

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK, RADIO REPUBLIK INDONESIA (LPP RRI) BANJARMASIN

Syahril Azmi¹, Sulaiman², H. M. Rudiansyah³

¹Mahasiswa, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin

²Dosen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin

³Dosen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin

Kata Kunci : Lingkungan kerja, Budaya kerja dan kinerja karyawan

Abstrak :

Sumber daya manusia menjadi sangatlah penting karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang menggabungkan sumber daya lainnya, seperti modal, mesin, dan lain sebagainya (Hasibuan, 2002 : 12). Persaingan yang muncul dalam dunia usaha saat ini menuntut semua komponen dalam organisasi untuk selalu mempersiapkan diri terutama kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi munculnya pesaing-pesaing baru dalam dunia bisnis (Handoko, 2010 : 233). Penelitian ini dilakukan pada karyawan pada LPP RRI Banjarmasin, dengan tujuan 1) Untuk mengetahui lingkungan kerja dan budaya organisasi yang diterapkan pada LPP RRI Banjarmasin. 2). untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada LPP RRI Banjarmasin. 3) Untuk mengetahui variabel manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan pada LPP RRI Banjarmasin. Dengan metode deskriptif kualitatif ditemukan hasil bahwa 1) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. 2) Budaya Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan 3). Variabel Budaya Organisasi merupakan variabel yang dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan pada LPP RRI Banjarmasin. Hasil ini mendukung penelitian yang sudah dilakukan oleh Gogy Bara Kharisma (2013) dan Sutiyo (2014) tetapi bertentangan dengan penelitian Andri Pratama Saputra (2016) yang menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja atau prestasi kerja. Dengan perbedaan pada obyek penelitian.

1. PENDAHULUAN

Masa sekarang ini banyak perusahaan yang tumbuh dan berkembang dengan pesat, seiring itu pula diperlukan tenaga kerja yang handal dan dapat dipercaya untuk dapat menjalankan tugas dengan baik dan penuh tanggung jawab di dalam mengerjakan pekerjaan yang berkualitas, terutama bagi beberapa perusahaan, agar perusahaan tetap eksis di dunia ekonomi yang sangat kompetitif (Hasibuan, 2002 : 12). Lembaga Penyiaran Publik, Radio Republik Indonesia (LPP RRI)

Banjarmasin, merupakan suatu lembaga yang berfungsi dalam memberikan pelayanan siaran informasi, pendidikan, hiburan yang sehat, kontrol sosial, serta menjaga citra positif bangsa di ranah nasional maupun ranah internasional (Hasibuan, 2002 : 12).

Bagi seorang karyawan, filosofi budaya kerja berdasarkan *Total Quality Management* ada 3 (tiga) hal yang tercakup di dalamnya, yaitu :

1. Mengutamakan kualitas pelayanan kepada konsumen,

2. Melibatkan semua lapisan karyawan dari atasan / pimpinan hingga bawahan,
3. Melakukan perbaikan secara terus-menerus (*continous improvement*)

Perubahan teknologi dan informasi menuntut seluruh komponen untuk senantiasa mengikuti perubahan yang terus terjadi. Perubahan yang terjadi menjadi suatu tantangan yang perlu mendapatkan perhatian yang serius dari para pengelola perusahaan dalam mengelola organisasinya. Setiap keadaan yang senantiasa berubah tanpa kita sadari membutuhkan sikap yang penuh kehati-hatian agar pengelola organisasi sesegera mungkin melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang terjadi agar dapat terus bertahan menghadapi lajunya proses perubahan (Handoko, 2010 : 233). Persaingan yang muncul dalam dunia usaha saat ini menuntut semua komponen dalam organisasi untuk selalu mempersiapkan diri terutama kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi munculnya pesaing-pesaing baru dalam dunia bisnis (Handoko, 2010 : 233).

Keberhasilan suatu perusahaan bukan semata-mata ditentukan oleh tenaga kerja atau sumber daya manusia, melainkan oleh pengelolaan atau pendayagunaan sumber daya manusia tersebut. Bagi suatu perusahaan, pendayagunaan sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting. Hal itu dikarenakan demi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Terutama bagi perusahaan yang berasaskan misi pelayanan penyiaran publik (Ismail, 2013).

