

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR*
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA PT. BANK SUMUT KANTOR CABANG LUBUK PAKAM)**

Yunita¹, R. Sabrina², Sjahril Effendy³
¹²³ Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Email: yunichta@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of organizational culture and workload on employee performance mediated by OCB at PT Bank Sumut Lubuk Pakam Branch Office. The sample in this study used a saturated sample, where all the population was sampled. The sample in this study amounted to 62 employees, while this type of research is quantitative, with SEM-PLS statistical analysis. Data processing in this study used the SmartPLS 3 software program. Data collection techniques in this study were interviews and questionnaires. The results of this study indicate that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. Workload has a negative and significant effect on employee performance. organizational culture has a positive and significant effect on OCB. Workload has a positive and insignificant effect on OCB. OCB has a negative and significant effect on employee performance. OCB is able to mediate organizational culture and employee performance. OCB is not able to mediate workload on employee performance.

Keywords: *Organizational Culture, Workload, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh OCB pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Lubuk Pakam. Sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh, di mana semua populasi dijadikan sampel. Sampel pada penelitian ini berjumlah 62 orang karyawan, sedangkan jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dengan analisis statistik SEM-PLS. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program software SmartPLS 3. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan wawancara dan penyebaran angket. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap OCB. OCB berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. OCB mampu memediasi budaya organisasi dan kinerja karyawan. OCB tidak mampu memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Beban kerja, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Pada era persaingan saat ini, setiap bisnis harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan dan meningkatkan bisnis dengan menerapkan berbagai program untuk meningkatkan kinerja karyawannya tidak terkecuali di perbankan. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai pencapaian kerja yang diraih selama bekerja (Mangkunegara, 2017). PT. Bank Sumut Cabang Lubuk Pakam merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa perbankan yang beralamatkan di Jl. Kartini No. 2 Lubuk Pakam. Produk-produk perbankan yang ditawarkan PT. Bank Sumut hampir sama dengan produk-produk yang ditawarkan oleh perbankan lainya yaitu berupa produk dana dan kredit. Hal ini menuntut PT. Bank Sumut harus *competitive* dalam menghadapi persaingan dengan bank-bank lain khususnya bank plat merah lainnya, sehingga PT. Bank Sumut harus mengembangkan sumber daya manusia yang inovatif, kreatif, handal dan memiliki kemampuan dan kecakapan yang andal untuk memberikan pelayanan terbaik terhadap nasabah sehingga mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Namun, dari hasil observasi awal dan wawancara dengan pemimpin cabang yang dilakukan peneliti pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Lubuk Pakam diketahui bahwa kinerja karyawan belum optimal. Hal ini terlihat dari hasil penilaian kinerja karyawan atau *Performance Appraisal* (PA) karyawan yang masih belum optimal seperti di bawah ini:

Tabel 1.
***Performance Appraisal* (PA) Karyawan PT. Bank Sumut KC Lubuk Pakam**

Tahun	Nilai	Kategori
2020	3,03	Baik
2021	3,09	Baik
2022	3,06	Baik

Rating PA :
 Nilai 5 = “Istemewa”
 Nilai 4 = “Sangat Baik”
 Nilai 3 = “Baik”
 Nilai 2 = “Kurang”
 Nilai 1 = “Sangat Kurang”

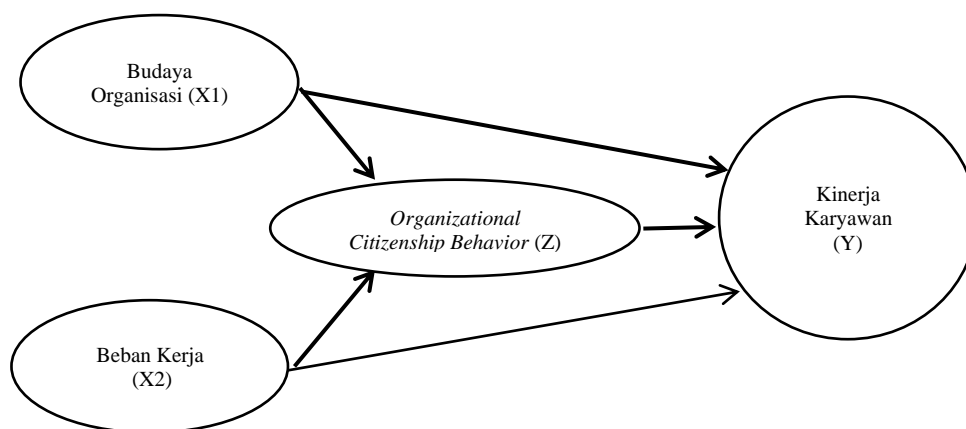
(SE Direksi No 125/Dir/DSDM-UMK/SE/2022 PT Bank Sumut)

