

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA YANG BERDAMPAK PADA KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT BALINA AGUNG PERKASA (BAP)

Laurensius R.J.U.Y.S.

Program Studi Magister Manajemen

Sekolah Pascasarjana, Universitas Pancasila – Jakarta

Email : jumadi.uys@balina.co.id

Abstrak

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah menjelaskan hubungan dan pengaruh beberapa variabel yang sudah ditetapkan. Teknik analisis data dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk menggambarkan hubungan variabel laten dengan indikatornya dan untuk menggambarkan hubungan antar variabel-variabel laten. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan metode *Purposive Sampling*. Populasi sebanyak 155 responden dengan sampel yang ditetapkan 112 responden. Setelah dilakukan pengujian dan analisis terhadap data untuk menguji hipotesis-hipotesis penelitian yang diajukan, diperoleh beberapa kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja dan tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja dan berpengaruh secara langsung dan secara tak langsung terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung tak langsung terhadap variabel kepuasan kerja. Budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci

Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja.

Abstract

The aim of this research is to explain the relationship and the influence of several variables that have been defined. Data analysis technique using Structural Equation Modeling (SEM) to describe the relationship with the indicator latent variables and for menggambarkan relationships between latent variables. Distributing questionnaires conducted with purposive sampling method. The population sample of 155 respondents with 112 respondents specified. After testing and analyzing the data to test hypotheses proposed study, obtained some conclusions that organizational culture directly affects motivation and has no direct influence on job satisfaction. The leadership style directly affects the motivation and influence directly and indirectly to job satisfaction. The leadership style indirect direct effect on job satisfaction variables. Organizational culture, leadership and motivation to work simultaneously influence on job satisfaction.

Keywords

Pendahuluan



Salah satu unsur terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia (*Man*). Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam merencanakan, menetapkan dan melaksanakan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu keberhasilan organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang memiliki kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan. Hal tersebut selaras dengan pendapat Hasibuan (2003) bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan kerja dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas sebagai hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Kepuasan kerja seorang karyawan ada kaitannya dengan harapan dan keinginan yang dimilikinya ketika ia pertama kali bergabung dengan sebuah perusahaan. Dengan kata lain, kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan karyawan dan kenyataan yang didapatkannya dari tempat ia bekerja.

Tolak ukur kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Indikasi atau tolak ukur dari kepuasan kerja, di antaranya adalah prestasi kerja, moral kerja, produktivitas kerja karyawan, tingkat *turnover*, serta kedisiplinan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari waktu kehadiran karyawan di tempat kerja dan tingkat absensi. Apabila karyawan datang ke tempat kerja selalu tepat waktu dan tingkat keterlambatannya rendah maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika karyawan datang ke tempat kerja sering terlambat dan tingkat alpa atau kemangkirannya tinggi maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan dikatakan kurang.

Seperti diungkapkan oleh Prabu (2007) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah, sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya *turnover*-nya lebih tinggi. Karyawan-karyawan yang kurang puas tingkat ketidakhadirannya cenderung tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan berbagai alasan yang tidak logis dan subjektif.

Motivasi merupakan salah satu hal yang berperan dalam kinerja karyawan, motivasi dimaksudkan untuk memberi kegairahan bekerja kepada karyawan. Dengan pemberian motivasi maka akan memunculkan daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya (Manullang dalam Prabu, 2005).

Laurensius R.J.U.Y.S.

Pengaruh Budaya
Organisasi dan Gaya
Kepemimpinan terhadap
Motivasi Kerja yang
Berdampak pada
Kepuasan Kerja Karyawan
di PT Balina Agung
Perkasa (BAP)

Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan. Salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen perusahaan selain motivasi kerja kepada karyawan adalah kepemimpinan. Hasil dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan secara berkelanjutan. Seorang pemimpin merupakan salah satu unsur penting dalam menentukan pencapaian tujuan perusahaan, untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut, seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi dan mendorong karyawannya agar dapat bekerja dan melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam suatu perusahaan akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas individu bawahan atau kelompok yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diharapkan bersama. Motivasi kerja yang tinggi dapat didukung oleh gaya kepemimpinan yang tepat, sebaliknya gaya kepemimpinan yang kurang tepat dalam penerapannya akan kurang memotivasi bawahan dalam melakukan tugas-tugasnya.

