

**PENGARUH EVENT OUTING TAHUN 2016 DIVISI EMPLOYEE RELATIONS TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT FRESNEL PERDANA MANDIRI
(Survei pada Karyawan PT Fresnel Perdana Mandiri)**

Lanny Iswandari¹

Mira Herlina²

Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Budi Luhur

E-mail: Lanny_rizky@yahoo.co.id/.....

mira.herlina@budiluhur.ac.id/.....

ABSTRACT

The research aims to know the influence of the outing event on performance of employees PT. Fresnel Perdana Mandiri. Supported by curiosity tan researchers over sussces PT. Fresnel Perdana Mandiri become one of the best local brokers in Indonesia. The theory used is event theory according to Getz. The paradigm that is used is the paradigm of positivism by using quantitative research approach. The method of this research in the research method using the eksplanatif event an performance characterisitcs of the employee. The variable X is composed of indicators of the uniqueness, perishability, intangibility, the atmosphere, service and personal interaction. While the variable Y is Comprised of effectiveness and responsibility, discipline and initiative. The conclusion of the test result SPSS statictics version 23 shows that there are significant effect between outing event variabel (X) and (Y) of the employees performance, can be seen from output Pearson's R value all show the value is at a strong level. The contribution of Y against X 85,2% , 14,8% and the rest were influenced outside factors variabel x. Based on hypothesis test obtained p-value in acoloum of significant 0,000 0,005,namely level < of significant so-called H_1 received H_0 rejected, meaning outing event affect the performance of the employee PT. Fresnel Perdana Mandiri.

Keyword: Event, Outing, Employee Performance

¹ 1271511162, Mahasiswa Konsentrasi *Public Relations*, Ilmu Komunikasi, Universitas Budi Luhur Jakarta

² Dosen Pembimbing

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu faktor penentu dari sebuah perusahaan. Oleh sebab itu sangatlah penting bagi perusahaan untuk memperhatikan karyawan dengan sedemikian rupa agar tidak timbul masalah yang akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan itu sendiri. Bentuk perhatian tersebut dapat melalui hubungan komunikasi yang baik antara pihak perusahaan dengan karyawan sehingga terjalin rasa saling memiliki dan membutuhkan.

Untuk mempermudah jalannya interaksi komunikasi tersebut, maka biasanya perusahaan akan menunjuk seseorang untuk menjadi *Public Relations* sebagai jembatan dari berbagai kegiatan perusahaan baik kepada pihak internal maupun eksternal. *Public Relations* merupakan pendekatan strategis dengan menggunakan konsep-konsep komunikasi, maka *Public Relations* sangat erat kaitannya dengan komunikasi karena baik secara fungsi maupun strategi yang digunakan untuk berhubungan dengan pihak-pihak yang berpengaruh dalam perusahaan tersebut.

Melalui konsep-konsep komunikasi yang merupakan pendekatan strategis *Public Relations*, maka perusahaan harus mampu memberi pelayanan yang baik kepada karyawannya dan karyawan juga dituntut memberikan pelayanan yang baik terhadap pihak *internal* dan *eksternal* perusahaan. Hal ini dilakukan agar kemampuan, keahlian, dan komunikasi yang baik dari karyawan dapat mencegah terjadinya keluhan yang berdampak negatif terhadap citra perusahaan.

Salah satu bentuk konsep komunikasi yang mengatur antara perusahaan atau organisasi dengan karyawan yaitu *Employee Relations*. *Employee Relations* yang dimaksud bertujuan menciptakan hubungan serta komunikasi yang baik secara dua arah, antara pihak manajemen dengan para karyawan dalam upaya untuk membina kerja sama dan hubungan yang harmonis diantara keduanya.

Employee Relations pada suatu perusahaan tidak selalu berjalan dengan efektif atau bahkan dihiraukan oleh pihak manajemen. Hal ini dapat mengakibatkan

hubungan kerja antara manajemen dengan karyawan tidak terjalin dengan baik dan harmonis. Kualitas hubungan yang kurang harmonis dapat mengakibatkan koordinasi didalam organisasi tidak berjalan dengan baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan dan mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi.

Penurunan kinerja ini sangat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat terlihat dari sejumlah perilaku negatif, seperti berhenti atau keluar dari organisasi, datang terlambat, atau tidak hadir tanpa keterangan, yang mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja dan merugikan organisasi. Motivasi merupakan faktor pemicu dari setiap tindakan karyawan, merupakan kekuatan pendorong yang nantinya akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Pimpinan dan perusahaan perlu memotivasi setiap karyawannya agar semangat kerja tetap terpelihara, sehingga timbul keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik sesuai dengan keinginan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat didukung oleh orang-orang yang bekerja didalamnya.

