

beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Sebagaimana diketahui bahwa karyawan atau sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang cukup sentral dalam rangka mengembangkan dan mencapai sasaran-sasaran yang ada dalam organisasi (perusahaan). Akan tetapi, keberadaan sumber daya manusia yang hebat dan dapat diunggulkan malah bisa jadi bumerang bagi organisasi jika tidak disertai dengan perencanaan dan pengendalian sumber daya manusia itu sendiri. Disisi lain, harmonisasi dalam tata hubungan antar manusia, baik antar sesama peserta organisasi maupun hubungan atasan bawahan juga menjadi hal penting untuk dimiliki organisasi manapun.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Adapun indikator-indikator dari kinerja itu sendiri meliputi:

1. Perencanaan Pekerjaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.
2. Pengetahuan tentang pekerjaan,
3. Kualitas
4. Kuantitas,

Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperbaiki komunikasi dalam organisasi tersebut.

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain, baik dalam kehidupan sehari-hari, di rumah tangga, di tempat kerja, di pasar, dalam masyarakat atau di mana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi karena manusia adalah makhluk sosial yang cenderung mengorganisir dan *manage* urusan-urusan kita. Kita berbuat demikian dalam lingkungan yang semakin kompleks dan dinamis.

Komunikasi organisasi menurut Redding dan Sanborn dalam Muhammad Arni adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks yang termasuk dalam bidang itu adalah komunikasi internal, hubungan manusia hubungan persatuan pengelola, komunikasi *downward* atau komunikasi dari atasan ke bawahan, komunikasi *upward* komunikasi dari bawahan kepada atasan,

untuk berperilaku dalam organisasi, salah satunya adalah kinerja. Adapun indikator-indikatornya meliputi:

1. Kepercayaan
2. Pembuatan keputusan bersama
3. Kejujuran
4. Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah
5. Mendengarkan dalam komunikasi keatas
6. Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi
7. Lingkungan Kerja Kekeluargaan dan Humoris

Dalam penelitian ini, peneliti meneliti di CV Segar Murni Desa Gayaman Kecamatan Mojoanyar Mojokerto. CV. Segar Murni merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi air minum dalam kemasan (AMDK) dengan nama produk Mojo TRAS. Dalam perkembangannya Mojo TRAS telah mengalami pertumbuhan. Mojo TRAS merupakan air minum yang diproses dengan sistem R.O (Reverse Osmosis).

Berdasarkan observasi peneliti setelah mendatangi lokasi tersebut organisasi (perusahaan) tersebut memang tidak terlalu besar. Akan tetapi para karyawan dalam perusahaan tersebut memiliki tingkat kedisiplinan yang cukup bagus. Mereka mematuhi berbagai aturan yang ada dalam perusahaan tersebut terlebih persoalan kinerja karyawan yang memang dijunjung tinggi oleh perusahaan. Hal ini terbukti dengan tidak adanya karyawan yang santai-santai pada waktu jam kerja. Semua serba sibuk

secretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah” dengan teknik sampling proporsional sampling, dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja secara individu mampu bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah bahwa penelitian tersebut diatas terdiri dari empat variabel yaitu Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan sementara penelitian ini hanya menggunakan dua variabel yaitu Iklim Komunikasi Organisasi dan Kinerja Karyawan. Disamping itu objek penelitian sebelumnya dilakukan di secretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah sementara objek dalam penelitian ini adalah CV Segar Murni Mojokerto.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Purnomo Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang” dengan teknik sampling sensus dengan hasil penelitian terdapat pengaruh secara signifikan disiplin kerja karyawan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian terdahulu diatas dengan penelitian ini adalah pada variabel “X” nya yaitu Disiplin Kerja sementara pada penelitian ini Variabel “X” nya adalah Iklim Komunikasi Organisasi. Disamping

itu objek penelitian sebelumnya dilakukan di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang, sementara objek dalam penelitian ini adalah CV Segar Murni Mojokerto.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Ali Murzaeni (2003) tentang “Pengaruh persepsi guru mengenai kriteria kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru SMU swasta di Kota Tegal”, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara pengaruh persepsi guru mengenai kriteria kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMU swasta di Kota Tegal. Variabel kinerja guru yang dijelaskan oleh perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja adalah 46,6%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh predictor lain. Penelitian Edy Purwanto (2001) dengan judul Analisis Pengaruh motivasi,dedikasi dan kemampuan profesi terhadap kinerja guru SMU 1 Bantarkawung Kabupaten Brebes, hasilnya adalah sebagai berikut:
 - a. Secara bersama-sama motivasi, dedikasi dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMU 1 Bantarkawung Kabupaten Brebes.
 - b. Secara parsial motivasi, dedikasi dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMU 1 Bantarkawung Kabupaten Brebes dan motivasi mempunyai pengaruh dominan.

Perbedaan penelitian terdahulu diatas dengan penelitian ini terletak pada variabelnya dimana variabel diatas menggunakan tiga variabel Pengaruh persepsi guru mengenai kriteria kepemimpinan kepala sekolah iklim kerja dan kinerja karyawan. Selain dari pada itu objek penelitian juga berbeda.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Diskatia Gustiandri (2012) dengan judul pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai direktorat jenderal pajak pratama kantor pelayanan pajak serang. Dimana hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai direktorat jenderal pajak pratama kantor pelayanan pajak serang yang signifikan.

Penelitian diatas memang memiliki variabel yang sama hanya saja perbedaannya adalah pada objek penelitiannya. Jika penelitian sebelumnya dilakukan di Direktorat Jenderal Pajak Pratama Kantor Pelayanan Pajak Serang, sementara penelitian ini dilakukan di CV Segar Murni Mojokerto.

Dengan melihat beberapa Penelitian diatas peneliti sangat tertarik melengkapi skripsi iklim komunikasi organisasi dan kinerja karyawan karena menurut pengamatan penulis masih sedikit peneliti yang mengkorelasikan keduanya, dimana hanya satu penelitian yang peneliti temukan. Maka penulis tertarik untuk melengkapi penelitian terkait dengan Iklim Komunikasi Organisasi dan kinerja karyawan. Untuk itu

5. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dari data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada sampel yaitu karyawan CV Segar Murni Mojokerto. Data sekunder didapatkan dari sumber kedua dari data yang dibutuhkan. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data tentang pegawai CV Segar Murni Mojokerto. Data sekunder ini diperoleh dengan Observasi dan wawancara di lokasi Penelitian.

6. Teknis Analisis Data

Untuk menguji hipotesis penelitian dalam penelitian ini (hubungan *Iklm Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Karyawan*) diuji dengan uji statistik parametric, yaitu korelasi "*Product Moment*" untuk melihat hubungan iklim komunikasi dan kinerja karyawan, uji korelasi *Product Moment* dipilih dalam penelitian dengan pertimbangan bahwa kedua variabel penelitian tingkat pengukurannya interval rasio dengan bantuan Program *SPSS For Windows* versi 16,0.

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika dalam penulisan penelitian digunakan agar tidak terjadi tumpang tindih dalam setiap pembahasan. Secara garis besar sistematika pembahasan dalam skripsi ini di bagi menjadi 5 bab, yang mana setiap bab di bagi lagi kepada beberapa sub bab, yang secara rinci sebagai berikut:

