

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN MANAJEMEN  
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
RADIO FAST FM MAGELANG**



**NASKAH PUBLIKASI**

**Disarikan dari Skripsi yang Diajukan untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Ilmu Komunikasi pada Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya  
Universitas Islam Indonesia**

**Oleh:**

**NIMAS SHINTYA WIJAYA**

**NIM. 10321009**

**Puji Hariyanti, S.Sos., M.I.Kom**

**NIDN. 0529098201**

**Program Studi Ilmu Komunikasi  
Fakultas Psikologi Dan Ilmu Sosial Budaya  
Universitas Islam Indonesia**

**2018**

Naskah Publikasi

Hubungan Budaya Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia  
Terhadap Kinerja Karyawan Radio Fast Fm Magelang



Disusun oleh  
NIMAS SHINTYA WIJAYA  
NIM. 10321009

31 JUL 2018

Telah disahkan dosen pembimbing skripsi pada: .....

Dosen Pembimbing Skripsi,

Puji Hariyanti, S.Sos., M.I.Kom  
NIDN. 0529098201

Mengetahui

Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi  
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya  
Universitas Islam Indonesia



Muzavin Nazaruddin, S.Sos., M.A.  
NIDN. 051687901

# **Hubungan Budaya Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Radio Fast Fm Magelang**

***Nimas Shintya Wijaya***

*Mahasiswa Program Studi Ilmu Komunikasi FPSB UII,  
menyelesaikan studi pada tahun 2018*

***Puji Hariyanti***

*Staf pengajar Program Studi Ilmu Komunikasi FPSB UII*

## **Abstract:**

*Fast FM Magelang radio is one of many radio stations in Magelang as a dakwah radio. The authors choose Fast FM Magelang radio as a research object because Fast FM Magelang is capable running a radio based program of dakwah amid the advent of commercial radio. Based on the explanation distasteful, the authors want to know more about the relationship between organizational culture with employee performance, human resources management with employee performance and organizational culture and human resources management with employee performance Fast FM Magelang radio.*

*This is a quantitative research using with paradigm positivism, explanation survey used on this study. The explanation survey to provide relation between organizational cultures with human resources performance of Fast FM Magelang Radio Station Employee. Total 14 employees have been assigned to provide on this study, consisting male and female employee. The total sampling technique has been used for this study with questionnaire method for collecting the data. The data analysis using the collation formula of product moment person correlation.*

*From the data analysis, correlation result between X1 with Y is 0.577, correlation between X2 with Y is 0.180 and the correlation between X1 with X2 is 0.624. From this study it can be concluded the correlation value of X1 to Y is 0.031 <0.05 (reject H0), this mean there is provided a relation between organization culture (X1) with employee performance (Y). While the variable X2 to Y is 0.537 >0.05 (accept H0) meaning there is no relation between X2 with Y. From Summary Data Model has been known there is a relation between organizational cultures with employee performance on coefficient 0.621. Indicate of moderate effect.*

*Keywords: Correlation Analysis, Organizational Culture, Human Resources Management, Employee Performance, Fast FM Magelang Radio.*

## **Pendahuluan**

Radio merupakan salah satu alat komunikasi yang lebih mengutamakan segi visual (suara) untuk menyampaikan pesan kepada khalayak masyarakat. Radio ini merupakan media massa yang sangat akrab dengan masyarakat. Pada awalnya radio berfungsi sebagai media informasi, namun sekarang fungsi radio menjadi lebih bervariasi yaitu mencakup empat fungsi media massa seperti hiburan, informasi, edukasi dan kontrol sosial. Dengan adanya perkembangan zaman, selain empat fungsi media massa ada pula fungsi lain yang sekarang mulai berkembang yaitu sebagai media dakwah.

Perkembangan radio di Indonesia tergolong sangat pesat. Saat ini hampir setiap daerah memiliki stasiun radio baik yang dikelola oleh pemerintah maupun swasta lokal. Perkembangan alat komunikasi yang semakin pesat saat ini tidak menjadikan radio menjadi alat komunikasi yang tertinggal, karena hingga saat ini keberadaan radio tetap dibutuhkan dan diminati oleh masyarakat. Radio dapat berkembang dan dapat diterima oleh masyarakat bila radio tersebut memiliki ciri khas dan mempunyai kualitas siaran yang baik dan sesuai dengan keinginan dan kebutuhan masyarakat.