PT. Fresnel Perdana Mandiri mengalami penurunan kinerja karyawan pada tahun 2000 secara signifikan dan beberapa tahun kedepannya. Salah satu kegiatan yang dilakukan oleh *Public Relations* yaitu mengadakan sebuah *event* atau kegiatan perusahaan yang biasanya diikuti oleh seluruh pekerja di perusahaan (seperti halnya *event outing*). Kegiatan tersebut diharapkan dapat meningkatkan komunikasi antara sesama pekerja dalam perusahaan tersebut. Terlihat pada tahun 2015 mengalami peningkatan kinerja karyawan setelah diadakannya *event outing*.

PT. Fresnel Perdana Mandiri telah terbentuk pada bulan Desember 1999 dan mulai beroperasi secara komersial pada tahun 2000. PT. Fresnel Perdana Mandiri telah menikmati pertumbuhan keuangan yang konsisten selama bertahun-tahun berkat kepercayaan yang diberikan oleh klien dan kerja keras, dedikasi dan komitmen dari semua staf PT. Fresnel Perdana Mandiri. Pada

tahap awal operasi, PT. Fresnel Perdana Mandiri hanya melayani jenis yang paling umum dari resiko. Yang dimaksud umum dimana bisnis yang ditawarkan hanya terdapat pada ruang lingkup asuransi umum seperti bangunan, tempat tinggal, alat konstruksi dan lain sebagainya.

Namun seiring berjalannya waktu, PT. Fresnel Perdana Mandiri telah memperluas kesemua lini bisnis tidak hanya menawarkan Asuransi Umum tetapi saat ini ditambahkan dengan Asuransi Jiwa, Reasuransi, Broker Asuransi dan Reasuransi. Di bulan Oktober 2004, Dewan Syariah Nasional mengeluarkan sertifikat resmi yang memungkinkan PT. Fresnel Perdana Mandiri untuk operasi konvensional setelah *review* lengkap dari persiapan PT. Fresnel Perdana Mandiri dalam membangun divisi khusus untuk Syariah (Takaful) dan PT. Fresnel Perdana Mandiri bangga menjadi yang pertama di Indonesia sebagai *broker* asuransi yang telah diberikan persetujuan tersebut.

Dengan diadakannya *event outing* ini, diharapkan seluruh karyawan di PT. Fresnel Perdana Mandiri menjadi lebih disiplin dalam bekerja, lebih bertanggung jawab, memiliki inovasi dan kreatifitas yang lebih luas lagi, dan memiliki tujuan yang realistis. Selain itu, juga diharapkan kegiatan ini dapat menjaga hubungan komunikasi antara sesama karyawan maupun dengan manajer guna mencapai tujuan bersama di perusahaan tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Getz singkatan dari konsep *Event* dan Kinerja Karyawan. *Event* didefinisikan sebagai suatu kegiatan yang diselenggarakan untuk memperingati hal-hal penting sepanjang hidup manusia, baik secara individu ataupun kelompok yang terkait secara adat, budaya, tradisi dan agama yang diselenggarakan untuk tujuan tertentu melibatkan lingkungan masyarakat yang diselenggarakan pada waktu tertentu. (Noor, 2013:8).

Menurut konsep *event* dari Any Noor yaitu, Keunikan yaitu setiap *event* harus

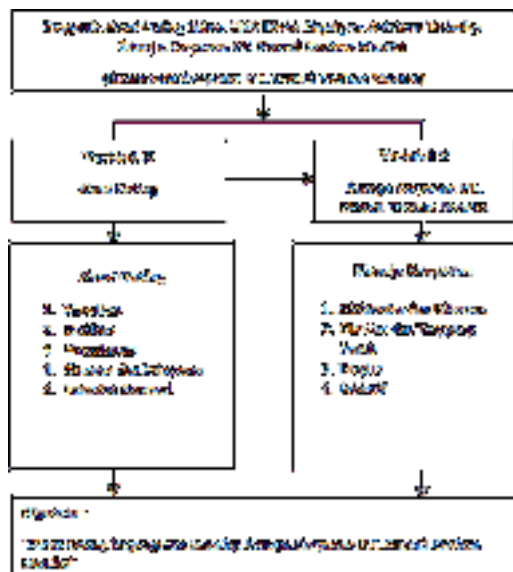
memiliki sesuatu yang berbeda dengan *event* lain, Fasilitas (*perishability*) yaitu setiap *event* yang diselenggarakan tidak akan pernah sama berhubungan dengan fasilitas yang diberikan, Pengalaman (*Intangibility*) yaitu setelah menghadiri *event*, yang tertinggal di benak pengunjung adalah pengalaman yang mereka dapatkan dari penyelenggaraan *event* tersebut, Suasana dan Pelayanan yaitu merupakan salah satu karakteristik yang penting pada saat berlangsungnya *event*, dan Interaksi Personal yaitu Interaksi personal dari pengunjung merupakan kunci sukses penyelenggaraan *event*.

