BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini perkembangan ilmu pengetahuan dan ilmu teknologi begitu cepat meningkat. Cara kerja di setiap organisasi senantiasa mengalami perubahan dan perkembangan semakin canggih. Berbagai cara ditempuh oleh perusahaan agar dapat bertahan dan berkembang dalam proses operasinya.

Ada banyak faktor yang membuat suatu perusahaan dapat terus menjalankan operasinya, yaitu alam, modal, tenaga kerja dan keahlian. Keempat faktor tersebut bisa tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Tetapi dari keempat faktor tersebut, faktor tenaga kerja atau manusialah yang terpenting karena manusia merupakan penggerak segala aktivitas yang ada pada perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan penggerak kreativitas dan inovasi di dalam sebuah perusahaan yang nantinya akan meningkatkan reputasi dan profit perusahaan dalam kurun waktu yang panjang. Rivai mengatakan bahwa perusahaan yang ingin berumur panjang dan sustainable, harus menempatkan sumber daya manusia yang handal sebagai human capital. Pembinaan SDM di perusahaan harus diprioritaskan untuk meningkatkan kinerja, mengembangkan budaya

2

korporasi yang mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas.

Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam mewujudkan

keselarasan visi dan misi perusahaan perlu diimbangi dengan

kemampuan perusahan dalam menetapkan nilai-nilai yang mengarah

pada tingginya tingkat kenyamanan karyawan terhadap perusahaan.¹

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah

organisasi. Setiap organisasi juga akan selalu meningkatkan kualitas

sumber dayanya agar kinerjanya memuaskan. Peningkatan kualitas

tersebut juga merupakan salah satu upaya untuk menjadikan karyawan

lebih termotivasi dan jelas arah tujuan yang ingin dicapai.

Masalah tentang kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu

diperhatikan organisasi, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi

kualitas dan kuantitas organisasi dalam menghadapi persaingan seiring

perkembangan zaman. Oleh karena itu memiliki sumber daya manusia

(karyawan) yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi

dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu

organisasi.

Mengingat dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja

karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan

harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam

lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh

¹Rivai dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta, Raja Gravindo

Persada: 2011. Hal 58

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) memilik 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:

- Perencanaan Pekerjaan untuk mencapai tujuan yang sudah di tetapkan 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 me-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 komplek 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,

komunikasi horizontal atau komunikasi dari orang yang levelnya sama atau tingkatannya dalam organisasi.²

Katz dan Kahn juga berpendapat bahwa organisasi sebagai suatu system terbuka yang menerima energy dari lingkungannya dan mengubah energy ini menjadi produk atau servis dari system untuk mengeluarkan-mengeluarkan produk atau servis ini kepada lingkungan.³

Dari pengalaman-pengalaman komunikasi organisasi yang terjadi, perlahan-lahan akan membentuk suatu iklim komunikasi organisasi. Iklim komunikasi organisasi merupakan persepsi-persepsi mengenai pesan dan peristiwa yang berhubungan dengan pesan yang terjadi dalam organisasi.

Keberadaan iklim komuniikasi organisasi ini sangatlah penting. Karena iklim komunikasi organisasi dapat mempengaruhi cara hidup anggotanya, kepada siapa mereka berbicara, siapa yang mereka sukai, bagaimana perasaan mereka, bagaimana kegiatan kerjanya, bagaimana perkembangannya, apa yang ingin dicapai, dan bagaimana menyesuaikan diri dengan organisasi.

Iklim komunikasi tertentu memberi pedoman bagi keputusan dari perilaku individu dalam organisasi. Oleh karena itu, iklim komunikasi dapat menjadi salah satu pengaruh yang paling penting bagi individu

-

²Muhammad, Arni, *Komunikasi organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara:1995. Hal 56

³Ibid. hal. 57

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

menjalani aktifitas masing-masing. Sehingga tak khayal jika kemudian air mineral yang diproduksi oleh CV Segar Murni Desa Gayaman Kecamatan Mojoanyar Mojokerto banyak pesanan tidak hanya dari daerah mojokerto itu sendiri melainkan juga dari luar kota.

