

PERAN BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI INTERNAL, DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MEMBENTUK KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA UMKM KERAJINAN TENUN

Nasya Amelia¹, Agni Nurqalammurti², Intan Nur Haeni³, Dedi Muhammad Siddiq⁴
nasya.124020322@ugj.ac.id¹, agni.124020313@ugj.ac.id², intan.124020314@ugj.ac.id³,
dedisiddiq@ugj.ac.id⁴

Universitas Swadaya Gunung Jati

ABSTRAK

Budaya organisasi, komunikasi antarpegawai, serta lingkungan kerja merupakan tiga faktor utama yang berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, termasuk pada unit usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di sektor industri kerajinan tradisional. Penelitian sebelumnya umumnya memfokuskan pada ketiga faktor tersebut secara terpisah di perusahaan besar, sedangkan pengkajian yang mendalam terhadap UMKM kerajinan rumahan dengan struktur organisasi yang sederhana masih relatif terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk menggali peran dari budaya organisasi, komunikasi internal, serta lingkungan kerja dalam membentuk tingkat kepuasan kerja para pengrajin di UMKM kerajinan tenun Gedogan yang khas di Indramayu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara semi terstruktur yang dilakukan terhadap empat orang partisipan, yaitu pemilik usaha, pengrajin senior, pengrajin produksi, dan pengrajin pemasaran. Keempat partisipan tersebut dipilih dengan menggunakan teknik interview. Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kekeluargaan yang terbangun melalui contoh teladan dari pemilik usaha, komunikasi internal yang terbuka dan saling timbal balik, serta lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, serta hubungan sosial yang harmonis, saling terkait dan bekerja sama dalam membentuk tingkat kepuasan kerja para pengrajin. Temuan ini memperkuat pentingnya menerapkan pendekatan manajemen yang berbasis manusia dalam pengelolaan usaha kecil menengah (UMKM) kerajinan tradisional, sehingga dapat mempertahankan tenaga kerja serta berkontribusi pada pelestarian warisan budaya berupa teknik tenun gedogan di Indramayu.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komunikasi Internal, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, UMKM Tenun.

PENDAHULUAN

Budaya organisasi, cara berkomunikasi di dalam perusahaan, serta suasana kerja dianggap sangat penting dalam menentukan kepuasan pekerja, termasuk di kalangan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di bidang kerajinan tradisional (Samsudin, Prabowo, Amalia, Sijabat, & Salsabila, 2024; Listari & Bahrin, 2021; S, Sunuharyo, & Utami, 2016). Budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, dan norma yang disepakati oleh anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam melakukan kegiatan serta menyelesaikan masalah (Syntax Admiration, 2023). Sementara itu, komunikasi internal adalah proses berbagi informasi antara pemilik perusahaan dan karyawan yang bertujuan untuk menciptakan pemahaman yang baik dan meningkatkan keterlibatan kerja (Kovaitė, Stankevičienė, & Šimkonis, 2020). Tiga faktor tersebut mempengaruhi bagaimana pekerja merasa dihargai, memahami peran mereka dengan jelas, serta memiliki ikatan emosional yang kuat terhadap tempat kerja mereka (Haryadi, Sunarsi, Erlangga, Nurjaya, & Hamsinah, 2022). Dengan memiliki budaya kerja yang kuat, komunikasi yang terbuka, dan lingkungan kerja yang nyaman, sebuah usaha biasanya bisa menjaga kesetiaan karyawan dan mendorong mereka tetap berada di tempat kerja serta berkomitmen dalam menjalankan tugas meskipun terbatas dalam sumber daya (Listari & Bahrin, 2021). Intinya, ketiga faktor tersebut cukup berpengaruh terhadap terbentuknya rasa puas dalam bekerja, yang kemudian menentukan kelangsungan dan keberlanjutan tenaga kerja di usaha kerajinan tradisional.

Usaha tersebut sangat bergantung pada kemampuan tangan dan kesetiaan para pekerjanya.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor yang ada di dalam organisasi. Samsudin, Prabowo, Amalia, Sijabat, dan Salsabila (2024) menemukan bahwa rasa puas kerja karyawan di salah satu perusahaan besar tergantung secara signifikan pada tingkat kekuatan budaya organisasi yang dianut perusahaan tersebut. Nisa, Rooswidjani, dan Fristin (2019) juga menemukan bahwa komunikasi yang baik dan kondisi lingkungan kerja fisik dapat meningkatkan kinerja serta kepuasan karyawan dalam melakukan tugas mereka. Selanjutnya, menurut Listari dan Bahrin (2021), dalam penelitian tentang sumber daya manusia perusahaan, kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara bersamaan. Dari berbagai penelitian yang sudah ada, penelitian kualitatif yang membahas peran budaya organisasi, komunikasi internal, dan lingkungan kerja secara bersamaan dalam membentuk kepuasan kerja di UMKM kerajinan tradisional—terutama usaha rumahan berskala mikro dengan struktur organisasi yang sederhana seperti tenun gedongan—masih sangat terbatas dan belum banyak dilakukan.

Penelitian ini membahas peran budaya organisasi, komunikasi internal, dan lingkungan kerja dalam membentuk kepuasan kerja pada UMKM kerajinan tenun gedongan khas Indramayu, dengan mendiskusikan persepsi responden yang berasal dari usaha yang bergerak dalam bidang produksi dan pelestarian kain tenun tradisional. Responden tersebut merupakan pemilik usaha, yaitu Ibu Sunari, beserta pihak yang turut membantu proses produksi tenun gedongan. Dengan pendekatan kualitatif melalui pengumpulan data wawancara mendalam dan observasi langsung, riset ini memiliki beberapa kelebihan. Pertama, penulisan ini mencoba memotret terbentuknya kepuasan kerja dari sisi persepsi pemilik usaha dan pekerja secara langsung, yakni bagaimana mereka memaknai budaya kerja, cara berkomunikasi sehari-hari, serta kondisi lingkungan kerja rumahan terhadap rasa puas mereka dalam menjalani profesi sebagai perajin tenun. Dengan pendekatan kualitatif, kajian ini dilakukan secara mendalam sehingga mampu menjelaskan secara detail dinamika ketiga variabel yang sulit ditangkap melalui pendekatan kuantitatif semata. Kedua, kajian ini dilakukan pada usaha kerajinan tenun gedongan yang telah berstatus Warisan Budaya Tak Benda namun kini berada dalam kondisi kritis akibat minimnya regenerasi perajin, sehingga isu kepuasan kerja menjadi sangat relevan untuk dikaji sebagai salah satu kunci keberlangsungan usaha sekaligus pelestarian budaya. Terakhir, temuan dari penulisan ini cukup relevan untuk dijadikan pedoman bagi UMKM kerajinan tradisional sejenis yang menghadapi tantangan serupa dalam mempertahankan tenaga kerja. Artinya, pemahaman yang mendalam mengenai peran budaya organisasi, komunikasi internal, dan lingkungan kerja dapat membantu pelaku UMKM merancang strategi pengelolaan tenaga kerja yang lebih manusiawi dan berkelanjutan, sekaligus mendukung upaya pelestarian warisan budaya tenun gedongan Indramayu untuk generasi mendatang.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan wawancara semi terstruktur dalam menangkap informasi tentang budaya organisasi, komunikasi internal, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja pengrajin pada UMKM Kerajinan Tenun. Metode kualitatif ini diambil dengan pertimbangan karena mampu memberikan pemahaman mendalam mengenai pengalaman dan persepsi pengrajin terhadap kondisi organisasi (Creswell, 2014).

Konteks Penelitian dan Partisipan

Konteks penelitian ini adalah UMKM Kerajinan Tenun yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan pemasaran kain tenun tradisional. Perusahaan ini

dipilih karena memiliki aktivitas produksi yang membutuhkan koordinasi kerja dan komunikasi organisasi yang baik antar pengrajin. Sebanyak empat wawancara dilakukan kepada pengrajin yang terdiri dari pemilik usaha, pengrajin senior, pengrajin produksi, dan pengrajin pemasaran. Pemilihan responden dengan wawancara dilakukan dengan teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2019). Teknik purposive sampling digunakan untuk mengidentifikasi pengrajin yang memiliki informasi yang luas terkait budaya organisasi, komunikasi internal, dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pada UMKM Kerajinan Tenun ini.

Pengumpulan Data

Wawancara semi terstruktur dilakukan pada 15 Juni 2026 secara langsung berhadapan. Pada awal interview peneliti menyediakan informasi secara singkat tentang riset ini. Wawancara berlangsung selama 30 sampai 45 menit menggunakan Bahasa Indonesia dan kemudian ditranskrip oleh anggota peneliti dan dinalisa untuk menangkap tema dari wawancara tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam konteks UMKM kain tenun gedogan Indramayu, budaya organisasi, komunikasi internal, dan lingkungan kerja tidak berdiri sendiri, melainkan saling terkait dan saling memperkuat dalam membentuk kepuasan kerja pengrajin. Budaya kekeluargaan yang dibangun melalui keteladanan pemilik menciptakan dasar norma informal yang mendorong keterbukaan komunikasi. Komunikasi yang sederhana dan dua arah memperkuat hubungan sosial dan rasa saling percaya, yang kemudian meningkatkan kenyamanan dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman menjadi ruang di mana budaya kekeluargaan dan komunikasi terbuka dapat dijalankan secara optimal, sehingga pengrajin merasa dihargai, aman, dan puas dengan pekerjaan mereka sebagai pengrajin tenun gedogan.

Temuan ini memperkuat pandangan dari berbagai jurnal terdahulu bahwa ketiga variabel tersebut merupakan faktor kunci dalam kepuasan kerja, baik di perusahaan besar maupun di UMKM. Namun, yang khas dalam konteks kain tenun gedogan Indramayu adalah bagaimana ketiga faktor tersebut dioperasionalisasikan dalam usaha yang sangat sederhana, dengan struktur organisasi minimalis dan interaksi yang sangat personal. Pendekatan kekeluargaan, komunikasi langsung, dan lingkungan kerja yang manusiawi menjadi ciri khas UMKM kain tenun gedogan yang berbeda dari model manajemen formal di perusahaan besar, namun tetap efektif dalam menjaga kepuasan kerja pengrajin.