Sedangkan konsep kinerja dari Dewi Primasari yaitu, Efektifitas dan Efisiensi yaitu berhubungan dengan pelaksanaan yang dapat mencapai suatu tujuan dalam satu sistem disuatu perusahaan, Otoritas dan Tanggungjawab yaitu Dalam hal ini otoritas adalah wewenang yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain (bawahannya) untuk melaksanakan tugas yang dibebankan masing-masing bawahan dalam suatu perusahaan. Wewenang tersebut mempunyai batas-batas tentang apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan, Disiplin yaitu Ketaatan karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan di mana seseorang berkerja, dan Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan perusahaan. (Primasari, 2015:24)

Ho : Tidak ada pengaruh *event outing* tahun 2016 divisi *employee relations* terhadap kinerja karyawan PT. Fresnel Perdana Mandiri (Survei pada karyawan PT. Fresnel Perdana Mandiri).

Ha : Ada pengaruh *event outing* tahun 2016 divisi *employee relations* terhadap kinerja karyawan PT. Fresnel Perdana Mandiri (Survei pada karyawan PT. Fresnel Perdana Mandiri).

KERANGKA PEMIKIRAN



METODOLOGI PENELITIAN

Paradigma pada penelitian ini adalah paradigma positivisme. Peneliti menggunakan paradigma positivisme karena peneliti ingin mengukur dan mengkuantifikasikan hubungan sebab akibat dari gejala sosial yang terjadi di perusahaan. Peneliti menggunakan metode kuantitatif karena realita sosial dapat diukur dengan angka-angka dan dapat ditampilkan ke dalam bentuk statistik. Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode survey eksplanatif yang dapat diartikan penelitian untuk menguji hubungan antara variabel yang dihipotesiskan dan nada hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara dua variabel atau lebih untuk mengetahui apakah suatu variabel disebabkan/dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya. (Ardianto, 2014:50)

POPULASI DAN SAMPEL

Menurut Arikunto (2006:112) mengatakan bahwa “apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi”. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan populasi seluruh karyawan PT. Fresnel Perdana Mandiri.

Peneliti di tuntut untuk objektif dalam hasil penelitian yang peneliti lakukan, dalam arti peneliti tidak boleh membuat membuat alat ukur sesuai keinginan sendiri. Semuanya harus bersifat objektif dengan diuji oleh konsep dan alat ukurnya sudah memenuhi prinsip validitas dan realibilitas.

Sensus pada dasarnya sebuah riset survey dimana periset mengambil seluruh anggota populasi sebagai respondennya. Dengan demikian semua menggunakan total sampling, artinya jumlah populasi diriset.” (Kriyantono, 2014:161). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *total sampling/sensus*, artinya jumlah total populasi yang diambil adalah seluruh karyawan karena jumlah karyawan di PT Fresnel Perdana Mandiri hanya 70 orang.

Teknik Pengumpulan Data Primer

Peneliti menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data primer. Kemudian Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Biasanya disediakan lima pilihan skala dengan format seperti ini :

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Ragu-Ragu
4. Setuju
5. Sangat Setuju

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik statistik Eksplanatif, “Statistik Ekplanatif yang bertujuan menjelaskan hubungan antar variabel atau lebih”. (Kriyantono, 2006:172)

Untuk membantu serta mengolah data dan menghitung hasil penelitian menggunakan metode SPSS (*Statistical Package for Social Science*)

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur mengukur sesuatu. (Ardianto, 2014:188). Dari hasil perhitungan SPSS, menunjukkan bahwa ada beberapa butir pernyataan yang tidak valid sebanyak 6 pernyataan dari 28 pernyataan.

Reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. (Ardianto, 2014:189). Berdasarkan pengolahan data, menunjukkan bahwa seluruh indikator pernyataan-pernyataan dari variabel *Event Outing* dan *Kinerja Karyawan* sudah **Reliable**.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	.852	.850	1.701

Uji Regresi

Dari hasil uji regresi di atas, diketahui bahwa R Square adalah 0,852. Maka hubungan koefisien korelasi antara Pengaruh *Event Outing* Tahun 2016 Divisi *Employee Relations* Terhadap *Kinerja Karyawan* PT. Fresnel Perdana Mandiri, tergolong dalam tingkat kuat, artinya bahwa Hipotesis alternatif (H_a) diterima, artinya bahwa terdapat Pengaruh *Event Outing* Tahun 2016 Divisi *Employee Relations* Terhadap *Kinerja Karyawan* PT. Fresnel Perdana Mandiri.

