Inovasi : Jurnal Sosial Humaniora dan Pendidikan
Volume. 4 Nomor. 1 Januari 2025
e-ISSN: 2809-0268; p-ISSN: 2809-0403, Hal. 535-554
DOI: https://doi.org/10.55606/inovasi.v4i1.4527
Available online at: https://journalcenter.org/index.php/inovasi

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komunikasi Organisasi pada Kinerja Karyawan di RRI Medan

Yenni Maranata Br Manurung[1*], Orisa Meilani Panggabean[2], Jurisman Simanjorang[3], Sunday Ade Sitorus[4]
[1-3] Universitas Prima Indonesia, Indonesia
[4] Universitas HKBP Nommensen, Indonesia
Email: yennimanurung1@gmail.com [1], orisameilanipanggabean04@gmail.com [2], jurismansimanjorang@unprimdn.ac.id [3], sundaysitorus@uhn.ac.id [4]*

Abstract. *This study aims to analyze the influence of work environment, job satisfaction, and organizational communication on employee performance at Radio Republik Indonesia (RRI) Medan. As a national public broadcasting institution, RRI holds a significant responsibility in delivering accurate and reliable information to the public. To carry out this role effectively and efficiently, employee performance plays a critical role. Employee performance is influenced not only by individual capabilities but also by external factors such as the work environment, job satisfaction, and organizational communication. This research employs a descriptive quantitative approach using statistical data analysis methods. The results of the study show that, partially, the variables of work environment and job satisfaction do not have a significant effect on employee performance, with significance values above the alpha threshold of 0.05. Meanwhile, the organizational communication variable has a significant influence on employee performance, with a significance value below 0.05. Simultaneously, the three variables together have a significant effect on employee performance at RRI Medan. These findings highlight the importance of establishing effective organizational communication systems and improving the quality of the work environment and job satisfaction in a comprehensive manner. The results of this study are expected to serve as a reference for RRI Medan's management in formulating strategies to enhance employee performance through the development of a conducive work environment, effective communication practices, and improved employee welfare and job satisfaction.*

Keywords: *descriptive, quantitative, Radio Republik Indonesia (RRI) Medan*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia (RRI) Medan. Sebagai lembaga penyiaran publik nasional, RRI memiliki tanggung jawab besar dalam menyampaikan informasi yang akurat dan terpercaya kepada masyarakat. Untuk menjalankan fungsi tersebut secara efektif dan efisien, kinerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor eksternal seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan metode analisis data statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi masing-masing di atas taraf alpha 0,05. Sementara itu, variabel komunikasi organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi di bawah 0,05. Secara simultan, ketiga variabel tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RRI Medan. Temuan ini menekankan pentingnya membangun sistem komunikasi organisasi yang efektif dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja serta kepuasan kerja karyawan secara bersamaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi manajemen RRI Medan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan melalui pengelolaan lingkungan kerja yang kondusif, sistem komunikasi yang baik, dan peningkatan kesejahteraan serta kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci : deskriptif, kuantitatif , Radio Republik Indonesia (RRI) Medan,

1. PENDAHULUAN

Radio Republik Indonesia (RRI Medan) merupakan stasiun siaran miliki Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia yang beroperasi di kota Medan, Provinsi Sumatera Utara. Stasiun ini mengelola empat saluran radio FM. Kantor RRI Medan terletak di Jalan Gatot Subroto KM 5,5 Nomor 214, medan. Sebelumnya, RRI Medan pernah berkantor

Received: Mei 15, 2025; Revised: Mei 30, 2025; Accepted: Juni 17, 2025; Published: Juni 20, 2025

di Jalan Martinus Belibis atau kawasan Bulan, Kelurahan Pandau Hilir, Kecamatan Medan Perjuangan.