Kenyataan tentang masalah kepuasan kerja karyawan ini dialami pula oleh PT Balina Agung Perkasa (BAP). Selama kurun waktu Januari 2014 sampai dengan Desember 2014, Bagian Personalia BAP mencatat tingkat absensi karyawan mengalami kenaikan. Fluktuasi kenaikan absensi ini mengindikasikan tingkat kedisiplinan karyawan yang cenderung menurun. Seperti diungkapkan oleh Siagian (2005) bahwa tingkat kemangkiran merupakan salah satu indikator yang dapat menunjukkan tingkat ketidakpuasan kerja seorang karyawan. Dari pendapat tersebut, dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat kemangkiran karyawan, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kemangkiran karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya.

Berdasarkan kondisi di atas, bagaimanakah pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja yang berdampak terhadap kepuasan kerja di BAP.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Penelitian ini bersifat korelasional karena penelitian berusaha menyelidiki hubungan antara beberapa variabel penelitian yaitu variabel Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan sebagai variabel bebas (*Eksogen*) terhadap Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat (*Endogen*) serta variabel Motivasi Kerja sebagai variabel perantara (*Intervening*) dengan menggunakan *structural equation model* (SEM).

Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Budaya Organisasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), dan Motivasi Kerja (Z) terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y). Ketiga variabel bebas (X_1 , X_2 , Z) dihubungkan dengan variabel terikat (Y). Keempat pola hubungannya merupakan konstelasi masalah dalam penelitian ini.

Penelitian ini termasuk dalam tipe desain kausal yaitu untuk mengidentifikasi hubungan sebab dan akibat antar variabel dan peneliti mencari tipe sesungguhnya dari fakta untuk membantu memahami dan memprediksi hubungan (Zikmund dalam Ferdinand, 1999). Permasalahan yang ditampilkan dalam penelitian ini merupakan permasalahan yang dianjurkan oleh para peneliti terdahulu, yang membutuhkan dukungan untuk fakta yang terbaru.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan BAP Wilayah Pengiriman Jakarta Timur sebanyak 155 orang, yang terdiri dari karyawan non operasional sebanyak 42 orang dan karyawan operasional sebanyak 113 orang. Berdasarkan rumus Slovin, dari jumlah populasi sebanyak 155 orang tersebut akan diperoleh jumlah sampel sebanyak 112 orang.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran berdasarkan "Model Skala Likert" yaitu untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dalam bentuk angket/kuesioner. Dalam penelitian ini tiap item terdiri dari skala jawaban: 1, 2, 3, 4, 5. Skor tertinggi tiap item adalah 5, yang terendah adalah 1.

Bentuk butir-butir kuesioner disusun dalam pernyataan yang akan dijawab oleh responden. Instrumen ini antara lain untuk pengukuran variabel Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel endogen atau terikat, sedang variabel eksogen atau penjelasnya adalah Budaya Organisasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Motivasi Kerja (Z). Selanjutnya instrument yang disusun tersebut diuji validitas dan dihitung reliabilitasnya. Untuk menjamin kualitas instrument dalam pengumpulan data maka dalam penelitian ini menggunakan validitas content atau validitas isi.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Sampel

Hasil pengumpulan data menunjukkan gambaran responden sebagai berikut:

1. Dilihat berdasarkan usia, responden yang terlibat dalam penelitian ini usia 20-30 = 59 orang atau 52,7%, 31-40 = 41 orang atau 36,6%, dan 41-50 = 12 orang atau 10,7%.
2. Dilihat berdasarkan jenis kelamin, responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah perempuan sebanyak 106 atau 94,6% sedang pria sebanyak 6 atau 5,4%.
3. Dilihat berdasarkan pendidikan, responden yang terlibat dalam penelitian ini SMP = 27 atau 24,1%, SMA/SMK = 76 atau 67,9% dan S1 = 9 atau 8%.
4. Dilihat berdasarkan masa kerja, responden yang terlibat dalam penelitian ini 0-5 tahun = 35 atau 31,3%, 5,1-6 tahun = 25 atau 22,3%, 6,1-10 tahun = 42 atau 37,5% dan di atas 10 tahun = 10 atau 8,9%.

Laurensius R.J.U.Y.S.

Pengaruh Budaya
Organisasi dan Gaya
Kepemimpinan terhadap
Motivasi Kerja yang
Berdampak pada
Kepuasan Kerja Karyawan
di PT Balina Agung
Perkasa (BAP)

Analisis Faktor Konfirmatori

Hasil uji validitas dari instrumen yang digunakan untuk setiap variabel dengan menggunakan analisis faktor konfirmatori (*confirmatory factor analysis*) dapat dilihat pada Tabel 1 sampai dengan 4.