Sumber : PT Bank Sumut Cabang Lubuk Pakam

Belum optimalnya kinerja karyawan tersebut diduga disebabkan oleh kurangnya penerapan budaya organisasi, tingginya beban kerja dan belum terealisasinya OCB. PT. Bank Sumut memiliki budaya organisasi yang disebut “TERBAIK” yang merupakan singkatan dari Terpercaya, Energik, Ramah, Bersahabat, Aman, Intergritas Tinggi, Komitmen. Budaya organisasi ini belum sepenuhnya diterapkan oleh karyawan, dimana sebagian karyawan masih kurang ramah dalam melayani nasabah, kurang enerjik seperti tidak tanggap atas permasalahan nasabah dan belum berkomitmen yang tinggi seperti tidak bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Padahal dengan diterapkannya budaya organisasi yang kuat, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Sari (2018) bahwa budaya organisasi memengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, beban kerja juga menjadi faktor penentu baik buruknya kinerja seorang karyawan. Beban kerja karyawan di PT. Bank Sumut Cabang Lubuk Pakam masih cukup tinggi, dimana tugas yang diberikan sangat banyak dan tidak sebanding dengan kemampuan karyawan yang menyebabkan kelelahan terutama pada waktu akhir bulan dan akhir tahun. Seringnya pekerjaan menumpuk, sementara waktu terbatas dimana harus diselesaikan pada saat itu juga. Beban kerja merupakan masalah umum ketika tugas tidak sebanding dengan kemampuan fisik dan non-fisik, keahlian, dan waktu yang tersedia yang berdampak pada kinerja karyawan. Paramita (2017) mendapati bahwa beban kerja memengaruhi secara negatif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja juga dipengaruhi OCB di mana merupakan perilaku individu yang secara tidak langsung mampu meningkatkan efektifitas fungsi dari organisasi (Hendrawan, Andi Sucahyawati & Indriyani, 2017). OCB karyawan PT Bank Sumut KC Lubuk Pakam masih rendah. Hal ini terlihat dari sebagian karyawan kurang mau bekerja melebihi dari tugasnya dan kurang mau membantu rekan kerja yang lain.

Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis: 1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut KC Lubuk Pakam.; 2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut KC Lubuk Pakam.; 3. Pengaruh budaya organisasi terhadap OCB pada PT. Bank Sumut KC Lubuk Pakam.; 4. Pengaruh beban kerja terhadap OCB pada PT. Bank Sumut KC Lubuk Pakam.; 5. Pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut KC Lubuk Pakam.; 6. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui OCB pada PT. Bank Sumut KC Lubuk Pakam.; 7. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui OCB pada PT. Bank Sumut KC Lubuk Pakam. Berikut kerangka konseptual dalam penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong dalam penelitian survey yang termasuk pada klasifikasi penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditentukan di awal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah terjawab. Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Sumut KC Lubuk Pakam yang terletak di Jln. Kartini No. 2 Lubuk Pakam Kab. Deli Serdang, Prov. Sumatera Utara. Populasi penelitian ini

yakni 62 Karyawan di PT. Bank Sumut KC Lubuk Pakam. Pembentukan sampel dilakukan melalui tehknik sampel jenuh di mana seluruh populasi diikutsertakan dalam sampel.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara observasi yaitu kegiatan yang dilakukan langsung ke lapangan untuk melihat fenomena yang terjadi di PT. Bank Sumut KC Lubuk Pakam, wawancara yakni dengan melakukan komunikasi secara langsung terhadap responden yang ada pada objek penelitian, menyebarkan kuesioner yang terstruktur yang diberikan langsung kepada seluruh karyawan PT. Bank Sumut KC Lubuk Pakam dan dokumentasi yang sesuai dengan permasalahan atau kerangka berpikir penelitian yaitu dengan membaca buku referensi, jurnal-jurnal, yang berkaitan dengan pembahasan penelitian. *Structural Equation Modelling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) digunakan untuk analisis data pada penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil olah data yang dilakukan, didapatkan nilai *r-square* sebagai berikut.

Tabel 2.
Hasil Uji R²

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja (Y)	0.804	0.794
OCB (Z)	0.581	0.567

Berdasarkan olah data di atas, maka didapatkan nilai *r-square* dari kinerja karyawan adalah 0.804 yang artinya kemampuan budaya organisasi dan beban kerja dalam menjelaskan kinerja sebesar 80.4%, berarti termasuk substansial (kuat). Selanjutnya, *r-square* dari OCB sebesar 58.1% artinya budaya organisasi serta beban kerja dalam menjelaskan OCB sebesar 58,1% dengan demikian model tergolong moderat (sedang).

Tabel 3.
Path Coefficient

	<i>Original Sample</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
Beban Kerja-> Kinerja	-0.681	-0.656	0.105	6.507
Beban Kerja-> OCB	0.071	0.095	0.177	0.398
Budaya Organisasi-> Kinerja	0.036	0.017	0.175	2.204
Budaya Organisasi-> OCB	0.708	0.690	0.196	3.594
OCB -> Kinerja	0.334	0.341	0.132	2.526

Berdasarkan tabel 3, hasil uji hipotesis ialah:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki koefisien $0,023 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memengaruhi secara positif serta signifikan pada kinerja karyawan di PT. Bank Sumut KC Lubuk Pakam. Artinya, bila budaya organisasi diaplikasikan dengan baik, maka kinerja karyawan akan tinggi. Menurut peneliti, penting bagi PT. Bank Sumut KC Lubuk Pakam untuk terus meningkatkan budaya organisasinya. Hal ini dikarenakan budaya organisasi merupakan karaktersitik perusahaan yang memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan. Salah satu alasan pentingnya perhatian terhadap budaya organisasi di PT. Bank Sumut KC Lubuk Pakam yakni dengan diterapkannya praktik ini secara konsisten, cenderung

akan menciptakan budaya kerja yang lebih kuat dan kinerja karyawan yang lebih tinggi. Oleh sebab itu, dengan penerapan budaya organisasi yang baik dapat menciptakan kondisi yang mendukung keberlangsungan, pertumbuhan dan kesejahteraan baik bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Hal ini Searah dengan Sari (2018) yang membuktikan budaya organisasi memiliki memengaruhi secara positif serta signifikan pada kinerja karyawan.

2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan memiliki koefisien beta -0.681 , p values $0,000 < 0.05$. Maka, disimpulkan beban kerja memengaruhi secara negatif serta signifikan pada kinerja karyawan di PT. Bank Sumut KC Lubuk Pakam. Berarti, apabila beban kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan turun. Di mana jika karyawan merasa diberikan beban kerja melebihi kemampuannya, kinerja karyawan cenderung menurun. Menurut peneliti, jika karyawan merasa terlalu banyak beban kerja yang melebihi kemampuan atau tidak seimbang, maka kinerja karyawan mungkin akan cenderung menurun. Oleh karena itu, pemimpin cabang PT. Bank Sumut KC Lubuk Pakam harus memperhatikan keseimbangan beban kerja agar kinerja karyawan lebih optimal. Sejalan dengan penelitian Paramita (2017) yang menyimpulkan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap OCB memiliki koefisien $0,000 < 0.05$. Maka, budaya organisasi memengaruhi secara positif serta signifikan pada OCB pada karyawan PT. Bank Sumut KC Lubuk Pakam. Adanya penerapan budaya organisasi yang baik, maka perilaku OCB karyawan juga turut meningkat. Oleh sebab itu, PT. Bank Sumut KC Lubuk Pakam perlu membangun budaya organisasi “TERBAIK” yang kuat bersama dengan karyawannya, karena faktor ini memiliki pengaruh akan munculnya perilaku positif di antara anggota yang salah satunya yaitu perilaku OCB. Penelitian Fadly dkk (2023) juga membuktikan bahwa budaya organisasi memengaruhi secara positif serta signifikan terhadap OCB.
4. Pengaruh beban kerja terhadap OCB mempunyai koefisien $0,691 > 0.05$. Berarti beban kerja memengaruhi secara positif serta tidak signifikan terhadap OCB pada karyawan PT. Bank Sumut KC Lubuk Pakam. Berarti bila beban kerja meningkat, maka tingkat perilaku OCB akan menurun. Menurut peneliti, penting bagi PT. Bank Sumut KC Lubuk Pakam untuk memperhatikan tingkat beban kerja yang dihadapi oleh karyawan dan mencari cara untuk mengelolanya secara efektif. Upaya untuk memastikan bahwa beban kerja seimbang dengan kemampuan dan sumber daya karyawan, serta memberikan pengakuan dan dukungan yang memadai agar membantu meningkatkan OCB di lingkungan perusahaan. Hal ini searah dengan penelitian Hermawan *et al* (2022) yang memaparkan bahwa beban kerja memengaruhi secara positif serta tidak signifikan pada OCB.
5. Pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan mempunyai koefisien $0,012 < 0.05$. Berarti OCB memengaruhi secara positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Bank Sumut KC Lubuk Pakam. Bila OCB diterapkan dengan baik, maka kinerja karyawan juga akan tinggi. Menurut peneliti, penting bagi PT. Bank Sumut KC Lubuk Pakam untuk meningkatkan perilaku OCB karyawannya. Karena perilaku OCB merupakan suatu peran yang sangat penting dan dibutuhkan untuk menambah produktifitas pimpinan serta rekan kerja, meningkatkan efektivitas perusahaan, dapat menjadi sarana dalam mengatur kegiatan kelompok kerja, memberikan peningkatan stabilitas kinerja perusahaan, dapat menghemat serta mengurangi energi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan agar lebih produktif, dan dapat menambah kemampuan perusahaan dalam mengoptimalkan kinerja karyawannya. Ini sejalan dengan penelitian Sari (2018) yang menjelaskan bahwa OCB memengaruhi secara positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.
Specific Indirect Effects

	<i>Original Sample</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
Beban Kerja-> OCB->Kinerja Karyawan	0.024	0.046	0.067	0.350
Budaya Organisasi-> OCB->Kinerja Karyawan	0.235	0.221	0.094	2.500

Tabel 4 menunjukkan pengujian tidak langsung yakni:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi OCB mempunyai koefisien $0,013 < 0,05$. Membuktikan OCB dapat memediasi pengaruh budaya organisasi pada kinerja karyawan di PT. Bank Sumut KC Lubuk Pakam. Menurut peneliti, penting bagi PT. Bank Sumut KC Lubuk Pakam untuk mengoptimalkan peningkatkan perilaku OCB karyawan yang secara langsung dapat meningkatkan penerapan budaya organisasi yang dapat berdampak pada kinerja karyawan yang optimal.
2. Pengaruh beban kerja pada kinerja karyawan dimediasi OCB memiliki koefisien $0,726 > 0,05$. Maka, disimpulkan OCB tidak bisa memediasi memengaruhi beban kerja pada kinerja karyawan pada karyawan PT. Bank Sumut KC Lubuk Pakam. Menurut peneliti, PT. Bank Sumut KC Lubuk Pakam perlu untuk lebih meningkatkan pemahaman dan mengatasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Misalnya, perusahaan melakukan evaluasi dan restrukturisasi tugas, memberikan dukungan tambahan kepada karyawan yang mengalami beban kerja yang tinggi, atau mengimplementasikan kebijakan yang mendukung keseimbangan dalam bekerja. Sehingga, penanganan terhadap beban kerja dapat lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Sumut KC Lubuk Pakam, tanpa hanya mengandalkan perilaku OCB karyawan sebagai solusi utama.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial budaya organisasi memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sumut KC Lubuk Pakam; Secara parsial beban kerja memengaruhi secara negatif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sumut KC Lubuk Pakam; Secara parsial budaya organisasi memengaruhi secara positif serta signifikan terhadap OCB di PT. Bank Sumut KC Lubuk Pakam; Secara parsial beban kerja memengaruhi secara positif serta tidak signifikan terhadap OCB di PT. Bank Sumut KC Lubuk Pakam; Secara parsial OCB mempunyai memengaruhi secara positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sumut KC Lubuk Pakam; Perilaku OCB mampu untuk memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sumut KC Lubuk Pakam; Perilaku OCB tidak mampu untuk memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sumut KC Lubuk Pakam.