Pada suatu lembaga, performa pegawai merupakan salah satu unsur krusial yang menentukan keberhasilan maupun kegagalan lembaga tersebut. Hal ini juga berlaku bagi kantor Radio Republik Indonesia (RRI), sebagai lembaga penyiaran publik nasional yang mengemban tanggung jawab besar dalam menyampaikan informasi kepada masyarakat. Untuk memastikan RRI tetap menjalankan perannya secara efektif dan efisien, mutu kinerja pegawai perlu dipelihara dan ditingkatkan. Kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh berbagai faktor eksternal yang memengaruhi mereka dalam bekerja. Beberapa di antaranya meliputi suasana kerja, komunikasi dalam organisasi, serta tingkat kepuasan kerja. Lingkungan kerja memiliki peranan signifikan dalam memengaruhi tingkat produktivitas pegawai. Kondisi yang mendukung, aman, dan menyenangkan akan membuat individu lebih berkonsentrasi, bersemangat, dan merasa nyaman dalam menjalankan tugas. Di lingkungan RRI, aspek-aspek seperti sarana teknologi, hubungan antarpegawai, serta regulasi internal yang mendukung sangat diperlukan guna mempertahankan antusiasme staf yang terlibat dalam kegiatan siaran dan pengelolaan informasi.

Selain lingkungan kerja, dalam organisasi komunikasi juga merupakan unsur penting yang menyatukan berbagai komponen di dalamnya. Pada RRI, sebagai institusi berskala besar dengan jangkauan nasional, penyampaian pesan yang efisien sangat dibutuhkan untuk menjamin keakuratan serta kejelasan informasi kepada seluruh personel. Ketidakefektifan dalam proses komunikasi dapat menimbulkan kesalahpahaman, menurunnya kualitas kolaborasi, serta melemahkan semangat kerja, yang pada akhirnya memberi dampak buruk terhadap pencapaian kinerja secara menyeluruh.

Di samping itu, kepuasan kerja adalah aspek yang memengaruhi kualitas performa pegawai secara langsung dan terkait dengan persepsi individu terhadap tugas yang dijalani. Unsur-unsurnya meliputi upah, penghargaan, serta interaksi dengan pimpinan dan kolega. Personel RRI yang merasa nyaman dengan tanggung jawabnya cenderung lebih bersemangat dalam bekerja. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat menurunkan produktivitas kerja dan memicu keinginan untuk mencari peluang di tempat lain.

Pada Radio Republik Indonesia (RRI), ketiga elemen ini yaitu lingkungan kerja, komunikasi organisasi, dan kepuasan kerja, saling berkaitan erat dan berperan signifikan dalam menentukan kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis termotivasi untuk meneliti di Radio Republik Indonesia (RRI) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

, Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di RRI Medan." Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kepada manajemen RRI Medan mengenai upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan pada ketigas aspek tersebut.

2. METODE PENELITIAN

Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Kantor Radio Republik Indonesia Medan. Yang terletak di Jl. Gatot Subroto No.214, Sei Sikambing C. II, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 20123. Sedangkan waktu penelitiannya diadakan di bulan November 2024.

Metode Penelitian

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut sugiyono (2017:7), penelitian quantitative merupakan jenis penelitian yang menggunakan data berbasis angka karena dianalisis melalui metode statistik.

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sekaran dan Bougie (2016) menyatakan bahwa data kuantitatif adalah informasi berupa angka yang diperoleh melalui pertanyaan terstruktur. Data tersebut dianalisis menggunakan teknik statistik. Tujuannya adalah untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian.

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Menurut Purba *et al*., (2021), penelitian deskriptif adalah pengumpulan data yang bertujuan untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan mengenai kondisi terkini subjek penelitian.

Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang diterapkan adalah deskriptif explanatory yang bertujuan menggambarkan kondisi suatu fenomena pada waktu tertentu serta berusaha mengkaji secara mendalam alasan terjadinya fenomena tersebut dan faktor-faktor yang memengaruhi hubungan antar variabel.

Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2017), populasi merupakan seluruh subjek yang menjadi objek penelitian. Populasi ini mencakup semua karyawan RRI Medan, yang berjumlah 76 orang.

Menurut Sunyoto (2018), sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang akan diteliti dan dianggap mampu mewakili keseluruhan populasi. Teknik

pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 76 pegawai.

Teknik Analisa Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Data dikumpulkan melalui dokumentasi dan penelusuran sumber-sumber seperti artikel, jurnal, serta buku yang relevan. Selain itu, kuesioner juga digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer adalah informasi yang diperoleh langsung dari sumber aslinya tanpa perantara. Sedangkan data sekunder berfungsi sebagai data pendukung penelitian. Contoh jenis dan sumber data meliputi:

1. Data primer terdiri dari : kuesioner
2. Data sekunder terdiri dari : data perusahaan, buku, penelitian terdahulu

Identifikasi dan Definisi Operasional

Tabel 1. Definisi Operasional Perusahaan

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
Lingkungan Kerja (X_1)	Menurut Sedarmayanti (2017:25) menyebutkan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.	1. Penerangan/cahaya ditempat kerja 2. Keamanan di tempat kerja Menurut Sedarmayanti (2017)	Likert
Kepuasan Kerja (X_2)	Menurut Wibowo (2016, P. 415) Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan	1. Gaji 2. Promosi 3. Rekan kerja 4. Atasan	Likert

	mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer.	5. Pekerjaan itu sendiri	
Komunikasi Organisasi (X_3)	Rahman & Prasetya (2018) menyatakan bahwa komunikasi organisasi adalah proses pengiriman pesan atau informasi berupa gagasan, fakta, pikiran, perasaan antara dua individu atau lebih dengan efektif sehingga dapat dipahami dengan mudah.	1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Sikap 4. Hubungan yang baik dan Tindakan	Likert
Kinerja (Y)	Menurut Fahmi (2016), kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi yang bersifat profit-oriented dan no profit oriented.	1. Kuantitas Hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 4. Disiplin Kerja Inisiatif Menurut Afandi (2016:73)	Skala Likert

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:52), uji validitas berfungsi untuk menentukan apakah sebuah kuesioner sah atau tidak. Sebuah kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaannya dapat mengukur hal yang memang ingin diukur oleh instrumen tersebut.

Kriteria keputusan uji validitas sebagai berikut :

a. Jika ≥ 0,30, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid.
b. Jika < 0,30, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2016:173), reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi hasil pengukuran ketika dilakukan pengukuran berulang terhadap fenomena yang sama dengan instrumen yang sama. Dalam penelitian ini, peneliti memakai metode *Cronbach's Alpha* untuk menguji reliabilitas tersebut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Gunawan (2015:67) menjelaskan bahwa uji normalitas data bertujuan untuk menunjukkan bahwa sampel yang digunakan berasal dari populasi dengan distribusi normal. Menurut Ghozali (2016:160-164), uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa variabel residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Terdapat dua metode untuk mendeteksi normalitas residual, yaitu melalui analisis grafik dan uji statistik:

1. **Analisis Grafik**

   Salah satu cara paling sederhana untuk memeriksa normalitas residual adalah dengan mengamati grafik histogram yang membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Cara yang lebih akurat adalah menggunakan *probability plot*, yang membandingkan distribusi kumulatif data dengan distribusi normal. Jika residual mengikuti distribusi normal, maka garis yang merepresentasikan data aktual akan berimpit dengan garis diagonal.

2. **Analisis Statistik**

   Uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan nilai kriteria adalah 0,05. Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis sebagai berikut:

   H0 : Data residual berdistribusi normal jika nilai signifikan > 0,05

   H1 : Data residual tidak berdistribusi normal jika nilai signifikan < 0,05

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:105-106) uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui adanya korelasi antara variabel bebas dalam model regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak mengandung korelasi antar variabel independen. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jika nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF = 1/Tolerance).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018: 165) uji heteroskedastisitas digunakan untuk memeriksa kesamaan variasi absolut residual pada semua data. Jika asumsi heteroskedastisitas terpenuhi, maka analisis regresi akan valid. Sebaliknya, jika tidak terpenuhi, maka keakuratan hasil analisis dapat diragukan.

