

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Budaya Organisasi

2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

(Tumigolung et al., 2019) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut.

(Andayani & Soehari, 2019) Budaya organisasi adalah norma-norma yang telah disepakati untuk menuntun perilaku individu dalam organisasi. Budaya organisasi menunjukkan nilai, keyakinan, prinsip, tradisi, dan cara sekelompok orang beraktivitas dalam organisasi. (Magdalena, B, Stefanus , R & Putera, R.S, 2022) Budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Narayana (2017:73) budaya organisasi adalah tradisi atau keyakinan organisasi yang membedakannya dari organisasi lain dan memberikan kehidupan tertentu pada kerangka dan struktur organisasi tersebut. Budaya dikonseptualisasikan sebagai keyakinan dan nilai bersama dalam organisasi yang membantu membentuk pola perilaku karyawan.

Edi Sutrisno (2019:2) budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan).

Dari berbagai pendapat pakar tentang budaya organisasi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan kebiasaan, nilai dan keyakinan bersama sebagai pedoman makna dan aturan perilaku bagi anggota organisasi yang menjadikan identitas organisasi serta membedakannya dari organisasi lain.

2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2014:262) terdapat lima fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Budaya berperan sebagai penentu batas-batas.
2. Budaya membuat suatu rasa identitas anggota organisasi.
3. Budaya memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan individu.
4. Budaya meningkatkan stabilitas system social
5. Budaya bertindak sebagai mekanisme *sense making* serta kendali yang menuntun dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

2.1.3 Manfaat Budaya Organisasi

Pengembangan dan kesinambungan suatu perusahaan akan sangat tergantung pada budaya organisasi. Edy Sutrisno (2019:17) menyatakan bahwa budaya suatu perusahaan dapat dimanfaatkan sebagai andalan daya saing suatu perusahaan dalam menghadapi perubahan dan tantangan. Budaya organisasi juga dapat dijadikan rantai pengikat untuk menyamakan persepsi atau arah pandang anggota organisasi terhadap suatu permasalahan sehingga akan menjadi kekuatan untuk mencapai suatu tujuan bersama.

Edy Sutrisno (2019) menyatakan beberapa manfaat budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam system dan kegiatan yang ada dalam organisasi.
2. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi. Dengan budaya organisasi yang kuat, anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.
3. Mementingkan tujuan bersama dari pada mengutamakan kepentingan individu.
4. Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relative stabil.

2.1.4 Indikator Budaya Organisasi

Suryadi & Efendi (2019) menyatakan bahwa indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Inovasi dan Pengambilan Resiko, yaitu seberapa besar organisasi mendorong anggotanya untuk berinovasi dan mengambil resiko.
2. Perhatian pada detail, yaitu seberapa besar organisasi dan anggotanya menuntut ketelitian, analisis dan perhatian terperinci.
3. Orientasi hasil, yaitu seberapa besar organisasi menekankan pencapaian sarannya daripada cara pencapaiannya.
4. Orientasi tim, yaitu seberapa besar organisasi menekankan pada kerja tim dalam penyelesaian tugas.
5. Agresivitas, yaitu seberapa besar organisasi mendorong karyawan untuk bersaing daipada bekerjasama, dalam upaya menciptakan beragam hasil pekerjaan.

6. Stabilitas, yaitu seberapa besar organisasi menekankan pemeliharaan status dalam pengambilan keputusan serta Tindakan.

2.2 Komitmen Organisasi

2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

(Andayani & Soehari, 2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi menunjukkan tingkat seorang karyawan mengidentifikasi organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut. Keterikatan emosional pada organisasi dan keyakinan akan nilai-nilainya dianggap sebagai standar puncak dari komitmen karyawan. (Novitasari & Rivai, 2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai perasaan karyawan akan kewajiban untuk tetap di organisasi tersebut. Perasaan yang dihasilkan dari tekanan normatif yang ada pada sebelum atau setelah karyawan bergabung dalam organisasi.

Robbins & Judge (2014) dalam Ria & Darman (2018) menyatakan bahwa komitmen adalah tingkat di mana seseorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota.

Ria & Darman (2018:32) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

Dari berbagai pendapat pakar tentang komitmen organisasi, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat identifikasi, keterlibatan dan ikatan emosional seseorang dengan organisasi.

