

Hambatan Komunikasi Dan Budaya Guna Meningkatkan Produktivitas Kerja

Yopines Ansen

Dosen STIE STEMBI – Bandung Business School

Edwin Norman

STIE STEMBI – Bandung Business School

Abstrak

Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada di dalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya masih suka dan melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh dan hubungan pelaksanaan Budaya Organisasi, dan Hambatan Komunikasi terhadap Produktivitas Organisasi.

Hasil dari pengujian hipotesis yang diajukan yakni terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan Hambatan Komunikasi terhadap Produktivitas baik secara simultan maupun parsial hasilnya adalah signifikan. Artinya perubahan yang terjadi pada pengaruh Budaya Organisasi dan Hambatan Komunikasi akan mempengaruhi Produktivitas Kerja

Secara simultan Budaya Organisasi dan Hambatan Komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas, Secara parsial, dari dua variabel bebas yang diuji yakni Budaya Organisasi dan Hambatan Komunikasi yang memiliki pengaruh paling signifikan adalah Budaya Organisasi

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Hambatan Komunikasi dan Produktivitas

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap perusahaan dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam perusahaan tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di perusahaan tersebut, karena

tujuan perusahaan dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap perusahaan.

Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada di dalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau

individunya masih suka dan melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik.

Sumber Daya Manusia (pegawai) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan pegawai yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi sehingga diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai, diantaranya adalah terbentuknya budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi.

Setiap individu selalu mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu. Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Sifat tersebut kita kenal dengan budaya organisasi atau

organization culture. Budaya-budaya yang dimiliki oleh setiap suku bangsa memiliki sistem nilai dan norma dalam mengatur masing-masing anggotanya dari suku bangsa tersebut maupun orang yang berasal dari suku lain, dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu organisasi juga memiliki budaya yang mengatur bagaimana anggota-anggotanya untuk bertindak.

Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada. Suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain bisa datang di manapun organisasi itu berada. Suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain.

Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut (Lako dalam Nicko, 2009).

Setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan

mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi, untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya, tetapi dalam proses tersebut tidak tertutup kemungkinan ada individu yang bisa menerima dan juga yang tidak bisa menerimanya, yang mungkin bertentangan dengan budaya yang dimilikinya

terlihat bahwa rata-rata produktivitas organisasi pada CV. Amanda Outlet Bandung tersebut masih rendah, hal terbukti dengan masih rendahnya realisasi yang mencapai target yang telah ditentukan.

Kekuatan-kekuatan dalam lingkungan eksternal organisasi dapat mengisyaratkan kebutuhan perubahan budaya, misalnya dengan adanya persaingan yang makin tajam dalam suatu lingkungan instansi menuntut perubahan budaya organisasi untuk senantiasa mampu merespon keinginan masyarakat dengan lebih cepat. Di samping berasal dari lingkungan eksternal, kekuatan perubahan budaya juga bisa berasal dari dalam/internal, sebagai contoh jika kepala kantor menerapkan pendekatan-pendekatan baru untuk manajemen organisasi agar tercipta kinerja yang baik.

Dalam hal ini, CV. Amanda Outlet Bandung sebaiknya harus selalu konsisten dan terus meningkatkan produktivitasnya dalam menghadapi persaingan perusahaan yang ada pada saat ini. Apabila CV. Amanda Outlet Bandung tidak dapat bertahan dan meningkatkan pelayanan yang dapat memuaskan konsumennya, maka lambat laun CV. Amanda Outlet Bandung akan tertinggal oleh perusahaan lainnya.

KAJIAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya yang kuat memberikan kepada para karyawan pemahaman yang jelas tentang cara penyelesaian urusan disekitar organisasi. Budaya memberikan stabilitas pada organisasi. Tetapi, sebagaimana terbukti bahwa budaya dapat juga menjadi hambatan utama terhadap perubahan. Pada dasarnya setiap organisasi mempunyai budaya dan bergantung pada kekuatannya. Budaya dapat mempunyai pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi. Budaya itu berkaitan dengan cara karyawan mempersepsikan karakteristik budaya, bukannya dengan apakah mereka menyukai budaya itu atau tidak (Robbins, 2007:719).