Model Analisis Data

Metode analisis yang diterapkan adalah regresi linier berganda, mengingat penelitian ini melibatkan empat variabel yang dikaji. Sujarweni (2015:149) menjelaskan bahwa regresi linier berganda merupakan teknik regresi yang terdiri dari satu variabel tergantung dan beberapa variabel bebas.

Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e

Dimana:

Y= variabel kepuasan pelanggan

a = konstanta

b1, b2, b3 = koefisien regresi

X1 = variabel lingkungan kerja

X2 = variabel kepuasan kerja

X3 = variabel komunikasi organisasi

e = *Standard error* (tingkat kesalahan) 5%

Koefisien Determinasi

Menurut Siregar (2016:252), koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menunjukkan besarnya kontribusi satu atau beberapa variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan adalah: KD = R2 x 100%.

Uji Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Menurut Sujarweni (2015:162), uji F merupakan tes untuk menilai signifikansi persamaan regresi, dengan tujuan mengetahui besarnya pengaruh kolektif variabel bebas (X1, X2, X3) terhadap variabel tergantung (Y).

a. Jika, Fhitung ≤ Ftabel, maka Ho diterima.
b. Jika, Fhitung > Ftabel, maka Ho ditolak.

Uji T (Uji Parsial)

Menurut Sujarweni (2015:161), uji t adalah tes untuk menguji koefisien regresi parsial guna mengetahui pengaruh variabel bebas (X1) secara terpisah terhadap variabel tergantung (Y).

a. Ho diterima jika -ttabel ≤ thitung ≤ ttabel
b. Ho ditolak jika thitung >ttabel

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Gambaran Umum Perusahaan

RRI merupakan Lembaga Penyiaran Publik yang independen, tidak memihak, dan tidak berorientasi komersial. Lembaga ini berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden. Markas besar RRI berada di ibu kota negara, dengan stasiun penyiaran yang tersebar di pusat serta daerah-daerah.

RRI bertugas memberikan layanan informasi, edukasi, hiburan berkualitas, fungsi kontrol sosial, dan menjaga kesatuan serta budaya nasional untuk seluruh masyarakat melalui penyiaran radio yang mencakup seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Selain itu, RRI menjalankan fungsi perumusan kebijakan umum, pengawasan terhadap penyelenggaraan radio publik, pelaksanaan serta pengendalian kegiatan penyiaran, serta pengelolaan administrasi dan sumber daya internalnya. Radio Republik Indonesia (RRI) satu-satunya radio yang menggunakan nama negara, menunjukkan bahwa penyiarannya bertujuan untuk kepentingan bangsa. Sejak berdirinya pada 11 September 1945, RRI berfungsi sebagai radio perjuangan, dan melalui stasiun ini, proklamasi kemerdekaan Republik Indonesia tersiar luas ke masyarakat nasional maupun internasional. Sebelum diberlakukannya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2002 tentang Penyiaran, RRI berperan sebagai perusahaan dinas yang berada di bawah Departemen Keuangan Republik Indonesia berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2000. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2002 Pasal 14 menetapkan RRI sebagai lembaga penyiaran publik dengan badan hukum yang didirikan oleh negara, bersifat mandiri, netral, non-komersial, serta berfungsi melayani kepentingan masyarakat. Karena undang-undang tersebut hanya mengatur kelembagaan secara umum, maka pengaturan lebih rinci terkait RRI diatur melalui Peraturan Pemerintah sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Penyiaran.