Berdasarkan data yang peneliti peroleh dari pimpinan produksi di CV segar Murni menunjukkan bahwa area pemasaran CV. Segar Murni (MOJOTRAS) meliputi: JATIM (Mojokerto, Jombang, Sidoarjo, Pasuruan, Surabaya, Nganjuk, Kediri, Blitar, Malang, Probolinggo, Jember, Situbondo, Bondowoso, Lamongan, Bojonegoro, Tuban, Gresik, Trenggalek, Ngawi, Magetan, Bangkalan, Sampang, Pamekasan, Sumenep). JATENG (Sragen, Sukaharjo, Boyolali, Semarang, Rembang). JAKARTA (Pondok Gede, Kebon Jeruk), KALSEL (Banjar Baru), KALTIM (Balikpapan), BALI (Denpasar). Oleh karenanya, pimpinan CV Segar Murni mengupayakan untuk terus menambah jumlah karyawannya. Karena semakin bertambahnya pemesananan.⁴

Disamping itu juga antara satu karyawan dengan karyawan lainnya juga terjalin hubungan yang akrab, gotong royong, bahu membahu untuk saling membantu menyelesaikan tugas dan pekerjaan masing-masing. Hal ini nampak ketika peneliti juga melakukan observasi di ruangan kerja

⁴Wawancara dengan pimpinan CV Segar Murni Mojokerto pada tanggal 23 Januari 2015

CV segar Murni Mojokerto. Ketika ada salah satu karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang lainnya datang membantu.⁵

Menyikapi fenomena yang timbul dalam lingkunga kerja tersebut yang tidak peneliti temukan di tempat-tempat lain yang sebelumnya peneliti kunjungi dan mengingat begitu pentingnya kinerja karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang Hubungan Antara Iklim Komunikasi Organisasi Dengan Kinerja Karyawan di CV Segar Murni Desa Gayaman Kecamatan Mojoanyar Mojokerto. Diharapkan, dengan melakukan penelitian di perusahaan tersebut maka dapat diketahui hubungan iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila terjadi masalah terkait dengan iklim komunikasi organisasi dapat dilakukan perbaikan segera demi meningkatkan kinerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dibuat rumusan masalah adalah sebagai berikut:

- Adakah Hubungan Antara Iklim Komunikasi Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Di CV Segar Murni Mojokerto?
- 2. Jika ada berapa besar tingkat hubungan antara iklim komunikasi organisasi dan kinerja karyawan di CV Segar Murni Mojokerto?

⁵Observasi di CV Segar Murni ojokerto pada tanggal 23 Januari 2015

C. Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1. Untuk mengetahui hubungan antara Iklim Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Karyawan Di CV Segar Murni Mojokerto.
- Untuk mengetahui besarnya tingkat hubungan antara iklim komunikasi organisasi dan Kinerja Karyawan Di CV Segar Murni Mojokerto

D. Manfaat

Dari pelaksanaan penelitian ini dapat kiranya memberikan dua manfaat yaitu:

1. Secara teoritis; dapat menambah wacana pengetahuan tentang iklim komunikasi organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia, sehingga pada gilirannya dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan keilmuan Ilmu Komunikasi khususnya dalam bidang *Public Relations*.

2. Secara praktis;

- a) penelitian ini merupakan sumbangan penting bagi CV Segar Murni Mojokerto dalam pengembangan potensi dan kualitas yang dimiliki karyawan, yang kemudian menentukan langkahlangkah pembentukan karyawan yang produktif.
- Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini bisa dijadiakan acuan untuk melakukan penelitian khususnya yang berkaitan dengan iklim Komunikasi organisasi dan kinerja karyawan

E. Kajian Penelitian Terdahulu

 Penelitian yang dilakukan oleh Suharto dan Budi Cahyono (2005) dengan judul penelitian "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja sumber daya manusia di 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 criteria 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. Penelitan 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 panelitian 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 dilakukkan 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

peneliti mengambil tema "Hubungan Antara Iklim Komunikasi Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Pada CV Segar Murni Mojokerto.

F. Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah independen penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Dengan kata lain definisi operasional merupakan petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel melalui indikator-indikator sehingga memudahkan dalam pengukuran. Pengukuran dan pengoperasionalannya adalah sebagai berikut:

a. Iklim Komunikasi Organisasi

Mengungkapkan istilah iklim disini merupakan kiasan (metafora), fase iklim komunikasi organisasi menggambarkan suatu kiasan bagi iklim fisik. Sama seperti cuaca membentuk iklim fisik untuk suatu kawasan, sedangkan cara orang berinteraksi terhadap aspek organisasi menciptakan suatu iklim komunikasi, maksudnya yaitu sebuah kiasan yang menggambarkan suasana dan apa yang dirasakan nyata dalam diri dari orang-orang yang berhubungan dengan organisasi sehingga memungkinkan orang bereaksi dengan bermacam-macam cara terhadap organisasi melalui proses komunikasi.

Falcione dalam Pace dan Faules menyatakan bahwa, "iklim komunikasi merupakan suatu citra makro, abstrak dan gabungan dari

. .