Atas kesimpulan di atas, maka penulis menyarankan untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT. Bank Sumut KC Lubuk Pakam agar dapat menerapkan budaya organisasi perusahaan lebih baik lagi demi mencapai tujuan perusahaan; PT. Bank Sumut KC Lubuk Pakam disarankan agar menjaga jangan sampai beban kerja berlebihan, guna menghindari kinerja karyawan menurun. Misalnya menyesuaikan target yang harus dicapai perusahaan dengan kemampuan karyawan dan waktu pengerjaan yang cukup serta berpedoman pada

Standart Operating Procedure (SOP) yang berlaku; Untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT. Bank Sumut KC Lubuk Pakam agar mendorong karyawan untuk selalu berperilaku OCB dengan melalui penerapan budaya organisasi yang baik, sehingga meningkatkan semangat kerja bagi karyawan, serta menjadikan kinerja karyawan lebih optimal; PT. Bank Sumut KC Lubuk Pakam diharapkan juga dapat meningkatkan perilaku OCB karyawan melalui penyesuaian beban kerja atas dasar kemampuan karyawan serta kompensasi diterima karyawan, sehingga meningkatkan kinerja karyawan; PT. Bank Sumut KC Lubuk Pakam harus meningkatkan perilaku OCB karyawannya. Karena perilaku OCB sangat penting untuk meningkatkan produktivitas pimpinan dan rekan kerja, meningkatkan efektivitas perusahaan, mengorganisasi kegiatan kelompok kerja, meningkatkan stabilitas kinerja perusahaan, dan dapat mengurangi dan menghemat sumber daya manusia untuk menjadi lebih produktif, dan dapat membantu perusahaan mengoptimalkan kinerja karyawannya; Penting bagi PT. Bank Sumut KC Lubuk Pakam untuk mengoptimalkan peningkatkan perilaku OCB karyawan yang secara langsung dapat meningkatkan penerapan budaya organisasi dapat berefek pada kinerja karyawan yang maksimal; PT. Bank Sumut KC Lubuk Pakam perlu untuk lebih meningkatkan pemahaman dan mengatasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Misalnya, perusahaan melakukan evaluasi dan restrukturisasi tugas, memberikan dukungan tambahan kepada karyawan yang mengalami beban kerja yang tinggi, atau mengimplementasikan kebijakan yang mendukung keseimbangan dalam bekerja. Sehingga, penanganan terhadap beban kerja dapat lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Sumut KC Lubuk Pakam, tanpa hanya mengandalkan perilaku OCB karyawan sebagai solusi utama.

DAFTAR PUSTAKA

- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli Hal. 77. 64.
- Haryanti. (2013). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kinerja Perawat Ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD Salewengang Maros. *Jurnal UNIMUS Semarang*.
- Hendrawan, A., Suchayawati, H., & Indriyani. (2017). Organizational Citizenshi Behavior (OCB) Pada Karyawan Akademi Maritim Nusantara. *Prosiding Seminar Nasional UNIMUS Semarang*, 39-48.
- Hui, Chun. Lam, SimonS. K, & Law, K. S. (2000). Instrumental Values of Organizational Citizenship Behavior: A field Quasi - Experiment. *Journal of Applied Psychology*. Volume 185, Nomor 5: 822-828.
- Kasmarani. (2012). Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental Terhadap Stres Kerja pada Perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. Volume 1, Nomor. 2, 2012.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkunegara,A A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Paramita Dewi, Kadek Ferrania. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Volume 6, Nomor 6: 70-97.



- Sari, Sucey Astrining. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui OCB Sebagai Variabel Intervening di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Blitar. *Jurnal Ilmu Manajemen. Volume 14, Nomor 3*.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Kesebelas. Jakarta : Prananda Media Group.