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Budaya menurut *Ideational School* Andrew Pettigrew dalam Achmad, 2007:129, orang pertama yang secara formal menggunakan istilah budaya memberikan pengertian budaya organisasi sebagai: "*The system of such publicity and collectively accepted meanings operating for given group at a given time*" "Sistem makna yang diterima secara terbuka dan kolektif, yang berlaku

untuk waktu tertentu bagi sekelompok orang tertentu”.

Kedua, Budaya menurut *Adaptationist School* Stanley Davis dalam Achmad, (2007:131) memberikan pengertian budaya sebagai: *“Corporate culture is the pattern of shared beliefs and value that give the members of an institution meaning, and provide them with the rules for behavior in their organization”*

Budaya perusahaan adalah keyakinan dan nilai bersama yang memberikan makna bagi anggota sebuah institusi dan menjadikan keyakinan dan nilai tersebut sebagai aturan atau pedoman berperilaku di dalam organisasi

Ketiga, Budaya menurut *Realist School*, pengertian budaya yang bisa dikatakan menggabungkan ideational school dan adaptationist school diberikan oleh Schein dalam (Achmad, 2007:132) sebagai berikut: *Culture is pattern of shared basic assumptions that the group learned as it solved its problems of external adaptation and internal integration, that has work well enough to be considered valid and, therefore, to be taught to new members as the correct way to perceive, think and feel in relation to these problems.*

Budaya adalah pola asumsi dasar yang di shared oleh sekelompok orang setelah sebelumnya mereka mempelajari dan meyakini kebenaran pola asumsi tersebut sebagai cara untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan dengan adaptasi internal, sehingga pola asumsi dasar tersebut perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan mengungkapkan perasaannya dalam kaitannya dengan persoalan-persoalan organisasi.

Penjelasan lain budaya merupakan “Sistem nilai yang mengandung cita-cita organisasi sebagai sistem internal dan sistem eksternal sosial” (Sjafri 2009:213).

Pada hakikatnya, budaya organisasi mempunyai nilai yang baik bagi

kemajuan suatu organisasi, yaitu dimana menurut (Sedarmayanti, 2009 : 75)

Budaya adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi. Dikemukakan lebih sederhana budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini. Pola nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi ini mungkin tidak diungkapkan, tetapi akan membentuk cara orang berperilaku dan melakukan sesuatu.

Robbins (2007:721) mengemukakan tujuh karakteristik primer berikut yang, bersama-sama, menangkap hakikat dari budaya.

- (a) *Inovasi dan pengambilan risiko.* Sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil risiko.
- (b) *Perhatian terhadap detail.* Sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis dan perhatian terhadap detail.
- (c) *Orientasi hasil.* Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
- (d) *Orientasi orang.* Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- (e) *Orientasi tim.* Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasarkan tim, bukannya berdasar individu.
- (f) *Keagresifan.* Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.
- (g) *Kemantapan.* Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo bukannya pertumbuhan.

Menurut Pabundu (2008:15) fungsi utama budaya adalah sebagai berikut :

- (a) Sebagai batasan pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain,
- (b) Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi,
- (c) Mempromosikan stabilitas sistem sosial,
- (d) Sebuah mekanisme kontrol dalam memadu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan,
- (e) Sebagai integrator,
- (f) Membentuk perilaku bagi para karyawan,
- (g) Sebagai sasaran untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi,
- (h) Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan.

Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu alat yang menghubungkan informasi antara atasan dan bawahan. Adanya informasi yang baik, tugas dilaksanakan dengan baik sesuai dengan tujuan organisasi.

Riset menunjukkan bahwa komunikasi yang buruk paling sering disebut sebagai sumber konflik antarpribadi. Karena para individu menghabiskan hampir 70 persen dari waktu terjaganya untuk berkomunikasi seperti menulis, membaca, berbicara, dan mendengarkan. Tampaknya masuk akal untuk menyimpulkan bahwa salah satu kekuatan yang paling menghambat suksesnya kinerja dan produktivitas kerja adalah kurangnya komunikasi yang efektif. (Robbins, 2006:391)

Komunikasi organisasi pada umumnya membahas tentang struktur dan fungsi organisasi, hubungan antar manusia, komunikasi dan proses pengorganisasian serta budaya organisasi

