarni (2010) yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Edgar Schein (1999) mengatakan bahwa budaya organisasi dikembangkan dari waktu ke waktu sebagai orang dalam organisasi belajar menghadapi sukses dengan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Hal ini menjadi bahasan dan latar belakang umum. Jadi, budaya muncul dari apa yang telah berhasil bagi organisasi. Sama halnya dengan yang terjadi di PT. Bali Ranadha Televisi (Bali TV) biro Singaraja, Nilai budaya organisasi pada PT. Bali Ranadha Televisi (Bali TV) biro Singaraja, yaitu melayani dan memberikan siaran yang terbaik bagi masyarakat.

Faktor lain yang dapat memengaruhi Kinerja Pegawai khususnya pegawai adalah adalah Kepuasan Kerja, Menurut Strauss dan Sayles dalam Wanatika (2009), bahwa kepuasan kerja penting karena :

- 1) Mereka yang tidak memperoleh kepuasan kerja dalam bekerja tidak akan mencapai kematangan psikologis.
- 2) Orang melakukan aktualisasi diri.
- 3) Mereka yang gagal mencapai kepuasan kerja dalam pekerjaan menjadi frustrasi.

- 4) Mereka yang menganggur tidak bahagia, orang ingin bekerja bekerja walaupun tidak perlu.
- 5) Pekerjaan memegang peranan utama di kehidupan manusia.
- 6) Kurangnya tantangan dalam pekerjaan yang mengakibatkan kesehatan mental rendah.
- 7) Kurangnya kepuasan kerja dalam pekerjaan dan kekompakan kerja yang menyebabkan semangat kerja menurun.
- 8) Pola kerja dan waktu luang saling memengaruhi mereka yang pekerjaannya kurang kreatif.

Dari ke 8 poin di atas sangat jelas terlihat bahwa adanya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, terlebih pada PT. Bali Ranadha Televisi (Bali TV) biro Singaraja yang merupakan ujung tombak Lembaga penyiaran dan pemberi informasi. Pada dasarnya, perusahaan apapun itu, harus menghargai dan mengutamakan jasa para pegawainya. Bonus ataupun insentif sangat diharapkan untuk menopang kinerja para pegawai khususnya di PT. Bali Ranadha Televisi (Bali TV) biro Singaraja.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Secara Simultan terhadap PT. Bali Ranadha Televisi (Bali TV) biro Singaraja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai PT. Bali Ranadha Televisi (Bali TV) biro Singaraja, yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas uji F adalah 0,014 lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Wardiman Mokodompit (2016) yang menyatakan kedua variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Kedua unsur Manajemen Sumber daya Manusia yakni Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai khususnya pegawai PT. Bali Ranadha Televisi (Bali TV) biro Singaraja. Budaya Organisasi berkaitan dengan nilai dari suatu instansi, hal ini dapat dilihat dari seberapa besar tanggung jawab pegawai. Budaya Organisasi sangat kental dengan standar prosedur operasional kerja pada instansi, hal ini jelas menciptakan klancaran membentuk citra positif bagi Bali TV.

Budaya Organisasi pada PT. Bali Ranadha Televisi (Bali TV) biro Singaraja merupakan cermin dari perilaku pimpinan dan bahkan dapat disebut sebagai identitas dari perusahaan, hal ini menjadi penting karena dapat menentukan bagaimana pegawai bekerja, budaya organisasi yang baik membuat pegawai bekerja secara maksimal tanpa merasa tertekan dan dipaksa. Begitu pentingnya Budaya Organisasi, tidak kalah terhadap pentingnya Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja memiliki arti penting bagi seorang pegawai karena menyangkut psikologis, setiap pegawai memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak indikator kepuasan kerja yang memenuhi hak dari setiap pegawai, semakin tinggi kepuasan pegawai yang dirasakan masing-masing pegawai, maka semakin tinggi pula minat pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini tentu akan berpengaruh terhadap kinerja. Jika kepuasan kerja yang diberikan perusahaan terasa kurang bagi pegawai, mereka cenderung bermalasan dalam bekerja, bahkan sampai pada titik merasa terbebani melakukan pekerjaannya, kalau sudah demikian sulit untuk mencapai tujuan instansi. Maka dari itu Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja sejalan memengaruhi Kinerja Pegawai pada PT. Bali Ranadha Televisi (Bali TV) biro Singaraja.

Variabel Budaya Organisasi Berpengaruh Lebih Dominan Terhadap PT. Bali Ranadha Televisi (Bali TV) biro Singaraja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang lebih dominan memengaruhi Kinerja Pegawai PT. Bali Ranadha Televisi (Bali TV) biro Singaraja adalah Budaya Organisasi, yang ditunjukkan dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* lebih besar, yaitu 0,577 dan nilai signifikansi mali kecil yakni 0,005. Jadi, pada penelitian ini variabel yang lebih dominan memengaruhi Kinerja Pegawai PT. Bali Ranadha Televisi (Bali TV) biro Singaraja adalah Budaya Organisasi, berbeda dengan Hipotesis yang diajukan penulis yang merujuk kepada Kepuasan Kerja.

Penyebab variabel budaya organisasi lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibanding variabel kepuasan kerja adalah pada dasarnya karena responden yang dalam hal ini hanya pegawai.

Berbeda dengan variabel budaya organisasi, gambaran budaya organisasi di Bali TV sangatlah kental, hal ini dicerminkan dari pandangan masyarakat maupun instansi lain terhadap Bali TV yang selalu dinilai bekerja dengan rapi, detail, cekatan . Hal ini disebabkan oleh budaya bekerja seluruh pegawai berstandar SOP yang berlaku dan lebih menekankan kepada kedisiplinan jika dibanding dengan instansi lain. SOP yang ada memaksa seluruh pegawai untuk mematuhi dan menerapkannya dalam bekerja sehingga lama kelamaan menjadi budaya dan kebiasaan dalam bekerja rapi, detail, cekatan dan mantap meskipun ditugaskan untuk bekerja secara individu maupun kelompok atau bekerja tim.

Simpulan

Setelah penulis melakukan analisa mengenai Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai pada PT. Bali Ranadha Televisi (Bali TV) biro Singaraja , maka penulis menyimpulkan sebagai berikut :

- a) Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai PT. Bali Ranadha Televisi (Bali TV) biro Singaraja.
- b) Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai PT. Bali Ranadha Televisi (Bali TV) biro Singaraja.
- c) Variabel Budaya Organisasi berpengaruh lebih dominan terhadap Kinerja Pegawai PT. Bali Ranadha Televisi (Bali TV) biro Singaraja

Saran

Beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai pertimbangan antara lain:

- a) PT. Bali Ranadha Televisi (Bali TV) biro Singaraja telah menerapkan budaya organisasi dan kepuasan kerja yang baik sebagai acuan dalam bekerja. Diharapkan kedepannya, penerapan budaya organisasi dan kepuasan kerja lebih ditingkatkan lagi agar benar-benar meresap dan dijiwai oleh setiap pegawai khususnya pegawai yang ada dalam instansi.
- b) Kinerja pegawai PT. Bali Ranadha Televisi (Bali TV) biro Singaraja yang dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kepuasan kerja yang kuat, diharapkan kedepannya kinerja pegawai tetap dipertahankan dan lebih ditingkatkan demi

tercapainya kinerja pegawai yang berkualitas sehingga memberikan pengaruh yang positif kepada instansi dan tujuan instansi tercapai.

- c) Dari 38 orang pegawai , diharapkan agar bekerja dengan baik dan selalu bekerja sesuai dengan yang diterapkan pada budaya organisasi instansi karena telah diberikan kepuasan kerja oleh perusahaan.
- d) Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variable-variabel lain dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

Atik, dan Ratminto. 2005. *Manajemen Pelayanan, disertasi dengan pengembangan model konseptual, penerapan citizen's charter dan standard pelayanan minimal*. Yogyakarta: PustakaPelajar

Bambang Guritno dan Waridin (2005) Guritno. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, KepuasanKerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI.

Cahyono, Budhidan Suharto, 2005, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD PropinsiJawa Tengah*, jurnal, JRBI Vol. 1, Yogyakarta

Danfar. (2009). *Kepuasan Kerja*. (ONLINE), <http://dansite.wordpress.com/2009/04/10/faktor-faktor-yang-mempengaruhikepuasan-kerja/>

Darma, Agus. *Manajemen Supervisi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa, 2003.

Djokosantoso, Moeljono. 2004. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. PT. Alex Media Komputindo. Jakarta.

Effendy, OnongUchjana, 1995. *Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya

Eugene Mc Kenna danNich Beech. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta Andi.

Flippo, Edwin B. 2005. *Manajemen Personalia (Terjemahan Hani Handoko T)*. Erlangga. Jakarta.