Secara keseluruhan, diskusi ini menunjukkan bahwa dalam UMKM kain tenun gedogan Indramayu, budaya organisasi berbasis kekeluargaan, komunikasi internal yang terbuka dan dua arah, serta lingkungan kerja yang nyaman, merupakan tiga faktor yang saling terkait dan bersama-sama membentuk kepuasan kerja pengrajin. Ketiga faktor ini menjadi kunci dalam mempertahankan tenaga kerja, mendukung regenerasi pengrajin, dan sekaligus mendukung upaya pelestarian warisan budaya tenun gedogan yang saat ini menghadapi tantangan minimnya kaderisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, komunikasi internal, dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja pengrajin pada UMKM kain tenun gedogan Indramayu. Budaya organisasi terbentuk melalui keteladanan dan bimbingan langsung pemilik usaha dengan pendekatan kekeluargaan yang menumbuhkan disiplin, tanggung jawab, dan rasa memiliki terhadap

pekerjaan. Komunikasi internal yang berlangsung secara terbuka, sederhana, dan dua arah juga membantu pengrajin memahami pekerjaan dengan baik serta merasa lebih nyaman dalam menyampaikan kendala maupun masukan. Sementara itu, lingkungan kerja yang sederhana namun bersih, tertib, dan didukung hubungan sosial yang harmonis turut menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi pengrajin. Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dan bersama-sama menjadi dasar terciptanya kepuasan kerja, yang pada akhirnya mendukung keberlangsungan usaha serta upaya pelestarian kain tenun gedogan Indramayu.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, A. C. R., & Agustini, N. K. Y. (2026). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, komunikasi internal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Nganjuk. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 4(1), 138–156.
- Agustini, N. A., & Purnaningsih, N. (2020). Pengaruh komunikasi internal dalam membangun budaya organisasi. *Jurnal Komunikasi Pembangunan*.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Danisa, D., & Komari, N. (2023). Kajian teoritis lingkungan kerja dan kinerja karyawan. *Management Business Innovation Conference (MBIC)*.
- Hadi, S. (2020). Komunikasi organisasi dalam UMKM: Antara keterbatasan dan strategi. *Jurnal Komunikasi dan Inovasi Bisnis*, 4(2), 99–108.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Hamsinah, H. (2022). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(3), 702–709.
- Kovaitė, K., Stankevičienė, J., & Šimkonis, S. (2020). Internal communication in organizations: Importance and improvement. *Administrative Sciences*, 10(4), 1–15.
- Lestari, G. T., & Palupi, M. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi (Studi kasus pada karyawan Universitas Pancasakti Tegal). *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*.
- Listari, J., & Bahrin, K. (2021). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Ciptamas Bumi Selaras (CBS). *Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis (JAPB)*.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Merajut generasi baru di sisa helai tenun Gedogan Indramayu. (n.d.). detikJabar. <https://www.detik.com/jabar/cirebon-rama/d-8176882/merajut-generasi-baru-di-sisa-helai-tenun-gedogan-indramayu>
- Mukarramah, & Saroyo. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PDAM Kabupaten Hulu Sungai Utara). *Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis (JAPB)*.
- Nasib kain tenun Gedogan Indramayu yang kian layu. (n.d.). detikJabar. <https://www.detik.com/jabar/budaya/d-6982205/nasib-kain-tenun-gedogan-indramayu-yang-kian-layu>
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2019). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 198–203.
- Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. (2023). *Jurnal Syntax Admiration*.
- Pricillia, S., & Rosmita. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 2(2), 352–359.
- Puspita, D. A., & Ayuanti, R. N. (2022). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD Tenun Ikat Kodok Ngorek. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*.
- Qori, R. D., Ulfah, M., Ramadhani, N., Tania, G., & Setyaningrum, R. P. (2026). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja internal terhadap kepuasan kerja karyawan dengan motivasi kerja intrinsik sebagai variabel mediasi pada perusahaan manufaktur motor di Kabupaten

- Bekasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEMB)*, 3(6), 304–320.
- S, D. S., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40, 76–85.
- Samsudin, A., Prabowo, B., Amalia, S. N., Sijabat, R. S., & Salsabila, H. A. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Indofood. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 1800–1809.
- Senja kala kerajinan tenun Gedogan khas Indramayu. (n.d.). detikJabar. <https://www.detik.com/jabar/bisnis/d-6853006/senjakala-kerajinan-tenun-gedogan-khas-indramayu>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tenun Gedogan Indramayu: Sejarah, alat dan jenis. (n.d.). detikJabar. <https://www.detik.com/jabar/budaya/d-6856799/tenun-gedogan-indramayu-sejarah-alat-dan-jenis>.