Adapun "Komunikasi secara estilogis berasal dari perkataan latin *"communication"*. Istilah ini bersumber dari perkataan *"communis"* yang berarti sama. Sama di sini maksudnya sama makna atau sama arti. Jadi komunikasi

terjadi apabila terdapat kesamaan makna mengenai suatu pesan yang disampaikan oleh komunikator dan diterima oleh komunikan. Onong (2003 : 30)

Komunikasi organisasi diberi batasan sebagai arus pesan dalam suatu jaringan yang sifat hubungannya saling bergantung satu sama lain meliputi arus komunikasi vertikal dan horisontal "Komunikasi sebagai hubungan lisan maupun tulisan dua orang atau lebih yang dapat menimbulkan pemahaman dalam suatu masalah". (Veithzal, 2006:809).

Disini akan dikemukakan definisi komunikasi antara lain: dikemukakan oleh Nitisemito dalam Tutik (2005:16) bahwa "komunikasi adalah proses pemberitahuan dari satu pihak ke pihak lain yang dapat berupa rencana-rencana, petunjuk-petunjuk, saran-saran dan lain sebagainya".

Pesan-pesan yang berasal dari komunikator satu arah ini, tidak berusaha 'menjual' gagasan agar dibicarakan bersama namun lebih pada usaha menjelaskan kepada orang lain apa yang dilakukannya

Menurut Forsdale yang dikutip oleh Arni (2007:2) bahwa: "*Communication is the process by which a system is established, maintained, and altered by means of shared signal that operate according to rules*"

Dengan kata lain bahwa komunikasi adalah suatu proses memberikan signal menurut aturan tertentu, sehingga dengan cara ini suatu sistem dapat didirikan, dipelihara dan diubah.

Komunikasi sebagai pertunjukkan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan hierarkis antara yang satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan

"Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun nonverbal antara si

pengirim dengan si penerima untuk mengubah tingkah laku” (Arni, 2007:4)

Hambatan dari Proses Komunikasi

- Hambatan dari pengirim pesan, misalnya pesan yang akan disampaikan belum jelas bagi dirinya atau pengirim pesan, hal ini dipengaruhi oleh perasaan atau situasi emosional.
- Hambatan dalam penyandian/symbol. Hal ini dapat terjadi karena bahasa yang dipergunakan tidak jelas sehingga mempunyai arti lebih dari satu, symbol yang dipergunakan antara si pengirim dan penerima tidak sama atau bahasa yang dipergunakan terlalu sulit.
- Hambatan media, adalah hambatan yang terjadi dalam penggunaan media komunikasi, misalnya gangguan suara radio dan aliran listrik sehingga tidak dapat mendengarkan pesan.
- Hambatan dalam bahasa sandi. Hambatan terjadi dalam menafsirkan sandi oleh si penerima
- Hambatan dari penerima pesan, misalnya kurangnya perhatian pada saat menerima / mendengarkan pesan, sikap prasangka tanggapan yang keliru dan tidak mencari informasi lebih lanjut.
- Hambatan dalam memberikan balikan. Balikan yang diberikan tidak menggambarkan apa adanya akan tetapi memberikan interpretatif, tidak tepat waktu atau tidak jelas dan sebagainya.

Hambatan komunikasi lainnya terdiri atas :

1. Hambatan Fisik

Hambatan fisik dapat mengganggu komunikasi yang efektif, cuaca gangguan alat komunikasi, dan lain lain, misalnya: gangguan kesehatan, gangguan alat komunikasi dan sebagainya.

2. Hambatan Semantik.

Kata-kata yang dipergunakan dalam komunikasi kadang-kadang mempunyai arti mendua yang berbeda, tidak jelas atau berbelit-belit antara pemberi pesan dan penerima

3. Hambatan Psikologis

Hambatan psikologis dan sosial kadang-kadang mengganggu komunikasi, misalnya; perbedaan nilai-nilai serta harapan yang berbeda antara pengirim dan penerima pesan.