2.2.2 Indikator Komitmen Organisasi

Kurrata et al., n.d. (2023) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Pada indikator ini karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan loyal terhadap organisasi. Komitmen afektif seseorang akan menjadi lebih kuat apabila pengalamannya dalam suatu organisasi konsisten dengan harapan-harapan dan memuaskan kebutuhan dasarnya dan sebaliknya. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena ia memang setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya.

Komitmen afektif menjelaskan seberapa jauh seorang karyawan secara emosi terikat, mengenal dan terlibat dalam organisasi. Adanya suatu keyakinan bahwa karyawan mengembangkan komitmen afektif apabila mereka melihat organisasi sebagai tempat dimana mereka merasa paling penting dan kompeten untuk tetap berada di organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut.

2. Komitmen Normative (*Normative Commitment*)

Komitmen normative menunjukkan kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psikologis terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, affeksi, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan dan kebahagiaan. Komitmen normative adalah

dedikasi karyawan terhadap organisasinya sebagai akibat dari tanggung jawab moral atau etisnya untuk tetap bersama perusahaan. Dengan kata lain, keyakinan karyawan pada kewajiban mereka terhadap perusahaan.

Komitmen normative bias dipengaruhi beberapa aspek diawal antara lain sosialisasi awal dan bentuk peran seseorang dari pengalaman organisasinya. Keterikatan yang kuat antara komitmen dan pemberdayaan disebabkan karena adanya keinginan dan kesiapan karyawan dalam organisasi untuk diberdayakan dengan menerima berbagai tantangan dan tanggung jawab. Pemberdayaan dalam hal ini merupakan serangkaian proses yang dilakukan secara bertahap dalam organisasi agar dapat dicapai secara optimal dan membangun kesadaran dari karyawan akan pentingnya proses pemberdayaan sehingga perlu adanya komitmen dari anggota terhadap organisasi, dengan pemberian wewenang dan tanggung jawab akan menimbulkan motivasi dan komitmen terhadap organisasi.

3. Komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen berkelanjutan ialah komitmen pegawai berdasarkan apa yang seharusnya ia korbankan ketika meninggalkan bisnis ataupun kerugian apa yang bisa dialami pekerja apabila tidak melanjutkan pekerjaan. Tindakan meninggalkan organisasi menjadi sesuatu yang beresiko tinggi karena orang merasa takut akan kehilangan sumbangan yang mereka tanamkan pada organisasi itu dan menyadari bahwa mereka tak mungkin cari gantinya.

Komitmen ini lebih menjelaskan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Komitmen ini didasarkan kepada kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini berbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila menetap

pada organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan.

Ketiga komitmen di atas mencerminkan suatu keadaan psikologis, yaitu keinginan, kebutuhan dan kewajiban untuk berkomitmen pada organisasi yang ada dalam diri individu dan merupakan hasil dari pengalaman berbeda-beda yang diterima individu selama aktif pada suatu organisasi. Individu berkomitmen pada organisasi karena adanya kebutuhan untuk berkomitmen karena dirasakan bahwa organisasi memberikan untung baginya. Individu juga merasa harus berkomitmen pada organisasi karena adanya suatu kewajiban dalam dirinya, serta memberikan pandangan bahwa komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Onsardi (2019) Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Widjaja (2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi. Putra (2023) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah

hasil dari upaya mereka selama jangka waktu tertentu, terhadap tolak ukur yang telah disepakati.

Nurfitriani (2022:2) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan.

Dari berbagai pendapat pakar tentang kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi atau hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada setiap karyawan.

2.3.2 Dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi atau kriteria yang perlu diperhatikan dalam melakukan penilaian prestasi kerja karyawan berdasarkan teori dari Gomes (2018) dalam Nurfitriani (2022) adalah sebagai berikut :

1. *Quantity of work* adalah jumlah yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang di tentukan.
2. *Quality of work* adalah kualitas kerja yang di capai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge* adalah luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Kreativeness* adalah keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation* adalah kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Depandibility* adalah kesadaran dan dapat di percaya dalam kehadiran menyelesaikan pekerjaan.
7. *Initiative* adalah semangat untuk melakukan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

8. *Personal qualities* adalah menyangku kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan, dan integritas pribadi.

2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Putri (2020) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik.
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengolah dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.

11. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.
14. Kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap system kompensasi

2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Widjaja (2022) menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Hasil kerja, yaitu meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan.
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Sikap, yaitu semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
5. Disiplin waktu dan absensi, yaitu ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini berfungsi untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan rujukan dari penelitian ini.

