

PENGARUH BUDAYA TERHADAP KOMUNIKASI ORGANISASI PADA UMKM WARUNG KOPI BLANDONGAN YOGYAKARTA

Hendry Kurniawan *)

*) Program Studi Sistem Informasi, Universitas Pasir Pengaraian

*) hkurniawan354@gmail.co.id

Alamat Kampus : Jl. Tuanku Tambusai, Kumu Desa Rambah Kecamatan Rambah Hilir

Fax: 076291663 Kode Pos 28557

ABSTRACT

SMEs have a potential role for the economy in Indonesia, considering that 54-57% of gross domestic donations come from SMEs. The aim of this study was to determine the influence of organizational culture on organizational communication. This study uses all employees a coffee shop Blandongan Yogyakarta totaling 37 people using a questionnaire. The result of cultural factors significantly influence organizational communication with sig on culture is 0.00 0.05

Keywords: Organizational Communication, Organizational Culture, SMEs

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Selama 1997-2006 jumlah perusahaan yang berskala UMKM mencapai 99% dari keseluruhan unit yang ada di Indonesia, dengan sumbangan produk domestik bruto mencapai 54-57%. Selain itu 91% UMKM melakukan kegiatan eksportir melalui perantara, hanya 8,8% yang langsung berhubungan dengan pembeli (Arifah: 2009).

Data tersebut memberikan gambaran bahwa UMKM memang memiliki peranan yang potensial bagi perekonomian di Indonesia. Hal tersebut tentunya tidak berlebihan mengingat 54-57% sumbangan domestik bruto berasal dari UKM. Selain peran yang dimiliki oleh UKM tidak hanya terbatas pada sumbangan domestik bruto yang lebih dari

separo, namun eksistensi dari UKM sendiri terbilang kuat pada saat krisis ekonomi yang terjadi pada tahun 1998.

Peran yang sedemikian penting yang dimiliki oleh UKM tersebut, dirasa tidak sebanding dengan perkembangannya. Beberapa diantara UKM yang hanya berjalan ditempat, tidak mampu berkembang ditengah persaingan bisnis. Sebenarnya, dukungan pemerintah dalam membina UKM telah dilakukan. Data dari DPR RI (2013) menyebutkan, bahwa dukungan pemerintah untuk keberlangsungan UKM melalui UU No 20 tahun 2008 tentang UMKM mengamanatkan agar pemerintah/pemerintah daerah melakukan langkah kongkret berupa 1. Pemberian kemudahan/ mendorong perluasan sumber pendanaan/ akses kredit, 2. Pembangunan

prasarana umum, lokasi pasar, pemanfaatan bank data, jaringan informasi bisnis dan fasilitasi kepemilikan Hak Kekayaan intelektual, 3. Pembebasan biaya perizinan untuk usaha mikro, dan pemberian keringanan untuk usaha kecil, 4. Promosi dan pengutamaan penggunaan produk UMKM.

Dukungan pemerintah tersebut, dapat dipahami sebagai bentuk tanggungjawab pemerintah dalam rangka pemberdayaan usaha lokal. Permasalahannya adalah UKM terkadang tidak siap dengan dinamika perubahan zaman yang terjadi. Hal ini dibuktikan dengan terjadinya kesenjangan yang sangat tinggi dari produktivitas yang terlihat dari aspek GDP antara UMKM dan Usaha besar. Rata-rata output UMKM per unit usaha adalah Rp 86 juta dan per tenaga kerja adalah Rp 45,2 juta sedangkan rata-rata output usaha besar adalah Rp 678,8 miliar dan per tenaga kerja sebesar Rp 1,07 miliar (DPR RI, 2013).

Melihat begitu besarnya kesenjangan yang terjadi antara UMKM dan Usaha Besar dari aspek GDP tersebut, perlu dicari akar masalahnya agar setidaknya UMKM mampu memiliki daya saing yang tinggi.

Menurut DPR RI, (2013) daya saing UMKM yang rendah tersebut disebabkan kurangnya sumber daya

manusia yang memiliki kompetensi di bidangnya serta kurang mumpuninya penguasaan teknologi. Oleh karena itu, tuntutan sumber daya manusia yang kompeten serta penguasaan teknologi memang mutlak diperlukan. Bukan tanpa alasan, apabila UMKM memiliki karyawan yang kompeten di bidangnya dengan didukung penguasaan teknologi, maka produk yang dihasilkan mampu memiliki kualitas yang baik, sehingga produk UMKM dapat bersaing dengan produk perusahaan skala besar. Artinya tuntutan aspek perubahan budaya organisasi di dalam UKM memang diperlukan. Budaya organisasi kondusif mampu menjadikan karyawan merasa nyaman dalam bekerja, sehingga dapat mendorong produktivitas karyawan.

UMKM harus menyadari bahwa agar mampu bertahan UMKM harus memperhatikan selera pasar. Bukan sebaliknya, pasar yang harus menyesuaikan produk yang dihasilkan oleh UMKM. Artinya, karyawan UMKM juga dituntut untuk pro aktif memberikan ide-ide agar produknya memiliki nilai jual yang tinggi. Dengan demikian, budaya organisasi yang mendukung, mampu berpengaruh terhadap pola komunikasi antar sesama karyawan, antara bawahan dan atasan juga harus di jalankan secara harmonis.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap komunikasi organisasi?

Batasan Masalah

Mengingat dana dan waktu yang terbatas, maka dalam penelitian ini ada beberapa batasan-batasan:

1. Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan warung kopi blandongan Yogyakarta. Dengan alamat jalan sorowajan baru No. 11 RT/RW 15/12 Kecamatan banguntapan Kabupaten Bantul Sleman Yogyakarta.
2. Penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus - Desember 2014.

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komunikasi organisasi.

KAJIAN LITERATUR DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

a. Budaya Organisasi

Menurut Brown dalam Thoyib (2005) budaya organisasi adalah merupakan bentuk keyakinan, nilai, cara yang dipelajari untuk mengatasi dan hidup dalam organisasi, budaya organisasi itu cenderung diwujudkan oleh anggota organisasi. Koesmono (2005) budaya organisasi merupakan norma yang

mengikat dan dipatuhi oleh anggota organisasi.

Berdasarkan teori tersebut, maka budaya organisasi adalah bentuk keyakinan yang digunakan oleh anggota organisasi untuk dapat beradaptasi di lingkungan organisasinya yang bersifat dipatuhi oleh anggota organisasi.

b. Komunikasi Organisasi

Toha (1998) mengatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan komunikasi yang terjadi di dalam suatu organisasi tertentu. Mustaffa (2001) mengatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan proses pertukaran maklumat melibatkan individu atau kumpulan dengan tujuan untuk saling bertukar pendapat, perasaan dan sebagainya.

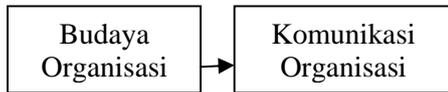
Berdasarkan pengertian para ahli tersebut, maka dapat dikatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan interaksi antar anggota organisasi untuk bertukar gagasan, pendapat dan perasaan atau yang lainnya diantara individu dalam organisasi.

c. Pengaruh Budaya terhadap Komunikasi Organisasi

Baden-Fuller dan Stopford dalam Suaedi (2005) mengatakan bahwa dampak budaya terhadap komunikasi dalam organisasi terlihat pada kreativitas para karyawan. Hal ini disebabkan perusahaan telah memberikan ruang gerak yang cukup bagi karyawannya.

d. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan landasan teori, maka model penelitian yang digunakan adalah:



Gambar 1: Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah **“Budaya Organisasi Berpengaruh Secara signifikan Terhadap Komunikasi Organisasi”**.

METODE PENELITIAN

Obyek penelitian

Penelitian ini menggunakan obyek penelitian karyawan warung kopi blandongan Yogyakarta. Dengan alamat jalan sorowajan baru No. 11 RT/RW 15/12 Kecamatan banguntapan Kabupaten Bantul Sleman Yogyakarta.

Teknik pengumpulan data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar kepada seluruh karyawan kopi blandongan yogyakarta yang berjumlah 37 orang karyawan. Penelitian ini dilakukan pada tanggal bulan Agustus 2009- Februari 2010.