Dalam memenuhi semua keinginan masyarakat, perusahaan radio memerlukan SDM (sumber daya manusia) dan sebuah organisasi yang baik. SDM merupakan salah satu bagian terpenting di sebuah perusahaan radio, karena dengan adanya SDM radio dapat berjalan sesuai dengan tujuan radio tersebut akan dibawa kemana. Dengan SDM juga perusahaan radio dapat membentuk struktur organisasi yang baik. Dari terbentuknya struktur organisasi pada perusahaan radio maka radio tersebut dapat mencapai tujuan sesuai dengan rencana yang sudah ditentukan.

Pengelolaan organisasi yang baik dapat membawa perusahaan kepada nilai positif, seperti adanya kesan positif dari klien dalam menjalin kerjasama. Faktor pendukung perusahaan radio kearah yang lebih baik adalah dengan budaya

organisasi yang kondusif. Budaya organisasi dapat memengaruhi seseorang karena organisasi adalah sebuah sistem yang terbuka, yang selalu beradaptasi dengan lingkungan agar dapat meraih tujuannya. Budaya organisasi dalam perusahaan dapat diamati untuk melihat bagaimana cara manajemen memperlakukan karyawannya, cara manajemen memberikan pelayanan kepada konsumen dan cara komunikasi antara atasan dengan bawahannya.

Budaya organisasi ini memiliki fungsi yang dapat mendorong keberhasilan perusahaan. Karena budaya organisasi dapat membedakan perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain sesuai dengan tujuan perusahaan. Adanya budaya organisasi pada perusahaan radio karena sumber daya manusia yang dapat menentukan sebuah perusahaan jelas dengan keberadaannya. Sumber daya manusia ini membentuk sebuah manajemen perusahaan.

Manajemen merupakan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Morissa, 2009: 127-128). Manajemen perusahaan yang baik akan mempermudah terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan.

Perusahaan radio dalam menjalankan manajemennya memerlukan sumber daya manusia. Sumber daya manusia ini merupakan sebuah sumber daya untuk dapat menjalankan sebuah manajemen perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, sebuah perusahaan tidak dapat berhasil dalam mencapai tujuannya.

Selain dibutuhkan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik ada hal yang kalah lebih penting untuk diperhatikan para pemimpin perusahaan demi menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Hal tersebut, adalah kinerja karyawan yang baik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik bukan hal yang mudah, karena manajemen sumber daya manusia dapat mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan radio.

Dari manajemen kinerja karyawan yang baik dapat menghasilkan tujuan perusahaan dan program-program yang baik bagi perusahaan radio. Manajemen kinerja adalah sebuah proses menghubungkan antara pencapaian tujuan, penilaian, dan perkembangan kerja karyawan yang dimaksud untuk mendukung sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan (Gary Dessler, 2006: 322). Manajemen

kinerja ini untuk menetapkan tujuan mengenai kebutuhan strategis perusahaan. Kebutuhan strategis perusahaan ini dilakukan untuk perbaikan sebuah perusahaan secara terus-menerus. Perbaikan terus-menerus ini dilakukan oleh karyawan untuk menciptakan dan meningkatkan kinerjanya.

Dalam perusahaan radio, manajemen kinerja karyawan ini sangat dibutuhkan karena kinerja karyawan sangat mempengaruhi tujuan perusahaan. Kinerja karyawan ini juga dapat menghasilkan program-program acara bagi radio. Dari program-program acara tersebut dapat membedakan antara radio yang satu dengan radio yang lain. Misalnya, radio Fast FM Magelang. Radio Fast FM Magelang ini didirikan di bawah payung PT Radio Fastabiq yang bertujuan menyiarkan dinamika masyarakat sekaligus menghibur dalam koridor kecerdasan dan keagamaan. Radio Fast FM Magelang memiliki motto yang diusung “ *smart, care and religious*”. Radio ini memiliki program radio yang berbeda dari kebanyakan radio yang mengudara di daerah Magelang. Karena radio Fast FM ini merupakan radio yang membawakan program-program yang bernuansa keagamaan.

Radio Fast FM Magelang merupakan salah satu dari banyak radio yang berada di Magelang sebagai radio dakwah. Radio dakwah di daerah Magelang belum terlalu banyak. Dari beberapa radio dakwah di daerah Magelang, radio Fast FM ini adalah radio yang sampai sekarang masih mengudara di daerah Magelang dan sekitarnya. Karena ada beberapa radio dakwah di daerah Magelang sudah menghentikan program siarannya, dan tidak adanya kegiatan lagi di radio tersebut.

