BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemampuan suatu organisasi dalam menghadapi tantangan pada era ini tergantung pada kemampuan mengoptimalkan sumber daya manusia. Karakteristik yang menentukan dari sistem organisasi terletak pada sifat dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia, keuangan, dan perangkat kerja lainnya pada umumnya diorganisasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang dinyatakan secara jelas. Kekuatan suatu organisasi terletak pada sumber daya manusianya, bukan pada sistem, teknologi, prosedur atau sumber dananya (Uchana, 1998:57).

Pernyataan ini didukung oleh Robert E. Wood yang menyatakan bahwa sistem memang penting, tetapi kepercayaan kita yang utama harus selalu diletakkan pada manusianya daripada sistemnya (Uchana, 1998:58). Jadi, berfungsinya bagian- bagian dalam organisasi tergantung pada kemampuan manusia dalam organisasi yang bersangkutan untuk menggerakkannya menuju arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Untuk menggerakkannya manusia harus berinteraksi dengan manusia yang lainnya sehingga terbentuk kerja sama.

Sebuah kelompok / organisasi itu selalu terdapat bentuk kepemimpinan yang merupakan masalah penting untuk kelangsungan hidup kelompok, yang terdiri dari pemimpin dan bawahan/karyawan. Dalam rangka membentuk suatu kerja sama yang baik perlu adanya komunikasi yang baik antara unsur-unsur yang ada di dalam organisasi tersebut. Komunikasi yang

baik akan menimbulkan saling pengertian dan kenyamanan dalam bekerja. Sesuai dengan kenyataan tersebut seberapa besar fungsi komunikasi berperan dalam organisasi sering diabaikan. Hal semacam ini yang sering terjadi didalam pengembangan organisasi modern yaitu tentang terjadinya *missunderstanding* (kesalahan persepsi) dalam komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan dalam organisasi.

Komunikasi yang baik tidak hanya berbicara ataupun surat-menyurat saja. Nitisemito (1999:239), menyatakan bahwa meskipun perusahaan telah menggunakan alat-alat komunikasi yang mutakhir dan memiliki pimpinan pandai berbicara yang dapat menyampaikan dengan cepat seluruh instruksi-instruksi, petunjuk, saran, dan sebagainya, akan tetapi hal ini belum menjamin bahwa komunikasi telah dilakukan dengan baik. Hal ini memberikan pengertian bahwa dalam organisasi perusahaan yang telah menggunakan alat-alat komunikasi yang modern dan pimpinan yang pandai berbicara dapat saja terjadi *miss comunication* dan *miss undertsanding*.

PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Unit 7 Jombang sebagai perusahaan yang memiliki berbagai fasilitas komunikasi yang relatif modern, seperti: telepon, radio, dan faksimili serta memiliki pemimpin yang cakap dalam berbicara, merupakan modal yang penting dalam membentuk komunikasi yang baik untuk menghilangkan *miss comunication* dan *miss understanding* tersebut. Orang datang untuk bekerja sama dalam suatu unit kelompok kerja dengan harapan agar kebutuhannya akan dapat terpenuhi. Jadi, di dalam memasuki organisasi ini manusia membawa

serta berbagai kebutuhan dan keinginan masing-masing individu yang menjadi anggota organisasi.

Oleh karena itu, untuk terwujudnya keselarasan kerja dalam memenuhi dua kepentingan masing-masing anggota organisasi diperlukan kerjasama antar anggota. Sumber daya manusia sebagai potensi organisasi yang terbesar mau tidak mau harus bekerja secara kelompok dengan karakteristik individual yang berbeda. Untuk itu di dalam menumbuhkembangkan organisasi yang berlandaskan kerja sama atau kolektifitas kelompok diperlukan adanya kinerja serta struktur organisasi yang jelas sehingga organisasi bekerja secara efektif. Hal ini berkaitan erat dengan motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Kecenderungan seseorang melakukan pekerjaan yang baik ataupun buruk merupakan tujuan motivasinya dalam memenuhi kebutuhan hidup. Jadi, untuk kelancaran pencapaian tujuan organisasi perlu adanya semangat kerja dari unsur-unsur yang ada dalam organisasi. Semangat kerja atau motivasi kerja yang timbul dalam diri seseorang akan mendorong manusia sebagai unsur organisasi akan berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi kerjanya.