Definisi operasional variabel penelitian

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi adalah merupakan bentuk keyakinan, nilai, cara yang

dipelajari untuk mengatasi dan hidup dalam organisasi, budaya organisasi itu cenderung diwujudkan oleh anggota organisasi (Brown dalam Thoyib, 2005)

2. Komunikasi organisasi merupakan komunikasi yang terjadi di dalam suatu organisasi tertentu (Toha, 1998).

Teknik analisis.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis kualitatif dengan menggunakan regresi liner sederhana dengan bantuan SPSS versi 18 dengan penggunaan rumusnya adalah:

$$Y = a + b X + e$$

Y = Komunikasi Organisasi

X = Budaya Organisasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden

- 1) Karakteristik Berdasarkan jenis kelamin

Komposisi karyawan Blandongan Yogyakarta berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Jenis Kelamin Karyawan Blandongan Yogyakarta

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
Laki-Laki	33	89
Perempuan	4	11
Jumlah	37	100

Sumber: data primer diolah

Komposisi karyawan Blandongan Yogyakarta didominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin laki-laki 33 orang (89%), sisanya 4 orang (11%) perempuan.

2) Karakteristik Berdasarkan tingkat pendidikan

Komposisi karyawan Blandongan Yogyakarta berdasarkan tingkat pendidikannya adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Tingkat Pendidikan Karyawan Blandongan Yogyakarta

Jenjang Pendidikan	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
SLTP	4	11
SLTA	18	49
Perguruan Tinggi	15	41
Jumlah	37	100

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel 2 tersebut, dapat diketahui bahwa karyawan Blandongan Yogyakarta yang berpendidikan SLTA sebanyak 18 orang (49%), perguruan tinggi 15 orang (41%) dan yang paling rendah adalah karyawan yang berpendidikan SLTP sebanyak 4 orang (11 orang).

a. Analisis Data Penelitian

1) Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 18. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Item	r hitung	r tabel	status
Budaya1	0,335	0,325	valid
Budaya2	0,626	0,325	valid
Budaya3	0,373	0,325	valid
Komunikasi1	0,442	0,325	valid
Komunikasi2	0,564	0,325	valid
Komunikasi3	0,544	0,325	valid
Komunikasi4	0,576	0,325	valid
Komunikasi5	0,483	0,325	valid
Komunikasi6	0,473	0,325	valid
Komunikasi7	0,453	0,325	valid
Komunikasi8	0,345	0,325	valid
Komunikasi9	0,431	0,325	valid
Komunikasi10	0,48	0,325	valid
Komunikasi11	0,469	0,325	valid

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 3 di atas, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan r Hitung r tabel (0,325).

2) Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
,833	14

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4, maka dapat diketahui bahwa data bersifat reliabel mengingat Cronbach's Alpha 0,60.

3) Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4. Hasil Uji Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	22,574	4,179		5,402	,000
	Budaya	1,471	,380	,547	3,868	,000

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan uji liner sederhana yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa faktor budaya berpengaruh secara signifikan terhadap komunikasi organisasi. Hal ini dikarenakan nilai sig pada budaya adalah 0,00 < 0,05 dengan persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 22.574 + 1,471 X_1$ artinya bahwa hipotesis penelitian terbukti, bahwa “Budaya Organisasi Berpengaruh Secara signifikan Terhadap Komunikasi Organisasi”.

b. Pembahasan

Pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap komunikasi organisasi yang telah dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05 menunjukkan bahwa peran budaya dalam sebuah organisasi memberikan dampak keberhasilan dalam penciptaan komunikasi di sebuah organisasi. Ketika organisasi gagal dalam menciptakan budaya yang kondusif, maka komunikasi organisasi tidak akan bisa berjalan dengan baik. Akibatnya, peran karyawan sebagai penggerak dalam sebuah organisasi tidak dapat berjalan dengan optimal.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa faktor budaya berpengaruh secara signifikan terhadap komunikasi organisasi dengan nilai sig pada budaya adalah 0,00 < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpegaruh secara signifikan terhadap keberlangsungan hidup UKM.

DAFTAR PUSTAKA

Arifah, N. (2009). Peran Kewirausahaan dalam Memperkuat UKM Indonesia Menghadapi Krisis Finansial Global . *Working Paper In Accounting and Finance* , 1-9.

Koesmono, H. (2005). Pengaruh Budaya Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* , 7(2): 164.

Mangkunegara, A. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mustoffa. (2001). Hubungan Komunikasi dengan Komitmen Keorganisasian, *Jurnall Pembangunan Sosial* 4(5): 65

Suaedi, F. (2005). Pengaruh Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Aliansi Strategis Terhadap Inovasi Organisasi dan Kinerja Organisasi Hotel Bintang Tiga di Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 60-80.

Thoyib, A. (2005). Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi dan Kinerja: Pendekatan Konsep. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* , 60-73.

Toha, M. (1998). *Perilaku Organisasi: Konsep dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.