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X₁)

No	Standardized Loading	(Standardized Loading) ²	Nilai T*	Error Variance
1	0,72	0,52	8,47	0,080
2	0,67	0,45	7,73	0,099
3	0,66	0,44	7,60	0,120
4	0,77	0,59	9,31	0,069
5	0,79	0,63	9,72	0,085
6	0,61	0,37	6,82	0,140
7	0,68	0,46	7,82	0,093
8	0,81	0,66	10,11	0,074
9	0,75	0,56	9,00	0,048
Jumlah	6,46	4,68		0,808
Construct Reliability (CR)		0,964	> 0,70	
Variance Extracted (VE)		0,853	> 0,50	

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₂)

No	Standardized Loading	(Standardized Loading) ²	Nilai T*	Error Variance
1	0,77	0,60	9,35	0,140
2	0,64	0,41	7,28	0,150
3	0,71	0,51	8,38	0,120
4	0,79	0,62	9,62	0,130
5	0,60	0,36	6,72	0,140
6	0,88	0,78	11,51	0,100
7	0,67	0,45	7,77	0,087
8	0,43	0,18	4,52	0,210
Jumlah	5,49	3,91		1,077
Construct Reliability (CR)		0,934	> 0,70	
Variance Extracted (VE)		0,784	> 0,50	

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Z)

No	Standardized Loading	(Standardized Loading) ²	Nilai T*	Error Variance
1	0,67	0,44	7,56	0,170
2	0,70	0,49	8,09	0,150
3	0,76	0,58	9,05	0,150
4	0,76	0,58	9,02	0,120
5	0,66	0,44	7,52	0,150
6	0,67	0,45	7,61	0,170
7	0,69	0,48	7,90	0,110
8	0,53	0,28	5,74	0,150
9	0,50	0,25	5,30	0,120
Jumlah	5,94	3,99		1,290
Construct Reliability (CR)		0,925	> 0,70	
Variance Extracted (VE)		0,756	> 0,50	

Tabel 4 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Standardized Loading	(Standardized Loading) ²	Nilai T*	Error Variance
1	0,70	0,49	7,88	0,130
2	0,78	0,61	9,10	0,064
3	0,68	0,46	7,55	0,170
4	0,68	0,46	7,61	0,180
5	0,66	0,44	7,29	0,220
6	0,61	0,37	6,66	0,250
Jumlah	4,11	2,83		1,014
Construct Reliability (CR)		0,888	> 0,70	
Variance Extracted (VE)		0,736	> 0,50	

Laurensius R.J.U.Y.S.

Pengaruh Budaya
Organisasi dan Gaya
Kepemimpinan terhadap
Motivasi Kerja yang
Berdampak pada
Kepuasan Kerja Karyawan
di PT Balina Agung
Perkasa (BAP)

Analisis Model Struktural

Setelah melakukan perhitungan dan analisis terhadap *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), maka dapat diukur *latent score* untuk masing-masing variabel laten. Analisis terhadap model struktural mencakup beberapa hal yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5 Goodness of Fit Index (GOFI) Model SEM

Ukuran GoF	Nilai	Tingkat Kecocokan
Statistic Chi Square (χ^2)	0,0000	Kurang Baik
Goodness of Fit Index (GFI)	0,8450	Kurang Baik
Standardized Root Mean Square Residuan (SRMR)	0,0567	Baik
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0,0951	Kurang Baik
Non-Normed Fit Index (NNFI)	0,9620	Baik
Normed Fit Index (NFI)	0,9430	Baik
Relative Fit Index (RFI)	0,7710	Kurang Baik
Incremental Fit Index (IFI)	0,9710	Baik
Comparative Fit Index (CFI)	0,9700	Baik

Tabel 6 memperlihatkan bahwa lima dari sembilan parameter kecocokan model sudah memenuhi syarat kecocokan model yang baik (*good fit*).

Pembentukan Model dan Hasil Regresi Linier

Berikut ini adalah ringkasan dari *t-value* dan koefisien pada model struktural.

$$\begin{array}{llll} \text{MK} = & 0,351 \cdot \text{BO} + & 0,411 \cdot \text{GK} & \text{Errorvar} = 0,483 \quad R^2 = 0,517 \\ t_{\text{hitung}} & 2,185 & 2,527 & \end{array}$$

$$\begin{array}{llll} \text{KK} = & 0,122 \cdot \text{MK} + & 0,251 \cdot \text{BO} + & 0,561 \cdot \text{GK} & \text{Errorvar} = 0,0254 & R^2 = 0,746 \\ t_{\text{hitung}} & 1,078 & 1,873 & 3,829 & \end{array}$$

Dari *structural form equation* di atas dapat dilihat bahwa terdapat 5 koefisien lintasan yang signifikan dan tidak ada koefisien lintasan yang tidak signifikan. Interpretasi dari koefisien lintasan yang tersebut akan dijelaskan lebih lanjut pada bagian pengujian hipotesis.

Dari *structural form equation* di atas dapat dilihat juga bahwa nilai R^2 masing masing persamaan. Nilai R^2 berfungsi untuk menunjukkan seberapa besar masing-masing variabel independen mampu menjelaskan

variabel dependennya, berikut ini adalah analisis *structural form equation* di atas, yaitu:

1. Motivasi Kerja memiliki R^2 sebesar 0,517, angka ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan dapat menjelaskan 51,7% varian dari Motivasi Kerja, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain.
2. Kepuasan Kerja memiliki R^2 sebesar 0,746, angka ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan dapat menjelaskan 74,6% varian dari Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain.

Pengujian Hipotesis untuk Pengaruh Langsung

Penelitian ini memiliki 5 (lima) hipotesis pada pengaruh langsung. Analisis pengujian hipotesis dilakukan dengan tingkat signifikansi 5%, sehingga menghasilkan *critical t-value* sebesar $\pm 1,96$. Hipotesis diterima apabila *t-value* yang didapat $\geq 1,96$, sedangkan hipotesis tidak didukung apabila *t-value* yang didapat $< 1,96$. Tabel 6 menunjukkan hasil pengujian hipotesis untuk menjawab keseluruhan pertanyaan penelitian.

Tabel 6 Pengujian Hipotesis Model Penelitian H₁-H₅

Hipotesis	Pernyataan	t-Hitung	t-Tabel	Keterangan
H ₁	Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja	2,185	1,96	Significant
H ₂	Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja	2,527	1,96	Significant
H ₃	Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	1,873	1,96	Significant pada $\alpha = 10\%$
H ₄	Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	3,829	1,96	Significant
H ₅	Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	1,078	1,96	Tidak Significant

Pengujian Hipotesis untuk Pengaruh Tidak Langsung

Dalam penelitian ini terdapat 2 hipotesis untuk pengaruh tidak langsung. Analisis pengujian hipotesis dilakukan dengan tingkat signifikansi 5%, sehingga menghasilkan *critical t-value* sebesar $\pm 1,96$. Hipotesis diterima apabila *t-value* yang didapat $\geq 1,96$, sedangkan hipotesis tidak didukung apabila *t-value* yang didapat $< 1,96$. Tabel 7 menunjukkan hasil pengujian hipotesis untuk menjawab keseluruhan pertanyaan penelitian.

Tabel 7 Pengujian Hipotesis Model Penelitian H₁₃-H₁₉

Hipotesis Pengaruh Variabel Tidak Langsung (<i>t</i> _{hitung})	Intervening Kepuasan
Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	1,873
Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja	3,829

Berdasarkan Tabel 7 yang berisi kesimpulan hasil hipotesis model penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat satu pengaruh tidak langsung yang signifikan berdasarkan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} $\alpha = 10\%$ (1,65) yaitu pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja melalui variabel Motivasi Kerja, di mana merujuk pada tabel dan output nilai t_{hitung} -nya sebesar 1,873 yang lebih kecil dari 1,96 tetapi lebih besar dari 1,65. Artinya Motivasi kerja dapat memediasi secara positif pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja melalui variabel Motivasi Kerja menunjukkan bahwa ada pengaruh tidak langsung yang signifikan berdasarkan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} $\alpha = 5\%$ (1,96), di mana merujuk pada tabel dan output nilai t_{hitung} -nya sebesar 2,90 yang lebih besar dari 1,96. Artinya Motivasi Kerja dapat memediasi secara positif pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.

Laurensius R.J.U.Y.S.

Pengaruh Budaya
Organisasi dan Gaya
Kepemimpinan terhadap
Motivasi Kerja yang
Berdampak pada
Kepuasan Kerja Karyawan
di PT Balina Agung
Perkasa (BAP)

Kesimpulan

Setelah dilakukan pengujian dan analisis terhadap data untuk menguji hipotesis-hipotesis penelitian yang diajukan, diperoleh kesimpulan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening* di PT Balina Agung Perkasa. Dengan demikian motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja itu sendiri.

Daftar Pustaka

- Basir, B. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Blanchard, P. H. (1982). *Management of Organization Behavior*. New York: Prentise Hall, Inc.
- Cahyono, B. T. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: IPWI.
- Fraser, T. (1992). *Human Stress, Work and Job Satisfaction-A Critical Approach*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hodgetts, R. M. (1999). *Modern Human Relation at Work*. Fort Wort: The Dryden Press.
- Luthan, F. (1981). *Organization Behavior*. New York: Mc Graw-Hill Book Company.
- Prabu, M. A. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Rivai, V. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S.P. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Supranto J.M. (2007). *Teknik Sampling untuk Survey & Eksperimen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Supriyadi, E. (2013). *Analisa Jalur dan Structural Equation Model*. Jakarta : IN Media.