Dalam sebuah organisasi yang berubah dan berkembang peran setiap unsur dalam organisasi sangat diperlukan. *Communication a process by which information and understanding are transferred between a sender and a receiver* (Daft, Richard L., The Leadership Experience, 3rd Ed., 2005, Thomson South Western, hal. 343). Komunikasi adalah sebuah proses terjadinya pergerakan informasi dan pemahaman dari si pemberi informasi kepada si penerima. Proses komunikasi dapat dilihat dari unsur-unsur yang berkaitan dengan siapa yang mengirimkannya (komunikator), apa yang disampaikan (pesan), media komunikasi ada yang dipergunakan (media), ditujukan untuk siapa (komunikan) dan apa akibat yang akan ditimbulkan (efek). Dalam proses komunikasi, kewajiban seorang pengirim atau komunikator adalah mengusahakan agar pesan-pesannya dapat diterima oleh penerima (komunikan) sesuai dengan kehendak pengirim.

Produktivitas

Produktivitas tidak hanya berlaku bagi mereka yang bekerja secara operasional di lapangan tapi juga para manajer dan pimpinan. Produktifitas memacu orang untuk berpikir apa yang bisa saya lakukan dan bukan menghindar dari pekerjaan. Produktifitas adalah salah satu bentuk aktualisasi diri

sesorang untuk menunjukkan kemampuan dan prestasinya.

Produktivitas adalah rasio *output* dan *input* suatu proses produksi dalam periode tertentu” (Sjafri, 2009:204). ”*Input* terdiri atas manajemen, tenaga kerja, biaya produksi, peralatan, serta waktu. *Output* meliputi produksi, produk penjualan, pendapatan, pangsa pasar, dan kerusakan produk dalam perspektif normatif, pengertian produktivitas adalah kalau hari ini karyawan lebih baik daripada kemarin dan hari esok lebih baik daripada sekarang”. (Sjafri, 2009:204).

Produktivitas menurut Sjafri (2009:204) yaitu mengenai pengeluaran dan pemasukan yang di dapat oleh organisasi atau perusahaan. Dalam mencapai output dan input yang besar makan harus memiliki efektivitas dan efisiensi yang dijelaskan sebagai berikut: Pengertian produktivitas memiliki dua dimensi, yakni : efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. (Sedarmayanti, (2009:226)

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya (ILO dalam Sedarmayanti, (2009:196). Menurut Encyclopedia Britanica dalam Sedarmayanti, (2009:196) disebutkan bahwa “produktivitas dalam ekonomi berarti rasio hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk menghasilkan sesuatu”.

Pendapat lain menurut Muchdarsyah, (2008:12) diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Misalnya saja, “produktivitas adalah ukuran

efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masuk atau output : input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik dan nilai.

Adapun menurut Sedarmayanti, (2009:202) produktivitas merupakan hasil rasio antara efektivitas dan efisiensi dari berbagai sumber daya yang ditujukan untuk mencapai keluaran organisasi semaksimal mungkin dengan biaya seminimal mungkin dalam suatu satuan waktu tertentu dan memiliki kualitas hasil tertentu pula. Produktivitas individu merupakan perbandingan antara efektivitas keluaran (pencapaian kinerja yang maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (pegawai) yang mencangkup kuantitas, kualitas dalam satuan waktu tertentu.

HIPOTESIS

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, landasan teori, dan penelitian terdahulu serta kerangka pemikiran teoritis di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dirumuskan:

1. Kondisi Budaya Organisasi (X_1) kurang baik, Hambatan Komunikasi (X_2) tinggi, Produktivitas Organisasi (Y) rendah
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi (X_1) dan Hambatan Komunikasi (X_2) terhadap Produktivitas Organisasi (Y) secara simultan.
3. Terdapat pengaruh yang positif signifikan dari Budaya Organisasi (X_1) dan negatif signifikan Hambatan Komunikasi (X_2) terhadap Produktivitas Organisasi (Y) secara parsial.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, unit analisis adalah karyawan bagian produksi CV. Amanda Kota Bandung. Objek penelitian

dan ruang lingkup penelitian ini, mencakup Budaya Organisasi dan Hambatan Komunikasi, terhadap produktifitas Organisasi. Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah dua variabel bebas, yakni Budaya Organisasi (X_1), Hambatan Komunikasi (X_2), dan satu variabel terikat yakni Produktivitas Organisasi (Y). Adapun jumlah outlet CV. Amanda Kota Bandung adalah 9 buah. Penelitian ini tergolong ke dalam penelitian asosiatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengolahan data memperlihatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 13,617 + 0,247X_1 - 0,449X_2 + \varepsilon$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dilihat bahwa koefisien regresi (β_i) untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Hambatan Komunikasi (X_2) bertanda positif, artinya variabel tersebut berpengaruh positif terhadap Produktivitas(Y).