Berdasarkan ketentuan Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan merujuk pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 005/PUU-I/2003 tanggal 28 Juli 2004, Peraturan Pemerintah ini disusun oleh pemerintah dengan koordinasi dari menteri yang membawahi urusan di bidang komunikasi dan informatika, termasuk di dalamnya pengelolaan penyiaran serta spektrum frekuensi radio untuk mendukung penyiaran radio dan televisi. Substansi yang diatur mencakup kedudukan kelembagaan, struktur organisasi, pendanaan, ketenagakerjaan, dan aspek lainnya yang berfungsi sebagai acuan dalam pengelolaan RRI demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Visi Dan Misi Radio Republik Indonesia (RRI) Medan yakni sebagai berikut :

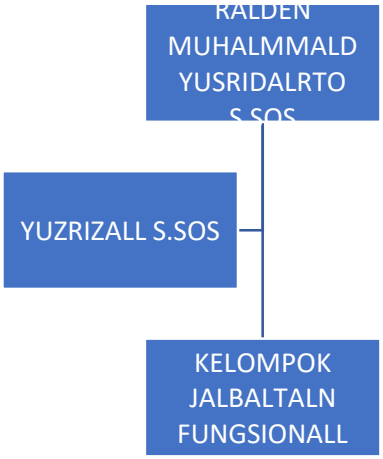
a. VISI

Terwujudnya RRI sebagai lembaga penyiaran publik yang terpercaya dan mendunia.

b. MISI

1. Menjamin terpenuhinya hak warga negara terhadap kebutuhan informasi yang objektif dan independen sehingga memberikan kepastian dan rasa aman kepada warga negara, serta menjadi referensi bagi pengambilan keputusan.
2. Menjamin terpenuhinya hak warga negara terhadap pendidikan melalui siaran yang mencerdaskan dan hiburan yang sehat serta berpihak kepada kelompok rentan serta disable.
3. Memperkuat kebhinekaan melalui siaran budaya yang mencerminkan identitas bangsa.
4. Menjamin siaran yang mudah diakses sehingga kehadiran negara dalam pelayanan informasi dirasakan oleh seluruh warga negara.
5. Menghadirkan siaran di daerah perbatasan, terpencil, terluar dan pesisir sebagai representasi negara dalam konteks menjadikan daerah pinggiran sebagai pusat aktivitas kultural.
6. Menyelenggarakan siaran luar negeri untuk mempromosikan budaya beserta Ideologi Indonesia dan menghadirkan kebudayaan dunia ke Indonesia.
7. Menjamin penyelenggarakan LPP RRI dengan tata kelola yang sesuai dengan prinsip good public governance.
8. Melibatkan partisipasi publik dalam pengelolaan LPP RRI.
9. Mengembangkan SDM yang mendukung kebutuhan Lembaga Penyiaran Publik yang terpercaya dan termuka.
10. Mengoptimalkan potensi yang dimiliki RRI sebagai sumber pendapatan yang dijamin oleh aturan perundangan untuk memperkuat keberadaan LPP RRI.

Struktur organisasi memiliki peran penting untuk dipahami oleh seluruh elemen guna membentuk sistem kerja yang optimal dan terkoordinasi. Struktur ini merupakan pengaturan bagian-bagian dalam suatu lembaga yang masing-masing memiliki peran dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Susunan organisasi ini mencerminkan adanya pembagian tugas serta memperlihatkan bagaimana berbagai fungsi atau aktivitas yang beragam dapat diselaraskan melalui koordinasi.