Radio Fast FM Magelang ini mempunyai program siaran yang bervariasi dan sudah memiliki program siaran streaming, dan tidak kalah saing dengan radio-radio yang berada di daerah kabupaten Magelang. Selain itu radio Fast FM Magelang ini mempunyai beberapa program siaran seperti Baity Jannaty, Fiqih Interaktif, Dialog Mitra Usaha Tani, dan lain-lain. Radio ini merupakan radio unggulan di daerah Magelang, karena sebagai radio yang memiliki pendengar setia yang sangat banyak dari berbagai kalangan masyarakat, terutama di usia 20-60 tahun.

Radio ini juga mempunyai banyak karyawan yang hampir semua karyawan tidak berasal dari bidang atau latar belakang pendidikan

komunikasi. Para karyawan menjalankan tugasnya sebagai karyawan radio Fast FM Magelang dengan baik. Dengan adanya karyawan yang memiliki talar belakang berbeda, para karyawan ini bersama-sama untuk dapat menguasai kinerja-kinerja yang harus karyawan harus dijalankan oleh radio dengan baik. Dengan demikian, maka karyawan mengerti dan menjalankan nilai serta norma yang sudah ada, dibutuhkan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang terkoordinasi dengan baik. Karena sumber daya manusia ini berhubungan dengan produk-produk yang dihasilkan oleh perusahaan.

Menurut Husein Umar (2003:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, penintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya manusia pada budaya organisasi yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Dalam konteks perberdayaan sumber daya manusia, agar menghasilkan karyawan yang profesional dengan integritas yang tinggi, diperlukan dasar budaya.

Dengan adanya budaya organisasi yang angat kuat maka kinerja karyawan yang diapai harus tinggi. Sosialisasi yang efektif akan menghasilkan kepuasan kinerja, komitmen organisasi, rasa percaya diri pada pekerja, mengurangi tekanan serta kemungkinan keluar dari pekerjaan (Peters, 1997, dalam Nurfarhati, 1999).

Berada dalam kondisi lingkungan usaha yang sedemikian kompetitif maka, keberadaan budaya organisasi yang kuat sangatlah penting, organisasi atau badn usaha yang bergerak di bidang kreatif khususnya radio tentu saja membutuhkan suatu budaya organisasi yang sesuai kuat. Karena semua sumber dan ini pekerjaannya ada pada kreativitas dan inovasi-inovasi. Hal yang mengikat karyawan adalah budaya, karena ketika melakukan kegiatan baik individu maupun kelompok peraturan, berpegang teguh pada nilai yang ada merupakan unsur-unsur dari budaya perusahaan.

Alasan dalam penelitian ini penulis memilih radio Fast FM Magelang sebagai objek penelitian adalah bagaimana radio Fast FM Magelang ini mampu

menjalankan program radio yang berbasis dakwah ditengah kemajuan radio komersial. Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis ingin mengetahui lebih jauh mengenai budaya organisasi terhadap sumber daya manusia radio Fast FM Magelang dalam hubungan dengan peningkatan kinerja karyawan radio Fast FM Magelang.

Selain alasan diatas, terdapat pula alasan objektif atau empiric dari penelitian ini kenapa memilih tempat penelitian di radio Fast FM Magelang karena terdapat beberapa radio berbasis dakwah didaerah Magelang yang sudah tidak berjalan yaitu radio Mutiara Sunnah dan radio di komplek pondok pesantren Pabelan Muntilan. radio dakwah yang sudah tutup karena dapat disebabkan tidak adanya iklan, struktur organisasi yang tidak memadai, tidak adanya kontribusi masyarakat disekitarnya. Dengan demikian, dalam penelitian ini penulis mengambil tempat penelitian di radio Fast FM Magelang karena radio Fast FM Magelang ini masih berjalan dan berkembang.

Selain alasan objektif atau empiric adapula alasan akademik yaitu dengan pengambilan judul dalam penelitian adalah hubungan budaya organisasi dan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan radio Fast FM Magelang. Karena dari pemetaan atas delapan penelitian terdahulu, tidak terdapat judul penelitian dan tempat penelitian yang sama. Kemudian pada delapan judul penelitian terdahulu disetiap judul penelitian terdapat satu atau dua variabel yang sama. Jadi dapat disimpulkan bahwa judul yang diambil oleh penulis dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

Peneliti dalam memilih judul hubungan budaya organisasi dan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan radio Fast FM Magelang, karena penulis mengambil objek atau tempat penelitian di sebuah radio yang merupakan salah satu dari media atau alat komunikasi. Dengan demikian, penulis dalam penelitian ini memilih radio Fast FM Magelang sebagai tempat penelitian. Selain itu, dalam sebuah radio pasti terdapat sebuah organisasi yang dapat menjalankan tugas-tugas untuk mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu dalam sebuah organisasi dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang dapat mengelola segala urusan dalam perusahaan. Setiap perusahaan radio biasanya memiliki cirri khas yang dapat dijadikan identitas diri dari radio tersebut. Dengan demikian



banyak dari orang-orang atau sumber daya manusia yang berada dalam sebuah organisasi memiliki andil dalam membentuk sebuah budaya dalam organisasi perusahaan. Jadi dalam sebuah perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang dikelola dalam sebuah manajemen agar dapat bekerja dengan baik dan menjadi karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Selain itu tetap mematuhi budaya dalam perusahaan agar kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik.

## **Tinjauan Pustaka**

### **1) Budaya Organisasi**

Menurut Matteeon, Konepashe dan Ivancevich, terj Gina Gania, 2006: 44, budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu keyakinan, nilai, dan ekspektasi. Sedangkan Edgar Schein mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid dan oleh karena itu, untuk berpersepsi berfikir, dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya.

Terdapat banyak dimensi yang membedakan budaya. Dimensi ini mempengaruhi perilaku yang dapat mengakibatkan kekeliruan pemahaman, ketidaksepakatan atau bahkan konflik (Early, 1993, dalam Gibson, 1996, dalam buku Sopiah, 2008: 129). Menurut Gibson (1996) dalam Sopiah (2008:129) menyebutkan dimensi budaya, yaitu hubungan manusia dengan alam individualism versus kolektivisme, orientasi waktu, orientasi aktivitas, informasi, bahasa, dan kepercayaan.

Seperti yang dikutip oleh Sopiah, Luthans (1998) menyebutkan sejumlah karakteristik yang penting dari budaya organisasi, yang meliputi:

1. Aturan-aturan perilaku yaitu bahwa, *9opic9le9gy* dan ritual yang biasa dipergunakan oleh anggota organisasi.
2. Norma adalah standar perilaku yang meliputi petunjuk bagaimana melakukan sesuatu. Lebih jauh di masyarakat kita kenal adanya norma agama, norma *9opic9*, norma adat, dll.

3. Nilai-nilai dominasi adalah nilai utama yang diharapkan dari organisasi untuk dikerjakan oleh para anggota, misalnya tinggi kualitas produk, rendahnya tingkat absensi, tingginya produktivitas dan efisiensi, serta tingginya disiplin kerja.
4. Filosofi adalah kebijakan yang dipercaya organisasi tentang hal-hal yang disukai para karyawan dan pelanggannya, seperti “Kepuasan Anda adalah Harapan Kami”, “Konsumen adalah Raja”, dll.
5. Peraturan-peraturan adalah peraturan yang tegas dari organisasi. Pegawai baru harus mempelajari peraturan ini agar keberadaannya dapat diterima dan dalam organisasi.
6. Iklim organisasi adalah keseluruhan perasaan yang meliputi hal-hal fisik, bagaimana para organisasi berinteraksi dan bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan pelanggan atas pihak luar organisasi (Sopiah, 2008: 129-130).

Fungsi terakhir inilah yang paling menarik. Sebagaimana dijelaskan oleh kutipan berikut, budaya mendefinisikan aturan main: “Dalam definisinya, bersifat samar, terwujud, dan begitu adanya. Tetapi, setiap organisasi mengembangkan sekumpulan inti yang berisi asumsi, pemahaman, dan aturan-aturan yang mengatur perilaku sehari-hari di tempat kerja. Hingga para pendatang baru mempelajari aturan, mereka tidak diterima sebagai anggota penuh organisasi. Pelanggaran aturan oleh pihak eksekutif tinggi atau karyawan lini depan membuat aturan luas tidak senang dan member mereka hukuman yang berat. Ketaatan para aturan menjadi basis utama bagi pemberian imbalan dan mobilitas ke atas”.

## **2) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mempertahankan kelangsungan hidup serta mencapai tujuan perusahaan tersebut, tergantung dari manajemen yang diterapkan. Manajemen yang harus diterapkan dengan baik, diantaranya manajemen sumber daya manusianya. Hal ini dikarenakan, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh seluruh sumber daya manusia yang ada. Oleh

karena itu diperlukan kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin.

Menurut Cascio (1995) dalam Husein Umar (2003:2), MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan atau pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

MSDM merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada 11opic11 sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola 11opic11 manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya, berdasarkan definisi di atas, tugas MSDM terdiri dari tiga fungsi: (Husein Umar, 2003;2)

1. Fungsi manajerial, yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian.
2. Fungsi operasional, yaitu pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.
3. Fungsi kedudukan MSDM dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

### **3) Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara, Anwar Prabu (2000: 9), kinerja diartikan sebagai “ Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Nawawi. H. Hadari (1997:10), yang dimaksud dengan kinerja adalah “ hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/ mental maupun no fisik/ non mental”.

Kinerja karyawan dapat diukur tinggi rendahnya seseorang dalam melakukan tugas kerjanya dengan melakukan pengukuran kinerja, yaitu seperti menurut Dharma (2004: 355) pengukuran kinerja harus mempertimbangkan hal-hal berikut:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan harus dicapai.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidaknya).

c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Ukuran kinerja atau prestasi kerja secara umum yang kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar menurut Hady Sutrisno (2009 : 167) meliputi sebagai berikut:

- a. Hasil kerja
- b. Pengetahuan pekerjaan
- c. Inisiatif
- d. Kecekatan mental
- e. Sikap dan
- f. Disiplin (<http://www.materibelajar.id/2016/04/teori-kinerja-pengertian-pengukuran.html>, diakses tanggal 4 Oktober 2017 pukul 23.00).

### **Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan paradigma positivism, dan tipe penelitian menggunakan tipe eksplanasi survey, yang artinya menghubungkan atau menari sebab akibat antara variabel yang diteliti. Populasi yang diambil dari keseluruhan karyawan yaitu 14 orang (laki-laki dan perempuan). Teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan total sampling.

Metode pengumpulan data pada penelitian kuantitatif yaitu menggunakan metode angket atau kuesioner. Analisis data yang digunakan yaitu dengan menggunakan analisis hubungan atau kolerasi. Dalam penghitungan data penulis menggunakan rumus kolerasi *product moment pearsons correlation*.

## Hasil Penelitian

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dilihat dari hasil tabel uji statistic correlations sebagai berikut:

		Budaya Organisasi	Man.SDM	Kinerja
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.624*	.577*
	Sig. (2-tailed)		.017	.031
	N	14	14	14
Man.SDM	Pearson Correlation	.624*	1	.180
	Sig. (2-tailed)	.017		.537
	N	14	14	14
Kinerja	Pearson Correlation	.577*	.180	1
	Sig. (2-tailed)	.031	.537	
	N	14	14	14

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Uji Hipotesis:

a) Hipotesis:

$H_0$  : nilai koefisien kolerasi tidak signifikan.

$H_1$  : nilai koefisien kolerasi signifikan.

b) Tingkat Signifikansi:

$$\alpha = 5\% = 0,05$$

c) Daerah Kritis:

Tolak  $H_0$  jika nilai Sig  $< \alpha$

d) Statistik Uji:

Variable	p-value	Daerah kritis	Keputusan
X <sub>1</sub> terhadap Y	0,031	0,031 < 0,05	Tolak $H_0$
X <sub>2</sub> terhadap Y	0,537	0,537 > 0,05	Terima $H_0$

Kesimpulan:

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa nilai dari koefisien kolerasi X<sub>1</sub> signifikan yang dapat diartikan bahwa terdapat hubungan/kolerasi antara variabel X<sub>1</sub> budaya organisasi dengan variabel Y kinerja karyawan sebesar

31%, sedangkan untuk variabel  $X_2$  manajemen sumber daya manusia tidak terdapat hubungan/kolerasi terhadap  $Y$  kinerja karyawan.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.621 <sup>a</sup>	.386	.274	1.618	.386	3.452	2	11	.069

a. Predictors: (Constant), Man.SDM, Budaya Organisasi

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa besarnya hubungan antara budaya organisasi dan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan yang dihitung dengan koefisien adalah 0,621, hal ini menunjukkan pengaruh yang sedang. Sedangkan kontribusi atau sumbangan secara simultan variabel budaya organisasi dan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja adalah 38,6% sedangkan 61,4% ditentukan oleh variabel yang lain.

### Ringkasan Hasil Kolerasi

Simbol Statistik	Nilai Statistik
$r_{X_1 \cdot Y}$	0,577
$r_{X_2 \cdot Y}$	0,180
$r_{X_1 \cdot X_2}$	0,624

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan antara variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) terdapat kolerasi atau terdapat hubungan antara kedua variabel. Dalam hal ini dapat dibuktikan pada bab 3, bahwa variabel budaya organisasi radio Fast FM Magelang dikategorikan kondusif sebanyak 50% dari seluruh karyawan. Begitu juga dengan kinerja karyawan radio Fast FM Magelang dikategorikan sedang atau baik dengan persentase responden sebesar 71,5%. Dengan demikian pada bahasan hubungan budaya organisasi dengan kinerja terdapat pengaruh sebanyak

85,7% responden berpendapat bahwa dengan adanya budaya organisasi yang kondusif juga terdapat pula kinerja karyawan yang baik.

## **Pembahasan**

### **a. Hubungan Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan antara variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) terdapat korelasi atau terdapat hubungan antara kedua variabel. Begitu juga dapat dilihat dari temuan data dari nilai koefisien korelasi budaya organisasi ( $X_1$ ) yang signifikan yang dapat diartikan bahwa terdapat hubungan atau korelasi dengan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar  $0.031 < 0,05$  (tolak  $H_0$ ). Begitu juga dengan nilai hasil korelasi  $X_1$  budaya organisasi lebih besar dari nilai  $r$  tabel pada penelitian ini yaitu sebesar ( $0,577 > 0,532$ ).

Dari penjelasan diatas, budaya organisasi dapat dikategorikan kondusif dari perhitungan persentase responden pada hal aturan-aturan perilaku, norma, nilai-nilai dominasi, dan peraturan-peraturan. Hal ini sependapat dengan pendapat yang dikutip oleh Sopiah dalam Luthans menyebutkan bahwa ada beberapa karakteristik yang penting dari budaya organisasi yaitu: aturan-aturan perilaku, norma, nilai-nilai dominasi, filosofi, peraturan-peraturan, dan iklim (Sopiah,2008:129-130).

Sebagai radio yang memiliki program-program yang bernuansa Islami, radio Fast FM Magelang telah menjalankan peraturan dengan baik dan sungguh-sungguh demi meningkatkan nilai budaya organisasi radio Fast FM. Dari program-program Islami, radio Fast FM Magelang memberikan beberapa program seperti pembahasan tentang Al-Qur'an, Hadits, Fiqih dan tuntunan Qalbu. Dengan adanya program tersebut karyawan berusaha dengan semaksimal mungkin sehingga masyarakat dapat lebih mengenal radio Fast FM Magelang dengan radio yang lain yang ada di daerah Magelang.

Dalam menjalankan semua program-Islami, karyawan juga memiliki norma yang baik sehingga dapat sesuai dengan tujuan, visi dan misi radio Fast FM Magelang dan dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas kinerja

karyawan. Dari penjelasan tersebut juga ditemukan dengan temuan dari Rasyid, Sambavian, dan Johari berpendapat bahwa budaya organisasi terdapat keterkaitan yang erat dengan komitmen pekerjaan karyawan dari memiliki pengaruh yang signifikan terhadap ketercapaiannya dari kinerja karyawan.

Oleh karena itu, dalam perusahaan dalam menentukan pemimpin yang dapat mengelola perusahaan menjadi baik, seperti halnya direktur sekaligus komisaris radio Fast FM Magelang dalam menunjuk station manager sebagai pemegang kekuasaan dalam perusahaan. Meskipun begitu, direktur sekaligus komisaris tidak melepas semua kebebasannya kepada station manager, beliau tetap memantaubagaimana program-program radio tetap berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan dan tetap berada di dalam koridor yang telah ditentukan oleh radio Fast FM Magelang.

Dengan adanya station manager yang bekerja keras dalam menjalankan dan meningkatkan program-program radio dan meningkatkan kualitas dan produktivitas kinerja karyawan dengan memberikan kebebasan kepada karyawan dalam berinovasi. Dengan demikian radio Fast FM Magelang dapat selalu menunjukkan kepada masyarakat yang terbaik dan tetap tidak menyalahi aturan yang ada dan guna untuk mencapai tujuan radio Fast FM Magelang.

Selain itu dengan adanya kebebasan berinovasi atau berekspresi guna meningkatkan program perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan, karyawan radio Fast FM Magelang juga harus memiliki tingkat pengetahuan yang baik sehingga tujuan dapat tercapai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Seperti pendapat Dharma (2004: 355) bahwa pada sebuah perusahaan dalam mengukur tinggi rendahnya kinerja karyawan itu dengan adanya tugas yang telah diberikan. Dengan tingkat pengetahuan yang tinggi maka karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Sehingga dengan adanya kebebasan berekspresi dan memberikan ide-ide baru untuk radio, karyawan radio Fast FM Magelang dituntut dengan kecepatan dan ketepatan dalam berpendapat.



**b. Hubungan Manajemen Sumber daya Manusia (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Hasil dari penelitian antara variabel manajemen sumber daya manusia (X<sub>2</sub>) dengan kinerja (Y) tidak terdapat kolerasi yang diartikan bahwa tidak terdapat hubungan antara manajemen sumber daya manusia dengan kinerja radio Fast FM Magelang. Hal ini dapat dilihat dari nilai X<sub>2</sub> lebih besar dari nilai alpha ( $\alpha$ ), yaitu  $0,537 > 0,05$  sehingga hasil yang di dapat terima H<sub>0</sub>. Begitu juga dalam data nilai hasil kolerasi X<sub>2</sub> lebih kecil dari nilai r tabel ( $0,180 < 0,532$ ) yang disimpulkan bahwa tidak terdapat kolerasi atau hubungan antara manajemen sumber daya manusia (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja (Y).

Dari perhitungan nilai kolerasi pada hubungan variabel manajemen sumber daya manusia (X<sub>2</sub>) dengan variabel kinerja karyawan (Y) lebih kecil dari nilai r tabel dapat dikatakan memiliki hubungan namun sangat rendah atau lemah. Seperti penjelasan dari kekuatan hubungan yang menunjukkan derajat hubungan (koefisien kolerasi).

Dalam hal tersebut, terdapat temuan pendapat bahwa kinerja karyawan dapat diukur tinggi rendahnya seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan melakukan pengukuran kinerja karyawan. Dengan demikian dari semua tugas yang diberikan tidak semua dapat berjalan dengan lancar.

Kemudian dari penjelasan diatas dapat dijelaskan bahwa dari hal-hal yang penting dari manajemen sumber daya manusia, tidak semua dapat mendukung didalam sebuah perusahaan. Seperti dalam hal pengorganisasian dalam perusahaan mungkin sejalan dengan apa yang telah direncanakan pada perusahaan, dan dalam hal pengendalian, perusahaan tidak mampu mengendalikan karyawan dalam kinerja karyawan yang semakin tinggi.

Selain dari penjelasan diatas, dapat dilihat dari maslaah pengorganisasian di radio Fast FM Magelang. Dikarenakan dalam hal penempatan karyawan banyak yang tidak sesuai dengan latar belakang dan keahlian dari masing-masing karyawan. Seperti halnya karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan teknik mesin ditempatkan sebagai penyiar maupun reporter. Pada hal tersebut sudah terlihat jelas dengan adanya pertentangan antara latar belakang dengan keahlian dari karyawan.

Dari penjelasan diatas dapat menjelaskan bahwa dari hal-hal yang penting dari manajemen sumber daya manusia, tidak semua dapat mendukung didalam sebuah perusahaan. Seperti dalam hal pengorganisasian dalam perusahaan mungkin sejalan dengan apa yang telah direncanakan pada perusahaan, dan dalam hal pengendalian, perusahaan tidak mampu mengendalikan karyawan dalam kinerja karyawan yang semakin tinggi.

## **Kesimpulan**

Dari pengolahan data uji validitas pada variabel budaya organisasi terdapat beberapa kuesioner yang menunjukkan tidak valid pada kategori nilai budaya, filosofi dan iklim komunikasi. Uji validitas pada variabel manajemen sumber daya manusia juga terdapat beberapa kuesioner yang menunjukkan tidak valid pada kategori pengorganisasian, pengendalian dan pemutusan tenaga kerja. Kemudian uji validitas pada variabel kinerja karyawan juga terdapat satu kuesioner yang mengatakan tidak valid, yaitu pada kategori hasil kerja.