Uji Anova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	1131.746	1	1131.746	390.972	.000 ^b
Regression	196.839	68	2.895		
Residual	1328.586	69			
Total					

Berdasarkan hasil di atas menunjukkan besaran nilai korelasi uji hipotesis (Anova) yaitu pada kolom Sig. Sebesar 0,000. Pada rumusan hipotesis jika probabilitasnya lebih besar dari 0,005 maka H_0 ditolak (*Event Outing* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* PT. Fresnel Perdana Mandiri). Dan jika probabilitasnya lebih kecil dari 0,005 maka H_a diterima (*Event Outing* berpengaruh signifikan

terhadap *Kinerja Karyawan* PT. Fresnel Perdana Mandiri).

PEMBAHASAN

Untuk mengetahui penilaian dari karyawan PT Fresnel Perdana Mandiri terhadap pengaruh event outing terhadap kinerja karyawan PT Fresnel Perdana Mandiri. Peneliti mengembangkan teori Getz (1997) tentang event yang mengemukakan sejumlah gagasan mengenai jenis-jenis kegiatan yang dilakukan responden ketika menggunakan konsep event, yang mencakup kegunaan mengadakan event salah satu konsep event dari Elvinaro Ardianto yang terdiri dari keunikan, Fasilitas, Pengalaman, Suasana dan Pelayanan, dan Interaksi Personal. Dan konsep kinerja karyawan menurut Dewi Primasari yang terdiri dari Efektifitas dan Efisiensi, Otoritas dan Tanggung Jawab, Disiplin, dan Inisiatif. Untuk mengetahui berpengaruh atau tidak berpengaruh event outing yang dilaksanakan PT Fresnel Perdana Mandiri terhadap *Kinerja Karyawan* PT Fresnel Perdana Mandiri. Berikut penjabaran hasil dari penelitian yang sudah dilakukan peneliti.

Untuk mengetahui besaran nilai korelasinya, maka dilakukan uji koefisien determinasi (R^2). menyatakan bahwa Pengaruh *Event Outing* Tahun 2016 Divisi *Employee Relations* terhadap *Kinerja Karyawan* PT. Fresnel Perdana Mandiri dengan R Square yaitu sebesar 0.852. Penghitungan koefisien determinasi menggunakan rumus $Kd = r^2 \times 100\%$, di mana $Kd = 0,852 \times 100\% = 85.2\%$. Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa Pengaruh *Event Outing* Tahun 2016 Divisi *Employee Relations* terhadap *Kinerja Karyawan* PT. Fresnel Perdana Mandiri adalah sebesar 85.2% sementara sisanya 14.8% pengaruh dengan faktor-faktor lain di luar variabel X.

Melihat dari Variabel X dengan Variabel Y, yakni variabel X yang berisikan Keunikan, *Persihability*, *Intangibility*, Suasana dan Pelayanan, serta Interaksi Personal dengan variabel Y yang berisikan Efektifitas dan Efisiensi, Otoritas & Tanggung Jawab Disiplin, Inisiatif. Dapat disimpulkan dari

keseluruhan variabel X dengan variabel Y mendapat nilai *Pearson Chi-Square* berada pada taraf signifikan dengan 0.000, dengan *Level of significant* dibawah 0.005.

Sedangkan distribusi variabel X dengan variabel Y melihat dari *output Pearson's R value* semua menunjukkan nilai berada pada taraf yang Kuat. Melihat dari hasil kedua antara variabel X dan Variabel Y tersebut peneliti menyimpulkan bahwa ada keterikatan dengan Pengaruh *Event Outing* Tahun 2016 Divisi *Employee Relations* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fresnel Perdana Mandiri. Melihat dari hasil penelitian, peneliti menyimpulkan bahwa Pengaruh *Event Outing* Tahun 2016 Divisi *Employee Relations* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fresnel Perdana Mandiri.