Gambar 1. Struktur Organisasi Radio Republik Indonesia (RRI) Medan

Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan pegawai pria dan wanita yang bekerja di kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Medan. Penjelasan mengenai staf RRI Medan disampaikan sebagai berikut:

Tabel 2. Gambaran Responden

No	Profesi	Jumlah
1	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	37 Orang
2	Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK)	32 Orang
3	Pegawai Bukan PNS	15 Orang

Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dinyatakan sah apabila butir pernyataan yang terdapat dalam kuesioner mampu merepresentasikan variabel yang diteliti. Penentuan validitas memerlukan nilai *r* tabel yang dihitung berdasarkan degree of freedom (df)=n-2. N adalah jumlah responden sebanyak 76 orang, diperoleh nilai *r* tabel sebesar 0,225. Setiap pernyataan dinyatakan valid apabila nilai *r* hitung > 0,225. Hasil analisis validitas ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	*Corrected Item Total Correlation K*	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	$X_1$1	0,652	Valid
2		$X_1$2	0,664	Valid
3		$X_1$3	0,752	Valid
4		$X_1$4	0,594	Valid
5	Kepuasan Kerja	$X_2$1	0,636	Valid
6		$X_2$2	0,591	Valid
7		$X_2$3	0,627	Valid
8		$X_2$4	0,627	Valid
9		$X_2$5	0,689	Valid
10		$X_2$6	0,592	Valid
11		$X_2$7	0,613	Valid
12		$X_2$8	0,635	Valid
13		$X_2$9	0,612	Valid
14		$X_2$10	0,657	Valid
15	Komunikasi Organisasi	$X_3$1	0,529	Valid
16		$X_3$2	0,233	Valid
17		$X_3$3	0,394	Valid
18		$X_3$4	0,467	Valid
19		$X_3$5	0,427	Valid
20		$X_3$6	0,473	Valid
21		$X_3$7	0,556	Valid
22		$X_3$8	0,529	Valid
23	Kinerja Karyawan	$Y_1$1	0,535	Valid
24		$Y_1$2	0,458	Valid
25		$Y_1$3	0,413	Valid
26		$Y_1$4	0,432	Valid
27		$Y_1$5	0,435	Valid
28		$Y_1$6	0,614	Valid
29		$Y_1$7	0,494	Valid

30		Y_i8	0,366	Valid
31		Y_i9	0,384	Valid
32		Y_i10	0,629	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas, seluruh butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid karena >225.

Uji Reabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	*Cronbach Alpha*	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,657	Reabilitas
Kepuasan Kerja	0,827	Reabilitas
Komunikasi Organisasi	0,735	Reabilitas
Kinerja Karyawan	0,622	Reabilitas

Pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk seluruh variabel > 0,60. Oleh karena itu, keempat variabel dianggap reliabel dan dinyatakan layak untuk digunakan

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data populasi berdistribusi normal. Adapun hasil uji normalitas akan ditunjukkan pada gambar di bawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas *Kolmogrove-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.57921414
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.053
	Negative	-.043

Test Statistic	.053
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi > 0,05, yaitu 0,200 > 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

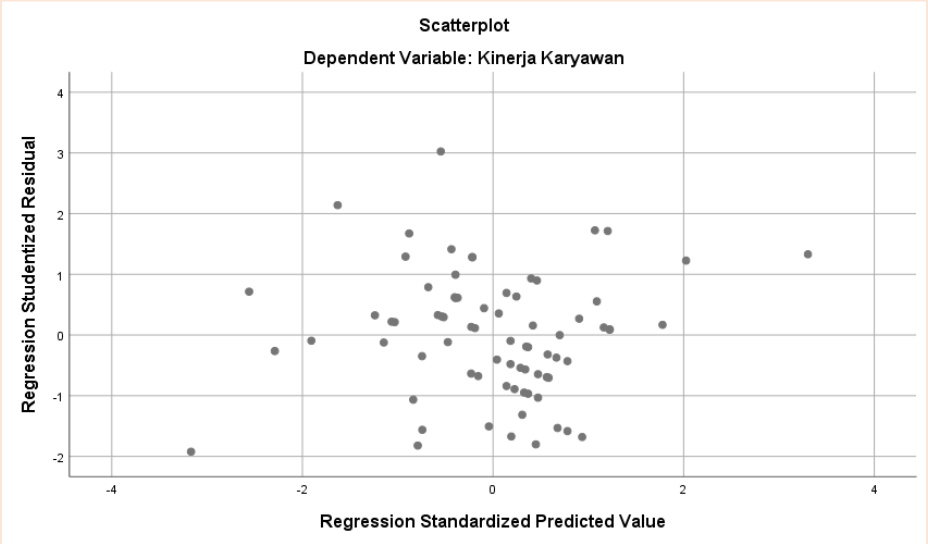
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas Model Regresi