Dalam lingkungan PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Unit 7 Jombang yang mana pegawainya bersifat dinamis, merupakan hal yang wajar bila motivasi masing- masing individunya adalah melakukan tugas sebaik-baiknya sehingga akan mendapatkan imbalan (income) yang tinggi. Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi atau menilai hasil kerja secara keseluruhan dari karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki

keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja. Departemen yang mengurusi penilaian karyawan di perusahaan adalah PGA-UNIT. Seksi ini biasanya mengembangkan kinerja bagi karyawan di semua jajaran. Proses penilaian kinerja juga menyediakan umpan balik tentang efektivitas fungsi manajemen personalia. Penilian kinerja berfungsi sebagai quality control. Bila proses penilaian menunjukkan bahwa kinerja jelek tersebar luas, banyak karyawan tidak memenuhi syarat keputusan internal, mereka tidak akan dipromosikan atau mungkin diberhentikan.

Kinerja yang dicapai oleh pegawai PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Unit 7 Jombang sangat baik. Hal ini bisa dilihat pada hasil produksi selama tahun 2012 sebagai cerminan hasil kinerja karyawan, sebagai berikut:

Tabel 1.1

Hasil Produksi PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Unit 7 Jombang

Tahun 2012

BULAN	JUMLAH PRODUKSI MAKANAN TERNAK
Januari	1600 Kg
February	1750 Kg
Maret	2000 Kg
April	2150 Kg
Mei	2200 Kg
Juni	2450 Kg
Juli	2500 Kg
Agustusl	2500 Kg

September	2650 Kg
Oktober	2800 Kg
November	3000 Kg
Desember	2000 Kg

Sumber : Data Peneliti (2014)

Berdasarkan bukti perkembangan kinerja tersebut, sebetulnya kinerja bisa dibangun melalui sumber daya manusia dengan melakukan komunikasi yang baik. Dalam hubungan kerja komunikasi dalam lingkungan kerja khususnya komunikasi atasan bawahan menjadi hal yang penting karena bisa mengetahui kemauan setiap individu yang ada. Dengan kepentingan tersebut maka perlu adanya penelaahan tentang komunikasi dihubungkan dengan kinerja.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **"Pengaruh Komunikasi Vertikal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT Charon Pokphand Jaya Farm Unit 7 Jombang"**

1.2 Rumusan Masalah

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa rumusan masalah. Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah komuniasi vertikal yang terdiri dari komunikasi ke atas (X1) dan komunikasi kebawah (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Unit 7 Jombang?
2. Apakah komuniasi vertikal yang terdiri dari komunikasi ke atas (X1) dan komunikasi kebawah (X2) berpengaruh secara parsial terhadap

kinerja karyawan (Y) PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Unit 7 Jombang?

3. Variabel komunikasi vertikal manakah, diantara variabel komunikasi vertikal yang berpengaruh signifikan atau dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Unit 7 Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi vertikal yang terdiri dari komunikasi ke atas dan komunikasi ke bawah secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Unit 7, Jombang.
2. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi vertikal yang terdiri dari komunikasi ke atas dan komunikasi ke bawah secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Unit 7, Jombang.
3. Untuk mengetahui variabel komunikasi vertikal yang berpengaruh signifikan atau dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Unit 7, Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Peneliti

Sebagai khasanah dalam memperkaya wawasan keilmuan di bidang Sumber Daya Manusia, terutama di bidang yang berkaitan dengan komunikasi vertikal dan kinerja karyawan.

1.4.2 Bagi Perusahaan atau Obyek yang diteliti

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan bagi manajemen PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Unit 7, Jombang untuk

menjaga pola komunikasi antara pimpinan dan karyawan agar tercapainya tujuan organisasi.

1.4.3 Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi tambahan bagi penelitian – penelitian di bidang Sumber Daya Manusia di masa yang akan datang, khususnya dalam aspek komunikasi vertikal dan kinerja karyawan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM PUSAT PERPUSTAKAAN