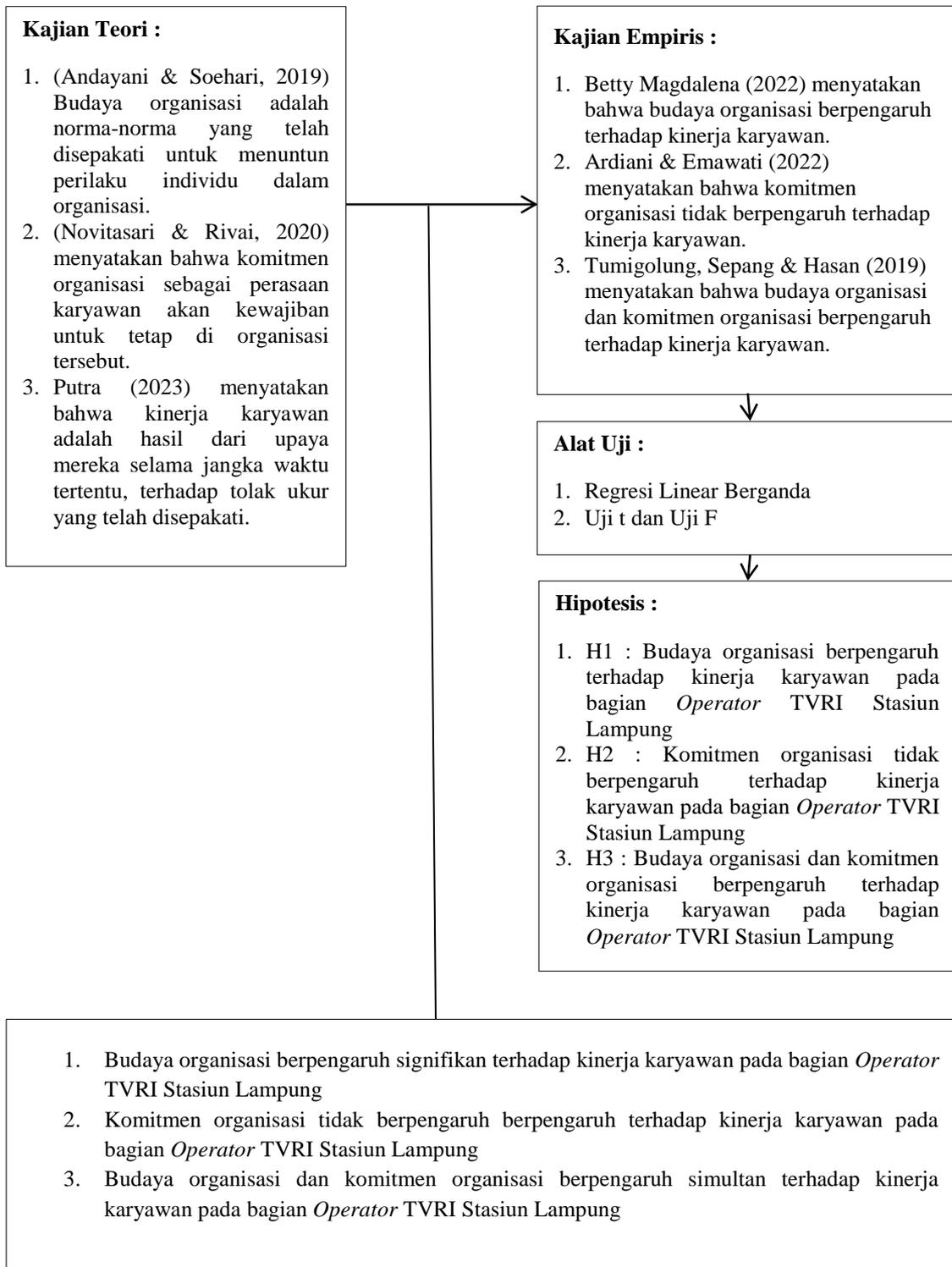
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul	Perbedaan	Hasil Penelitian	Kontribusi
1.	(Betty Magdalena, Stefanus Rumangkit & Rakhmat Sandi Putera, 2022)	Pengaruh Budaya Organisasi, Reward dan Individual Career Management Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan	Reward dan Individual Career Management	Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional, reward dan individual career management berpengaruh terhadap komitmen organisasional	Sebagai referensi pada hipotesis 1
2.	(Ardiani F & Ernawati S, 2022)	Pengaruh Masa Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Persero Bima	Masa Kerja	Masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Sebagai referensi pada hipotesis 2
3.	(Manery et al., 2022)	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Borneo Pontianak	Lingkungan Kerja	Budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Sebagai referensi
4.	Idris, I., Suyuti, A., Supriyanto, A.S., & As, N. (2022)	Transformational Leadership, Political Skill, Organizational Culture, And Employee Performance: A Case Form Tourism Company In Indonesia	Transformational Leadership, Political Skill	Transformational leadership, political skill and organizational culture berpengaruh signifikan terhadap employee performance	Sebagai referensi
5.	Kore, J. R. R., Alie, J., Hattu, S. V. A. P. (2022)	Employee Performance Based on Contribution of WFH, Organizational Commitmen, an Organizational Culture at Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintahan Kota Kupang	Employee Performance on Contribution of WFH	Organizational commitmen and organizational culture berpengaruh signifikan terhadap employee performance	Sebagai referensi

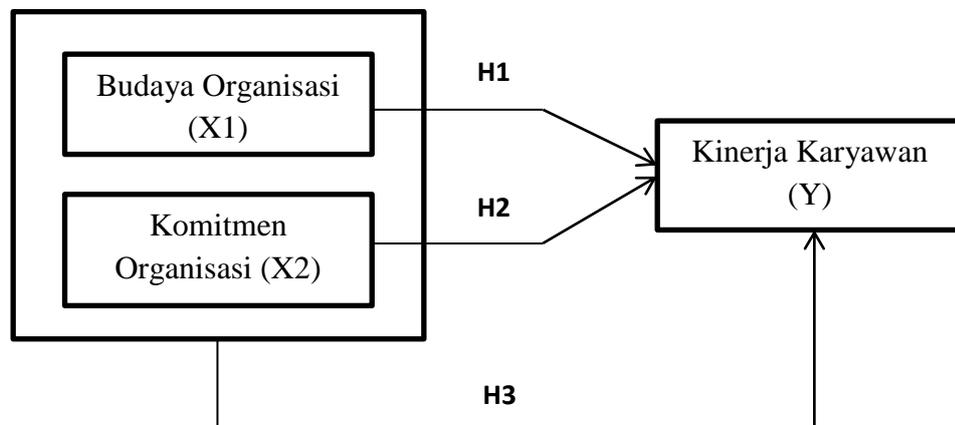
2.5 Kerangka Pikir

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel independen yaitu, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap variabel dependen yaitu, Kinerja Karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh dengan menggunakan kuisioner yang diberikan pada karyawan TVRI Stasiun Lampung bagian *Operator*. Berikut merupakan tabel bagan kerangka pemikiran.

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



2.6 Paradigma Penelitian



Hipotesis di duga :

H1 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian *Operator* TVRI Stasiun Lampung

H2 : Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian *Operator* TVRI Stasiun Lampung

H3 : Budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian *Operator* TVRI Stasiun Lampung

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan dan kerangka pemikiran tersebut maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

2.7.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi dapat dikatakan sebagai pemikiran bersama kelompok yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh karena itu sangat diperlukan budaya organisasi agar kinerja karyawan maksimal. Tumigolung (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang

ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Magdalena, B., Rumangkit S & Putera R. S. (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya jika budaya organisasi dapat ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat, sehingga peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada bagian *Operator* TVRI Stasiun Lampung

2.7.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen pada organisasi biasanya mereka akan menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian atas tugasnya. Sedangkan karyawan yang tidak memiliki tingkat komitmen pada organisasi mereka akan menunjukkan tidak memperhatikan tugasnya sehingga akan berdampak penurunan kinerja karyawan. Andayani (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi menunjukkan tingkat seorang karyawan mengidentifikasi organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andriani F & Ernawati S (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya jika komitmen organisasi dapat ditingkatkan maka kinerja karyawan tidak akan meningkat, sehingga peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Komitmen Organisasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada bagian *Operator* TVRI Stasiun Lampung

2.7.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tumigolung (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Andayani (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi menunjukkan tingkat seorang karyawan mengidentifikasi organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut. Keterikatan emosional pada organisasi dan keyakinan akan nilai-nilainya dianggap sebagai standar puncak dari komitmen karyawan. Tumigolung, Sepang dan Hasan (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya jika perusahaan meningkatkan budaya organisasi dan komitmen organisasi maka kinerja karyawan akan meningkat, sehingga peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada bagian *Operator* TVRI Stasiun Lampung