SIMPULAN

Karyawan menilai secara umum kegiatan *event outing* sebagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan berjalan dengan baik. Semua indikator dalam variabel dinilai baik oleh karyawan. Melihat dari Variabel X dengan variabel Y, yakni variabel X yang berisikan Keunikan, *Persihability*, *Intangibility*, Suasana dan Pelayanan, serta Interaksi Personal dengan variabel Y yang berisikan Efektifitas dan Efisiensi, Otoritas & Tanggung Jawab Disiplin, Inisiatif. Dapat disimpulkan dari keseluruhan variabel X dengan variabel Y mendapat nilai *Pearson Chi-Square* berada pada taraf signifikan dengan 0.000, dengan *Level of significant* dibawah 0.005. Sedangkan distribusi variabel X dengan variabel Y melihat dari *output Pearson's R value* semua menunjukkan nilai berada pada taraf yang Kuat.

Berdasarkan berdasarkan uji regresi dalam bentuk tabel *summary*, menunjukkan bahwa Pengaruh *Event Outing* Tahun 2016 Divisi *Employee Relations* terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0,923 atau 85,2%. Dan sisanya sebanyak 14,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar *event outing*.

Keterkaitan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan terlihat dari tema, objek penelitian, tujuan penelitian, rumusan masalah, teori yang digunakan, metode penelitian, serta hasil dari penelitian.

Penelitian yang sedang dilakukan membahas tentang Pengaruh *Event Outing* Tahun 2016 Divisi *Employee Relations* terhadap Kinerja Karyawan PT. Fresnel Perdana Mandiri, menggunakan metode penelitian yakni metode kuantitatif, dan hasil penelitian menyatakan bahwa Pengaruh *Event Outing* Tahun 2016 Divisi *Employee Relations* terhadap Kinerja Karyawan PT. Fresnel Perdana Mandiri dalam tingkat kuat yaitu sebesar 85,2 %.

SARAN

Hasil analisis menjelaskan bahwa adanya signifikansi korelasi antara *Event Outing* dengan Kinerja Karyawan PT Fresnel Perdana Mandiri maka disarankan agar mempertahankan kualitas pelayanan yang diberikan pada saat event dilaksanakan.

Berdasarkan hasil *mean* dari variabel X mengenai *event outing*, maka dapat dilihat bahwa pengalaman melatih kreatifitas pada saat *event outing* berlangsung masih kurang (sangat rendah), yaitu 3,64. Oleh karena itu diharapkan perusahaan dapat melakukan evaluasi terhadap kegiatan tersebut, dan kemudian memperbaiki hal-hal yang diduga menjadi penyebab terjadinya kurangnya interaksi personal satu sama lain.

Berdasarkan hasil mean dari variabel Y mengenai kinerja karyawan, maka dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Fresnel Perdana Mandiri datang dan pulang tepat waktu pukul 08.00 - 17.00 WIB berada pada posisi sangat rendah, yaitu 3,66. Oleh karena itu diharapkan pihak perusahaan dapat memperhatikan jam kerja karyawan. Dan tentunya pihak perusahaan dapat mengevaluasi secara lebih lanjut, guna mendapat hasil yang lebih maksimal.

Dan saran yang peneliti sampaikan kepada pembaca yang ingin mengembangkan penelitian mengenai *event outing* yang dilakukan oleh perusahaan milik swasta atau pemerintah, supaya dapat meleakukan penelitian dengan konsep atau metode yang berbeda dan menarik bagi masyarakat.

Untuk menambah penelitian tentang kinerja karyawan, diharapkan untuk peneliti selanjutnya menggunakan metode atau jenis penelitian yang berbeda dengan peneliti

sebelumnya, misalkan menggunakan jenis penelitian kualitatif agar jenis penelitian mengenai kinerja karyawan dapat dilihat dari sisi yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Noor, Any. 2013. *Manajemen Event*. Bandung: Alfabeta
- Prawirosentono, Suyadi dan Dewi Primasari. 2015. *Kinerja & Motivasi Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Ardianto, Elvinaro. 2014. *Public Relations Praktik*. Bandung: Padjadjaran
- Kriyantono, Rakhmat. 2006. *Teknik Praktik Riset Komunikasi*. Jakarta: Prenada Media Group
- Referensi Penelitian Terdahulu**
- Dimas Wratsangka. 2012. Hubungan Kegiatan Internal Humas dengan Kinerja Karyawan PT Inti Era Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)
- Ardi Hermawan. 2012. Pengaruh Penilaian Karyawan Tentang Pelaksanaan Kegiatan Employee Relations Terhadap Tingkat Motivasi Kerja Karyawan (Studi Terhadap Pelaksanaan Kegiatan Family Gathering dan Outbound Karyawan PT UNINDO Periode 2010) Universitas Indonesia
- Nur Amalia Syafitri. 2011. Pengaruh Faktor-Faktor Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Divisi Access (Divisi Regional II Bekasi) Intitut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik