

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



Skripsi

**Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Komunikasi
pada Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Universitas Islam Indonesia**

Disusun oleh:

NIMAS SHINTYA WIJAYA

10321009

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2018

SKRIPSI

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



Disusun oleh
NIMAS SHINTYA WIJAYA
10321009

Telah disetujui dosen pembimbing skripsi untuk diujikan dan dipertahankan
tim penguji skripsi.

Tanggal: 28 Februari 2018

Dosen Pembimbing Skripsi

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

NIDN 0529098201

SKRIPSI

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

Disusun oleh

NIMAS SHINTYA WIJAYA

10321009

Telah dipertahankan dan disahkan oleh Dewan Penguji Skripsi
Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya

Universitas Islam Indonesia

Tanggal: 31 JUL 2018

Dewan Penguji:

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

2. Drs. Ahmad Muntaha, M.Si.
NIDN 0527056401

Mengetahui

Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya

Universitas Islam Indonesia



PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Nimas Shintya Wijaya
No. Mahasiswa : 10321009
Program Studi : Ilmu Komunikasi

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa:

1. Selama menyusun skripsi ini saya tidak melakukan tindak pelanggaran akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Islam Indonesia.
2. Karena itu, skripsi ini merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
3. Apabila di kemudian hari, setelah saya lulus dari Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia, ditemukan bukti secara meyakinkan bahwa skripsi ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Islam Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya setuju dengan sesungguhnya.

Yogyakarta, 31 Juli 2018

Yang menyatakan,



(Nimas Shintya Wijaya 10321009)



PT. RADIO FASTABIQ

Office : Jl. KH. Hasyim Asy'ari No. 7 Pagutan Tegalrejo Magelang 56192
Periklanan : Telp (0293) 319 3029 | SMS 0815 790 9010
On Air : Telp (0293) 314 330 | SMS 0815 7870 9640
Streaming : www.radiofastfm.com | Email : fastfm_magelang@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 002/FAST/SM/I/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini, Pimpinan PT. Radio Fastabiq (Fast FM Magelang) menerangkan bahwa :

Nama : **Nimas Shintya Wijaya**
NIM : **10 321 009**
Perguruan Tinggi : **Universitas Islam Indonesia (UII)**
Program : **S1 – Manajemen Media**
Judul Skripsi :

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

Mahasiswa tersebut di atas, benar-benar telah menyelesaikan penelitian di perusahaan kami guna menyelesaikan pembuatan skripsinya.

Demikian surat keterangan ini kami buat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Magelang, 26 Januari 2018

Hormat Kami

Station Manager PT. Radio Fastabiq

MOTTO

Man Jadda Wa Jada

(Siapa yang bersungguh-sungguh akan berhasil)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Orang tua saya, Mama dan Bapak saya tercinta, terima kasih atas do'anya, semangat dan dukungannya..
2. Suami saya Imam Syafrudin, yang selalu memberikan semangat untuk mengerjakan skripsi
3. Anak tercinta Alma Sirin Nuha, yang selalu pengertian kalau bundanya lagi ngerjain skripsi
4. Kakak saya Alif Rahma Kusuma, Ipar Alfian Septian, Keponakan Alisha Rahma Kusuma, dan Adek Kharisma Adam Ulil Amri, yang selalu memberikan semangat untuk cepat mengerjakan skripsinya

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Alhamdulillah, segala puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT karena dengan limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan pembuatan skripsi yang berjudul “ Hubungan Budaya Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Radio Fast FM Magelang” berjalan dengan lancar. Serta sholawat serta salam saya haturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman kegelapan ke zaman yang terang benderang seperti sekarang ini.

Untuk itu penulis menyadari bahwa telah banyak pihak yang telah memberikan bantuan berupa dorongan, motivasi, arahan dan data yang diperlukan selama menyusun skripsi dimulai sampai penyusunan selesai. Penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Muzayin Nazaruddin, S.Sos., M.A. selaku Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
2. Bapak Anang Hermawan, S.Sos., M.A. selaku dosen pembimbing akademik
3. Ibu Puji Hariyanti, S.Sos., M.I.Kom selaku dosen pembimbing Skripsi. Terima kasih atas waktu, saran dan masukan yang diberikan kepada saya.
4. Bapak H. Muhammad Yusuf Chudlari selaku direktur utama radio Fast FM Magelang
5. Ibu Emilia selaku station manager yang telah membantu saya dalam pengumpulan data
6. Kepada seluruh karyawan dan staf radio Fast FM Magelang yang telah membantu saya dalam pengumpulan data
7. Terima kasih kepada keluarga besar yang telah mendo'akan dan member semangat kepada saya dalam mengerjakan skripsi.

Kepada seluruh pihak yang telah tersurat maupun tersirat, ijin sekalianlah untuk saya memohon maaf yang sebesar-besarnya atau tingkah laku saya

serta tutur kata yang tidak berkenan di hati serta mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya telah sudi membantu dan membimbing untuk menjadi lebih baik lagi.

Saya sebagai penulis menyadari bahwa dalam menyusun skripsi ini masih ada banyak kekurangan, untuk itu saya mohon maaf dan mohon diberikan kritik dan saran. Akhirnya, semoga hasil skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, amin.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb

Yogyakarta, 28 Februari 2018

Penyusun



Nimas Shintya Wijaya

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN BUKTI MELAKUKAN PENELITIAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Penelitian	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat penelitian	7
E. Tinjauan pustaka	8
1. Penelitian Terdahulu	8
2. Kerangka teori	15
F. Hipotesis penelitian	23
G. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional	24
H. Metode penelitian	27
I. Jadwal penelitian	32

BAB II DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. Profil Perusahaan	33
B. Tujuan, Visi, dan Misi Perusahaan	34

C.	Logo Radio Fast FM Magelang	35
D.	Struktur Organisasi	36
E.	Radio Fast FM Magelang Management dan Staff	38
F.	Data Radio	39
G.	Data Teknis Radio Fast FM Magelang	40
H.	Program On Air Acara Radio Fast FM Magelang	40
I.	Harga Iklan Radio Fast FM Magelang	44
J.	Jadwal Penyiar Radio Fast FM Magelang	45

BAB III TEMUAN PENELITIAN

A.	Identitas Responden	47
B.	Budaya Organisasi	47
C.	Manajemen Sumber Daya Manusia	52
D.	Kinerja	58
E.	Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	64
F.	Hubungan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja 65	
G.	Hubungan Budaya Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja	66
H.	Deskripsi Hubungan Budaya Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan	67

BAB IV ANALISIS DATA PENELITIAN

A.	Uji Validitas Budaya Organisasi	71
B.	Uji Validitas Manajemen Sumber Daya manusia	74
C.	Uji Validitas Kinerja	77
D.	Uji Reliabilitas Budaya Organisasi	80
E.	Uji Reliabilitas Manajemen Sumber Daya Manusia	81
F.	Uji Reliabilitas Kinerja	82
G.	Identifikasi Hubungan Linier dengan Koefisien Kolerasi	83
H.	Pembahasan	85

BAB V PENUTUP

A.	Kesimpulan	91
B.	Keterbatasan penelitian	92
C.	Saran	93

Daftar Pustaka

Lampiran

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Persebaran persentase responden berdasarkan jenis kelamin	47
Tabel I.2	Persebaran persentase responden organisasi menjalankan peraturan dalam perusahaan demi meningkatkan nilai budaya dalam perusahaan	48
Tabel I.3	Persebaran persentase responden karyawan sudah menjalankan norma yang berlaku dengan sesuai	48
Tabel I.4	Persebaran persentase responden perusahaan memberikan tugas kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja karyawan	49
Tabel I.5	Persebaran persentase responden dengan adanya peraturan yang ada, apakah peraturan berjalan dengan baik dan sesuai dengan yang sudah ditentukan	50
Tabel I.6	Persebaran persentase responden perencanaan perusahaan Radio Fast FM Magelang sudah sesuai dengan tujuan perusahaan	52
Tabel I.7	Persebaran persentase responden sejauh mana pengawasan kinerja karyawan dari atasan	53
Tabel I.8	Persebaran persentase responden perusahaan dalam memberikan kompensasi pada karyawan	54
Tabel I.9	Persebaran persentase responden perusahaan dapat menyesuaikan antara kepentingan perusahaan dengan kepentingan karyawan	54
Tabel I.10	Persebaran persentase responden perusahaan dapat memelihara kondisi internal maupun eksternal perusahaan	55

Tabel I.11	Persebaran persentase responden perusahaan menyikapi dengan adanya karyawan baru	56
Tabel I.12	Persebaran persentase responden perusahaan dalam mengembangkan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan	56
Tabel I.13	Persebaran persentase responden tingkat pengetahuan karyawan untuk menghasilkan output yang sesuai dengan tujuan perusahaan	59
Tabel I.14	Persebaran persentase responden tingkat krestifitas karyawan dalam membentuk ide-ide baru untuk mencapai tujuan perusahaan	60
Tabel I.15	Persebaran persentase responden tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan fungsi pekerjaan untuk menghasilkan output dengan waktu yang telah tersedia	61
Tabel I.16	Persebaran persentase responden sikap karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan	61
Tabel I.17	Persebaran persentase responden perilaku karyawan sudah menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, dan ketertiban di perusahaan	62
Tabel II.1	Persebaran persentase responden berdasarkan budaya organisasi radio Fast FM Magelang	51
Tabel II.2	Persebaran persentase responden berdasarkan manajemen sumber daya manusia radio Fast FM Magelang	58
Tabel II.3	Persebaran persentase responden berdasarkan kinerja karyawan radio Fast FM Magelang	63

Tabel II.4	Persebaran persentase responden hubungan budaya organisasi (X_1) dan kinerja karyawan (Y)	64
Tabel II.5	Persebaran persentase responden hubungan manajemen sumber daya manusia (X_2) dan kinerja karyawan (Y)	65
Tabel II.6	Persebaran persentase responden hubungan budaya organisasi (X_1) dan manajemen sumber daya manusia (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)	66
Tabel III.1	Uji validitas budaya organisasi	71
Tabel III.2	Perbandingan nilai r hitung dan r tabel (budaya organisasi)	73
Tabel III.3	Uji validitas manajemen sumber daya manusia	74
Tabel III.4	Perbandingan nilai r hitung dan r tabel (manajemen sumber daya manusia)	76
Tabel III.5	Uji validitas kinerja karyawan	77
Tabel III.6	Perbandingan nilai r hitung dan r tabel (kinerja karyawan)	79
Tabel III.7	Uji reliabilitas variabel budaya organisasi dari 14 responden	80
Tabel III.8	Uji reliabilitas variabel budaya organisasi	80
Tabel III.9	Uji reliabilitas variabel manajemen sumber daya manusia dari 14 responden	81
Tabel III.10	Uji reliabilitas variabel manajemen sumber daya manusia ..	81
Tabel III.11	Uji reliabilitas variabel kinerja karyawan dari 14 responden	82
Tabel III.12	Uji reliabilitas variabel kinerja karyawan	82

Tabel III.13	Correlations	83
Tabel III.14	Model summary	84
Tabel III.15	Ringkasan hasil kolerasi	84

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Data Induk Budaya Organisasi (X₁)
- Lampiran II : Data Induk Manajemen Sumber Daya Manusia (X₂)
- Lampiran III : Data Induk Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran IV : Output Uji Validitas Budaya Organisasi (X₁)
- Lampiran V : Output Uji Validitas Variabel Manajemen
Sumber Daya Manusia (X₂)
- Lampiran VI : Output Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran VII : Matriks Kerja
- Lampiran VIII : Kuesioner

ABSTRAK

10321009

Nimas Shintya Wijaya. 10321009. *Hubungan Budaya Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan radio Fast FM Magelang*. Skripsi Sarjana. Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia. 2018

Radio Fast FM Magelang merupakan salah satu dari banyak radio yang berada di Magelang sebagai radio dakwah. 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 hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, hubungan antara manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, dan hubungan antara budaya organisasi dan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan radio Fast FM Magelang.

Penelitian ini adalah penelitian dengan metode penelitian kuantitatif yang gunakan paradigm positivism. Sedangkan tipe penelitian menggunakan tipe eksplanasi survey. Eksplanasi survey ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan budaya organisasi dan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan radio Fast FM Magelang. Dalam penelitian ini menggunakan jumlah populasi dari keseluruhan karyawan sebanyak 14 orang terdiri dari karyawan laki-laki dan perempuan. Teknik yang digunakan, menggunakan teknik total sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan metode angket. Analisis data menggunakan rumus kolerasi dari *product moment pearson correlation*.

Dari analisis data yang telah dilakukan, terdapat hasil korelasi antara X_1 dengan Y sebesar 0,577, kolerasi antara X_2 dengan Y sebesar 0,180 dan kolerasi antara X_1 dengan X_2 sebesar 0,624. Dari penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan nilai dari koefisien kolerasi X_1 terhadap Y sebanyak $0,031 < 0,05$ (tolak H_0), artinya terdapat hubungan antara budaya organisasi (X_1) dengan kinerja karyawan (Y). Sedangkan dari variabel X_2 terhadap Y sebanyak $0,537 > 0,05$ (terima H_0), artinya tidak terdapat hubungan antara X_2 dengan Y. berdasarkan data model summary diketahui bahwa besarnya hubungan antara budaya organisasi dan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dihitung dengan koefisien adalah 0,621, hal ini menunjukkan pengaruh yang sedang.

Kata kunci: analisis kolerasi, budaya organisasi, manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan

ABSTRAC
10321009

Nimas Shintya Wijaya. 10321009. Organizational Culture And Human Resources Management With Employee Performance Fast FM Magelang. Undergraduate Thesis. Communication Studies Program, Faculty of Psychology and Socio Cultural Sciences, Indonesian Islamic University. 2018

Fast FM Magelang radio is one of many radio stations in Magelang as a dakwah radio. The authors chose 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

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 X_1 with Y is 0.577, correlation between X_2 with Y is 0.180 and the correlation between X_1 with X_2 is 0.624. From this study it can be concluded the correlation value of X_1 to Y is 0.031 <0.05 (reject H_0), this mean there is provided a relation between organization culture (X_1) with employee performance (Y). While the variable X_2 to Y is 0.537 >0.05 (accept H_0) meaning there is no relation between X_2 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.

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Media massa merupakan sebuah sarana komunikasi dan informasi yang dapat dimanfaatkan oleh manusia. Media massa dapat dibagi menjadi lima media massa, yaitu surat kabar, televisi, radio, internet, dan film. Secara umum fungsi dari media massa adalah mencakup fungsi hiburan, edukatif, informasi, dan kontrol sosial. Jika dalam media massa sudah mencakup empat fungsi tersebut, maka media massa sudah dapat dikatakan baik atau layak untuk dikonsumsi oleh masyarakat. Dari salah satu perusahaan media massa yang sudah disebutkan sebelumnya yaitu radio.

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 yang sudah disebutkan di atas. 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 siar 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 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 sebuah proses perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan menggunakan sebuah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kepada seluruh anggota perusahaan yang sesuai dengan apa yang telah ditentukan (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*” (Company Profile Radio Fast FM Magelang). 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 latar 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 adalah sebuah perencanaan tujuan, penyusunan struktur organisasi, pengarahan sumber daya manusia, dan pengawasan atau mengevaluasi dari hasil kerja sumber daya manusia dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya manusia pada budaya organisasi yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Dengan demikian, apabila terdapat sumber daya manusia yang baik sehingga akan menciptakan kinerja yang baik pula.

Dengan adanya budaya organisasi yang angat kuat maka kinerja karyawan yang diapai harus tinggi. Berada dalam kondisi lingkungan usaha yang sedemikian kompetitif maka, keberadaan budaya organisasi yang kuat sangatlah penting, organisasi atau badan 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 memadahi, 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 empirit 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 ciri 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.

B. RUMUSAN MASALAH

Dari penjelasan diatas penulis memiliki beberapa pertanyaan:

- a. Adakah hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan Radio Fast FM Magelang?
- b. Adakah hubungan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Radio Fast FM Magelang?
- c. Adakah hubungan budaya organisasi dan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Radio Fast FM Magelang?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, pada penelitian ini terdapat beberapa tujuan , yaitu:

- a. Untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan Radio Fast FM Magelang.
- b. Untuk mengetahui hubungan antara manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Radio Fast FM Magelang.
- c. Untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Radio Fast FM Magelang.

D. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat penelitian yang dilakukan ini mencakup dua hal:

- a. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi nyata kepada kalangan akademis ilmu komunikasi dalam menyelesaikan pertanyaan yang timbul dan memberikan masukan pengetahuan tentang hubungan budaya organisasi dan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

- b. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi positif bagi perusahaan untuk mengetahui kekuatan budaya organisasi yang

memiliki sumber daya manusia yang baik dan yang dimiliki, sehingga dapat dijadikan bahan evaluasi untuk mencapai kinerja yang baik bagi karyawan Radio Fast FM Magelang.

E. TUJUAN PUSTAKA

1. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis mengambil tema penelitian tentang budaya organisasi dan manajemen sumber daya manusia untuk mengetahui kinerja karyawan dalam suatu perusahaan radio. Penelitian sebelumnya yang menggunakan tema hampir sama, yaitu telah dilakukan oleh:

- a. Maya Sandra Rosita Dewi (05331100), “Pengaruh Manajemen SDM dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Radio Karya Pancaran Swasra Media Boyolali,” (Skripsi Sarjana, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia, 2009), hal. xvii.

Penelitian ini, dilatar belakangi karena keberhasilan perusahaan ditentukan oleh SDM dan organisasi itu sendiri. Agar saat karyawan mampu bekerja secara produktif serta mampu memberikan hasil yang memuaskan, maka diperlukan manajemen SDM yang baik dan terencana. Selain itu, penciptaan iklim komunikasi yang kondusif juga perlu diterapkan, karena iklim komunikasi menentukan suasana seseorang dalam berhubungan dengan orang lain atau menentukan tindakan.

Hipotesis penelitian dalam penelitian ini menggunakan hipotesis mayor dan hipotesis minor. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara manajemen SDM dan iklim komunikasi baik secara sendiri maupun bersama terhadap kinerja karyawan PT. Radio Karya Pancaran Swasra Media Boyolali diterima. Dengan demikian dapat dikatakan, semakin baik pengelolaan atau manajemen sumber daya

manusia dan semakin kondusif iklim komunikasi yang diciptakan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan sehingga memberihasil yang memuaskan serta mempermudah terwujudnya tujuan dan target perusahaan (Dewi, *Skripsi*: 2009: xvii).

- b. Alif Rahma Kusuma (05331055), “Hubungan Budaya Organisasi dan Iklim Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Radio PTDI Medari,” (Skripsi Sarjana, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia, 2009), hal. xviii.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengkaji hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, hubungan iklim komunikasi terhadap kinerja karyawan, dan hubungan antara budaya organisasi terhadap iklim komunikasi terhadap kinerja karyawan PTDI Medari, penelitian ini menggunakan metode eksplanasi survey, dengan mengambil populasi seluruh karyawan radio PTDI Medari yang berjumlah 28 responden. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sedangkan iklim komunikasi tidak terdapat hubungan sehingga memberikan efek terhadap kinerja karyawan PTDI Medari (Kusuma, *Skripsi*: 2009: xviii).

- c. Nurcholis Abrar (05331007), “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RRI Yogyakarta,” (Skripsi Sarjana, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia, 2009), hal. xxi.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis data statistik. Teknik yang digunakan dalam menganalisis data penelitian ini adalah teknik regresi linier berganda. Teknik ini digunakan karena dalam penelitian ini mencari tahu hubungan pengaruh lebih dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Regresi linier berganda menggunakan

persamaan rumus : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Proses analisisnya dilakukan dengan menggunakan bantuan program computer Statistical Package for Social Science (SPSS) for Windows 15.0. hasil analisis data menunjukkan $Y = - 0.375 + 0,294 X_1 + 0.818 X_2$ atau Kinerja = $-0.375 + 0,294$ Budaya Organisasi + 0.818 Kepuasan Kerja. Artinya ada pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai sebesar 29,4%. Dan pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja pegawai sebesar 81,8%. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima (Abrar, *Skripsi*: 2009: xxi).

- d. Bagus Surya Kurniawan, mahasiswa Universitas Dian Nuswantoro Semarang. Penelitian yang dilakukan berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Koran PT. Tempo Jateng dan D.I.Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan tahun 2014.

Dalam penelitian yang dilakukan memiliki tujuan penelitian yaitu untuk menganalisis pengaruh antara variabel lingkungan kerja, variabel budaya organisasi, dan variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan responden sebanyak 60 orang. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu dengan menyebarkan kuesioner dan teknik analisis yang digunakan untuk mengolah data yaitu dengan analisis regresi ganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. 2. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. 3. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. 4. Semua variabel antara lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan dihasilkan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Tempo Jateng dan D.I.Yogyakarta (Kurniawan, *Skripsi*: 2014: 9).

- e. Lela Lestari (NIM 13.02.111.00128), mahasiswa Universitas Trunojoyo. Penelitian yang dilakukan berjudul “ Pengaruh Manajemen Bakat Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Jawa Pos Media Televisi (JTV) di Surabaya”.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan variabel bebas manajemen bakat dan pengelolaan sumber daya manusia terhadap variabel terikat kinerja karyawan pada PT. Jawa Pos Media Televisi (JTV) di Surabaya, serta untuk mengetahui manakah diantara kedua variabel bebas tersebut yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, populasi yang digunakan sebesar 252 karyawan, dan sampel yang digunakan sebesar 72 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional Stratified random sampling* yang dihitung menggunakan rumus Slovin. Data diperoleh dari wawancara, observasi, dan penyebaran kuesioner kepada responden, data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menjawab hipotesis

Hasil dari penelitian ini adalah: 1. Variabel manajemen bakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 2. Variabel pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 3. Variabel manajemen bakat dan pengelolaan SDM berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 67,6%; 4. Variabel pengelolaan SDM berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Lestari, *Jurnal Program Studi Manajemen*, Vol.1, No.3, 2017: 1-15).

- f. Endi Suwarko, Universitas Kanjuruhan Malang. Penelitian yang dilakukan berjudul “Peranan Faktor Individu, Budaya Organisasi,

Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Radio Swasta Nasional Di Malang”.

Dalam penelitian yang dilakukan memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel faktor individu, variabel budaya organisasi dan variabel perilaku kerja terhadap variabel kinerja karyawan Radio Swasta Nasional di Malang. Responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 78 karyawan. Teknik dalam penelitian menggunakan teknik regresi linier ganda.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa dari variabel faktor individu terhadap kinerja karyawan menghasilkan pengaruh positif dan signifikan. Variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan mendapatkan hasil pengaruh yang positif dan signifikan. Variabel perilaku kerja terhadap variabel kinerja karyawan menghasilkan pengaruh yang positif dan signifikan. Dengan demikian dari semua variabel menyatakan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan menunjukkan signifikan (Suwarko, *Jurnal Modernisasi*, Vol.3, No.1, Februari 2007: 12).

- g. Fitri Diani (05331119), “Manajemen SDM Radio Swasta Berbasis Kampus: Studi Deskriptif Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Radio Istakalisa FM Dan Radio Masdha FM Yogyakarta,” (Skripsi Sarjana, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia, 2009), hal. xv.

Berdasarkan kerangka pikir pada penelitian yang dilakukan oleh penulis, penelitian ini mengambil judul: Manajemen SDM Radio Swasta Berbasis Kampus (Studi Deskriptif Manajemen Sumber Daya Manusia pada Radio Istakalisa FM dan Radio Masdha FM Yogyakarta). Penelitian ini ingin menjawab: Bagaimana manajemen sumber daya manusia Radio Istakalisa FM yang dipimpin dan dikendalikan oleh SDM di luar kampus? Bagaimana manajemen sumber daya manusia Radio Masdha FM yang dipimpin dan dikendalikan oleh SDM kampus setempat?

Untuk menjawab ketiga pertanyaan tersebut, peneliti menerapkan metode deskriptif kualitatif yang menempuh beberapa langkah, yaitu: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi. Penelitian ini menghasilkan beberapa temuan yaitu: manajemen sumber daya manusia di Radio Istakalisa FM dan Radio Masdha FM meliputi mulai dari pengadaan SDM yakni analisis pekerjaan, sebelumnya dilakukan analisis pekerjaan sebelum perekrutan karyawan, penarikan karyawan, penyeleksian karyawan, penempatan, orientasi dan induksi karyawan selanjutnya pengembangan SDM di Radio Masdha FM tidak melakukan pengembangan bagi karyawan sedangkan di Radio Istakalisa FM pengembangan dilakukan. Serta pemberian kompensasi karyawan, di Radio Masdha FM tidak diberikan gaji melainkan hanya upah dalam pencarian iklan sedangkan di Radio Istakalisa FM ada pemberian kompensasi kepada karyawan berupa gaji dan upah serta diberikan tunjangan pada Hari Raya besar (Diani, *Skripsi*: 2009: xv).

- h. Mutmainah, (B04212038), Universitas Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Penelitian yang dilakukan berjudul “Study Kualitatif Tentang Budaya Organisasi Radio Dakwah (Studi Kasus Radio Suara Akbar Surabaya 107,5).

Dalam penelitian yang dilakukan mengatakan bahwa dalam pembentukan dan mempertahankan budaya organisasi pada radio dakwah mendapatkan empat aspek yang penting dan saling berkaitan yaitu: hasil pemikiran dari pendiri radio yang dapat membentuk dan memberi keputusan kepada karyawan untuk dapat menjalankan visi dan misi dari perusahaan guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam mencari karyawan yang dilakukan oleh radio Suara Akbar Surabaya yaitu yang dapat menyesuaikan diri dengan Suara Akbar Surabaya yaitu yang dapat menyesuaikan diri dengan budaya organisasi yang ada di radio Suara Akbar Surabaya.

Pemimpin perusahaan atau pemimpin radio yang memiliki wewenang untuk menetapkan sikap dan perilaku budaya organisasi yang ada di perusahaan. mengadakan sosialisasi rutin terhadap karyawan dan pendengar radio Suara Akbar Surabaya (Mutmainah, *Skripsi*, 2016: viii).

Begitu juga dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, dari penelitian terdahulu dilaksanakan pada objek yang berbeda-beda, yaitu pada penelitian yang pertama dilakukan di radio PT. Radio Karya Pancaran Swasra Media Boyolali, penelitian yang kedua dilaksanakan di radio PTDI Medari Yogyakarta, penelitian yang ketiga dilaksanakan di RRI Yogyakarta, penelitian yang keempat dilaksanakan di PT Tempo Jateng dan DIY, penelitian yang kelima dilaksanakan di PT Jawa Pos Media Televisi (JTV) di Surabaya, penelitian yang keenam dilaksanakan di Radio Swasta Nasional Di Malang, penelitian yang ketujuh dilaksanakan di Radio Istakalisa FM Dan Radio Masdha FM Yogyakarta, dan penelitian yang kedelapan dilaksanakan di Radio Suara Akbar 107,5 FM Surabaya.

Sedangkan penulis mengadakan penelitian di perusahaan radio Fast FM Magelang, yang tepatnya berada di daerah Tegalrejo Magelang. Selain itu penulis juga menggunakan sampel pada karyawan Radio Fast FM Magelang sebanyak 14 orang. Variabel yang digunakan penulis dalam penelitian juga berbeda dengan penelitian yang sudah lakukan oleh penelitian terdahulu. Sehingga dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis sangat berbeda dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh penelitian diatas.

2. Kerangka Teori

1) Budaya Organisasi

Menurut Matteeson, Konepashe dan Ivancevich, terj Gina Gania, 2006: 44, budaya organisasi merupakan sebuah pemikiran karyawan dan bagaimana pemikiran tersebut dapat menciptakan sebuah keyakinan, nilai-nilai dan menyangkut dalam keinginan atau saran dari sebuah perusahaan. Sedangkan Edgar Schein (dalam Ivancevich, 2007: 44) mendefinisikan budaya organisasi sebagai asumsi dasar yang diciptakan, dan dikembangkan oleh sebuah kelompok dalam menghadapi sebuah masalah yang tengah dihadapi.

Dari beberapa pendapat tentang banyak dimensi yang membedakan budaya. Menurut Gibson (1996), bahwa dimensi budaya adalah hubungan manusia dengan lingkungan yang melawan adanya nilai, kemampuan mengalokasikan waktu, kemampuan mengalokasikan aktivitas, informasi, bahasa dan kepercayaan (dalam Sopiah, 2008:129).

Selain itu, juga terdapat dimensi-dimensi yang digunakan untuk membedakan budaya organisasi, yaitu dikutip oleh Sopiah, Gibson (1996) dalam Sopiah (2008) ada tujuh karakteristik primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi, yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan risiko

Bagaimana karyawan perusahaan mampu memberikan inovasi kepada perusahaan untuk meningkatkan kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan dan karyawan.

2. Perhatian ke hal yang rinci

Bagaimana karyawan dapat mengatasi masalah dalam perusahaan dengan kecermatan dalam bekerja, dapat menganalisis masalah dengan cepat dan memiliki perhatian khusus kepada masalah-masalah yang tengah dihadapi.

3. Orientasi hasil
Bagaimana karyawan dapat memprioritaskan sebuah hasil dari pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan.
4. Orientasi orang
Bagaimana perusahaan dalam manajemen sebuah organisasi dengan melihat hasil akhir dalam sebuah kelompok.
5. Orientasi tim
Bagaimana karyawan dapat menyelesaikan tugas dari perusahaan dengan bekerja dalam sebuah kelompok.
6. Keagresifan
Bagaimana karyawan selalu berlomba-lomba dalam menghasilkan karya yang diinginkan.
7. Kemantapan
Bagaimana kegiatan organisasi dapat memberikan arahan kepada karyawan dengan meningkatkan kinerja dan selalu mampu berinovasi dalam bekerja (Sopiah,2008: 129).

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

1. Aturan-aturan perilaku
Yaitu merupakan sebuah tata cara bagaimana karyawan dapat mentaati dan dapat dilakukan oleh anggota perusahaan.
2. Norma
Adalah sebuah peraturan yang harus dikerjakan. Misalnya, norma agama, norma social, norma adat,dll.
3. Nilai-nilai dominasi
Adalah sebuah nilai perusahaan yang dapat menguasai dari beberapa nilai perusahaan yang dapat dikerjakan oleh karyawan, misalnya tinggi kualitas produk, rendahnya tingkat absensi, tingginya produktivitas dan efisiensi, serta tingginya disiplin kerja.

4. Filosofi

Merupakan sebuah kebijakan dari perusahaan yang dapat meningkatkan nilai positif dari sebuah perusahaan, seperti “Kepuasan Anda adalah Harapan Kami”, “Konsumen adalah Raja”, dll.

5. Peraturan-peraturan

Adalah sebuah peraturan yang harus ditaati dalam sebuah perusahaan. seperti adanya karyawan baru maka harus mentaati segala peraturan yang ada di perusahaan.

6. Iklim organisasi

Adalah kondisi perusahaan yang memiliki ciri khas yang dapat dilakukan oleh anggota perusahaan (Sopiah, 2008: 129-130).

Model organisasi tiga lapis Schein yang berperan untuk memproyeksikan kepada orang lain apa yang diyakini untuk mengarahkan perilaku orang lain, yaitu: (Matteson, Konopashe dan Ivancevich terj Gina Ganis, 2006: 45)

1. Artifak dan kreasi yang tampak nyata tapi sering kali tidak dapat diinterpretasikan. Sebuah laporan tahunan, sebuah *newsletter*, dinding pembagian antara pekerja, dan dekorasi merupakan contoh dari artifak dan kreasi.

Lapisan ini dapat diuji dengan:

- a. Teknologi
- b. Seni
- c. Pola perilaku yang dapat dilihat dan didengar

2. Nilai atau berbagai hal yang penting bagi orang. Nilai merupakan kesadaran, hasrat efektif, atau keinginan.

Lapisan ini dapat diuji dengan:

- a. Dapat diuji dalam lingkungan fisik
- b. Dapat diuji hanya dengan konsensus sosial

3. Asumsi dasar yang diciptakan orang untuk memandu perilaku mereka. Termasuk dalam lapisan ini adalah mengenai

pekerjaan, tujuan kinerja, hubungan manusia, dan kinerja rekan kerja.

Lapisan ini dapat diuji dengan:

- a. Hubungan dengan lingkungan
- b. Sifat dari kenyataan, waktu dan ruang
- c. Hakikat dari sifat manusia
- d. Sifat dari aktivitas manusia
- e. Sifat dari hubungan manusia

Menurut Robbins (2008: 262), terdapat kultur yang memiliki beberapa fungsi dalam organisasi, yakni:

1. Batas:

Budaya berperan sebagai penentu batas-batas; artinya budaya menciptakan perbedaan atau yang dapat membuat satu organisasi dengan organisasi lain berbeda.

2. Identitas:

Budaya membuat sebuah organisasi memiliki identitas yang berbeda.

3. Komitmen:

Budaya memfasilitasi komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar dari pada kepentingan individu.

4. Stabilitas:

Budaya meningkatkan stabilitas sistem sosial karena budaya adalah perekat sosial yang membantu menyatukan organisasi dengan cara menyediakan standar mengenai apa yang sebaiknya dikatakan dan dilakukan karyawan.

5. Pembentuk sikap dan perilaku:

Budaya bertindak sebagai mekanisme alasan yang masuk akal (sense-making) serta kendali yang menuntun dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

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. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik. manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Departemen Sumber Daya Manusia memiliki Peran, Fungsi, Tugas dan Tanggung Jawab:

1. Melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja/ Preparation and selection
 - a. Persiapan
 - b. Rekrutmen tenaga kerja/ Recruitment
 - c. Seleksi tenaga kerja/ Selection

2. Pengembangan dan evaluasi karyawan/ Development and evaluation

Sebuah perusahaan harus memiliki tenaga kerja atau karyawan yang berkompeten sehingga dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Dengan begitu proses pengembangan dan evaluasi karyawan menjadi sangat penting mulai dari karyawan pada tingkat rendah maupun yang tinggi.

3. Memberikan kompensasi dan proteksi pada pegawai/
compensation and protection

Kompensasi merupakan sebuah imbalan atau hadiah yang diberikan kepada karyawan secara rutin dengan kinerja dan hasil yang baik atau memuaskan bagi perusahaan (Godam 64,

http://organisasi.org/definisi_pengertian_tugas_fungsi_manajemen_sumber_daya_manusia_sdm_ilmu_ekonomi_manajemen_manajer_msdm diakses 17 September 2017).

Menurut Cascio (1995), MSDM merupakan sebuah proses merencanakan tujuan perusahaan, pengelompokan tenaga kerja, proses menjalankan tujuan perusahaan, dan mengontrol kinerja karyawan atau meningkatkan kemampuan karyawan, memberikan imbalan kepada karyawan, mempertahankan dan mengakhiri hubungan kerja karyawan, dengan proses tersebut akan mencapai tujuan organisasi perusahaan dengan efektif (Husein, 2003: 2).

MSDM merupakan bagian dari manajemen organisasi yang memusatkan kepada sumber daya manusia dari perusahaan. Tugas MSDM adalah mengelola manusia dengan cara baik dan efektif sehingga dapat diperoleh tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya, berdasarkan definisi diatas, tugas MSDM terdiri dari tiga fungsi: (Husein, 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.

Menurut Husein Umar (2003:3) terdapat proses SDM dalam organisasi terbagi atas tiga tahap, yaitu:

1. Proses masuk keorganisasi
 - Analisis pekerjaan
 - Perencanaan SDM
 - Rekrutmen seleksi dan organisasi
2. Proses di dalam organisasi
 - Produktivitas
 - Pelatihan dan pengembangan
 - Prestasi kerja
 - Kompensasi
 - Perencanaan karir
 - Keselamatan dan keselamatan kerja
3. Proses keluar organisasi
 - Pemberhentian

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”.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, banyak manajer melakukan sifat terintegrasi dari proses penetapan tujuan, pelatihan karyawan, kemudian penilaian, dan penghargaan. Mereka menamakannya sebagai proses manajemen kinerja. Manajemen kinerja merupakan proses mengonsolidasi penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan (Gary Dessler, 2006: 322).

Menurut Mangkunegara (2005:11) yang mengatakan bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan ialah memperbaiki atau

mengembangkan uraian tugas (job description). Sedangkan menurut Sendow (2007:30) mengemukakan bahwa terdapat enam (6) kriteria pokok untuk mengukur kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

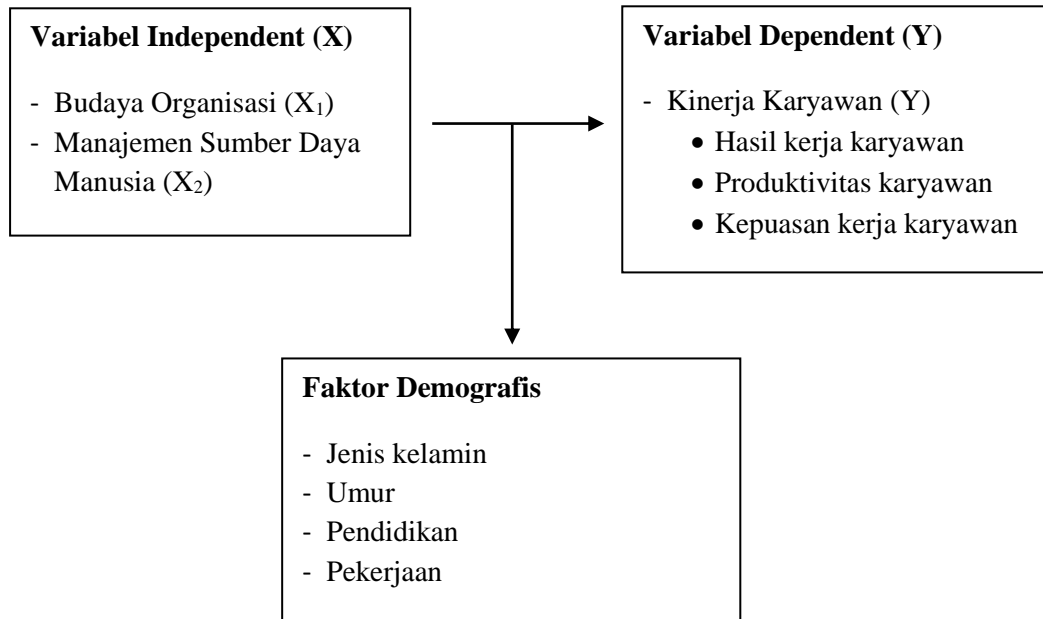
- a. Quality
- b. Quantity
- c. Timelines
- d. Cost-effectiveness
- e. Need for Supervision
- f. Interpersonal impact

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 (Satria, Ase

<http://www.materibelajar.id/2016/04/teori-kinerja-pengertian-pengukuran.html>, diakses tanggal 4 Oktober 2017 pukul 23.00).

Kerangka pikir penelitian



F. HIPOTESIS PENELITIAN

Bedasarkan kerangka teori yan dipaparkan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesa sebagai berikut:

- Hipotesis mayor

Hubungan budaya organisasi dan manajemen sumber daya manusia mempengaruhi kinerja karyawan Radio Fast FM Magelang. Artinya semakin kondusif budaya organisasi dan manajemen sumber daya manusia, semakin tinggi kinerja karyawan Radio Fast FM Magelang.

- Hipotesis Minor

a. Terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan Radio Fast FM Magelang. Artinya semakin baik budaya organisasinya, semasin tinggi pula kinerja karyawan Radio Fast FM Magelang.

- b. Terdapat hubungan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Radio Fast FM Magelang. Artinya semakin baik manajemen sumber daya manusia, semakin tinggi kinerja karyawan Radio Fast FM Magelang.

G. DEFINISI KONSEPTUAL DAN DEFINISI OPERASIONAL

- DEFINISI KONSEPTUAL

1. Budaya Organisasi

Adalah sekumpulan nilai pola perilaku yang dipelajari, dimiliki bersama oleh semua anggota organisasi dan diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya (Sopiah, 2008: 138).

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Adalah proses memperoleh, melatih, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan (Desseler, 2006: 5).

3. Kinerja Karyawan

Adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu, 2000: 9).

- DEFINISI OPERASIONAL

1. Budaya Organisasi

Diukur dengan menggunakan indikator dan tolok ukur sebagai berikut:

- Aturan-aturan perilaku

Tolok ukur: bagaimana organisasi menjalankan peraturan dalam perusahaan demi meningkatkan nilai budaya dalam perusahaan.

- Nilai budaya
Tolok ukur: apakah nilai budaya dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan.
- Norma
Tolok ukur: apakah karyawan sudah menjalankan norma yang berlaku dengan sesuai.
- Nilai-nilai dominasi
Tolok ukur: bagaimana perusahaan memberikan tugas kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja karyawan.
- Filosofi
Tolok ukur: bagaimana perusahaan memberikan sebuah kepercayaan kepada semua karyawan dan pelanggan.
- Peraturan-peraturan
Tolok ukur: dengan adanya peraturan yang ada, apakah berjalan dengan baik dan sesuai dengan yang sudah ditentukan.
- Iklim organisasi
Tolok ukur: seberapa pentingnya pengaruh iklim komunikasi terhadap budaya organisasi perusahaan.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Diukur dengan menggunakan indikator dan tolok ukur sebagai berikut:

- Perencanaan
Tolok ukur: apakah perencanaan perusahaan Radio Fast FM Magelang sudah sesuai dengan tujuan perusahaan.
- Pengorganisasian
Tolok ukur: apakah sudah sesuai antara penempatan karyawan dengan keahliannya dalam proses pengorganisasi atau dalam struktur organisasi Radio Fast FM Magelang.

- Pengawasan
Tolok ukur: sejauh mana pengawasan kinerja karyawan dari atasan.
- Kompensasi
Tolok ukur: bagaimana perusahaan dalam memberikan kompensasi pada karyawan.
- Pengintegrasian
Tolok ukur: apakah perusahaan dapat menyesuaikan antara kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan.
- Pemeliharaan
Tolok ukur: bagaimana perusahaan dapat memelihara kondisi internal maupun eksternal perusahaan.
- Pengendalian
Tolok ukur: bagaimana perusahaan dapat mengendalikan karyawan untuk mengevaluasi kinerja karyawan.
- Pengadaan
Tolok ukur: apakah perusahaan sudah sesuai dalam memenuhi kebutuhan perusahaan dengan adanya pengadaan karyawan
- Pengembangan
Tolok ukur: bagaimana perusahaan dalam mengembangkan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- Pemutusan hubungan kerja
Tolok ukur: bagaimana perusahaan dalam memutuskan hubungan kerja karyawan.

3. Kinerja Karyawan

Diukur dengan menggunakan indikator dan tolok ukur sebagai berikut:

- Hasil kerja
Tolok ukur: bagaimana hasil yang dihasilkan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

- Pengetahuan pekerjaan
Tolok ukur: tingkat sejauh mana karyawan mengetahui tugas masing-masing yang harus dilaksanakan sesuai bidangnya.
- Inisiatif
Tolok ukur: tingkat sejauh mana karyawan mempunyai ide-ide yang dapat membangun perusahaan untuk mencapai tujuan yang baik.
- Kecekatan mental
Tolok ukur: bagaimana tingkat kemampuan karyawan untuk melaksanakan fungsi pekerjaan untuk menghasilkan output dengan waktu yang telah tersedia.
- Sikap
Tolok ukur: tingkat sejauh mana sikap kinerja karyawan.
- Disiplin
Tolok ukur: tingkat sejauh mana kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

H. METODOLOGI PENELITIAN

a. Paradigma dan Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan paradigm positivism, yaitu hukum sebab-akibat yang bias digunakan untuk memprediksi pola-pola umum gejala sosial. Sedangkan tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe eksplanasi survey, yaitu penelitian menghubungkan atau mencari sebab akibat antara dua atau lebih konsep (variabel) yang akan diteliti (Kriyantono, 2007: 69).

Eksplanasi survey ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan budaya organisasi dan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Radio Fast FM Magelang pada tahun 2017.

b. Populasi

Menurut Sugiono (2002) dalam Kriyantono, populasi sebagai wilayah generalisasi yang menjadi objek dari penelitian yaitu yang dapat memenuhi kebutuhan seorang peneliti dari kualitas dan sifat-sifat tertentu yang telah ditetapkan untuk dipelajari, sehingga dapat diambil menjadi kesimpulan dalam penelitian (Kriyantono, 2007: 149).

Dalam penelitian ini penulis mengambil jumlah populasi dari keseluruhan karyawan Radio Fast FM Magelang tahun 2017 sebanyak 14 orang.

c. Sampel

Dalam sebuah penelitian sampel harus memiliki syarat yang harus memenuhi unsur representative atau mewakili dari sifat-sifat dari yang diriset. Sampel yang representatif bias dapat diartikan sebagai sampel yang dapat mencakup dari keseluruhan unsure dari seluruh populasi yang telah ditetapkan atau telah diberi kesempatan yang sama pada keseluruhan unsur dari seluruh populasi, sehingga dapat mewakili dari keseluruhan sampel atau populasi yang ada dilapangan (Kriyantono, 2007: 150).

Dalam penelitian ini penulis mengambil dari keseluruhan jumlah populasi yang ada di Radio Fast FM Magelang tahun 2017 sebanyak 14 orang yang terdiri dari laki-laki dan perempuan.

d. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan penulis adalah, dengan menggunakan teknik total sampling yaitu mengambil dari keseluruhan staf karyawan Radio Fast FM Magelang pada tahun 2017 sebanyak 14 orang yang terdiri dari laki-laki dan perempuan.

e. Jenis Data

1. Data Primer : data yang diterima dari sumber pertama secara langsung. Penelitian ini mengambil data dari kuesioner dan observasi.
2. Data Sekunder : data yang diperoleh dari buku dan sumber lain.
3. Data Online : data yang diperoleh dari internet.

f. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan periset untuk mengumpulkan data (Kriyantono, 2007: 91). Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode angket atau kuesioner yang dibagikan kepada responden.

Angket atau kuesioner adalah sebuah daftar yang berisi pertanyaan dari sebuah penelitian yang harus dijawab oleh keseluruhan responden atau karyawan di perusahaan yang dipilih dalam penelitian. Dari penyebaran angket atau kuesioner ini terdapat tujuan yaitu untuk mendapatkan informasi yang lengkap mengenai masalah yang ada pada masing-masing responden, dengan demikian responden tidak perlu takut dalam menjawab seluruh pertanyaan meskipun di dalam kenyatannya tidak sesuai dengan yang terdapat pada pertanyaan di kuesioner (Kriyantono, 2007: 93).

g. Pengelolaan Data

Pengolahan data adalah kegiatan lanjutan setelah pengumpulan data dilaksanakan. Pada penelitian ini, peneliti mengolah data secara umum melalui beberapa tahapan diantaranya:

1. Editing (memeriksa)
Proses mengecek kembali mengenai kelengkapan data, memeriksa satu persatu data yang telah masuk untuk menganalisis kembali

kelayakannya untuk memenuhi tujuan penelitian. Apabila ditemukannya kesalahan pada data yang telah dikumpulkan, maka peneliti akan melakukan riset ulang dan memaksimalkan pemasukan data guna mencapai target penelitian yang valid.

2. Coding (proses pemberian identitas)

Proses pemberian tanda pada data yang memiliki arti tertentu dan yang telah melewati tahap editing.

Ada 2 macam koding:

- Koding frekuensi yaitu digunakan apabila jawaban memiliki bobot atau arti frekuensi tertentu
- Koding lambing yaitu digunakan pada poin yang tidak memiliki bobot tertentu

3. Tabulasi, yaitu proses penyusunan data dalam bentuk tabel.

h. Analisis Data

Analisis data penelitian kuantitatif berbentuk angka-angka maka analisis datanya berupa penghitungan melalui uji statistik (Kriyantono, 2007: 163). Dalam penelitian ini penulis menganalisis data dengan cara menginterpretasikan data secara kuantitatif, yaitu menggunakan analisis hubungan atau kolerasi.

Analisis hubungan adalah analisis yang menggunakan uji statistic inferensial dengan tujuan untuk melihat derajat hubungan di antara dua atau lebih dari dua variable (Kriyantono, 2007: 168). Dalam penelitian ini penulis menggunakan rumus kolerasi *product moment (pearson's correlation)*.

Rumus kolerasi dalam Kriyantono *product moment (pearson's correlation)* adalah:

$$r = \frac{N (\Sigma XY) - (\Sigma X \Sigma Y)}{\sqrt{[N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Dimana:

r = koefisien korelasi *pearson's Product Moment*

N = jumlah individu dalam sampel

X = angka mentah untuk variable X

Y = angka mentah untuk variable Y (Kriyantono, 2007: 142)

I. JADWAL PENELITIAN

No	Aktivitas	September				Oktober				November				Desember				Januari				Februari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan proposal																								
2	Pengumpulan data																								
3	Pengolahan data																								
4	Analisis, penafsiran dan penarikan kesimpulan																								
5	Penulisan laporan																								

BAB II

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. PROFIL PERUSAHAAN

Radio Fast FM Magelang didirikan oleh bapak H. Muhammad Yusuf Ch atau sering dikenal dengan sebutan “Gus Yusuf”. Radio ini didirikan setelah beliau resah terhadap media penyiaran radio yang berada disekitar Magelang dan Yogyakarta, dikarenakan pada saat itu media penyiaran hanya semata-mata sebagai media hiburan, dangdut, tidak terdapat segmen yang memberikan berita yang berupa pencerahan jiwa (Emilia, wawancara, 30 Januari 2018).

Dalam perkembangan media yang sangat pesat, media radio merupakan sebagai media yang berkembang dengan cepat, sehingga pada radio fast FM Magelang ini menghadirkan inovasi baru pada dunia penyiaran yang berada di sekitar Magelang dan Yogyakarta, yaitu memberikan berita-berita yang menarik oleh pendengar, terdapat hiburan yang sangat mengikuti perkembangan seperti lagu-lagu, dan memberikan ulasan-ulasan dari Al-Qur’an, Hadits, Fiqih. Sehingga dengan demikian radio Fast FM Magelang dapat menunjukkan inovasi yang berbeda serta memberikan warna baru untuk keluarga. Radio Fast FM Magelang kini telah mampu memposisikan diri sebagai media yang aktif dan kreatif sebagai media promosi dan bahkan kini Fast FM bukan hanya bias dinikmati dari 90.1 FM tetapi juga bias dinikmati dari seluruh penjuru dunia dengan live streaming di www.radiofastfm.com (*Company Profile* Radio Fast FM Magelang).

Sejak tahun 2004 yang lalu, Fast FM Magelang dengan setia telah menemani keluarga Fast dalam memberikan hiburan, pendidikan serta turut mencerdaskan masyarakat dan Fast FM Magelang telah mendapatkan legalitas resmi dari Kemkominfo RI nomor 552 tahun 2015 dan sudah sah secara hukum sebagai lembaga penyiaran swasta jasa penyiaran radio yang ada di Jawa Tengah (*Company Profile* Radio Fast FM Magelang).

Fast FM Magelang telah siap menjadi media partner bisnis anda dan bisnis lokal, nasional, maupun promo pelayanan publik kantor anda kepada masyarakat luas tentunya dengan pelayanan yang lebih baik.

Selain itu, radio Fast FM Magelang juga mendapatkan berbagai prestasi, salah satunya yaitu radio Fast FM Magelang berhasil dinobatkan sebagai peraih nominasi Program Talkshow Radio Terbaik dan juga nominasi Iklan Layanan Masyarakat (ILM) Radio Terbaik. Prestasi yang diperoleh merupakan sebagian nominasi dalam acara Anugerah Penyiaran Jawa Tengah yang diselenggarakan oleh KPID Provinsi Jawa Tengah (*Company Profile* Radio Fast FM Magelang).

B. TUJUAN, VISI, DAN MISI RADIO FAST FM MAGELANG

a. Tujuan Radio Fast FM Magelang

1. Menyiarkan dinamika masyarakat sekaligus menghibur dalam koridor kecerdasan dan keagamaan dengan penuh kepedulian.
2. Memberikan media informasi bagi masyarakat, baik umum maupun keagamaan.
3. Menyebarkan nilai-nilai keagamaan, demokrasi, dan sosial
4. Memberikan tempat untuk berkomunikasi, bagi masyarakat Tegalrejo dan sekitarnya (*Company Profile* Radio Fast FM Magelang).

b. Visi Radio Fast FM Magelang

“ Mencerdaskan Peradaban Bangsa dalam Bingkai Religiusitas dan Kepedulian” (*Company Profile* Radio Fast FM Magelang).

c. Misi Radio Fast FM Magelang

1. Menyajikan informasi bagi masyarakat secara religious, obyektif, moderat dan demokratis dengan mengembangkan wacana keagamaan plural tanpa membedakan kelompok sosial, politik, maupun kebudayaan.

2. Mengembangkan kebudayaan lokal berbasis religi dan nafas kerakyatan Islam pluralis.
3. Menggalang solidaritas sesama masyarakat pedesaan dengan mengutamakan kepentingan umum berdasarkan sikap religious, objektif, moderat, dan demokratis.
4. Menjaga keseimbangan antar kepentingan masyarakat agar tidak terkotak-kotak atau tersekat oleh agaman, suku, maupun afiliasi politik.
5. Menjembatani berbagai kepentingan masyarakat melalui penyajian informasi yang seimbang (*Company Profile* Radio Fast FM Magelang).

C. LOGO RADIO FAST FM MAGELANG

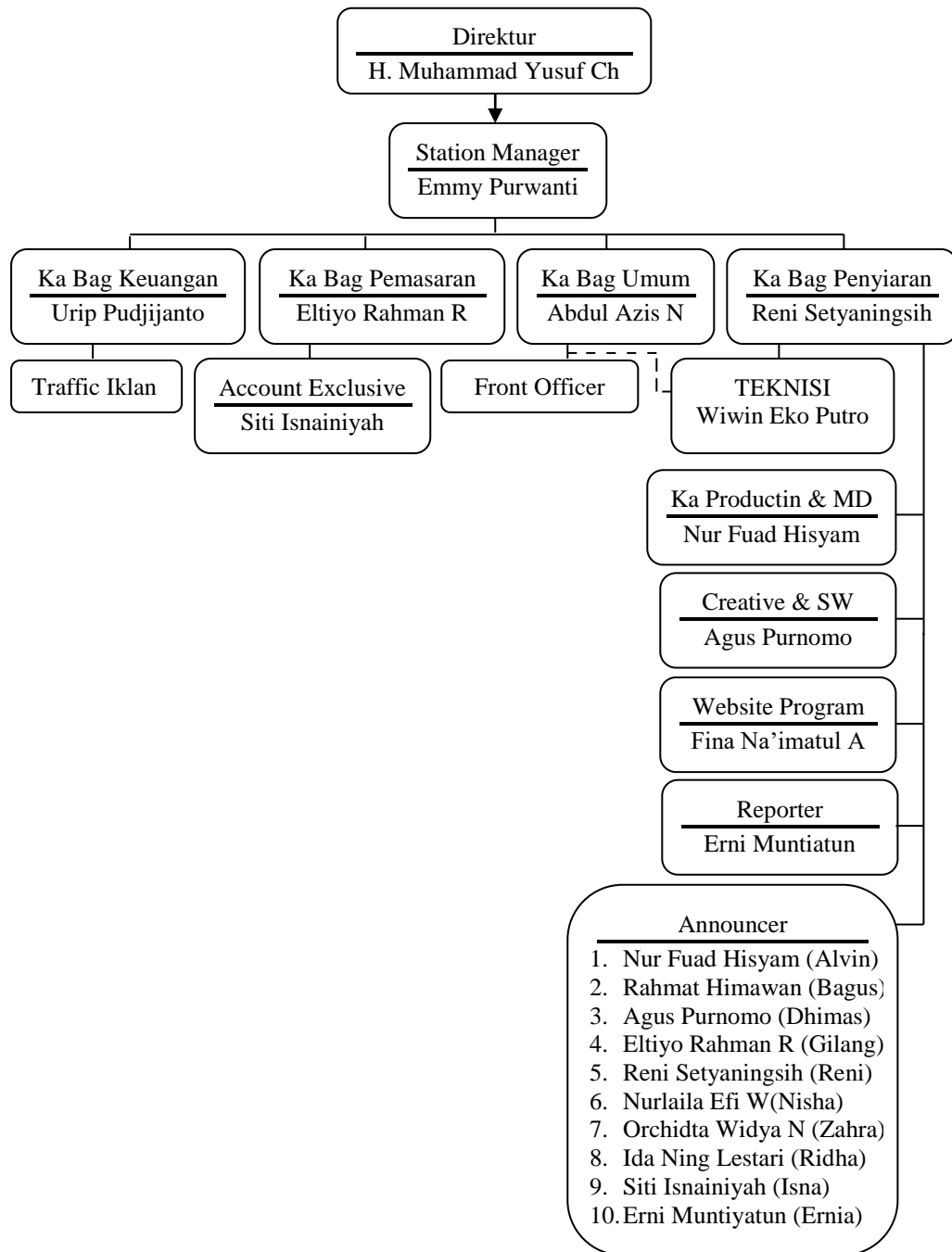
Logo dari radio Fast FM digambarkan dengan garis gambar membentuk bulat dengan warna merah yang melingkar pada nama radio “Fast”. Fast sendiri merupakan kependekan dari “Fastabiq” dimana Fastabiq merupakan nama perusahaan radio yang memayungi radio Fast FM.

Motto yang diusung yaitu “*smart, religious, and care*”. Sedangkan *positioning statement* radio Fast FM yaitu *family radio* (*Company Profile* Radio Fast FM Magelang).



D. STRUKTUR ORGANISASI RADIO FAST FM MAGELANG

Struktur organisasi merupakan suatu susunan kerja yang menunjukkan wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu perusahaan atau organisasi.



Sumber: Radio Fast FM Magelang, 2017

Struktur Organisasi Radio Fast FM Magelang

Berdasarkan bagan struktur organisai di atas, dapat dijelaskan mengenai *job description* dari struktur organisasi radio Fast Fm Magelang sebagai berikut:

- a. Direktur
 1. Mengatur kebijakan manajemen perusahaan
 2. Melakukan pembinaan karyawan
 3. Bertanggung jawab untuk memajukan perusahaan
 4. Mengadakan laporan tahunan dan mengurura pajak
- b. Station manager
 1. Bertanggung jawab untuk mempersiapkan materi siaran ataupun paket-paket produksi yang akan disiarkan
 2. Bertanggung jawab dalam kelancaran siaran, produksi siaran, dan program siaran
 3. Menyusun jadwal penggunaan studio untuk siaran on-air ataupun paket-paket produksi
 4. Melakukan control siaran dan produksi
- c. Bidang program siaran
 1. Membuat bukti siaran iklan
 2. Membuat rekapitulasi pelaksanaan siaran
 3. Memproduksi paket siaran sesuai program
 4. Mengatur dan membuat anggaran aiaran
 5. Bertanggung jawab dalam isi materi siaran
- d. Bidang keuangan
 1. Melakukan pembukuan keuangan perusahaan
 2. Menginventaris bagian keuangan
 3. Mengadakan neraca dan laporan tahunan
 4. Bertanggung jawab terhadap kesejahteraan dan gaji karyawan
 5. Menangani tabungan, asuransi, rekening Bank, dan perpajakan
- e. Bidang produksi
 1. Melakukan penyusunan dan produksi siaran
 2. Membuat iklan dan paket siaran

3. Menyimpan dan mengamankan bahan siaran hasil produksi serta menyusun laporan hasil produksi
 4. Melaksanakan arahan dari kepala bagian siaran dan program
- f. Pemberitaan
1. Mencari dan menyusun berita
 2. Bertanggung jawab terhadap isi berita
 3. Mengedit dan merekam suara setelah itu diserahkan ke bagian produksi
- g. Marketing
1. Menjalin hubungan dengan mitra pengiklan
 2. Melakukan pendataan siaran komersial
 3. Bertanggung jawab atas citra radio
 4. Membuat rekapitulasi tagihan dan bukti siaran komersial
- h. Bagian off-air
1. Bertanggung jawab atas kegiatan diluar jadwal on-air
 2. Merencanakan dan mengorganisir pelaksanaan event
 3. Melakukan laporan setelah mengadakan event

E. RADIO FAST FM MAGELANG MANAGEMENT DAN STAFF

Direktur utama	: H. Muhammad Yusuf Chudlori
Station Manager	: Emilia
Program director	: Reni Setyaningsih
Music Director	: Nur Fuad Hasyim
Produksi	: Abdul Aziz N dan Nur Fuad Hisyam
Pemasaran	: Emilia dan Gilang
Finance & Administrator	: Urip Pudjjanto
Techique	: Wiwin Eko Putro dan Abdul Aziz N
Penyiar	: Emilia, Nisha, Reni, Alvin, Dimas, Bagus, Gilang, Zahra, Ernia, dan nia
Event Organizer	: CV. Fast Production

F. DATA RADIO

Nama Badan Usaha : PT Radio Fastabiq
Nama Radio / Positioning Statement : Fast FM / Family Radio
Frekuensi : 90.1 FM
Positioning Statement : Family Radio
Pimpinan : H Muhammad Yusuf Chudlori
Nomor Akta Pendirian Perusahaan : 02 (dua) / 3 Pebruari 2003
Notaris : Kunsri Hastuti, S.H.
Nomor IPP Menkominfo Perusahaan : 522 tahun 2015
Nomor NPWP : 02 258 631 7 524 000
Nomor SPPKP : PEM-021/WPJ.23/KP.0403/2005
Nomor Surat IMB : 188.4/108/KEP/10/2003
Nomor Surat Ijin Gangguan/HO : No. 504/58/HO/35/2003
Nomor Tanda Daftar Perusahaan : 11.30.1.60.00133
Nomor Izin Station Radio : 06174127-000SU/2020132014
Alamat Station Radio : Jl. KH. Hasyim Asy'ari No. 7
Pagutan Tegalrejo Magelang Jawa Tengah 56192
Contact Person : 0815 790 9010 (Officer)
0856 2233 881 (Emilia)
0857 2571 6763 (Gilang)
Telepon : 0293-314330
Email : fastfm_magelang@yahoo.com dan
radiofastfmmagelang@gmail.com
Streaming Radio : www.radiofastfm.com
Nomor Rekening Bank : - Bank BNI Cabang Magelang Tabungan Giro
a/n Radio Fastabiq, PT No Rek : 0907197316
- Bank BRI Syariah KCP Magelang Singosari a/n Abdul Azis Nawawi
No Rek : 1015563903 Kode Bank 422
- Bank BNI Kantor Cabang Magelang a/n Abdul Azis Nawawi No Rek :
0353843143 Kode Bank 009

G. DATA TEKNIS RADIO FAST FM MAGELANG

Nama Stasiun	: Fast FM
Nama Panggilan	: PM4FJY
Daerah Layanan	: Magelang dan sekitarnya
Koordinat Lokasi	: 110°16'33.6"BT 7°28'53.4"LS
Frekuensi	: 90.1 FM
Nomor Kanal	: 26
Lebar Pita	: 372 kHz
Kelas Emisi	: F3EHN
Daya Pancar	: 24,770 dBW (300W)
Pemancar	: KWL Broadcast KF-20K/LCD
Pemancar Transmitter	: DB Electrical (Italy)
Audio Equipment	: Optimud Tinggi
Antena	: 45 meter
Lokasi Antena	: 453 meter DPL

H. PROGRAM ON AIR ACARA RADIO FAST FM

Agar program-program yang ditawarkan dapat dinikmati oleh semua kalangan pendengar, radio Fast FM memberikan program yang beragam. Dalam merencanakan suatu program, radio Fast FM memiliki unsure untuk dapat memberikan wadah bagi pendengar baik dari semua kalangan, tidak hanya program-program yang beragama Islam. Program-program ini disesuaikan dengan minat dan kebutuhan pendengar pada situasi dan kondisi yang terjadi pada masyarakat. Adapaun dari beberapa acara di radio Fast FM:

Table 1.1
Program Reguler Fast FM Magelang

Jam	Program	Muatan	Format Lagu
05.00-06.00	Tadarus Al-qur'an & Menapak Hidup baru I	Siraman Rohani	Tadarus & Religi
06.00-07.00	Relay El Shinta Jakarta I	Berita	News Program
07.00-09.00	Langkah kita	Info Magelang dan reportase	Indo 80-90
09.00-12.00	Fast familia	Info umum dan tips	Indo manca 90-10
12.00-13.00	Relay El shinta Jakarta II	Berita	News Program
13.00-15.00	Fast golden memories	Info ekonomi, bisnis, Tips Dunia Kerja	Manca 80-90
15.00-17.00	Fastavagansa	Info musik dan remaja	Indo manca baru
17.00-18.00	Menapak hidup baru II	Sariman rohani	Sholawat dan religi
18.00-19.00	Arabian song	Hiburan	Lagu Negeri Arab
19.00-21.00	Dendang klasik	Info umum dan tips	Dangdut Lama
21.00-23.00	Angkringan	Request area	Campursari dan keroncong
23.00-00.00	Al- Hikam	Kajian Kitab	Religious
00.00-00.03	Mujahaddah	Pencerahan Jiwa	Religious

Sumber: Company Profile Fast FM Magelang

Tabel 1.2
Program Acara Ahad

JAM	PROGRAM	MUATAN	FORMAT ACARA
05.30-06.00	Tadarus Al-qur'an & Menapak Hidup Baru I	Siraman Rohani	Tadarus & religi
06.00-07.00	Relay El-Shinta Jakarta I	Berita	News Program
07.00-10.00	Salam Pagi (Sapa)	Info Umum & Remaja	Indo manca Baru
10.00-12.00	Fast Indo	Info Umum & Dewasa	Indo Manca 05-10
12.00-13.00	Liputan Sepekan	Berita dalam sepekan	Religi
13.00-14.00	1 Jam Bersama Bintang	Info Umum & Music	Music Band Indo
14.00-16.00	Fast Slow Rock	Info Umum dan Tips	Slow rock Manca
16.00-17.00	Dunia Anak	Info anak-anak Siaran Paud & TK	Seputar anak
17.00-18.00	Menapak Hidup Baru II	Siraman Rohani	Sholawat & religi
18.00-19.00	Arabian Song	Hiburan	Lagu Arabian
19.00-21.00	Senandung Orang Pinggiran	Informasi dan news ringan	Iwan fals music
21.00-23.00	Legenda Fast	Informasi & music	Info music klasik
23.00-00.00	Al-Hikam	Kajian Kitab	Religius
00.00-00.30	Mujahaddah	Pencerahan Jiwa	Religius

Sumber : Company Profile Fast FM Magelang

Tabel 1.3
Program Dialog

HARI	JAM	PROGRAM ACARA	MUATAN
Senin	19.00 - 20.00	Dialog Mitra Usaha Tani	Seputer pertanian diasuh Bpk. Ir. Soekam
Selasa	20.00 - 21.00	Baity Jannaty	Masalah keluarga oleh Gus Yusuf
Rabu	20.00 – 21.00	Bincang Agribisnis	Seputar peternakan oleh STPP Magelang
Selasa	10.00 – 11.00	Dialog Kepolisian	Seputar permasalahan Kepolisian
Jum'at	12.00 – 13.00	Untukmu Perempuan	Seputar Permasalahan Perempuan
Senin - Sabtu	10.00 – 11.00	Dialog Fast Familia - Dialog Bisnis & Enterpreneur - Dialog Bes Cukai - Dialog Kesehatan - Dialog Pendidikan - Dialog BPJS Kesehatan - Dialog Kecantikan	

Sumber : Company Profile Radio Fast FM Magelang

I. HARGA IKLAN RADIO FAST FM MAGELANG

IKLAN	RATE NASIONAL	RATE UMKM DAN LOKAL	
REGULAR SPOT	Durasi s/d 30" Rp 55.000,- Durasi s/d 50" Rp 60.000,- (Reguler Time)	PAKET I Rp.825.000,- / bln - 4 spot / hari - All time Total 120 spot	PAKET II Rp. 1.100.000,- / bln - 5 spot / hari - 1 kali free adlips / hari - 3x order dapatkan free talkshow 1x60" Total 150 spot
	Durasi s/d 30" Rp 65.000,- Durasi s/d 60" Rp 85.000 (Prime Time)	PAKET III Rp 1.650.000,- / bln - 7 spot / hari - 2 kali free adlips / hari - 2x order dapatkan free talkshow 1x60" Total 210 spot	PAKET IV Rp 2.200.000,- / bln - 10 spot / hari - 2 kali free adlips / hari - 1x order dapatkan free talkshow 1x60" Total 300 spot
TIME SIGNAL	Program Reguler (TQ, KH, FI) Rp 100.000,- / tayang Program Khusus (Buka Puasa, Imsak, MHB, Dialog non Komersial) Rp 250.000,-	Regular Spot Rp 75.000,- / tayang Program Khusus Rp 200.000,- / tayang	
ADLIPS	Berita / Lowongan Rp 60.000,-	Berita / Lowongan = Rp 35.000,- (Maksimal 100 kata) <i>*order lebih dari 10 adlpis free 1 adplis berlaku kelipatannya</i>	
INSERT / QUIZ	Durasi s/d 10 menit Rp 165.000,- Durasi s/d 15 menit Rp 220.000,-	Durasi s/d 10 menit = Rp 100.000,- Durasi 10 menit s/d 15 menit = Rp 150.000,-	

Sumber : Company Profile Radio Fast FM Magelang

J.

JADWAL

PENYIAR RADIO FAST FM MAGELANG

a.

Jadwal Penyiar

Hari Senin S/D Sabtu

Waktu	Acara	Senin	Selasa	Rabu	Kamis	Jum'at	Sabtu
05.00-06.00	MHB	A.Azis	A.Azis	Fuad	A.Azis	Fuad	A.Azis
06.00-07.00	Relay Elshinta	Dimas	Ridha	Dimas	Nisha	Ridha	Dimas
07.00-09.00	Langkah Kita						
09.00-12.00	Fast Familia	Ridha	Reni	Nisha	Reni	Reni	Ridha
12.00-13.00	Relay Elshinta	Nisha		Ridha			Ridha
13.00-15.00	Fast Golden Memories			Ernia	Ernia	Ernia	Ernia
15.00-17.00	Fastaganza	Ernia	Ernia	Ernia	Ernia	Ernia	Zahra
17.00-18.00	MHB Sore	Record	Record	Record	Record	Record	Record
18.00-19.00	Arabian						
19.00-21.00	Dendang Klasik	Bagus	Dimas	Bagus	Record Paket	Dimas	Bagus Pesona Soneta
21.00-23.00	Angkringan						
23.00-00.00	Al-Hikam				Record	Record	Record

Sumber: Company Profile Radio Fast FM Magelang

b. Jadwal Penyiar Hari Ahad

Waktu	Acara	Ahad
05.00-06.00	MHB	Fuad
06.00-07.00	Relay Elshinta	Zahra
07.00-10.00	Salam Pagi	
10.00-12.00	Fast Indo	Ernia
12.00-13.00	Liputan Sepekan	
13.00-14.00	1 Jam bersama Bintang	Gilang
14.00-16.00	Fast Slow Rock	
16.00-17.00	Dunia Anak	Record
17.00-18.00	MHB Sore	
18.00-19.00	Arabian	
19.00-21.00	Senandung Org Pinggiran	Bagus
21.00-23.00	Legenda Fast	
23.00-00.00	Al-Hikam	Record

Sumber: Company Profile Radio Fast FM Magelang

c. Jadwal Dialog Interaktif

Hari	Jam	Acara	Penyiar
Senin	19.00-20.00	Mitra Usaha Tani	Bagus
Selasa	10.00-11.00	Dialog Polres	Reni
	20.00-21.00	Baity Jannaty	Dimas
Rabu	10.00-11.00	Balkesmas	Dimas / Nisha
	20.00-21.00	Bincang Agri Bisnis	Dimas
Kamis	10.00-11.00	Dialog RSJ	Reni

Sumber: Company Profile Radio Fast Fm Magelang

BAB III

TEMUAN PENELITIAN

Data yang diperoleh dari penelitian tentang hubungan antara budaya organisasi dan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan radio Fast FM Magelang.

A. Identitas Responden

Responden dalam penelitian ini sebanyak 14 karyawan radio Fast Fm Magelang. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel I.1

Persebaran Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Perempuan	6	42,8
Laki-laki	8	57,2
Jumlah	14	100

Dalam penelitian ini jumlah responden lebih banyak yang berjenis kelamin laki-laki (57,2%) dari pada perempuan (42,8%). Hal ini disebabkan, jumlah karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan karyawan berjenis kelamin perempuan.

B. Budaya Organisasi Radio Fast FM Magelang

Radio Fast FM Magelang didirikan di bawah payung PT Radio Fastabiq, yang bertujuan untuk menyiarkan dinamika masyarakat sekaligus menghibur dalam koridor kecerdasan dan keagamaan (*Company Profile* Radio Fast FM Magelang). Radio Fast FM Magelang ini mempunyai misi dakwah kepada pendengarnya, karena radio ini berada di daerah kawasan pondok pesantren. Dengan mengusung misi dakwah, radio

Fast FM Magelang tidak takut untuk bersaing di tengah persaingan media saat ini. Dengan demikian, radio Fast FM Magelang membentuk budaya organisasi yang baik demi mencapai tujuan perusahaan. Tabel di bawah ini menjelaskan budaya organisasi radio Fast FM Magelang.

Tabel I.2
Persebaran Persentase Responden Organisasi Menjalankan
Peraturan Dalam Perusahaan Demi Meningkatkan Nilai Budaya
Dalam Perusahaan

No	Peningkatan Nilai	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	7	50
2	Baik	7	50
3	Kurang Baik	0	0
Jumlah		14	100

Sumber Kuesioner no. 1

Sebagai radio yang memiliki program-program yang bernuansa Islami, radio Fast FM Magelang telah menjalankan peraturan dalam perusahaan demi meningkatkan nilai budaya dalam perusahaan dengan baik. Salah satu nilai budaya yang dimiliki oleh radio Fast FM Magelang yaitu dengan danya misi dakwah, yang diisi dengan program-program Islami, seperti tuntunan Qalbu, materi tentang Qur'an, Hadits, dan Fiqih. Dengan demikian mendapatkan persentase responden sebanyak 50%.

Tabel I.3
Persebaran Persentase Responden Karyawan Sudah Menjalankan
Norma Yang Berlaku Dengan Sesuai

No	Peningkatan Nilai	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Sesuai	4	28,6
2	Sesuai	9	64,3
3	Kurang Sesuai	1	7,1

Jumlah	14	100
--------	----	-----

Sumber Kuesioner no. 3

Radio Fast FM Magelang sebagai media dakwah dan mengukung program-program Islami, dengan demikian karyawan harus memiliki norma yang sesuai dengan misi dan tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Selain itu, karyawan juga harus berperilaku sesuai dengan motto perusahaan yaitu “*smart, care and religious*”.

Dengan data diatas, terdapat 64,3% berpendapat bahwa dengan adanya norma di perusahaan, karyawan menjalankan semua tugasnya sesuai dengan norma yang ada di perusahaan, dan mereka mengerjakan semua tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Namun terdapat juga responden yang berpendapat sebaliknya, yaitu menurut mereka norma yang dimiliki perusahaan kurang sesuai untuk menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka, sebanyak 7,1%.

Tabel I.4

Persebaran Persentase Responden Perusahaan Memberikan Tugas Kepada Karyawan Untuk Meningkatkan Kualitas Dan Produktivitas Kerja Karyawan

No	Peningkatan Nilai	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Sesuai	5	35,7
2	Sesuai	8	57,2
3	Kurang Sesuai	1	7,1
Jumlah		14	100

Sumber Kuesioner no. 4

Sebagai media yang memiliki segmen Islami, radio Fast FM Magelang selalu mengadakan kegiatan dan program yang selalau membuat radio mereka berani bersaing dengan radio lain yang ada di Magelang. Dengan program dan kegiatan yang mereka miliki, mereka selalu

memikirkan untuk dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas kinerja karyawan. Dengan demikian, terdapat sebanyak 57,2% berpendapat bahwa dengan adanya program-program yang mereka miliki dapat sesuai untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja karyawan.

Tabel I.5
Persebaran Persentase Responden Dengan Adanya Peraturan Yang Ada, Apakah Peraturan Berjalan Dengan Baik Dan Sesuai Dengan Yang Sudah Ditentukan

No	Peningkatan Nilai	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	5	35,7
2	Baik	8	57,2
3	Kurang Baik	1	7,1
Jumlah		14	100

Sumber Kuesioner no. 6

Sebagai perusahaan media, radio Fast FM Magelang memberikan peraturan kepada karyawannya dengan baik, dan tidak membuat karyawan radio Fast FM terbebani dengan adanya peraturan. Karena radio Fast FM Magelang ini memberikan kebebasan kepada karyawannya tetapi tetap harus berada di koridor yang bagus sesuai dengan tujuan, visi, dan misi radio Fast FM Magelang. Dengan demikian terdapat 57,2% responden yang menyatakan bahwa semua peraturan berjalan dengan baik. namun, ada pula yang berpendapat sebaliknya sebanyak 7,1% berpendapat bahwa peraturan yang selama ini berjalan kurang baik dan kurang sesuai dengan adanya peraturan yang sudah ada.

Dari empat (4) pertanyaan tentang budaya organisasi perusahaan radio Fast FM Magelang, maka dapat ditentukan interval berdasarkan pada persebaran skor yang didapat dari temuan penelitian.

Penentuan interval dari variabel ini adalah sebagai berikut:

$$I = \frac{R}{k} = \frac{(4 \times 3) - 4}{3} = \frac{8}{3} = 2.6 = 3$$

Keterangan:

I : lebar interval

R : jarak pengukuran

k : jumlah interval

Dari perhitungan di atas diperoleh tiga kategori skor yang berkisar pada klasifikasi berikut:

1. Sangat tinggi = 10 - 12
2. Tinggi = 7 - 9
3. Sedang = 4 - 6

Tabel II.1
Persebaran Persentase Responden Berdasarkan Budaya Organisasi
Radio Fast FM Magelang

No	Peningkatan Nilai	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Kondusif	6	42,9
2	Kondusif	7	50
3	Kurang Kondusif	1	7,1
Jumlah		14	100

Sumber: Data Primer Yang Telang Diolah

Budaya organisasi radio Fast FM Magelang berdasarkan tabel II.1 dapat dikategorikan kondusif, yaitu sebesar 50%. Selain itu budaya organisasi radio Fast FM Magelang dikategorikan sangat kondusif sebesar 42,9% dan paling minimum sebanyak kurang kondusif sebesar 7,1%.

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi radio Fast FM Magelang dapat dikatakan kondusif dari perhitungan persentase diatas pada norma, nilai-nilai dominasi, filosofi, peraturan-peraturan.

C. Manajemen Sumber Daya Manusia Radio Fast FM Magelang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari memajemen organisasi yang memusatkan kepada sumber daya manusia dari perusahaan. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola manusia dengan cara baik dan efektif sehingga dapat diperoleh tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya (Husein,2003: 2). Tabel di bawah ini menjelaskan manajemen sumber daya manusia radio Fast FM Magelang.

Tabel I.6

Persebaran Persentase Responden Perencanaan Perusahaan Radio Fast FM Magelang Sudah Sesuai Dengan Tujuan Perusahaan

No	Peningkatan Nilai	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Sesuai	5	35,7
2	Sesuai	9	64,3
3	Kurang Sesuai	0	0
Jumlah		14	100

Sumber Kuesioner no. 8

Dari sebelum berdirinya radio Fast FM Magelang, Gus Yusuf yang sekarang menjabat sebagai direktur sekaligus komisaris, sudah memikirkan untuk membuat program Islami namun yang dapat di kenal oleh masyarakat luas. Dengan pemikiran tersebut, akhirnya beliau

mendirikan radio dengan tujuan memberikan informasi, hiburan dan agama. Karena sebelumnya beliau melihat radio di Magelang rata-rata menyajikan hiburan semata, jadi beliau menginginkan program yang menyajikan siraman rohani, namun tidak selalu ceramah, namun tetap ada dialog tentang agama. Selama ini program tersebut berjalan dengan baik dan seluruh staf dan karyawan menjalankan program yang dimiliki oleh radio dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Tabel I.7
Persebaran Persentase Responden Sejauh Mana Pengawasan Kinerja Karyawan Dari Atasan

No	Peningkatan Nilai	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	7	50
2	Baik	7	50
3	Kurang Baik	0	0
Jumlah		14	100

Sumber Kuesioner no. 10

Dari hasil diatas, responden berpendapat seimbang antara “sangat baik” dengan “baik”.Persentase dari masing-masing yaitu 50%.Maka responden berpendapat bahwa di perusahaan radio Fast FM Magelang mendapatkan pengawasan yang baik dari atasan perusahaan. Meskipun direktur sekaligus komisariss radio Fast FM sudah memberikan seluruh tanggung jawabnya kepada seluruh karyawan. Namun dengan demikian seluruh karyawan dengan baik dalam mengemban tanggung jawab yang telah diberikan. Meskipun direktur telah memberikan tanggung jawabnya kepada seluruh karyawan, tetap disetiap kesempatan tetap ada rapat evaluasi dengan atasan perusahaan yaitu direktur sekaligus komisariss radio Fast FM Magelang.

Tabel I.8
Persebaran Persentase Responden Perusahaan Dalam Memberikan
Kompensasi Pada Karyawan

No	Peningkatan Nilai	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Sesuai	5	35,7
2	Sesuai	8	57,2
3	Kurang Sesuai	1	7,1
Jumlah		14	100

Sumber Kuesioner no. 11

Radio Fast FM Magelang selalu memberikan kebebasan dan kelonggaran kepada karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Selain itu, radio Fast FM Magelang juga tidak terlalu mempersulit dalam hal perizinan maupun dalam hal memberikan kompensasi dengan baik dan mudah, jadi tidak membebani karyawan. Karena menurut mereka, bekerja di media penyiaran itu bekerja sesuai dengan apa yang dibutuhkan saja, dan bekerja secara fleksibel. Dengan demikian, menurut reponden 57,2% berpendapat bahwa perusahaan radio Fast FM sudah sesuai dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya. Radio Fast FM Magelang dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya sangat baik.

Tabel I.9
Persebaran Persentase Responden Perusahaan Dapat Menyesuaikan
Antara Kepentingan Perusahaan Dengan Kepentingan Karyawan

No	Peningkatan Nilai	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Menyesuaikan	3	21,4
2	Menyesuaikan	10	71,5
3	Kurang Menyesuaikan	1	7,1
Jumlah		14	100

Sumber Kuesioner no. 12

Menurut responden 71,5% berpendapat bahwa radio Fast FM Magelang dalam membagi dalam urusan kepentingan perusahaan dengan kepentingan karyawan. Dalam struktur organisasi radio Fast FM, mereka selalu bersama-sama dalam membangun radio Fast FM menjadi lebih baik dan maju. Dengan bersamaan, radio Fast FM mampu membedakan antara kepentingan radio dengan kepentingan yang dimiliki oleh karyawan. Dalam hal ini, karyawan radio bersama-sama dalam menciptakan dan membangun kepentingan radio dalam mencapai tujuan. Selain itu, radio juga dapat menyesuaikan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dari masing-masing jabatan, dan radio tidak memberi batasan kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya. Meskipun hasil dari kinerja karyawan dapat memajukan radio dan mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan 7,1% berpendapat terbalik dengan pendapat sebelumnya, yaitu perusahaan kurang mampu dalam membagi kepentingan antara perusahaan dengan karyawan.

Tabel I.10
Persebaran Persentase Responden Perusahaan Dapat Memelihara
Kondisi Internal Maupun Eksternal Perusahaan

No	Peningkatan Nilai	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	6	42,8
2	Baik	8	57,2
3	Kurang Baik	0	0
Jumlah		14	100

Sumber Kuesioner no. 13

Dengan prosentase 57,2% di atas radio Fast FM Magelang ini sangat kuat dalam memelihara keanggotaan dalam radio Fast FM, selain itu seluruh karyawan sangat solid dalam memelihara kondisi yang baik didalam perusahaan. Selain itu, seluruh karyawan juga sangat baik dalam menjalin hubungan dengan lingkungan diluar perusahaan.

Tabel I.11
Persebaran Persentase Responden Perusahaan Menyikapi Dengan Adanya Karyawan Baru

No	Peningkatan Nilai	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	9	64,3
2	Baik	5	35,7
3	Kurang Baik	0	0
Jumlah		14	100

Sumber Kuesioner no. 15

Radio Fast FM Magelang selama ini selalu mencari karyawan yang dapat berkomitmen dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan. Namun kegiatan untuk mencari karyawan baru ini di lakukan jika mungkin ada karyawan yang akan keluar atau pindah ke pekerjaan di perusahaan lain. Di radio Fast FM Magelang ini karyawan diberi kebebasan oleh perusahaan untuk pindah ke perusahaan lain jika memang dapat mengubah statusnya menjadi lebih baik dan menjanjikan. Dengan demikian, radio Fast FM Magelang ini sangat terbuka kepada karyawan baru.

Tabel I.12
Persebaran Persentase Responden Perusahaan Dalam Mengembangkan Karyawan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan

No	Peningkatan Nilai	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	8	57,2
2	Baik	5	35,7
3	Kurang Baik	1	7,1
Jumlah		14	100

Sumber Kuesioner no. 16

Menurut responden 57,2% berpendapat bahwa perusahaan dalam mengembangkan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat

baik. Radio Fast FM ini sangat mementingkan nilai kepuasan pelanggan, jadi dengan demikian seluruh karyawan diminta untuk memberikan program-program yang menarik pendengar yang banyak. Seluruh karyawan ini selalu diberikan tugas oleh radio dengan porsi masing-masing sesuai dengan minat yang dimiliki oleh karyawan. Dengan tugas tersebut, karyawan mampu melaksanakan tugas dan bertanggung jawab.

Dari tujuh (7) pertanyaan tentang manajemen sumber daya manusia perusahaan radio Fast FM Magelang, maka dapat ditentukan interval berdasarkan pada persebaran skor yang didapat dari temuan penelitian.

Penentuan interval dari variabel ini adalah sebagai berikut:

$$I = \frac{R}{k} = \frac{(7 \times 3) - 7}{3} = \frac{14}{3} = 4,6 = 5$$

Keterangan:

I : lebar interval

R : jarak pengukuran

k : jumlah interval

Dari perhitungan di atas diperoleh tiga kategori skor yang berkisar pada klasifikasi berikut:

1. Tinggi = 17 - 21
2. Sedang = 12 - 16
3. Rendah = 7 - 11

Tabel II.2
Persebaran Persentase Responden Berdasarkan Manajemen Sumber
Daya Manusia Radio Fast Fm Magelang

No	Peningkatan Nilai	Frekuensi	Persentase
1	Baik	7	50
2	Kurang Baik	7	50
3	Tidak Baik	0	0
Jumlah		14	100

Sumber: Data Primer Yang Telang Diolah

Manajemen sumber daya manusia radio Fast FM Magelang berdasarkan tabel II.2 dapat dikategorikan baik, yaitu sebesar 50%. Dalam tabel diatas, dikatakan baik karena mendapat kategori baik dan kurang baik dengan seimbang, yaitu sebesar 50%

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia radio Fast FM Magelang dapat dikatakan baik dari perhitungan persentase diatas pada tingkat perencanaan, pengawasan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pengadaan, pengembangan.

D. Kinerja karyawan Radio Fast FM Magelang

Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan dapat mempengaruhi hasil dari kerja karyawan dan dapat mempengaruhi perkembangan perusahaan. Hasil dari kinerja karyawan ini dapat memenuhi tujuan dari perusahaan dan dapat menjawab misi dan visi dari perusahaan. Tabel di bawah ini dapat menjelaskan kinerja karyawan radio Fast FM Magelang.

Tabel I.13
Persebaran Persentase Responden Tingkat Pengetahuan Karyawan
Untuk Menghasilkan Output Yang Sesuai Dengan Tujuan
Perusahaan

No	Peningkatan Nilai	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	4	28,6
2	Baik	9	64,3
3	Kurang Baik	1	7,1
Jumlah		14	100

Sumber Kuesioner no. 19

Karyawan di radio Fast FM Magelang memiliki latar belakang yang berbeda-beda. Meskipun memiliki latar belakang yang berbeda-beda, mereka tetap melakukan dengan sebaik mungkin untuk dapat meningkatkan nilai perusahaan sesuai dengan tujuan yang ada. Seluruh karyawan di radio Fast FM Magelang ini sebelum bergabung untuk menjadi bagian dari perusahaan radio ini selalu diberikan pengetahuan tentang radio dan bagaimana kinerja karyawan yang baik dan dapat memberikan hasil yang memuaskan. Dari data diatas terdapat 64,3% berpendapat bahwa pengetahuan yang dimiliki karyawan sudah sesuai dengan yang diinginkan oleh radio guna meningkatkan dan mengembangkan radio menjadi lebih baik dan mampu bersaing dengan radio lain yang ada di daerah Magelang.

Tabel I.14
Persebaran Persentase Responden Tingkat Kreatifitas Karyawan
Dalam Membentuk Ide-Ide Baru Untuk Mencapai Tujuan
Perusahaan

No	Peningkatan Nilai	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	8	57,2
2	Baik	5	35,7
3	Kurang Baik	1	7,1
Jumlah		14	100

Sumber Kuesioner no. 20

Pemimpin perusahaan radio Fast FM Magelang sangat memberikan kebebasan kepada seluruh karyawannya untuk berkreasi. Dengan demikian, karyawan tidak canggung atau takut untuk memberikan ide-ide baru yang menurut mereka dapat memberikan pengaruh baik untuk perusahaan. Selama ini karyawan dalam memberikan inovasi kepada perusahaan selalu untuk di koordinasikan terlebih dahulu kepada seluruh karyawan dan pimpinan radio sebelum dilaksanakan program baru tersebut. Sehingga responden dapat menyatakan sebanyak 57,2% bahwa perusahaan selalu memberikan tempat atau waktu untuk berkreasi demi mencapai tujuan perusahaan.

Tabel I.15
Persebaran Persentase Responden Tingkat Kemampuan Karyawan
Dalam Melaksanakan Fungsi Pekerjaan Untuk Menghasilkan Output
Dengan Waktu Yang Telah Tersedia

No	Peningkatan Nilai	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	3	21,4
2	Baik	10	71,5
3	Kurang Baik	1	7,1
Jumlah		14	100

Sumber Kuesioner no. 21

Sebagai media penyiaran, radio Fast FM diminta oleh masyarakat dan pendengar untuk baik dan tepat dalam memberikan informasi. Dengan demikian, kinerja karyawan diminta untuk kerja lebih baik dalam mendapatkan hasil yang maksimal. Dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan, karyawan selalu dengan tepat dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan adanya tingkat pengetahuan yang baik, maka karyawan mampu melaksanakan berbagai macam tugas yang telah diberikan dengan baik dan memuaskan, yaitu dengan 71,5%.

Tabel I.16
Persebaran Persentase Responden Sikap Karyawan Dalam
Melaksanakan Tugas Yang Telah Diberikan Oleh Perusahaan

No	Peningkatan Nilai	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	3	21,4
2	Baik	11	78,6
3	Kurang Baik	0	0
Jumlah		14	100

Sumber Kuesioner no. 22

Karyawan sudah dahulu mengetahui bagaimana dalam menyesuaikan diri di perusahaan penyiaran. Mereka mengetahui dan mengerjakan tugas masing-masing yang telah diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian, sikap karyawan memberikan hasil yang baik dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Yaitu dengan persentase sebanyak 78,6% yang menyatakan baik dengan sikap karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Tabel I.17
Persebaran Persentase Responden Perilaku Karyawan Sudah
Menunjukkan Nilai Ketaatan, Kepatuhan, Dan Ketertiban Di
Perusahaan

No	Peningkatan Nilai	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	3	21,4
2	Baik	9	64,3
3	Kurang Baik	2	14,3
Jumlah		14	100

Sumber Kuesioner no. 23

Sebagai sebuah perusahaan, radio Fast FM harus memiliki peraturan-peraturan yang wajib dilaksanakan oleh karyawan, karena dengan adanya peraturan-peraturan karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Peraturan yang berjalan di radio Fast FM ini merupakan hasil koordinasi antara pimpinan dengan anggota. Selain itu, Gus Yusuf sebagai direktur sekaligus komisaris sudah menyerahkan semua tanggung jawab kepada station manager dan administration. Dengan demikian, seluruh karyawan dipantau langsung oleh mereka. Dari hasil responden menyatakan bahwa sebanyak 64,3% berpendapat bahwa perilaku karyawan sudah menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, dan ketertiban di perusahaan dengan baik. Sedangkan persentase 14,3% berdpapat bahwa perilaku karyawan menunjukkan kurang baik.

Dari lima (5) pertanyaan tentang kinerja karyawan perusahaan radio Fast FM Magelang, maka dapat ditentukan interval berdasarkan pada persebaran skor yang didapat dari temuan penelitian.

Penentuan interval dari variabel ini adalah sebagai berikut:

$$I = \frac{R}{k} = \frac{(5 \times 3) - 5}{3} = \frac{10}{3} = 3,3 = 4$$

Keterangan:

I : lebar interval

R : jarak pengukuran

k : jumlah interval

Dari perhitungan diatas diperoleh tiga kategori skor yang berkisar pada klasifikasi berikut:

1. Tinggi = 13 - 16
2. Sedang = 9 - 12
3. Rendah = 5 - 8

Table II.3
Persebaran Persentase Responden Berdasarkan Kinerja Karyawan
Radio Fast FM Magelang

No	Peningkatan Nilai	Frekuensi	Persentase
1	Tinggi	3	21,4
2	Sedang	10	71,5
3	Rendah	1	7,1
Jumlah		14	100

Sumber: Data Primer Yang Telang Diolah

Kinerja karyawan radio Fast FM Magelang berdasarkan tabel II.3 dapat dikategorikan sedang, yaitu sebesar 71,5%. Selain itu kinerja

karyawan radio Fast FM Magelang dikategorikan kurang kondusif sebesar 7,1%.

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan radio Fast FM magelang dapat dikatakan sedang dari perhitungan persentase diatas pada tingkat pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, dan disiplin.

E. Hubungan Budaya Organisasi (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y)

Budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berikut akan digambarkan keterkaitan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan:

Tabel II.4

Hubungan Budaya Organisasi (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y)

Budaya Organisasi (X_1)	Kinerja Karyawan			Total
	Tinggi	Sedang	Rendah	
Sangat Kondusif	2 33,3 %	4 66,7 %	0	6 100%
Kondusif	1 14,3 %	8 85,7 %	0	9 100 %
Kurang Kondusif	0	0	1 100%	1 100%

Sumber: Data Primer Yang Telah Diolah

Dari data diatas terdapat 85,7% diketahui bahwa hubungan budaya organisasi yang kondusif dapat membuat kinerja karyawan sedang. Adapula antara hubungan budaya organisasi yang kurang kondusif dapat membuat kinerja karyawan juga rendah. Dengan persentase tersebut dapat dikatakan bahwa dengan adanya budaya organisasi pada perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

F. Hubungan Manajemen Sumber Daya Manusia (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil dari lapangan, maka dapat dilihat penjelasan mengenai hubungan antara manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

Tabel II.5
Hubungan Manajemen Sumber Daya Manusia (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Manajemen Sumber Daya Manusia (X_2)	Kinerja Karyawan			Total
	Tinggi	Sedang	Rendah	
Baik	1 14,3 %	6 85,7%	0	7 100%
Kurang Baik	2 28,6%	4 57,1%	1 14,3%	7 100%
Tidak Baik	0	0	0	0

Sumber: Data Primer Yang Telah Diolah

Dari data diatas, manajemen sumber daya manusia berpengaruh pada kinerja karyawan. Dengan persentase sebanyak 85,7% berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia yang baik maka membuat kinerja karyawan sedang. Adapula sebagian responden berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia yang kurang baik, kinerja karyawannya rendah. Hal ini disebabkan bahwa adanya manajemen sumber daya manusia yang bagus, maka kinerja karyawan pada perusahaan akan tinggi. Namun apabila manajemen sumber daya manusia yang berada diperusahaan itu tidak baik, maka kualitas kerja karyawan pun rendah.

G. Hubungan Budaya Organisasi (X_1) dan Manajemen Sumber Daya Manusia (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Penjelasan hasil temuan mengenai keterkaitan antara hubungan budaya organisasi (X_1) dan manajemen sumber daya manusia (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel II.6

Hubungan Budaya Organisasi (X_1) dan Manajemen Sumber Daya Manusia (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Budaya Organisasi (X_1)	Manajemen Sumber Daya Manusia (X_2)	Kinerja (Y)			Total
		Tinggi	Sedang	Rendah	
Sangat Kondusif	Baik	1 20%	4 80%	0	3 100%
	Kurang Baik	1 100%	0	0	1 100%
	Tidak Baik	0	0	0	0
Kondusif	Baik	0	4 100%	0	4 100%
	Kurang Baik	1 20%	4 80%	0	5 100%
	Tidak Baik	0	0	0	0
Kurang Kondusif	Baik	0	0	0	0
	Kurang Baik	0	0	1 100%	1 100%
	Tidak Baik	0	0	0	0

Dari penelitian yang telah dilakukan, maka ditemukan bahwa adanya hubungan budaya organisasi dan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari temuan 80% responden berpendapat bahwa budaya organisasi dan manajemen sumber daya manusia yang sama-sama kondusif maka kinerja karyawan kurang baik, dan kinerja karyawan terdapat pada kategori sedang. Namun ada pula yang berpendapat terbalik sebanyak 20% berpendapat bahwa, hubungan antara budaya organisasi dan manajemen sumber daya manusia pada kategori tertinggi yaitu budaya organisasi yang sangat kondusif dan manajemen sumber daya manusia tinggi maka kinerja karyawan berada pada tingkat baik maka kinerja karyawan pada perusahaan tinggi.

Hubungan antara tiga variabel, budaya organisasi dan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dapat berjalan baik dengan adanya faktor dari masing-masing karyawan dan dengan adanya dukungan dari perusahaan.

H. DESKRIPSI HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RADIO FAST FM MAGELANG

Pada penelitian ini, penulis selain mengadakan pengumpulan data menggunakan angket, peneliti juga melakukan wawancara kepada karyawan radio Fast FM Magelang guna untuk melengkapi atau memenuhi data penelitian. Dalam wawancara yang dilakukan penulis kepada sebagian karyawan radio Fast FM Magelang menanyakan tentang budaya organisasi, manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan radio. Berikut hasil dari wawancara.

Radio Fast FM Magelang berdiri awalnya mungkin dari pemikiran direktur dan komisaris Gus Yusuf. Jadi awalnya itu mungkin melihat media yang lain seperti hanya sebagai media hiburan, dangdut, tidak ada semacam pencerahan jiwa dan tidak ada pendidikan karakternya. Jadi dari

pemikiran tersebut beliau berfikir untuk membuat media yang berfungsi sebagai pencerahan jiwa dan terdapat pendidikan karakternya. Didalam program yang dimiliki radio Fast FM Magelang, banyak muatan agamanya, walaupun nanti ada selingan sebagai hiburan agar tidak membosankan dengan muatan agama. Dengan muatan agama terdapat pendidikan, seperti Hadist dan Fiqihnya dan lain sebagainya. Program tersebut diadakan di hampir setiap setengah jam sampai dengan satu jam pasti di beri pendidikan yang bersifat agama.

Karena segmen dari radio Fast FM Magelang adalah sebagai media pendidikan dan media hiburan. Dengan latar belakang direktur sekaligus komisaris Gus Yusuf sebagai pendiri pondok pesantren, namun tidak terus-menerus menganggap radio Fast FM Magelang ini sebagai radio dakwah. Karena dari awal radio Fast FM Magealang merupakan radio yang memiliki segmen sebagai salah satu media pendidikan dan media hiburan. Kemudian, di radio Fast FM Magelang juga memiliki batasan-batasan sendiri dalam memberikan informasi, seperti adanya pendidikan yaitu pendidikan agama, pendidikan tentang keluarga, pendidikan tentang parenting, pendidikan tentang pertanian, dan lain sebagainya. Selain itu pula terdapat program atau take tentang tuntutan Qalbu yang dilakukan setiap setengah jam sampai satu jam sekali diputar. Tuntutan Qalbu tersebut terdiri dari pelajaran Qur'an Hadits dan Fiqih interaktif yang biasanya banyak dipertanyakan tentang agamanya.

Dengan demikian, radio Fast FM Magelang sebagai radio religi, tetap memiliki aturan-aturan yang berlaku. Meskipun mereka karyawan bekerja di radio mereka tetap memiliki aturan yang baik untuk dikerjakan. Namun di radio Fast FM Magelang ini tidak terlalu memberatkan atau membebani dengan adanya aturan-aturan yang harus di patuhi dan dapat dikatakan peraturan yang dimiliki yaitu fleksibel. Karena, sebagai karyawan, mereka dapat bekerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan, dan apabila pada jam tersebut terdapat kendala, maka tidak akan diberikan sanksi yang berat, namun diberikan sedikit peringatan dan dimintai alasan dan pertanggung jawaban.

Selain itu, sebagai radio Islami radio Fast FM Magelang selalu memperhatikan manajemen dari perusahaan. Manajemen yang sering diperhatikan yaitu manajemen sumber daya manusia. Karena dengan adanya sumber daya manusia, radio Fast FM Magelang dapat berjalan dan berkembang ditengah perkembangan media massa saat ini.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting pada perusahaan. Karena manajemen sumber daya manusia ini melibatkan dari semua hal yang terjadi di sebuah perusahaan. Radio Fast FM Magelang selalu melibatkan sumber daya manusia dalam melakukan segala hal dari melakukan perencanaan sebuah program maupun perencanaan tujuan perusahaan sampai bagaimana program kerja berjalan dengan baik.

Dalam mengontrol manajemen Sumber daya manusianya (Karyawan) radio Fast FM Magelang, dilakukan oleh Station Manager atau bagian Administration. Dikarenakan Gus Yusuf sebagai direktur sekaligus komisaris sudah memberikan amanat kepada mereka untuk mengontrol bagaimana kinerja karyawan radio Fast FM Magelang. Dikarenakan beliau (Gus Yusuf) memiliki agenda yang sangat padat. Dalam sebulan sekali, radio Fast FM Magelang selalu mengadakan rapat bulanan untuk karyawan. Pada rapat tersebut membahas beberapa agenda atau program kerja karyawan. Selain itu juga ada rapat setahun sekali atau rapat akhir tahun bersama Gus Yusuf. Dalam rapat ini membahas program kerja karyawan selama setahun terakhir, dan membahas agenda-agenda yang akan dikerjakan di tahun yang akan datang.

Karyawan radio Fast FM Magelang diberi kebebasan berekspresi. Sehingga karyawan bebas menuangkan ide-ide baru yang dapat membangun kinerja menjadi lebih baik dan membangun radio Fast FM Magelang menjadi lebih baik. Semisal, akan mengadakan kegiatan atau event di luar kantor itu dibolehkan dan diberi kebebasan untuk berekspresi. Dengan demikian seluruh karyawan tetap mengetahui batasan-batasan mana yang boleh di kerjakan mana yang tidak boleh dikerjakan. Sehingga dapat sesuai dengan tujuan, visi dan misi radio Fast FM Magelang.

Dengan demikian, karyawan berani mengambil risiko dalam kegiatan atau event yang dilaksanakan. Karena sebelum melaksanakan kegiatan tersebut, seluruh karyawan sudah memikirkan matang-matang untuk melaksanakan kegiatan tersebut, dan sudah mengkoordinasikan dengan seluruh karyawan.

BAB IV

ANALISIS HASIL PENELITIAN

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu terdapat hubungan antara budaya organisasi dan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Dalam bab ini akan membahas mengenai hasil perhitungan statistik korelasi dari setiap variabel. Dapat diketahui variabel dependent dan variabel independent:

Variabel dependent (Y) : Kinerja

Variabel independent (X₁) : Budaya Organisasi

(X₂) : Manajemen Sumber Daya Manusia

A. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Tabel III.1

Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi -1

Responden	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	3	18	9	324	54
2	2	14	4	196	28
3	2	17	4	289	34
4	2	18	4	324	36
5	3	18	9	324	54
6	2	17	4	289	34
7	3	20	9	400	60
8	2	16	4	256	32
9	3	18	9	324	54
10	3	17	9	289	51
11	2	14	4	196	28
12	3	21	9	441	63

13	3	20	9	400	60
14	2	16	4	256	32
TOTAL	35	244	91	4.308	620

Keterangan: tabel selengkapnya ada di lampiran

Uji Hipotesis:

a) $H_0 : \rho_{xy} = 0$ (tiap-tiap skor butir tidak memiliki kolerasi yang signifikan dengan total skor)

$H_1 : \rho_{xy} \neq 0$ (tiap-tiap skor butir memiliki kolerasi yang signifikan dengan total skor)

b) Tingkat signifikansi ($\alpha = 5 \% = 0,05$)

c) Daerah Kritis:

Tolak H_0 jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $r_{hitung} > r_{(\alpha;(N-2))}$

d) Statistik Uji:

Mencari nilai r_{hitung} menggunakan rumus:

$$r = \frac{N (\Sigma XY) - (\Sigma X \Sigma Y)}{\sqrt{[N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

$$r_1 = \frac{(14 \times 620) - (35 \times 244)}{\sqrt{[14 \times 91 - (35)^2][14 \times 4308 - (244)^2]}}$$

$$r_1 = \frac{8680 - 8540}{\sqrt{[1274 - 1225][60312 - 59536]}}$$

$$r_1 = \frac{140}{\sqrt{49 \times 776}}$$

$$r_1 = \frac{140}{\sqrt{38024}}$$

$$r_1 = \frac{140}{194,997}$$

$$r_1 = 0.718$$

Karena ada 7 pertanyaan di dalam skala pengukuran, maka ada 7 nilai kolerasi *product moment* yang diperoleh. Dengan langkah yang sama seperti di atas, dengan langkah SPSS maka diperoleh nilai r_2 sampai r_7 sebagai berikut:

- 1) Nilai $r_2 = 0.332$
- 2) Nilai $r_3 = 0.818$
- 3) Nilai $r_4 = 0.810$
- 4) Nilai $r_5 = 0,375$
- 5) Nilai $r_6 = 0.627$
- 6) Nilai $r_7 = - 0,015$

Secara statistik, angka yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritik tabel kolerasi nilai r . Cara melihat angka kritik adalah berdasarkan jumlah responden atau N . Oleh karena $N = 14$, maka derajat bebasnya (df) = $N - 2 = 14 - 2 = 12$. Dengan demikian didapatkan nilai r tabel = 0.532.

Keputusan dan kesimpulan

Tabel III.2
Perbandingan nilai r_{hitung} dan r_{tabel}

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Perbandingan	Keputusan	Kesimpulan
Pertanyaan 1	0.718	0.532	$0,718 > 0.532$	Tolak H_0	Valid
Pertanyaan 2	0.332	0.532	$0.332 < 0.532$	Terima H_0	Tidak Valid
Pertanyaan 3	0.818	0.532	$0.818 > 0.532$	Tolak H_0	Valid
Pertanyaan 4	0.810	0.532	$0.810 > 0.532$	Tolak H_0	Valid
Pertanyaan 5	0,375	0.532	$0,375 < 0.532$	Terima H_0	Tidak Valid
Pertanyaan 6	0.627	0.532	$0.627 > 0.532$	Tolak H_0	Valid
Pertanyaan 7	-0.015	0.532	$- 0,015 < 0.532$	Terima H_0	Tidak Valid

Dari tabel perbandingan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} di atas dapat disimpulkan bahwa hampir semua item pertanyaan signifikan atau valid, yaitu pertanyaan nomor 1, 3, 4, 6. Berarti hampir semua pertanyaan dalam variabel budaya organisasi dinyatakan valid.

B. Uji Validitas Variabel Manajemen Sumber Daya Manusia

Table III.3

Uji Validitas Variabel Manajemen Sumber Daya Manusia -8

Responden	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	2	24	4	576	48
2	2	18	4	324	36
3	2	19	4	361	38
4	3	28	9	784	84
5	2	23	4	529	46
6	3	23	9	529	69
7	3	28	9	784	84
8	2	21	4	441	42
9	3	29	9	841	87
10	2	22	4	484	44
11	2	21	4	441	42
12	3	27	9	729	81
13	2	20	4	400	40
14	2	20	4	400	40
TOTAL	33	323	81	7.623	781

Keterangan: tabel selengkapnya ada di lampiran

Uji Hipotesis:

- a) $H_0 : \rho_{xy} = 0$ (tiap-tiap skor butir tidak memiliki kolerasi yang signifikan dengan total skor)
 $H_1 : \rho_{xy} \neq 0$ (tiap-tiap skor butir memiliki kolerasi yang signifikan dengan total skor)
- b) Tingkat signifikansi ($\alpha = 5\% = 0,05$)

c) Daerah Kritis:

Tolak H_0 jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $r_{hitung} > r_{(\alpha; (N-2))}$

d) Statistik Uji:

Mencari nilai r_{hitung} menggunakan rumus:

$$r = \frac{N (\Sigma XY) - (\Sigma X \Sigma Y)}{\sqrt{[N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$
$$r_8 = \frac{(14 \times 781) - (33 \times 323)}{\sqrt{[14 \times 81 - (33)^2][14 \times 7623 - (323)^2]}}$$
$$r_8 = \frac{10934 - 10659}{\sqrt{[1134 - 1089][106722 - 104329]}}$$
$$r_8 = \frac{275}{\sqrt{45 \times 2393}}$$
$$r_8 = \frac{275}{\sqrt{107685}}$$

$$r_8 = \frac{275}{328.15}$$

$$r_8 = 0.838$$

Karena ada 10 pertanyaan di dalam skala pengukuran, maka ada 10 nilai kolerasi *product moment* yang diperoleh. Dengan langkah yang sama seperti di atas, dengan langkah SPSS maka diperoleh nilai r_8 sampai r_{17} sebagai berikut:

- 1) Nilai r_9 = 0.273
- 2) Nilai r_{10} = 0.593
- 3) Nilai r_{11} = 0.719
- 4) Nilai r_{12} = 0.828
- 5) Nilai r_{13} = 0.808
- 6) Nilai r_{14} = 0.497
- 7) Nilai r_{15} = 0.570
- 8) Nilai r_{16} = 0.636
- 9) Nilai r_{17} = -0,060

Secara statistik, angka yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritik tabel kolerasi nilai r . Cara melihat angka kritik adalah berdasarkan jumlah responden atau N . oleh karena $N = 14$, maka derajat bebasnya $(df) = N - 2 = 14 - 2 = 12$. Dengan demikian didapatkan nilai r tabel = 0.532.

Keputusan dan kesimpulan

Tabel III.4
Perbandingan nilai r_{hitung} dan r_{tabel}

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Perbandingan	Keputusan	Kesimpulan
Pertanyaan 8	0.838	0.532	$0.838 > 0.532$	Tolak H_0	Valid
Pertanyaan 9	0.273	0.532	$0.273 < 0.532$	Terima H_0	Tidak Valid
Pertanyaan 10	0.593	0.532	$0.593 > 0.532$	Tolak H_0	Valid
Pertanyaan 11	0.719	0.532	$0.719 > 0.532$	Tolak H_0	Valid
Pertanyaan 12	0.828	0.532	$0.828 > 0.532$	Tolak H_0	Valid
Pertanyaan 13	0.808	0.532	$0.808 > 0.532$	Tolak H_0	Valid
Pertanyaan 14	0.497	0.532	$0.497 < 0.532$	Terima H_0	Tidak Valid
Pertanyaan 15	0.570	0.532	$0.570 > 0.532$	Tolak H_0	Valid
Pertanyaan 16	0.636	0.532	$0.636 > 0.532$	Tolak H_0	Valid
Pertanyaan 17	- 0.060	0.532	$- 0.060 < 0.532$	Terima H_0	Tidak Valid

Dari tabel perbandingan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} di atas dapat disimpulkan bahwa hampir semua item pertanyaan signifikan atau valid, yaitu pertanyaan nomor 8, 10, 11, 12, 13, 15, 16. Berarti hampir semua pertanyaan dalam variabel budaya organisasi dinyatakan valid.

C. Uji Validitas Variabel Kinerja

Table III.5

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan -18

Responden	X	Y	X²	Y²	Y
1	3	14	9	196	42
2	2	12	4	144	24
3	3	18	9	324	54
4	3	13	9	169	39
5	3	13	9	169	39
6	3	14	9	196	42
7	3	17	9	289	51
8	3	14	9	196	42
9	3	15	9	225	45
10	3	13	9	169	39
11	3	11	9	121	33
12	3	14	9	196	42
13	3	17	9	289	51
14	3	14	9	196	42
TOTAL	41	199	121	2.879	585

Keterangan: tabel selengkapnya ada di lampiran

Uji Hipotesis:

- a) $H_0 : \rho_{xy} = 0$ (tiap-tiap skor butir tidak memiliki kolerasi yang signifikan dengan total skor)
 $H_1 : \rho_{xy} \neq 0$ (tiap-tiap skor butir memiliki kolerasi yang signifikan dengan total skor)
- b) Tingkat signifikansi ($\alpha = 5 \% = 0,05$)

c) Daerah Kritis:

Tolak H_0 jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $r_{hitung} > r_{(\alpha; (N-2))}$

d) Statistik Uji:

Mencari nilai r_{hitung} menggunakan rumus:

$$r = \frac{N (\Sigma XY) - (\Sigma X \Sigma Y)}{\sqrt{[N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$
$$r_{18} = \frac{(14 \times 585) - (41 \times 199)}{\sqrt{[14 \times 121 - (41)^2][14 \times 2879 - (199)^2]}}$$
$$r_{18} = \frac{8190 - 8159}{\sqrt{[1694 - 1681][40306 - 39601]}}$$
$$r_{18} = \frac{31}{\sqrt{13 \times 705}}$$
$$r_{18} = \frac{31}{\sqrt{9165}}$$

$$r_{18} = \frac{31}{95.73}$$

$$r_{18} = 0.324$$

Karena ada 6 pertanyaan di dalam skala pengukuran, maka ada 6 nilai kolerasi *product moment* yang diperoleh. Dengan langkah yang sama seperti di atas, dengan langkah SPSS maka diperoleh nilai r18 sampai r23 sebagai berikut:

- 1) Nilai r19 = 0.762
- 2) Nilai r20 = 0.707
- 3) Nilai r21 = 0.773
- 4) Nilai r22 = 0.859
- 5) Nilai r23 = 0.621

Secara statistik, angka yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritik tabel kolerasi nilai r. Cara melihat angka kritik adalah berdasarkan jumlah responden atau N. Oleh karena $N = 14$, maka derajat bebasnya $(df) = N - 2 = 14 - 2 = 12$. Dengan demikian didapatkan nilai r tabel = 0.532.

Keputusan dan kesimpulan

Tabel III.6

Perbandingan nilai r_{hitung} dan r_{tabel}

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Perbandingan	Keputusan	Kesimpulan
Pertanyaan 18	0.324	0.532	$0.324 < 0.532$	Terima H_0	Tidak Valid
Pertanyaan 19	0.762	0.532	$0.762 > 0.532$	Tolak H_0	Valid
Pertanyaan 20	0.707	0.532	$0.707 > 0.532$	Tolak H_0	Valid
Pertanyaan 21	0.773	0.532	$0.773 > 0.532$	Tolak H_0	Valid
Pertanyaan 22	0.859	0.532	$0.859 > 0.532$	Tolak H_0	Valid
Pertanyaan 23	0.621	0.532	$0,621 > 0.532$	Tolak H_0	Valid

Dari tabel perbandingan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} di atas dapat disimpulkan bahwa hampir semua item pertanyaan signifikan atau valid, yaitu pertanyaan nomor 19,20,21,22,23. Berarti hampir semua pertanyaan dalam variabel budaya organisasi dinyatakan valid.

D. Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

Tabel III.7

Uji Reliabilitas Untuk Variabel Budaya Organisasi Dari 14 Responden:

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	6.79	2.181	.552	.756
Item_3	7.07	1.918	.651	.705
Item_4	7.00	1.846	.648	.705
Item_6	7.00	2.000	.534	.766

Tabel III.8

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.787	4

Kesimpulan:

Dari data output di atas, diketahui bahwa nilai alpha sebesar 0,787, kemudia nilai r tabel 0,532. Jadi dapat disimpulkan bahwa cronbach's alpha > r tabel = 0,787 > 0532, dapat diartikan item pertanyaan 1, 3, 4, 6 dapat dikatakan reliabel atau terpercaya.

E. Uji Reliabilitas Variabel Manajemen Sumber Daya Manusia

Tabel III.9

**Uji Reliabilitas Untuk Variabel Manajemen Sumber Daya Manusia
Dari 14 Responden:**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_8	14.50	5.962	.729	.825
Item_10	14.36	6.401	.498	.855
Item_11	14.57	5.956	.552	.850
Item_12	14.71	5.758	.754	.820
Item_13	14.43	5.956	.701	.828
Item_15	14.21	6.335	.558	.847
Item_16	14.36	5.632	.623	.841

Tabel III.10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.858	7

Kesimpulan:

Dari data output di atas, diketahui bahwa nilai alpha sebesar 0,858, kemudia nilai r tabel 0,532. Jadi dapat disimpulkan bahwa cronbach's alpha > r tabel = 0,858 > 0532, dapat diartikan item pertanyaan 8, 10, 11, 12, 13, 15, 16 dapat dikatakan reliabel atau terpercaya.

F. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Tabel III.11

Uji Reliabilitas Untuk Variabel Kinerja Dari 14 Responden:

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_19	9.00	2.462	.627	.732
Item_20	8.71	2.527	.498	.771
Item_21	9.14	2.286	.639	.724
Item_22	9.07	2.379	.795	.690
Item_23	9.21	2.489	.379	.824

Tabel III.12

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.789	5

Kesimpulan:

Dari data output di atas, diketahui bahwa nilai alpha sebesar 0,789, kemudia nilai r tabel 0,532. Jadi dapat disimpulkan bahwa cronbach's alpha > r tabel = 0,789 > 0532, dapat diartikan item pertanyaan 19, 20, 21, 22, 23 dapat dikatakan reliabel atau terpercaya.

G. Identitas Hubungan Linier Dengan Koefisien Korelasi

Tabel III.13

Correlations

		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 korelasi tidak signifikan.

H_1 : nilai koefisien korelasi 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_1 terhadap Y	0,031	$0,031 < 0,05$	Tolak H_0
X_2 terhadap Y	0,537	$0,537 > 0,05$	Terima H_0

Kesimpulan:

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa nilai dari koefisien korelasi X_1 signifikan yang dapat diartikan bahwa terdapat

hubungan/kolerasi antara variabel X₁ budaya organisasi dengan variabel Y kinerja karyawan sebesar 31%, sedangkan untuk variabel X₂ manajemen sumber daya manusia tidak terdapat hubungan/kolerasi terhadap Y kinerja karyawan.

Tabel III.14

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 ^a	.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 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.

Tabel III.15

Ringkasan Hasil Kolerasi

Simbol Statistik	Nilai Statistik	Keterangan
$r_{X_1 \cdot Y}$	0,577	Signifikan
$r_{X_2 \cdot Y}$	0,180	Tidak signifikan
$r_{X_1 \cdot X_2}$	0,624	Signifikan
$r_{X_1 \cdot X_2 \cdot Y}$	0,621	Sedang signifikan

Dari hasil kolerasi kemudia dimasukkan pada rumus kolerasi ganda (R) dengan rumus:

$$R_{x1.x2.y} = \frac{\sqrt{r_{x1,y}^2 + r_{x2,y}^2 - 2(r_{x1,y}) \cdot (r_{x2,y}) \cdot (r_{x1.x2})}}{1 - r_{x1.x2}^2}$$

$$R_{x1.x2.y} = \frac{\sqrt{0,577^2 + 0,180^2 - 2(0,577) \cdot (0,180) \cdot (0,624)}}{1 - 0,624^2}$$

$$R_{x1.x2.y} = \frac{\sqrt{0,3329 + 0,0324 - 0,1296}}{0,3893}$$

$$R_{x1.x2.y} = 0,8$$

H. Pembahasan

a. Budaya Organisasi (X₁) terhadap Kinerja (Y)

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan antara variabel budaya organisasi (X₁) 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 hubungan sebanyak 85,7% responden berpendapat bahwa dengan adanya budaya budaya organisasi yang kondusif juga terdapat pula kinerja karyawan yang baik. Selain itu juga dapat dilihat dari nilai X₁ terhadap Y yaitu terdapat 0,577 yang disimpulkan terdapat kolerasi atau dapat dikatakan signifikan.

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 didaerah 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.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa dapat diketahui dari faktor-faktor pendukung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan radio Fast FM Magelang. 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 ($0,577 > 0,532$).

b. Manajemen Sumber daya Manusia (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Hasil dari penelitian antara variabel manajemen sumber daya manusia (X_2) dengan kinerja (Y) tidak terdapat korelasi yang diartikan bahwa tidak terdapat hubungan antara manajemen sumber daya manusia dengan kinerja radio Fast FM Magelang. Hal ini dapat dilihat dari nilai X_2 lebih besar dari nilai alpha (α), yaitu $0,537 > 0,05$

sehingga hasil yang di dapat terima H_0 . Begitu juga dalam data nilai hasil kolerasi X_2 lebih kecil dari nilai r tabel ($0,180 < 0,532$) yang disimpulkan bahwa tidak terdapat kolerasi atau hubungan antara manajemen sumber daya manusia (X_2) terhadap kinerja (Y).

Dari perhitungan nilai kolerasi pada hubungan variabel manajemen sumber daya manusia (X_2) 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).

Penjelasan diatas, sesuai dengan hasil dari perhitungan kolerasi antara variabel manajemen sumber daya manusia dengan variabel kinerja karyawan pada pembahasan di bab 3 yaitu menunjukkan bahwa dengan manajemen sumber daya yang kurang baik, maka kinerja karyawan radio Fast FM Magelang sedang atau kurang baik dengan persentase sebanyak 57,1% responden. Hal tersebut dapat dilihat dari tingkat perencanaan, pengawasan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pengadaan, dan pengembangan.

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 masalah 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.

Hal ini yang membuktikan bahwa tidak terdapat kolerasi atau hubungan antara manajemen sumber daya manusia dengan kinerja, seperti temuan di bab 3, yaitu ditemukan bahwa terdapat 80% responden berpendapat bahwa budaya organisasi dan manajemen sumber daya manusia yang sama-sama kondusif maka kinerja karyawan kurang baik, dan kinerja karyawan terdapat pada kategori sedang. Namun ada pula yang berpendapat terbalik sebanyak 20% berpendapat bahwa, hubungan antara budaya organisasi dan manajemen sumber daya manusia pada kategori tertinggi yaitu budaya organisasi yang sangat kondusif dan manajemen sumber daya manusia tinggi maka kinerja karyawan berada pada tingkat baik maka kinerja karyawan pada perusahaan tinggi.

c. Budaya Organisasi (X_1) dan Manajemen Sumber Daya Manusia (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan antara variabel budaya organisasi (X_1) dan manajemen sumber daya manusia (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan atau kolerasi namun dalam kategori sedang. Kategori tersebut dapat dilihat

dari hasil penghitungan kolerasi yaitu sebesar 0,621, hal ini menunjukkan pengaruh yang sedang. Sedangkan kontribusi atau sumbangan secara simultan variabel budaya organisasi dan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan adalah 38,6% sedangkan 61,4% dapat ditentukan oleh variabel yang lain. Selain itu juga dapat dilihat dari hasil perhitungsn responden ditemukan 80 % responden berpendapat bahwa budyaa organisasi yang kondusif dan manajemen sumber daya manusia yang kurang baik maka kinerja karyawan pada kategori sedang.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Dalam penelitian ini memiliki judul hubungan budaya organisasi dan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan radio Fast FM Magelang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hubungan Budaya organisasi (X_1) dengan kinerja karyawan (Y)

Pada penelitian yang dilakukan terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari $0,031 < 0,05$ (tolak H_0) artinya nilai kolerasi X_1 lebih kecil dari nilai alpha (α). Dengan demikian, diperoleh dari hasil penelitian tentang budaya organisasi radio Fast FM Magelang bahwa organisasi dalam menjalankan peraturan perusahaan demi meningkatkan nilai budaya dalam perusahaan dengan mengusung program Islam yang menjadi identitas dari radio Fast FM Magelang. Selain itu juga sebagai karyawan harus memiliki norma yang sesuai dengan misi dan tujuan dari perusahaan yang sudah ditentukan dan harus berperilaku sesuai dengan motto perusahaan yaitu “*smart, care and religions*”.

2. Hubungan Manajemen sumber daya manusia (X_2) dengan kinerja karyawan (Y)

Hasil dari penelitian antara variabel manajemen sumber daya manusia (X_2) 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_2 lebih besar dari nilai alpha (α), yaitu $0,537 > 0,05$ sehingga hasil yang di dapat terima H_0 . Begitu juga dalam data koefisien kolerasi nilai X_2 lebih kecil dari nilai r tabel ($0,180 < 0,532$) yang disimpulkan bahwa tidak terdapat kolerasi atau hubungan antara manajemen sumber daya manusia (X_2) terhadap kinerja (Y).

Hal ini disebabkan karena 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 itu, meskipun dari dalam hal pengembangan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat baik, namun tidak pernah mengadakan kegiatan pembelajaran atau kegiatan khusus untuk karyawan bagi guna meningkatkan kreatifitas kinerja karyawan.

3. Hubungan Budaya organisasi (X_1) dan manajemen sumber daya manusia (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

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.

B. KETERBATASAN PENELITIAN

Dalam sepanjang melakukan penelitian, penulis memiliki kesulitan dalam memperoleh data di lapangan. Dikarenakan jumlah karyawan radio Fast FM Magelang yang menjadi responden penelitian sangat sedikit, yaitu sebanyak 14 responden. Dengan jumlah yang sangat sedikit, peneliti

kesulitan dalam mengolah data, disimpulkan dari pengolahan data menyebutkan tidak berhubungan.

C. SARAN

1. 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 manajemen 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.

2. 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.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Desseler, Gary. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Indeks.*
- Dharma, Surya. (2004). *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya.* Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Ivancevich, Jhon M., Robert Konopaske, Michael T. Matteson. (2006). *Organizational Behavior and Management, Seventh Edition, Perilaku dan Manajemen Organisasi, terj. Gina Ghani.* Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). “ *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”. Bandung: PT. Remana Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan keenam.* Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Morissan. (2009). *Manajemen Media Penyiaran: Strategi Mengelola Radio dan Televisi.* Jakarta: Prenada Media Group.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek.* PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 2.* Jakarta: Salemba.
- Sendow. (2007). *Pengukuran Kinerja Karyawan.* Gunung Agung: Jakarta.
- 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.

B. INTERNET

Godam 64. (2006). “Definisi, Pengertian, Tugas & Fungsi manajemen Sumber Daya Manusia / SDM – Ilmu Ekonomi Manajemen – Manajer MSDM”
http://organisasi.org/definisi_pengertian_tugas_fungsi_manajemen_sumber_daya_manusia_sdm_ilmu_ekonomi_manajemen_manajer_msdm diakses tanggal 17 September 2017.

Satria, Ase “Teori Kinerja (Pengertian, Pengukuran, Penelitian, Faktor Yang Mempengaruhi Dan Tujuan Penelitian Kinerja)”
<http://www.materibelajar.id/2016/04/teori-kinerja-pengertian-pengukuran.html> diakses tanggal 4 Oktober 2017 pukul 23.00.

Suwarko Endi (2007) “Peranan Faktor Individu Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Radio Swasta Nasional Di Malang”
https://www.researchgate.net/publication/307640625_PERANAN_FAKTOR_INDIVIDU_BUDAYA_ORGANISASI_DAN_PERILAKU_KERJA_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN_RADIO_SWASTA_NASIONAL_DI_MALANG, diakses tanggal 11 januari 2018 pukul 20.00

C. SKRIPSI

Abrar, Nurcholis. (05331007), “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RRI Yogyakarta,” (Skripsi Sarjana, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia, 2009), hal xxi

Bagus, Kurniawa Surya (2014) “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Keoemimoinan Terhadap Kinerja Karyawan Koran PT. Tempo Jateng dan D.I.Yogyakarta” <http://eprint.dinus.ac.id/8825/> diakses tanggal 11 Januari 2018 pukul 17.00

Dewi, Maya Sandra Rosita. (05331100), “Pengaruh Manajemen SDM dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Radio Karya Pancaran Swasra Media Boyolali,” (Skripsi Sarjana, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia, 2009), hal. xvii

Diani, Fitri (053311119) “Manajemen SDM Radio Swasta Berbasis Kampus: Studi Deskriptif Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Radio Istakalasi FM Dan Radio Masdha FM Yogyakarta” <http://repository.uii.ac.id/320/SK/I/O/00/000/000967/uii-skripsi-manajemen%20radio%20jurikom-diani%20-%2005331119-7933867503-abstract.pdf> diakses tanggal 11 januari 2018 pukul 20.15

Kusuma, Alif Rahma. (05331055), “Hubungan Budaya Organisasi dan Iklim Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan radio PTDI Medari,” (Skripsi Sarjana, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia, 2009), hal xviii.

Lestari, Lela. “Pengaruh Manajemen Bakat dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT. Jawa Pos Media Televisi (JTV) Di Surabaya:, Jurnal Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura, Vol.1, No.3 (2017), hal. 1-15 <http://pta.trunojoyo.ac.id/welcome/detail/130211100128> diakses tanggal 11 Januari 2018 pukul 19.00.

Mutmainah. (2016). “Study Kualitatif Tentang Budaya Organisasi Radio Dakwah (Studi Kasus Radio Suara Akbar Surabaya 107,5)”. Skripsi Sarjana, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, Surabaya. <http://digilib.uinsby.ac.id/13324/> diakses tanggal 11 Januari 2018 pukul 20.10

LAMPIRAN

LAMPIRAN I

Variabel Budaya Organisasi (X₁)

No	1	2	3	4	5	6	7	
1	3	2	2	2	3	3	3	18
2	2	2	2	1	2	2	3	14
3	2	3	2	2	3	3	2	17
4	2	2	3	3	3	2	3	18
5	3	3	2	2	3	2	3	18
6	2	3	2	2	3	2	3	17
7	3	3	3	3	3	2	3	20
8	2	2	2	2	3	2	3	16
9	3	2	2	3	3	3	2	18
10	3	3	2	2	2	2	3	17
11	2	3	1	2	2	1	3	14
12	3	3	3	3	3	3	3	21
13	3	3	3	3	2	3	3	20
14	2	2	2	2	3	2	3	16
	35	36	31	32	38	32	40	244

LAMPIRAN II

Variabel Manajemen Sumber Daaya Manusia (X2)

No	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	24
2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	18
3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	19
4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	28
5	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	23
6	3	1	3	1	2	3	3	2	3	2	23
7	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	28
8	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	21
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
10	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	22
11	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	21
12	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	27
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
	33	29	35	32	30	34	33	37	35	31	323

LAMPIRAN III

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	18	19	20	21	22	23	
1	3	2	3	2	2	2	14
2	2	2	2	2	2	2	12
3	3	3	3	3	3	3	18
4	3	2	2	2	2	2	13
5	3	2	2	2	2	2	13
6	3	3	3	2	2	1	14
7	3	3	3	2	3	3	17
8	3	2	3	2	2	2	14
9	3	2	3	3	2	2	15
10	3	2	2	2	2	2	13
11	3	2	2	1	2	1	11
12	3	2	3	2	2	2	14
13	3	3	3	3	3	2	17
14	3	2	2	2	2	3	14
	41	32	36	30	31	29	199

LAMPIRAN IV

Output Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)

Correlations								
	Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Skor_ Total
Item_1 Pearson Correlation	1	.458	.626*	.560*	-.091	.444	-.059	.792**
Item_1 Sig. (2-tailed)		.099	.017	.037	.756	.112	.841	.001
Item_1 N	14	14	14	14	14	14	14	14
Item_2 Pearson Correlation	.458	1	.104	.175	-.228	-.185	.059	.345
Item_2 Sig. (2-tailed)	.099		.723	.549	.433	.527	.841	.227
Item_2 N	14	14	14	14	14	14	14	14
Item_3 Pearson Correlation	.626*	.104	1	.555*	.076	.601*	.049	.822**
Item_3 Sig. (2-tailed)	.017	.723		.039	.796	.023	.867	.000
Item_3 N	14	14	14	14	14	14	14	14
Item_4 Pearson Correlation	.560*	.175	.555*	1	.307	.466	-.149	.802**
Item_4 Sig. (2-tailed)	.037	.549	.039		.286	.093	.612	.001
Item_4 N	14	14	14	14	14	14	14	14
Item_5 Pearson Correlation	-.091	-.228	.076	.307	1	.243	-.258	.278
Item_5 Sig. (2-tailed)	.756	.433	.796	.286		.403	.373	.336
Item_5 N	14	14	14	14	14	14	14	14
Item_6 Pearson Correlation	.444	-.185	.601*	.466	.243	1	-.209	.667**
Item_6 Sig. (2-tailed)	.112	.527	.023	.093	.403		.473	.009
Item_6 N	14	14	14	14	14	14	14	14
Item_7 Pearson Correlation	-.059	.059	.049	-.149	-.258	-.209	1	.029
Item_7 Sig. (2-tailed)	.841	.841	.867	.612	.373	.473		.922
Item_7 N	14	14	14	14	14	14	14	14
Skor_ Total Pearson Correlation	.792**	.345	.822**	.802**	.278	.667**	.029	1
Skor_ Total Sig. (2-tailed)	.001	.227	.000	.001	.336	.009	.922	
Skor_ Total N	14	14	14	14	14	14	14	14

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

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN V

Output Uji Validitas Variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X2)

		Correlations					
		Item_8	Item_9	Item_10	Item_11	Item_12	Item_13
Item_8	Pearson Correlation	1	.162	.447	.398	.662**	.861**
	Sig. (2-tailed)		.581	.109	.159	.010	.000
	N	14	14	14	14	14	14
Item_9	Pearson Correlation	.162	1	.120	.555*	.200	.139
	Sig. (2-tailed)	.581		.682	.039	.492	.636
	N	14	14	14	14	14	14
Item_10	Pearson Correlation	.447	.120	1	.243	.277	.577*
	Sig. (2-tailed)	.109	.682		.403	.337	.031
	N	14	14	14	14	14	14
Item_11	Pearson Correlation	.398	.555*	.243	1	.572*	.315
	Sig. (2-tailed)	.159	.039	.403		.033	.273
	N	14	14	14	14	14	14
Item_12	Pearson Correlation	.662**	.200	.277	.572*	1	.600*
	Sig. (2-tailed)	.010	.492	.337	.033		.023
	N	14	14	14	14	14	14
Item_13	Pearson Correlation	.861**	.139	.577*	.315	.600*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.636	.031	.273	.023	
	N	14	14	14	14	14	14
Item_14	Pearson Correlation	.689**	.162	.149	.145	.662**	.559*
	Sig. (2-tailed)	.006	.581	.611	.622	.010	.038
	N	14	14	14	14	14	14
Item_15	Pearson Correlation	.244	.592*	.447	.615*	.496	.344
	Sig. (2-tailed)	.400	.026	.109	.019	.071	.228
	N	14	14	14	14	14	14
Item_16	Pearson Correlation	.595*	.096	.342	.387	.664**	.461
	Sig. (2-tailed)	.025	.744	.232	.172	.010	.097
	N	14	14	14	14	14	14
Item_17	Pearson Correlation	-.026	-.063	-.522	.042	.193	-.101
	Sig. (2-tailed)	.930	.831	.055	.886	.508	.732
	N	14	14	14	14	14	14
Skor_Total	Pearson Correlation	.838**	.273	.593*	.719**	.828**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.345	.025	.004	.000	.000
	N	14	14	14	14	14	14

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

		Item_14	Item_15	Item_16	Item_17	Skor_Total
Item_8	Pearson Correlation	.689**	0.244	.595*	-0.026	.838**
	Sig. (2-tailed)	0.006	0.4	0.025	0.93	0
	N	14	14	14	14	14
Item_9	Pearson Correlation	0.162	.592*	0.096	-0.063	0.273
	Sig. (2-tailed)	0.581	0.026	0.744	0.831	0.345
	N	14	14	14	14	14
Item_10	Pearson Correlation	0.149	0.447	0.342	-0.522	.593*
	Sig. (2-tailed)	0.611	0.109	0.232	0.055	0.025
	N	14	14	14	14	14
Item_11	Pearson Correlation	0.145	.615*	0.387	0.042	.719**
	Sig. (2-tailed)	0.622	0.019	0.172	0.886	0.004
	N	14	14	14	14	14
Item_12	Pearson Correlation	.662**	0.496	.664**	0.193	.828**
	Sig. (2-tailed)	0.01	0.071	0.01	0.508	0
	N	14	14	14	14	14
Item_13	Pearson Correlation	.559*	0.344	0.461	-0.101	.808**
	Sig. (2-tailed)	0.038	0.228	0.097	0.732	0
	N	14	14	14	14	14
Item_14	Pearson Correlation	1	0.244	.595*	0.337	0.497
	Sig. (2-tailed)		0.4	0.025	0.238	0.071
	N	14	14	14	14	14
Item_15	Pearson Correlation	0.244	1	0.357	0.026	.570*
	Sig. (2-tailed)	0.4		0.211	0.93	0.033
	N	14	14	14	14	14
Item_16	Pearson Correlation	.595*	0.357	1	0.417	.636*
	Sig. (2-tailed)	0.025	0.211		0.138	0.014
	N	14	14	14	14	14
Item_17	Pearson Correlation	0.337	0.026	0.417	1	-0.06
	Sig. (2-tailed)	0.238	0.93	0.138		0.837
	N	14	14	14	14	14
Skor_Total	Pearson Correlation	0.497	.570*	.636*	-0.06	1
	Sig. (2-tailed)	0.071	0.033	0.014	0.837	
	N	14	14	14	14	14

LAMPIRAN VI

Output Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations						
		Item_18	Item_19	Item_20	Item_21	Item_22	Item_23	Skor_ Total
Item_18	Pearson Correlation	1	.175	.320	.077	.145	.033	.324
	Sig. (2-tailed)		.549	.264	.794	.621	.910	.259
	N	14	14	14	14	14	14	14
Item_19	Pearson Correlation	.175	1	.548*	.439	.826**	.190	.762**
	Sig. (2-tailed)	.549		.043	.117	.000	.515	.002
	N	14	14	14	14	14	14	14
Item_20	Pearson Correlation	.320	.548*	1	.520	.452	.104	.707**
	Sig. (2-tailed)	.264	.043		.056	.104	.723	.005
	N	14	14	14	14	14	14	14
Item_21	Pearson Correlation	.077	.439	.520	1	.531	.434	.773**
	Sig. (2-tailed)	.794	.117	.056		.051	.121	.001
	N	14	14	14	14	14	14	14
Item_22	Pearson Correlation	.145	.826**	.452	.531	1	.524	.859**
	Sig. (2-tailed)	.621	.000	.104	.051		.054	.000
	N	14	14	14	14	14	14	14
Item_23	Pearson Correlation	.033	.190	.104	.434	.524	1	.621*
	Sig. (2-tailed)	.910	.515	.723	.121	.054		.018
	N	14	14	14	14	14	14	14
Skor_ Total	Pearson Correlation	.324	.762**	.707**	.773**	.859**	.621*	1
	Sig. (2-tailed)	.259	.002	.005	.001	.000	.018	
	N	14	14	14	14	14	14	14

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

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN VII

MATRIKS KERJA

No	Variabel	Indikator	Tolok ukur	Skala
1	Budaya Organisasi	Aturan-aturan perilaku	Bagaimana organisasi menjalankan peraturan dalam perusahaan demi meningkatkan nilai budaya dalam perusahaan	Interval
		Nilai budaya	Apakah nilai budaya dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan	Interval
		Norma	Apakah karyawan sudah menjalankan norma yang berlaku dengan sesuai	Interval
		Nilai-nilai dominasi	Bagaimana perusahaan memberikan tugas kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja karyawan	Interval
		Filosofi	Bagaimana perusahaan memberikan sebuah kepercayaan kepada semua karyawan dan pelanggan	Interval
		Peraturan-peraturan	Dengan adanya peraturan yang ada, apakah berjalan dengan baik dan sesuai dengan yang sudah ditentukan	Interval
		Iklim organisasi	Seberapa pentingnya pengaruh iklim komunikasi terhadap budaya organisasi perusahaan	Interval

2	Manajemen Sumber Daya Manusia	Perencanaan	Apakah perencanaan perusahaan Radio Fast FM Magelang sudah sesuai dengan tujuan perusahaan	Interval
		Pengorganisasian	Apakah sudah sesuai antara penempatan karyawan dengan keahliannya dalam proses pengorganisasian atau dalam struktur organisasi Radio Fast FM Magelang	Interval
		Pengawasan	Sejauh mana pengawasan kinerja karyawan dari atasan	Interval
		Kompensasi	Bagaimana perusahaan dalam memberikan kompensasi pada karyawan	Interval
		Pengintegrasian	Apakah perusahaan dapat menyesuaikan antara kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan	Interval
		Pemeliharaan	Bagaimana perusahaan dapat memelihara kondisi internal maupun eksternal perusahaan	Interval
		Pengendalian	Bagaimana perusahaan dapat mengendalikan karyawan untuk mengevaluasi kinerja karyawan	Interval
		Pengadaan	Apakah perusahaan sudah sesuai dalam memenuhi kebutuhan perusahaan dengan adanya pengadaan karyawan	Interval
		Pengembangan	Bagaimana perusahaan dalam mengembangkan karyawan untuk meningkatkan kinerja	Interval

			karyawan	
		Pemutusan hubungan kerja	Bagaimana perusahaan dalam memutuskan hubungan kerja karyawan	Interval
3	Kinerja Karyawan	Hasil kerja	Bagaimana hasil yang dihasilkan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan	Interval
		Pengetahuan pekerjaan	Tingkat sejauh mana karyawan mengetahui tugas masing-masing yang harus dilaksanakan sesuai bidangnya	Interval
		Inisiatif	Tingkat sejauh mana karyawan mempunyai ide-ide yang dapat membangun perusahaan untuk mencapai tujuan yang baik	Interval
		Kecekatan mental	Bagaimana tingkat kemampuan karyawan untuk melaksanakan fungsi pekerjaan untuk menghasilkan output dengan waktu yang telah tersedia	Interval
		Sikap	Tingkat sejauh mana sikap kinerja karyawan	Interval
		Disiplin	Tingkat sejauh mana kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya	Interval

LAMPIRAN VIII

Pertanyaan untuk variabel Budaya Organisasi (X_1)

1. Bagaimana organisasi menjalankan peraturan dalam perusahaan demi meningkatkan nilai budaya dalam perusahaan?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Kurang baik
2. Apakah nilai budaya dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan?
 - a. Sangat mempengaruhi
 - b. Mempengaruhi
 - c. Kurang mempengaruhi
3. Apakah karyawan sudah menjalankan norma yang berlaku dengan sesuai?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kurang sesuai
4. Bagaimana perusahaan memberikan tugas kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja karyawan?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kurang sesuai
5. Bagaimana perusahaan memberikan sebuah kepercayaan kepada semua karyawan dan pelanggan?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Kurang baik
6. Dengan adanya peraturan yang ada, apakah peraturan berjalan dengan baik dan sesuai dengan yang sudah ditentukan?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Kurang baik

7. Seberapa pentingnya pengaruh iklim komunikasi terhadap budaya organisasi perusahaan?
 - a. Sangat penting
 - b. Penting
 - c. Kurang penting

Pertanyaan untuk variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X_2)

8. Apakah perencanaan perusahaan Radio Fast FM Magelang sudah sesuai dengan tujuan perusahaan?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kurang sesuai
9. Apakah sudah sesuai antara penempatan karyawan dengan keahliannya dalam proses pengorganisasian atau dalam struktur organisasi Radio Fast FM Magelang?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kurang sesuai
10. Sejauh mana pengawasan kinerja karyawan dari atasan?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Kurang baik
11. Bagaimana perusahaan dalam memberikan kompensasi pada karyawan?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kurang sesuai
12. Apakah perusahaan dapat menyesuaikan antara kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan?
 - a. Sangat menyesuaikan
 - b. Menyesuaikan
 - c. Kurang menyesuaikan

13. Bagaimana perusahaan dapat memelihara kondisi internal maupun eksternal perusahaan?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Kurang baik
14. Bagaimana perusahaan dapat mengendalikan karyawan untuk mengevaluasi kinerja karyawan?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Kurang baik
15. Bagaimana perusahaan menyikapi dengan adanya karyawan baru?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Kurang baik
16. Bagaimana perusahaan dalam mengembangkan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Kurang baik
17. Bagaimana perusahaan mengambil keputusan dalam hal pemutusan tenaga kerja karyawan?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Kurang baik

Pertanyaan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y)

18. Apakah hasil pekerjaan karyawan dapat membantu kemajuan perusahaan dan sesuai dengan tujuan perusahaan?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak

19. Sejauh mana tingkat pengetahuan karyawan untuk menghasilkan output yang sesuai dengan tujuan perusahaan?
- Sangat baik
 - Baik
 - Kurang baik
20. Sejauh mana tingkat kreatifitas karyawan dalam membentuk ide-ide baru untuk mencapai tujuan perusahaan?
- Sangat baik
 - Baik
 - Kurang baik
21. Bagaimana tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan fungsi pekerjaan untuk menghasilkan output dengan waktu yang telah tersedia?
- Sangat baik
 - Baik
 - Kurang baik
22. Sejauh mana sikap karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan?
- Sangat baik
 - Baik
 - Kurang baik
23. Apakah perilaku karyawan sudah menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, dan ketertiban di perusahaan?
- Sangat baik
 - Baik
 - Kurang baik

--Terima Kasih--