Lembaga Penyiaran Publik, Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Banjarmasin, merupakan salah satu lembaga yang bergerak di bidang pelayanan penyiaran informasi, pendidikan, dan hiburan. Pada lembaga ini, faktor internal menunjukkan fenomena yang sangat variatif, baik itu tingkat pendidikan maupun tingkat

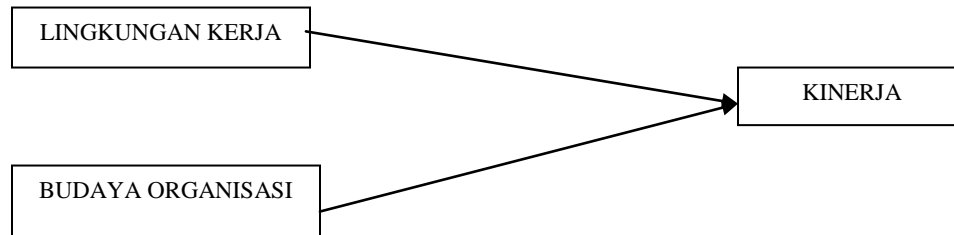
produktivitas SDM yang ada, sebagaimana yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Motivasi pegawai pada perusahaan tersebut cukup tinggi, hal ini terlihat dari aktivitas sehari-hari yang dikerjakan oleh mereka, yang mana merupakan pekerjaan rutinitas. Persepsi tersebut cukup variatif, yang mana hal tersebut terlihat dari sudut pandang mereka terhadap rutinitas pekerjaan yang dihadapi, yang menimbulkan suatu fenomena yang memerlukan penelitian lebih lanjut apakah persepsi ini berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja mereka (Ismail, 2013).

Dari fungsi pengorganisasian, muncullah suatu struktur organisasi, yang mana sangat penting untuk memperlihatkan arus interaksi dalam organisasi. Adapun dua aspek utama dalam penyusunan struktur organisasi adalah departementalisasi dan pembagian kerja. Departementalisasi adalah pengelompokan kegiatan-kegiatan kerja suatu organisasi agar kegiatan yang sejenis dan saling berhubungan dapat dikerjakan secara bersama. Sedangkan pembagian kerja adalah pemerincian tugas pekerjaan agar setiap individu dalam organisasi bertanggung jawab untuk melaksanakan beberapa kegiatan yang terbatas.

Demikianlah, departementalisasi dan pembagian kerja adalah hal yang harus terus dilakukan secara berkelanjutan di dalam budaya organisasi suatu perusahaan atau lembaga (Ismail, 2013).

Dengan mengaju pada penelitian yang sudah dilakukan oleh Gogy Bara Kharisma (2013) dan Sutiyoso (2014) dan Andri Pratama Saputra (2016) , penulis mencoba mengemukakan pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi bagi para karyawan guna meningkatkan mutu sumber daya manusia, dalam hal ini adalah peningkatan kinerja karyawan yang ada pada lembaga, sehingga perusahaan atau lembaga dapat lebih meningkatkan eksistensinya di masyarakat dalam

melaksanakan aktivitasnya (Ismail, 2013).
sebagai Lembaga Penyiaran Publik



**Gambar.1 Kerangka Konseptual
Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja**

2. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

2.1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keadaan atau tempat di mana seseorang dapat melaksanakan tugas atau kewajibannya, dan dapat mempengaruhi pegawai lain dalam melaksanakan atau menjalankan tugasnya, yang dipengaruhi oleh faktor intern yaitu pewarnaan, lingkungan kerja yang bersih, penerangan yang cukup, pertukaran udara yang baik dan Musik yang menimbulkan suasana gembira dalam bekerja. Faktor ekstern, yaitu : Jaminan terhadap keamanan, kebisingan, dan bebas dari gangguan sekitar.

Lingkungan kerja dapat diukur melalui

- suasana kerja, bahwa kondisi kerja yang menyenangkan, akan menjadikan nyaman dan aman bagi setiap karyawan yang ada di dalamnya.
- Hubungan dengan rekan sekerja, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Karena, hubungan yang harmonis dan rasa kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

- Tersedianya fasilitas bekerja, hal ini dimaksudkan bahwa tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru, merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja (Nitisemito, 1992 : 184).

2.2 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi (organizational culture) merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan lingkungan internal organisasi, karena keragaman budaya yang ada dalam organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada pada organisasi tersebut. Budaya organisasi pada umumnya juga dipengaruhi oleh internal organisasi. Budaya organisasi dalam disiplin keilmuan masih tergolong baru, meskipun budaya organisasi sebenarnya sudah ada sejak pertengahan abad ke dua puluh (Kast dan James E. Rosenzweig, 2002 : 326-327).