⁶Singarimbun, Masri dan Sofian Efendi. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3S: 1989. Hal 46

suatu fenomena global yang disebut komunikasi organisasi. Iklim berkembang dari interaksi antar sifat-sifat suatu organisasi dan persepsi individu atau sifat-sifat itu. Iklim dipandang sebagai suatu kualitas pengalaman subjektif yang berasal dari persepsi atas karakter-karakter yang relatif langgeng pada organisasi"⁷

Iklim komunikasi organisasi merupakan kondisi dan keadaan komunikasi yang dilakukan secara internal dan persepsi tentang pesan dan peristiwa yang terjadi didalam organisasi yang mempengaruhi tingkah laku dan sikap dari anggota organisasi tersebut.

b. Kinerja karyawan

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemempuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. menurut Sutrisno kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.⁸

Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya agar kinerja sumberdaya manusia

_

⁷Pace, Wyne dan Don Fules. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja perusahaan, alih bahasa Deddy Mulyana dan Ekus Kuswaro*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 1998. Hal 149 ⁸Sutrisno, Edi, *Komunikasi Dalam Organisai*. Jakarta: KENCANA:2009.hal 170

yang terdapat dalam unit-unit suatu organisasi dapat dinilai secara obyektif.

Kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, Pengetahuan tentang pekerjaan, dan perencanaan Pekerjaan untuk mencai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi.

G. Hipotesis.

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang kemungkinan benar atau juga salah. Hipotesis tersebut akan ditolak jika ternyata salah dan akan diterima jika fakta-fakta benar. Oleh karena itu, pada penelitian ini penulis akan mengajukan hipotesis sebagai berikut:

Ha: Terdapat hubungan antara variabel Iklim Komunikasi Organisasi dengan Kinerja karyawan di CV Segar Murni Mojokerto.

Ho: Tidak Terdapat Hubungan antara variabel Iklim Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Karyawan di CV Segar Murni Mojokerto.

H. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dimana pendekatan kuantitatif merupakan analisis yang menggunakan data-data angka yang diolah secara statistikal serta di lakukan pada penelitian inferensial atau dalam rangka pengujian

hipotesis, sehingga diperoleh signifikansi hubungan antar variabel yang diteliliti.⁹

Adapun jenis Penelitian ini merupakan riset kuantitatif. Riset kuantitatif menurut Kriyantono adalah riset yang menggambarkan atau menjelaskan suatu masalah yang hasilnya dapat digeneralisasikan dan tidak mementingkan defalaman data atau analisis.¹⁰

2. Objek Penelitian

Menurut Sugiyono pengertian objek penelitian adalah Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹¹

Adapun objek penelitian ini adalah karyawan CV Segar Murni Mojokerto yang lokasinya di Desa Gayaman Kecamatan Mojoanyar Mojokerto.

3. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa sampel adalah bagian populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan yang bekerja di CV Segar Murni Mojokerto baik laki-laki maupun perempuan

¹⁰Kriyantono, Rachmat. Teknis Praktis Riset Komunikasi. Jakarta: PrenadaMedia Grup: 2007. Hal 55

⁹Azwar dan Saifuddin, *Metode Penelitian*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar: 2004, hal 5

¹¹Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Bandung: CV. Alfabeta, 2009. Hal 38

yang berjumlah sebanyak 40 karyawan. Karena jumlah populasi berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang di ambil adalah semuanya. 12

4. Variabel dan Indikator Variabel

- 1. Variabel Bebas (X) Iklim Komunikasi. Adapun indikatorindikatornya meliputi:
 - a) Kepercayaan
 - b) Pembuatan keputusan bersama
 - c) Kejujuran
 - d) Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah
 - e) Mendengarkan dalam komunikasi keatas
 - f) Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi
 - g) Lingkungan Kerja Kekeluargaan dan Humoris
- 2. Variabel Tergantung (Y) Kinerja Karyawan. Adapun indikatorindikatornya meliputi:
 - a) Perencanaan Pekerjaan untuk mencai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi.
 - b) Pengetahuan tentang pekerjaan,
 - c) Kualitas
 - d) Kuantitas,

.

¹² Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta, Renika Cipta; 2010, 134-185

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 Iklim Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Karyawan) diuji dengan uji statistik parametric, yaitu korelasi "Product Moment" untuk melihat hubungan iklim komunikasi dan kinerja karyawan, uji korelasi Produc 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:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagain ini membahas beberapa sub-sub bab diantaranya Latar belakang masalah, Rumusan masalah, Keaslian penelitian, Tujuan penelitian, Manfaat penelitian, dan Sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Sub bab tentang Iklim Komunikasi Organisasi dan Kinerja Karyawan di CV Segar Murni Mojokerto.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang metode yang digunakan dalam penelitian yang terdiri dari: Rancangan penelitian, Identifikasi variabel penelitian, Defenisi operasional, sample, Instrumen penelitian dan Analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang laporan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti yang terdiri dari Hasil Peneltian, Pengujian Hipotesis, dan kemudian Pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan penutup dari seluruh bab dengan isi kesimpulan dan saran penelitian berikutnya.