Model	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,969	1.032	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kepuasan Kerja (X2)	0,911	1.098	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Komunikasi Organisasi (X3)	0,915	1.093	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa nilai *Tolerance* untuk seluruh variabel independen > 0,10, sedangkan nilai VIF untuk semua variabel tersebut tidak melebihi angka 10.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas Menggunakan Scatterplot



Melalui gambar di atas dapat diketahui bahwa distribusi data penelitian tidak membentuk pola spesifik, yang berarti tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas dan asumsi diterima.

Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda guna mengetahui dampak tiga variabel bebas (X_1,X_2, dan X_3) pada variabel terikat (Y). Model regresi dapat dinyatakan layak apabila asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas terpenuhi. Berikut ini adalah hasil dari analisis regresi linear berganda yang tercantum dalam tabel.

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.416	5.207		3.344	.001
	Lingkungan Kerja (X1)	.314	.184	.179	1.707	.092
	Kepuasan Kerja (X2)	.090	.070	.138	1.271	.208
	Komunikasi Organisasi (X3)	.465	.136	.370	3.428	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel diatas, maka model persamaan yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y= 17.416 + 0{,}314(X_1) + 0{,}090(X_2) + 0{,}465(X_3)$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 17.416 artinya tanpa adanya variabel lingkungan kerja,kepuasan kerja dan komunikasi organisasi, kinerja karyawan Radio Republik Indonesia (RRI) Medan adalah sebesar 17,416.
2. Nilai Koefisien (X_1) sebesar 0,314 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Lingkungan Kerja (X_1) kinerja karyawan (Y), artinya setiap peningkatan Lingkungan Kerja (X_1) maka akan meningkat pula tingkat kinerja karyawan pada Radio Republik Indonesia sebesar 0,314.
3. Nilai koefsien kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,090 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), artinya setiap peningkatan kepuasan kerja (X_2) maka akan meningkat kinerja di kantor Radio Republik Indonesia Medan sebesar 0,090.
4. Nilai koefisien komunikasi organisasi (X_3) sebesar 0,465 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara komunikasi organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y), artinya setiap peningkatan komunikasi organisasi maka akan meningkat kinerja karyawan di kantor Radio Republik Indonesia Medan sebesar 0,465.

Pengujian Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 8. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	17.416	5.207		3.344	.001
	Lingkungan Kerja	.314	.184	.179	1.707	.092
	Kepuasan Kerja	.090	.070	.138	1.271	.208
	Komunikasi Organisasi	.465	.136	.370	3.428	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis signifikan Parsial (Uji t) pada tabel di atas, maka ditarik kesimpulan bahwa :

1. Uji Parsial antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Medan diperoleh nilai thitung lebih kecil dari nilai ttabel yaitu sebesar 1,707 (1,707<1,993), sedangkan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,092 lebih besar daripada tarif *alpha* 0,05. Ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Medan.
2. Uji Parsial anatara variabel Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Medan diperoleh nilai thitung lebih kecil dari nital ttabel yaitu sebesar 1.271 (1.271<1,993), sedangkan nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0,208 lebih besar dari tarif *alpha* 0,05. Ini menunjukkan bahwa H_0 diterima H_a ditolak, artinya variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Medan.
3. Uji Parsial antara variabel Komunikasi Organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) di kantor Radio Republik Indonesia (RRI) diperoleh nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel yaitu sebesar 3,428 (3,428>1,993), sedangkan nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0,001 lebih besar dari tarif *alpha* 0,05. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima, artinya variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Medan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156.713	3	52.238	7.534	.000[b]
	Residual	492.274	71	6.933		
	Total	648.987	74			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa fhitung>ftabel 7.534 (7,534>2,730), sedangkan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil daripada tarif *alpha* 0,05 ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya Lingkungan Kerja (X_1) Kepuasan Kerja (X_2), dan Komunikasi Organisasi (X_3) secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Medan.

Uji R2 (Koefisien Determinasi)

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.491[a]	.241	.209	2.63314
a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,491 dan R^2 0,241 untuk nilai koefisien determinasi akan dijelaskan sebagai berikut :

KD = R^2 x 100%

=0.241 x 100%

=24.1%

Berdasarkan perhitungan diatas disimpulkan bahwa variabel Linkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komunikasi Karyawan memiliki pengaruh yang kecil terhadap Kinerja Karyawan di kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Medan, besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 24,1% sisanya diperngaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Radio Republik Indonesia (RRI) Medan.

Lingkungan Kerja merupakan segala kondisi fisik,sosial, dan psikologis di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada penelitian ini ditemukan bahwa kingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Medan.

Sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Vivin Desri Dakhi (2022) dengan hasil menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Simatelex.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Radio Republik Indonesia (RRI) Medan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Medan.

Hal di atas sejalan dengan penelitian Andia Salsabilla dan Ian Nurpatria Suryawan (2021) dengan hasil menyimpulkan bahwa komunikasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Uji komunikasi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Radio Republik Indonesia (RRI) Medan.

Pada penelitian ini Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Medan.

Hasil Penelitian tersebut sama hasilnya dengan penelitian Andia Salsabilla dan Ian Nurpatria Suryawan (2021) dengan hasil menyimpulkan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. KWS.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Sesuai dengan hasil dan pembahasan dari Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Radio Republik Indonesia (RRI) Medan maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Hipotesis variabel Lingkungan Kerja memiliki t_{hitun} 1,707<ttabel 1,993, sedangkan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,092 lebih besar daripada tarif *alpha* 0,05. Ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Medan.
2. Hipotesis variabel Kepuasan Kerja memiliki thitung 1,271<ttabel 1,993, sedangkan nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0,208 lebih besar dari tarif *alpha* 0,05. Ini menunjukkan bahwa H_0 diterima H_a ditolak, artinya variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Medan.

3. Hipotesis variabel Komunikasi Organisasi memiliki thitung 3,428<ttabel 1,993, sedangkan nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0,001 lebih besar dari tarif *alpha* 0,05. Ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel Komunikasi Organsasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Medan.
4. Hipotesis variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komunikasi Organisasi memiliki fhitung 7.534 (7,534>2,730), sedangkan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil daripada tarif *alpha* 0,05 ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya Lingkungan Kerja (X_1) Kepuasan Kerja (X_2), dan Komunikasi Organisasi (X_3) secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Medan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan saran yang mungkin bermanfaat kepada semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini, yaitu :

1. Kepada Penulis semoga dapat menambah ilmu pengetahuan terkait Manajemen dalam Sumber Daya Manusia di suatu perusahaan.
2. Kepada pihak kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Medan, variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komunikasi Organisasi sangat berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semoga keadaan ini dapat dipertahankan dan akan lebih baik juga apabila lebih ditingkatkan untuk mencapai kinerja karyawan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Alfandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: DEEPUBLISH (CV BUDI UTAMA).

Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gunawan, M. A. (2015). *Statistik Penelitian Bidang Pendidikan, Psikologi dan Sosial*.
Purba, E. P. (2021). *Metode Penelitian Ekonomi*.

Rahman, M. P. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Jatim Times Network)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 63 No. 1 Oktober 2018.

Sari, O. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PTPN X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 64 No. 1 November 2018.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*.

Siregar, S. (2016). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian: Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

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

Sujarweni, W. (2015). *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Vivin, D. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Kerja PT Simatelelex Manufactory Batam*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 11 No. 1.
Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.