Jika lihat dari uji reliabilitas pada variabel budaya organisasi diketahui bahwa nilai alpha sebesar 0,787, kemudian nilai r tabel 0,532. Jadi dapat disimpulkan bahwa  $\text{cronbach's alpha} > r \text{ tabel} = 0,787 > 0,532$ , dapat diartikan item pertanyaan dengan kategori aturan-aturan perilaku, norma, dan peraturan-peraturan dapat dikatakan reliabel atau terpercaya. Uji reliabilitas variabel manajemen sumber daya manusia diketahui bahwa nilai alpha sebesar 0,858, kemudian nilai r tabel 0,532. Jadi dapat disimpulkan bahwa  $\text{cronbach's alpha} > r \text{ tabel} = 0,858 > 0,532$ , dapat diartikan item pertanyaan dengan kategori perencanaan, pengawasan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pengadaan, dan pengembangan dapat dikatakan reliabel atau terpercaya. Kemudian dari uji reliabilitas variabel kinerja karyawan diketahui bahwa nilai alpha sebesar 0,789, kemudian nilai r tabel 0,532. Jadi dapat disimpulkan bahwa  $\text{cronbach's alpha} > r \text{ tabel} = 0,789 > 0,532$ , dapat diartikan item pertanyaan pada kategori pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap dan disiplin dapat dikatakan reliabel atau terpercaya.

Dari data yang telah diuji dapat disimpulkan bahwa nilai dari koefisien kolerasi  $X_1$  signifikan yang dapat diartikan bahwa terdapat hubungan atau kolerasi antara variabel  $X_1$  budaya organisasi dengan variabel  $Y$  kinerja karyawan, sedangkan untuk variabel  $X_2$  manajemen sumber daya manusia tidak terdapat hubungan/kolerasi terhadap  $Y$  kinerja karyawan. Dari hasil kolerasi menghasilkan terdapat hubungan antara ketiganya namun dari hasil menunjukkan pengaruh yang sedang yaitu sebesar 0,621. Sedangkan kontribusi atau sumbangan secara simultan variabel budaya organisasi dan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan sebesar 38,6% sedangkan 61,4% ditentukan oleh variabel yang lain.

## **SARAN**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan, ada beberapa hal yang dapat disarankan yaitu:

1. Mahasiswa yang akan melakukan penelitian

Mahasiswa yang akan melaksanakan penelitian harus memahami topik yang dipilih, dan aspek-aspek yang dipilih harus di dalam lingkup pembahasan komunikasi. Selain itu juga, variabel yang dipilih juga harus memenuhi syarat dari penelitian. Dengan demikian peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti lebih lanjut atau lebih mendalam tentang komunikasi organisasi, meliputi struktur organisasi dan budaya organisasi atau dapat menggunakan unsur-unsur yang lain. Metode yang digunakan dalam penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode kuantitatif dan dapat pula menggunakan metode kualitatif atau dengan metode campuran pun dapat dilakukan.

2. Radio Fast FM Magelang

Budaya organisasi yang terdapat di radio Fast FM Magelang yang kondusif maka dapat memberikan pengaruh baik bagi kinerja karyawan yang tinggi. Dengan demikian, diharapkan dengan adanya budaya organisasi yang dimiliki dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat memajukan radio Fast FM Magelang dalam bersaing dan harus di pertahankan. Kemudian

dalam memajemen karyawan harus ditingkatkan lagi, sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik kepada radio Fast FM Magelang.

Kemudian, dalam pengorganisasian terdapat interaksi antara atasan dengan bawahan. Dengan dilakukannya seperti rapat setiap sebulan sekali atau apabila ada program baru yang adakan dilakukan. Dikarenakan selama ini tidak terdapat interaksi antara atasan dengan bawahan.

### **Daftar Pustaka**

Anwar, Prabu Mangkunegara. 2000. “ Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”. Bandung: PT. Remana Rosda Karya.

Dessler, Gary. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Indeks.

Dharma, Surya. 2004. Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.

Morissan. 2009. Manajemen Media Penyiaran: Strategi Mengelola Radio dan Televisi. Jakarta: Prenada Media Group.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.

Sutrisno, Hadi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Offset: Yogyakarta.

Umar, Husein. 2003. “Metode Riset Perilaku Organisasi”. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

## **Identitas Penulis**

### **1. Mahasiswa**

**Nama** : Nimas Shintya Wijaya  
**Nomor Induk Mahasiswa** : 10321009  
**Tempat, tanggal lahir** : Magelang, 12 Agustus 1992  
**Program Studi/Fakultas/ Universitas:** Program Studi Ilmu Komunikasi/  
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial  
Budaya/ Universitas Islam  
Indonesia  
**Bidang minat studi** : Manajemen Media  
**Alamat** : Talun Lor 01/09 Banyudono Dukun  
Magelang (082137492912)

### **2. Dosen**

**Nama** : Puji Hariyanti, S.Sos., M.I.Kom  
**NIDN** : 0529098201  
**Jabatan akademik** : Sekretaris  
**Alamat** :  
**Karya tulis ilmiah** :