Budaya organisasi/ perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah, dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak, sehingga berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku (Susanto, 1997:3). Pendapat Ndraha (1977 : 4) bahwa budaya

perusahaan (corporate culture) adalah aplikasi budaya organisasi (organizational culture) terhadap badan usaha (organisasi / perusahaan). Di pihak lain, Kirana (1997 : 27) mengemukakan bahwa pembicaraan tentang budaya perusahaan / organisasi menyangkut berbagai topic bahasan, di antaranya nilai yang dianut, simbol, kebiasaan rutin atau ritus dalam perusahaan, teladan atau model, penyesuaian diri dan “cerita-cerita” yang dihidupkan.

Budaya organisasi/ perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah, dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak, sehingga berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku (Susanto, 1997:3). Pendapat Ndraha (1977 : 4) bahwa budaya perusahaan (corporate culture) adalah aplikasi budaya organisasi (organizational culture) terhadap badan usaha (organisasi / perusahaan). Di pihak lain, Kirana (1997 : 27) mengemukakan bahwa pembicaraan tentang budaya perusahaan / organisasi menyangkut berbagai topic bahasan, di antaranya nilai yang dianut, simbol, kebiasaan rutin atau ritus dalam perusahaan, teladan atau model, penyesuaian diri dan “cerita-cerita” yang dihidupkan. Budaya organisasi, dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia, sehingga dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia tersebut. Dan pada gilirannya, akan dapat meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi (Kirana, 1997).

2.3. Pengertian Kinerja (Prestasi Kerja)

Kinerja adalah di mana seorang pegawai dapat melaksanakan tugas organisasi yang dibebankan menjadi tugas individu, kendatipun demikian hanya adanya suatu keterampilan yang selaras dengan adanya keinginan dari suatu

organisasi tersebut maka akan terlihat sulit bagi seorang pegawai untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya tanpa diiringi suatu pembinaan dari atasan dan pembinaan secara spesialisasi kerja yang dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, lokakarya, dan sebagainya, sehingga dapat menghasilkan seorang pegawai yang terampil dan professional terhadap tugas-tugasnya dan dapat mengoptimalkan kemampuan kerja sumber daya manusia (Alex S. Nitisemito, 2010 : 20).

Secara konseptual, kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai secara individu dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi mempunyai keterkaitan erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut (Kast dan James E. Rosenzweig, 2002 : 21). unsur yang terdapat dalam kinerja terdiri dari :

- a. Hasil-hasil fungsi pekerjaan
 - b. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karya pegawai seperti kemampuan motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan.
 - c. Pencapaian tujuan organisasi.
 - d. Periode waktu tertentu
 - e. Tidak melanggar hukum
 - f. Sesuai dengan moral dan etika
- (Kast dan JE. Rosenzweig, 2002 : 21).

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (goals and objectives). Dan adapun, elemen kunci dari sistem pengukuran kinerja terdiri atas: a) perencanaan dan penetapan tujuan, b) pengembangan ukuran yang

relevan, c) pelaporan formal atas hasil, dan d) penggunaan informasi (James B. Whittaker, 1993). Melalui pengukuran kinerja diharapkan instansi pemerintah dapat mengetahui kinerja dalam suatu periode tertentu. Dengan adanya suatu pengukuran kinerja maka kegiatan dan program instansi pemerintah dapat diukur dan dievaluasi. Selanjutnya, dari pengukuran kinerja, setiap instansi dapat diperbandingkan dengan instansi yang sejenis, sehingga penghargaan dan tindakan disiplin dapat dilakukan secara lebih objektif (James B. Whittaker, 1993).

Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemajuan dalam rangka dan/atau menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebagaimana telah dibahas dalam materi pelajaran untuk perencanaan strategis (James B. Whittaker, 1993).

Ada lima dasar yang bisa dijadikan indikator kinerja sektor pelayanan publik, antara lain : Pelayanan, yang menunjukkan seberapa besar pelayanan yang diberikan

- a) Ekonomi, yang menunjukkan apakah biaya yang digunakan lebih murah daripada yang direncanakan.
- b) Efisiensi, yang menunjukkan perbandingan hasil yang dicapai dengan pengeluaran.
- c) Efektivitas, yang menunjukkan hasil yang seharusnya dengan hasil yang dicapai
- d) Equity, yang menunjukkan tingkat keadilan potensial dan kebijakan yang dihasilkan (Selim dan Woodward dalam *Nasucha*, 2004 : 108).

Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik, antara lain:

- a) Produktivitas, adalah rasio antara input dan output atau perbandingan antara input dan output per satuan waktu.

- b) Kualitas layanan, kepuasan masyarakat bisa menjadi indikator untuk menilai kinerja birokrasi publik.
- c) Responsibilitas, yaitu kemampuan birokrasi untuk mengenal kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan aspirasi masyarakat.
- d) Responsibilitas, menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan birokrasi publik itu sesuai dengan prinsip administrasi yang benar dengan kebijakan birokrasi baik yang eksplisit maupun implisit.
- e) Akuntabilitas, menunjukkan seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya, para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya harus memprioritaskan kepentingan publik (Dwiyanto, 2010 : 50-51).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Analisis Statistik Deskriptif

Pada bagian ini akan disajikan analisis deskriptif untuk mendukung analisis kuantitatif dan memberikan gambaran mengenai variabel-variabel yang diteliti yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja pegawai LPP RRI Banjarmasin. Dari tiap-tiap variabel yang terdapat pada lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja pegawai tersebut akan disajikan distribusi frekuensi menurut item-item yang ada. Dari hasil penelitian dapat diketahui jawaban responden atas kuisioner tersebut dapat tersaji dalam tabel berikut :

Tabel 1 Pernyataan Responden Tentang Lingkungan Kerja

No.	Jawaban Resp	Pertanyaan																	
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	6	%	7	%	8	%	9	%
1	a	23	22	20	19	22	21	20	19	23	22	20	19	22	21	19	18	22	21
2	b	64	61	65	62	64	61	64	61	63	60	66	63	62	59	64	61	60	57
3	c	18	17	18	17	19	18	21	20	19	18	19	18	21	20	22	21	23	22
4	d		-	2	2		-		-		-		-		-		-		-
5	e		-		-		-		-		-		-		-		-		-
Jumlah		105	100	105	100	105	100	105	100	105	100	105	100	105	100	105	100	105	100

Sumber : Data diolah kembali, 2018.

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dilihat pernyataan responden untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) dimana para responden memberikan pernyataan yang baik hal ini, dimana jawaban pernyataan responden yang tertinggi terdapat pada pernyataan tentang sayara merasa cocok dengan pekerjaan yang saya lakukan di Lembaga Penyiaran Publik, Radio Republik Indonesia (LPP RRI)

Banjarmasin dengan 63% dengan pernyataan Setuju. Sedangkan jawaban pernyataan yang terendah terdapat pada pernyataan nomor 9 Ruang gerak karyawan tidak dibatasi sebesar 57%. Hal ini dapat dijelaskan bahwa untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_1) rata-rata para responden menyatakan Setuju dengan kisaran angka 57-63%.

Tabel 2 : Pernyataan Responden Tentang Lingkungan Kerja

No.	Jawaban Resp	Pertanyaan																	
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	6	%	7	%	8	%	9	%
1	a	20	19	19	18	18	17	21	20	16	15	23	22	25	24	16	15	22	21
2	b	65	62	67	64	66	63	60	57	68	65	66	63	59	56	70	67	66	63
3	c	20	19	19	18	21	20	24	23	21	20	16	15	21	20	19	18	17	16
4	d		-		-		-		-		-		-		-		-		-
5	e		-		-		-		-		-		-		-		-		-
Jumlah		105	100	105	100	105	100	105	100	105	100	105	100	105	100	105	100	105	100

Sumber : Data diolah kembali, 2018

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dilihat pernyataan responden untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) dimana para responden memberikan pernyataan yang baik hal ini dapat dilihat pernyataan responden yang tertinggi terdapat pada pernyataan tentang Pengawasan atas hasil pekerjaan, dilakukan langsung oleh pimpinan tanpa diwakilkan dengan 67% dengan pernyataan

Setuju. Sedangkan jawaban pernyataan yang terendah terdapat pada pernyataan nomor 7 lembaga mendorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan secepat-cepatnya sebesar 56%. Hal ini dapat dijelaskan bahwa untuk Variabel Budaya Organisasi (X_2) rata-rata para responden menyatakan Setuju dengan kisaran angka 56-67%.

Tabel 3 : Pernyataan Responden Tentang Kinerja Karyawan

No.	Jawaban Resp	Pertanyaan																	
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	6	%	7	%	8	%	9	%
1	a	20	19	19	18	18	17	21	20	16	15	23	22	25	24	16	15	22	21
2	b	65	62	67	64	66	63	60	57	68	65	66	63	59	56	70	67	66	63
3	c	20	19	19	18	21	20	24	23	21	20	16	15	21	20	19	18	17	16
4	d		-		-		-		-		-		-		-		-		-
5	e		-		-		-		-		-		-		-		-		-
Jumlah		105	100	105	100	105	100	105	100	105	100	105	100	105	100	105	100	105	100

Sumber : Data diolah kembali, 2018

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dilihat pernyataan responden untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dimana para responden memberikan pernyataan yang baik hal ini dapat dilihat pernyataan responden yang tertinggi terdapat pada pernyataan Piimpinan tidak pernah mengeluh mengenai hasil pekerjaan yang saya berikan, dengan 64% dengan pernyataan Setuju. Sedangkan jawaban pernyataan yang terendah terdapat pada pernyataan nomor 8saya cukup banyak mendapat pelajaran dan pengalaman di tempat saya bekerja sekarang sebesar 57% setuju. Hal ini dapat dijelaskan bahwa untuk Variabel Indipenden Kinerja Karyawan (Y) rata-rata para responden menyatakan Setuju dengan kisaran angka 57-64%.

3.2. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner dengan metode PLS (*Partial Least Square*) dilakukan dengan evaluasi *outer model* dengan *convergent validity* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composite reliability* untuk keseluruhan indikator:

a. Convergent validity.

Dari model pengukuran dengan indikator reflektif, indikator dinilai berdasarkan korelasi antar item skor/komponen skor dengan konstruk skor yang dihitung dengan Aplikasi PLS. Ukuran reflektif dianggap valid jika memiliki nilai *loading* di atas 0.50 dan atau *T-Statistic* di atas 1,96 (Solimun, 2011). *Output* PLS untuk *convergent validity* ditunjukkan pada tabel dan gambar berikut :

Tabel 4: Outer Model pada uji Validitas instrument penelitian

	Lingkungan Kerja	Budaya Organisasi	Kinerja Kary.	Validitas
X1.1	0.583			Valid
X1.2	0.731			Valid
X1.3	0.806			Valid
X1.4	0.535			Valid
X1.5	0.761			Valid
X1.6	0.738			Valid
X1.7	0.771			Valid
X1.8	0.751			Valid
X1.9	0.688			Valid
X2.1		0.679		Valid
X2.2		0.759		Valid
X2.5		0.856		Valid

	Lingkungan Kerja	Budaya Organisasi	Kinerja Kary.	Validitas
X2.6		0.661		Valid
X2.7		0.865		Valid
X2.8		0.864		Valid
X2.9		0.689		Valid
Y2			0.660	Valid
Y3			0.718	Valid
Y4			0.673	Valid
Y6			0.772	Valid
Y8			0.581	Valid
Y9			0.760	Valid

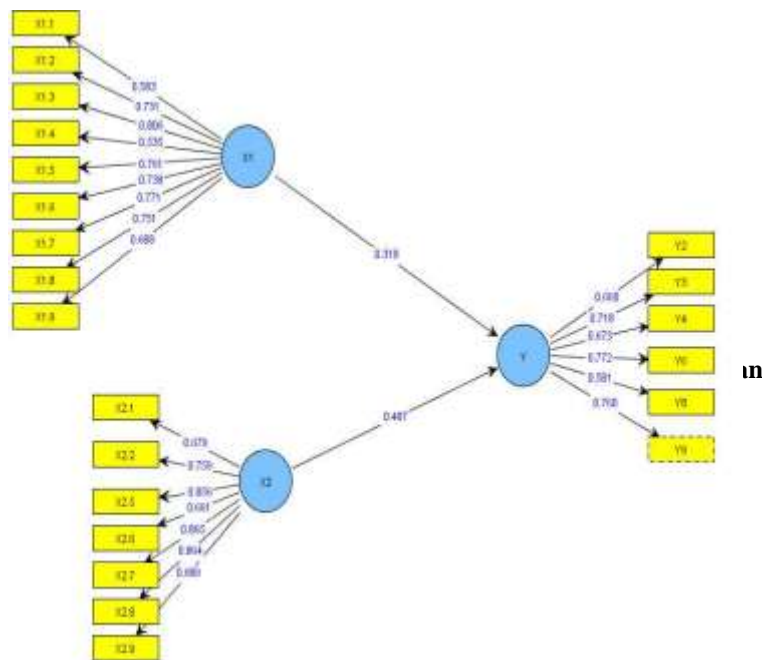
Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2018

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua *instrument* dari masing-masing variabel hasilnya *valid* di atas 0,5. Adapun *instrument* variabel yang berada di bawah 0,5 dalam PLS (Solimun, 2011) maka *instrument* tersebut di buang (*remove variabel*) karena dianggap tidak dapat dihitung, sehingga untuk X dimana X2.3, X2.4 angkanya rendah dibawah 0,5 sedangkan untuk Y dimana Y1, Y5 dan Y7 angkanya rendah dibawah 0,5 maka angkanya juga harus di buang atau tidak di hitung.

b. Discriminant Validity.

Discriminant validity, yaitu pengukuran dengan indikator reflektif berdasarkan *cross loading* dengan variabel latennya. Apabila nilai *cross loading* setiap indikator pada variabel bersangkutan terbesar dibandingkan dengan *cross loading* pada variabel laten lainnya maka dikatakan valid, pada tabel berikut ini :

Gambar 2
Tampilan hasil PLS untuk uji validitas instrument penelitian



	LINGK. KERJA	BUDAYA ORGANISASI	KINERJA KARY.
LINGKUNGAN KERJA (X1)			
X1.1	0.583	0.160	0.072
X1.2	0.731	0.301	0.313
X1.3	0.806	1.064	0.571
X1.4	0.535	0.669	0.321
X1.5	0.761	0.528	0.405
X1.6	0.738	1.029	0.507
X1.7	0.771	0.718	0.374
X1.8	0.751	0.653	0.552
X1.9	0.688	0.441	0.416
BUDAYA ORGANISASI (X2)			0.402
X2.1	0.557	0.679	0.496
X2.2	0.723	0.759	0.487
X2.5	0.528	0.856	0.337
X2.6	0.363	0.661	0.578
X2.7	0.622	0.865	0.659
X2.8	0.621	0.864	0.439
X2.9	0.277	0.689	
KINERJA KARYAWAN (Y)			
Y2			0.660
Y3	0.252	0.263	0.718
Y4	0.676	1.190	0.673
Y6	0.375	0.642	0.772
Y8	0.340	0.226	0.581
Y9	0.247	0.101	0.760
	0.339	0.230	

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2018.

Dari hasil *cross loadings* diperlihatkan bahwa untuk indikator Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi memiliki nilai korelasi tertinggi ada pada variabel terikat Kinerja Karyawan (angka yang dicetak tebal). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat diinterpretasikan bahwa model telah memenuhi *discriminant validity*.

c. Composite Reliability

Model pengukuran ketiga adalah *composite reliability*, yaitu kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reliabilitas komposit yang baik apabila memiliki nilai lebih besar dari 0.70, walaupun bukan merupakan standar absolut (Solimun, 2011).

Tabel 5.14.
Composite Reliability
Untuk Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

	<i>Composite Reliability</i>	<i>Reliabelitas</i>
LINGKUNGAN KERJA (X ₁)	0.901	Reliabel
BUDAYA ORGANISASI (X ₂)	0.911	Reliabel
KINERJA KARYAWAN(Y)	0.849	Reliabel

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2018.

Dari *output* PLS ditunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *composite reliability* di atas 0.70, sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

3.3. Pengujian Hipotesis

Dasar yang digunakan dalam pengujian hipotesis untuk menerima atau menolak hipotesis adalah dari *output* PLS (*Bootstrapping results for inner weights*), yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5.15. *Results for inner weight* untuk menguji hipotesis

	<i>Original sample estimate</i>	<i>Mean of sub-samples</i>	<i>Standard deviation</i>	<i>t-statistic</i>	Hubungan
LINGKUNGAN KERJA (X ₁) → KINERJA PEGAWAI	0.318	0.381	0.146	2.175	Signifikan
BUDAYA ORGANISASI (X ₂) → KINERJA KARYAWAN	0.487	0.438	0.164	2.964	Signifikan

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2018.

Hasil estimasi PLS pada tabel di atas menunjukkan bahwa:

1. Nilai *t-statistic* untuk jalur pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 2,175 lebih besar dari t-tabel distribusi normal (1,96), berarti signifikan, **hipotesis 1 diterima**.
2. Nilai *t-statistic* jalur pengaruh Budaya Organisasi (X₂) terhadap Kinerja

3. Diantara nilai *t-statistic* yang paling tinggi nilainya adalah Lingkungan Kerja (X₁) sebesar 2,175 sedangkan Budaya Organisasi (X₂) sebesar 2.964. Jadi faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah Budaya Organisasi berarti **hipotesis 3 diterima**.

3.4. Koefisien Determinasi Total

Setelah model diestimasi dengan *convergent validity* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composite reliability* untuk keseluruhan indikator pada *outer model*, maka pada bagian ini dilakukan pengujian model struktural (*inner model*).

Goodness of Fit Model diukur menggunakan *R-Square* variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. *Q-Square predictive relevance* untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai observasi

yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-Square* lebih besar dari ($>$) 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sebaliknya jika nilai *Q-Square* lebih kecil atau sama dengan (\leq) 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance* (Solimun, 2011). *Q-Square* dihitung dengan formulasi sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2)$$

Hasil *output* PLS menunjukkan nilai *R - Square* sebagai berikut :

Tabel 5.16.
R - Square

	<i>R-square</i>
LINGKUNGAN KERJA (X_1)	
BUDAYA ORGANISASI (X_2)	
KINERJA KARYAWAN (Y)	0.531

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2018

Jika *R-square* dimasukkan kedalam rumus tersebut diatas, maka didapatkan nilai $Q^2 = 1 - (1 - 0.531) = 0.469$. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model cukup baik, karena mampu menjelaskan fenomena kinerja karyawan sebesar 46,9 %, sedangkan sisanya 53,1 % di jelaskan oleh variabel-variabel lain yang belum diteliti dan belum masuk kedalam Model Dan *Error*.

4 Pembahasan Hasil Penelitian

Tabel distribusi normal untuk jumlah responden dalam hal ini para pegawai pada LPP RRI Banjarmasin sebanyak 105 orang responden adalah 1,96. Dari hasil estimasi PLS menunjukkan bahwa:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan pada LPP RRI Banjarmasin

Dalam penelitian ini juga, yang diukur dan menggambarkan lingkungan kerjakaryawan meliputi perasaan senang berada di lingkungan kerja, pemecahan permasalahan dilakukan secara bersama-sama,

rasa solidaritas terjalin dengan baik, adanya bantuan sesama rekan kerja, ruangan kantor bersih, adanya kecocokan dengan pekerjaan sekarang, adanya jaminan keamanan, penerangan lampu di tempat kerja, dan ruang kerja karyawan tidak dibatasi. Berdasarkan uji parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja, dimana nilai *t-statistic* jalur pengaruh Lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 2,175 lebih besar dari *t-tabel* distribusi normal (1,96), artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada LPP RRI Banjarmasin, (hipotesis 1 diterima).

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan lingkungan kerja yang baik maka mengakibatkan kinerja karyawan mengalami peningkatan. Disimpulkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dikarenakan lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian

yang dilakukan Gogy Bara Kharisma(2013), dimana lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Setya Usaha.

Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan tingginya persentase pada indikator hubungan dengan rekan sekerja, ini berarti karyawan senang berada dilingkungan kerja dan kesulitan antar karyawan dapat dipecahkan bersama-sama.

Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Hal ini dikarenakan, selain dipengaruhi oleh variabel bebas (X_1) yaitu lingkungan kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan indikator yang diteliti menunjukkan bahwa indikator fasilitas kerja merupakan indikator yang hasil rata-rata penilaiannya tertinggi yaitu sebesar 63%, artinya indikator ini yang paling berpengaruh dalam lingkungan kerja. Dimana karyawan merasa cocok dengan pekerjaan yang mereka lakukan di LPP RRI Banjarmasin sehingga mampu meningkatkan kinerja dari para karyawan.

Sedangkan indikator pernyataan kesulitan antar karyawan dapat dipecahkan bersama-sama, menunjukkan rata-rata sebesar 62%, hal ini berarti di dalam lingkungan kerja apabila dan dalam melaksanakan masing-masing tugas apabila ada kesulitan yang terjadi yang hubungannya dengan antar karyawan, apakah terjadinya konflik-konflik maupun permasalahan lainnya dapat diselesaikan secara bersama-sama antar lingkungan kerja pada LPP RRI Banjarmasin. Hal ini menunjukkan adanya perubahan sikap mementingkan egoisme individu ke arah kepentingan organisasi, hal ini mencirikan organisasi diciptakan mencapai tujuan secara bersama-sama dengan dukungan seluruh karyawan untuk kemajuan organisasi itu sendiri. Hubungan dengan rekan kerja dapat memotivasi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung untuk memberikan kemampuan terbaiknya pada LPP RRI Banjarmasin.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada LPP RRI Banjarmasin.

Dimana nilai *t-statistic* pengaruh terhadap budaya organisasi adalah 2,964, lebih besar dari *t-tabel* distribusi normal (1,96), artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada LPP RRI Banjarmasin (hipotesis 2 diterima). Hal ini menandakan bahwa Budaya Organisasi (X_1) termasuk salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan pada LPP RRI Banjarmasin.

Dengan adanya budaya organisasi dalam suatu perusahaan yang terjalin dengan baik, membuat karyawan nyaman dalam bekerja dan membuat kinerja karyawan meningkat. Artinya jika budaya organisasi yang ada pada LPP RRI Banjarmasin tersebut meningkat, mengakibatkan kinerja karyawan juga ikut meningkat. Hal ini ditunjukkan dengan tingginya nilai pada indikator pola komunikasi, ini berarti pemimpin mampu memberikan arahan dengan baik kepada bawahannya.

Berdasarkan indikator yang diteliti yaitu pengawasan atas hasil pekerjaan dilakukan langsung oleh pimpinan tanpa perwakilan. Dari beberapa indikator budaya yang diteliti indikator pengawasan memiliki nilai rata-rata paling tinggi dari indikator yang lain yaitu sebesar 67%. Dari hasil tersebut dapat menggambarkan bahwa kontrol atau pengawasan terhadap semua bagian yang ada pada LPP RRI Banjarmasin sudah berjalan sesuai dengan tugas, pokok dan fungsi masing-masing organisasi dan masing-masing bagian.

Indikator lembaga mendorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan secepat-cepatnya, memiliki nilai rata-rata yang sama yaitu sebesar 56%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada LPP RRI Banjarmasin masih perlu dilakukan pengawasan dan dorongan agar para karyawan melakukan pekerjaan dengan cepat, karena ini harus adanya perhatian pimpinan dalam pembagian tugas, karena

LPP RRI Banjarmasin banyak sekali agenda liputan yang ditayangkan baik yang Live maupun not Live, dan acara lainnya yang sudah menjadi agenda rutin selama 24 jam.

keberadaan budaya organisasi sangat penting untuk kelangsungan pekerjaan mereka, sebab tanpa adanya budaya yang baik, karyawan akan salah mengartikan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi yang pada akhirnya dapat mengancam kelangsungan karier atau pekerjaannya. Hal ini dikarenakan, selain dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu budaya organisasi, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

3. Faktor yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) pada LPP RRI Banjarmasin

Dilihat dari *result for inner weight* didapatkan pada t-statistik ternyata harga memiliki nilai t-statistik yang paling tinggi yaitu **2,964**, hal ini dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi (X₂) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Nilai t-statistik yang lain masih dibawah variabel Budaya Organisasi adalah lingkungan kerja (X₁) sebesar **2,175**.

Hal ini dapat dijelaskan untuk variabel Budaya Organisasi (X₂) merupakan variabel yang dominan, karena pada LPP RRI Banjarmasin yang sudah lama berdiri merupakan satu organisasi yang sudah mapan dimana dalam mencapai tujuan berdasarkan visi dan misi LPP RRI Banjarmasin yang menjadi keinginan mencapai keberhasilan organisasi, dimana dalam membentuk dan menciptakan organisasi yang maju tentu harus dilakukan melalui proses dan pengelolaan manajerial yang baik. Karena karyawan yang dimiliki pada LPP RRI Banjarmasin cukup banyak dengan latar belakang, karakteristik, sikap lainnya yang mempunyai perbedaan masing-masing personal. Oleh sebab itu pimpinan mempunyai tugas untuk menyatukan mereka dalam bentuk perhatian dengan

menciptakan lingkungan kerja dan budaya organisasi yang baik.

Budaya organisasi menjadi variabel yang dominan, dimana atas jawaban responden dalam hal ini adalah para karyawan LPP RRI Banjarmasin mereka memberikan pernyataan yang baik tentang budaya organisasi yang tercipta di organisasi, dan budaya organisasi berjalan secara positif tentunya para karyawan menjadi nyaman karena adanya perhatian, pembinaan, pengembangan dan pengawasan yang baik dari pimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada LPP RRI Banjarmasin.

Walaupun variabel lain Lingkungan Kerja (X₁) memiliki nilai yang positif dan signifikan dari hasil analisis, tapi karena fokus dari para karyawan yang melihat bahwa lingkungan kerja dibangun atas kebersamaan sudah memenuhi harapan jadi mereka memfokuskan pada masalah budaya organisasi yang diciptakan supaya memberikan hasil positif untuk kemajuan organisasi LPP RRI Banjarmasin, dan budaya organisasi yang sudah baik saat ini harus dipertahankan serta bisa ditingkatkan lagi.

4. Kesimpulan

Dari hasil beberapa studi dan uraian hasil penelitian serta pembahasan yang telah dikemukakan pada bab-bab terdahulu diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja (X₁) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada LPP RRI Banjarmasin.
2. Budaya Organisasi (X₂) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada LPP RRI Banjarmasin.
3. Variabel Budaya Organisasi (X₂) merupakan variabel yang dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) pada LPP RRI Banjarmasin.

5. Daftar Pustaka

- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Martono, Nanang. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Rajawali Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Prasetyo, Bambang dkk. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Rajawali Press.
- Rivai, Veithzal dkk. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*, Jakarta: Rajawali Press.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2008. *Produktivitas Apa dan Bagaimana ?*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Supardi. 2005. *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta: UII Press.
- Suryabrata, Sumadi. 2014. *Metode Penelitian*, Jakarta: Rajawali Press.
- Teguh, Muhammad. 2005. *Metodologi Penelitian Ekonomi*, Jakarta: Rajawali Press.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Press.