Variabel Budaya Organisasi (X_1) memiliki nilai koefisien regresi (β_i) sebesar 0,247. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel Budaya Organisasi (X_1) satu satuan nilai akan meningkatkan Produktivitas Organisasi 0,247 satuan nilai, dengan asumsi variabel lainnya konstan

Variabel Hambatan Komunikasi (X_2) memiliki nilai koefisien regresi (β_i) sebesar 0,449. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel Hambatan Komunikasi (X_2) satu satuan nilai akan menurunkan Produktivitas 0,449 satuan nilai, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Hasil uji menunjukan bahwa X_1 dan X_2 memiliki pengaruh yang signifikan. Artinya apabila terjadi perubahan sedikit saja pada variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Hambatan Komunikasi (X_2), maka akan langsung terjadi perubahan yang berarti pada

variabel Produktivitas(Y). Selain itu pengaruhnya dapat digeneralisir terhadap seluruh populasi Outlet CV. Amanda.

SIMPULAN

Penelitian mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Hambatan Komunikasi terhadap Produktivitas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan Budaya Organisasi (X_1) dan Hambatan Komunikasi (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas(Y) dimana melalui uji F dengan uji dua pihak pada taraf nyata 5% didapatkan F hitung sebesar 10,799 ternyata lebih besar dari F tabel 5,14
2. Secara parsial, dari dua variabel bebas yang diuji yakni Budaya Organisasi (X_1) dan Hambatan Komunikasi (X_2), yang memiliki pengaruh paling signifikan adalah Budaya Organisasi (X_1) dimana t-hitungnya sebesar 3,451 lebih besar daripada Hambatan Komuni-kasi (X_2) sebesar 3,399.
3. Secara bersama-sama variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Hambatan Komunikasi (X_2) memberikan pengaruh sebesar 11,9% terhadap Produktivitas OrganisasiKeuangan. Angka 11,9% disini artinya setiap perubahan Produktivitas sebesar 11,9% dipengaruhi oleh perubahan variabel Budaya Organisasi dan Hambatan Komunikasi. Adapun sebesar 88,4% sisanya disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar kedua variabel tersebut, diharapkan untuk peneliti berikutnya menambah dengan variabel lain yang lebih banyak dan ada hubungannya dengan peningkatan Produktivitas Organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Maulana. 2005. Dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Gita Print Bandung). UNPAS. Bandung
- Abdul Rashid, M.Z., M. Sambasivan & J.Johari (2003), "The influence of corporate culture and organizational commitment on performance", Journal of Management Development, Vol. 22, No. 8, pp. 708-728
- Achmad Sobirin, 2007. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi ilmu manajemen YKPN.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: ROSDA.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2008. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Arni Muhammad, 2007. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Daft, Richard L., *The Leadership Experince*, 3rd Ed., 2005, Thomson South Western, hal. 343
- Hanumantharao, journal Vol.1, Issue.X/Nov; 11pp.1-4
- Imam Ghozali. 2001. *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Andi
- Moh. Nazir. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia
- Moh.Pabundu Tika. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Muchdarsyah Sinungan. 2008. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nicko Achmad dkk. 2009. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Semarang*
- Onong Uchjana, 2003. *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*. Bandung: PT.Citra Adtya Bakti,
- Richard Daft. 2003. *Manajemen*. Jakarta. Salemba Empa
- Robbins, Stephen P 2007. *Perilaku Organisasi*. PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Ron Ludlow & Fergus Panton.2006. *Komunikasi Efektif*, Editor: Deddy Jacobus, Andi, Yogyakarta
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sjafri Mangkuprawira, 2009. *Bisnis, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Slamet Jajuli.2008. "Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan PT. ERA ADICITRA INTERMEDIA di Surakarta
- Sondang Siagian, 2009. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah.2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Sugiyono, 2008. *Metodologi Penelitian Bisnis*. CV. Bandung: Alfabeta.
- Taliziduhu Ndraha. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Tutik Indriati, 2005. Dengan judul "Pengaruh Pelaksanaan Komunikasi Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Grobogan.
- Veithzal Rivai, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wursanto, 2007. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi.