

**Hubungan antara Public Relations Management By Objective (PR-MBO)
dengan Kinerja Karyawan di PT. Ciptamedia Kreasi Mandiri**
The Relation between Implementation of Public Relations Management By Objective (PR-MBO) toward Employee's Performance in PT. Ciptamedia Kreasi Mandiri

¹Risca Ristantia Ambari, ²Ani Yuningsih

^{1,2}*Bidang Kajian Public Relations, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Bandung
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116*

email: ¹riscaristantia19@gmail.com, ²yuningsihani@yahoo.com

Abstract. Thesis by Risca Ristantia Ambari, 2016, Title: The Relationship between The Implementation of Public Relations Management by Objective with Employee's Performance at PT. Ciptamedia Kreasi Mandiri. Supervisor: Dr. Hj. Ani Yuningsih Dra., M.Si. Management by objective (MBO) and Employee's Performance is one way to manage and establish an objective goal-oriented management to make a Company which done well in its work. In previous studies noted that employee's motivation is influenced by MBO. The formulation of the problem in this research is if there is a Relationship between a Public Relations Management by Objective with Employee Performance in PT. Ciptamedia Creative Mandiri . This study aims to determine the Relationship Between Implementation of Public Relations Management by Objective with Employee's Performance in PT. Ciptamedia Kreasi Mandiri. The company is engaged in the Exhibition, Show (Entertainment), and Advertising. This research uses quantitative research method where there are two variables, PR and MBO as independent variables and employee performance as the dependent variable. Using several source of data such as primary, secondary, and sample population data. This research also helped by correlation and data collection methods by spreading questionnaire, observation and documentation. This study concluded that H₀ is Denied, means that there is a relationship between the Implementation of Public Relations Management by Objective with Employee's Performance at PT. Ciptamedia Kreasi Mandiri. There are four aspects of MBO in the process of employee's performance or activities of the employee in the company. There are the Determination of Interest (X1), Developing Action Plans (X2), Monitoring Progress (X3), Performance Assessment (X4) gives the effect of 78.30% of the employee performance (Y) and the remaining 21.70% are influenced by other variables that are not described in this study.

Key word : Public Relations, Management by Objectives, Employee's Performance

Abstrak. skripsi oleh Risca Ristantia Ambari, 2016, Judul: Hubungan antara Penerapan Public Relations Management by Objective dengan Kinerja Karyawan Di PT. Ciptamedia Kreasi Mandiri. Pembimbing: Dr. Hj. Ani Yuningsih Dra., M.Si. Manajemen by objective (MBO) dan Kinerja Karyawan merupakan salah satu cara untuk mengelola serta membentuk suatu manajemen berorientasi sasaran yang objekif untuk menjadikan perusahaan yang baik dalam bekerja . Dalam penelitian terdahulu disebutkan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh MBO. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah terdapat Hubungan Antara Penerapan Public Relations Management by Objective dengan Kinerja Karyawan di PT. Ciptamedia Kreasi Mandiri?. Sedangkan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : Hubungan Antara Penerapan Public Relations Management by Objective dengan Kinerja Karyawan di PT. Ciptamedia Kreasi Mandiri. Perusahaan ini bergerak di bidang Penyelenggara Pameran (Exhibition), Pertunjukan (Entertainment), dan Periklanan (Advertising). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif di mana terdapat dua variabel yaitu PR dan MBO dan sebagai variabel bebas (independent) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dependent), dengan menggunakan sumber data diantaranya data primer, sekunder, populasi dan sampel. Menggunakan metode korelasional dan pengumpulan data yang digunakan yaitu menyebar angket (kuisisioner), observasi dan dokumentasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa H₀ = Ditolak, Artinya terdapat Hubungan antara Penerapan Public Relations Management by Objective dengan Kinerja Karyawan Di PT. Ciptamedia Kreasi Mandiriterdapat 4 (empat) aspek MBO dalam proses kinerja karyawan atau kegiatan yang dilakukan karyawan di perusahaan tersebut yaitu dalam Penetapan Tujuan (X1), Mengembangkan Rencana Aksi (X2), Pemantauan Kemajuan (X3), Penilaian Kinerja (X4) memberikan pengaruh sebesar 78,30% terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya sebanyak 21,70% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Public Relations, Management by Objectives, Kinerja Karyawan

A. Pendahuluan

Dalam penelitian ini, penulis membahas tentang hubungan antara penerapan public relations Management by Objectives (MBO) dengan kinerja karyawan oleh perusahaan tersebut. Selain itu, meskipun PT. Ciptamedia Kreasi Mandiri ini terdiri dari berbagai unsur dan bagian yang mempunyai sasaran berbeda, semua itu dilakukan sesuai tanggung jawab masing-masing untuk mencapai satu visi perusahaan. Karena setelah saya observasi dalam kegiatan yang diadakan oleh Ciptamedia event pameran dominan property dan furniture yang sudah berlangsung selama 13 tahun dan menjadi kegiatan atau event rutin yang dilaksanakan oleh perusahaan.

Permasalahan yang adanya terjadi penurunan sasaran (goal) yaitu pengunjung pameran atau peserta pameran maka dari itu peneliti akan meneliti dari manajemen yang diterapkan oleh perusahaan dengan kinerja karyawan, apakah berhubungan atau tidak dan penelitian ini akan menemukan permasalahan apa sehingga terjadinya penurunan dan akan membantu perusahaan untuk memperbaiki manajemen dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kegiatan manajemen yang dilakukan oleh karyawan di PT. Ciptamedia Kreasi Mandiri.

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas penulis mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui hubungan antara Penerapan Tujuan kegiatan yang diterapkan di PT.Ciptamedia kreasi mandiri dengan kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui hubungan antara Pengembangan Rencana Aksi kegiatan yang diterapkan di PT.Ciptamedia kreasi mandiri dengan kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui hubungan antara Pemantauan Kemajuan kegiatan yang diterapkan di PT.Ciptamedia kreasi mandiri dengan kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui hubungan antara Penilaian Kinerja kegiatan yang dilakukan di PT.Ciptamedia kreasi mandiri dengan kinerja karyawan.

B. Landasan Teori

Menurut Frank Jefkins (1992) yang dirangkum dari definisi public relations, bahwa fungsi dan tujuan management PR/Humas untuk menunjang fungsi kegiatan management organisasi perusahaan adalah berdasarkan mencapai tujuan (objective) atau disebut dengan management by objective, secara efisien dan efektif melalui proses komunikasi yang terencana, baik internal maupun eksternal antar organisasi dengan publiknya dalam mencapai tujuan yang spesifik berlandaskan saling pengertian (mutual understanding), dan saling mendukung (mutual supporting) antar pimpinan dan bawahannya atau sebaliknya dalam melaksanakan kerjasama suatu tim terkoordinasi secara objektif dan efektif untuk mencapai sasaran tujuan utama organisasi atau perusahaan.

Cukup banyak definisi manajemen PR/Humas (public relations management) yang dikemukakan oleh para pakar, akademisi, dan praktisi. Dari berbagai definisi tersebut, garis besarnya adalah manajemen Humas dapat dilihat secara konseptual, fungsional, dan unsur-unsurnya dalam aktivitas atau kegiatan serta factor-faktor yang mempengaruhi pengertian manajemen humas dalam suatu organisasi. baik untuk tujuan komunikasi dua arah timbal balik (reciprocal communications), membangun hubungan baik (relationship) maupun komunikasi persuasive searah (one way persuasive communication), yang pada akhirnya bertujuan untuk membangun saling pengertian, menghargai, dukungan yang baik hingga menciptakan citra positif.

Manajemen berdasarkan sasaran (management by objectives) atau disingkat MBO dewasa ini diterapkan di seluruh dunia. Sekalipun demikian, tidak selamanya jelas apa yang dimaksud dengan MBO. Pencetus awal MBO salah seorang diantaranya adalah Peter F. Drucker. Pada tahun 1954. Drucker bertindak selaku katalis dengan menekankan bahwa sasaran harus ditetapkan dalam seluruh bidang dimana prestasi mempengaruhi kesehatan perusahaan. Drucker meletakkan falsafah yang menekankan swa- Langkah-langkah dalam MBO:

Ada 4 (empat) langkah penting dan esensial atau elemen dalam pengelolaan oleh proses Tujuan yaitu **Menetapkan Tujuan** adalah proses bertingkat. Ini dimulai dengan memeriksa dari state saat affaires, tingkat efisiensi, ancaman, dan peluang. Kemudian area hasil kunci diidentifikasi, seperti pasar produk, layanan ditingkatkan, biaya rendah, penyederhanaan kerja, motivasi karyawan, inovasi profitabilitas dan tanggung jawab sosial. **Mengembangkan Rencana Aksi** Hal ini juga membutuhkan alokasi sumber daya yang dibutuhkan untuk melakukan tanggung jawab yang diberikan. Dimensi waktu juga harus memutuskan agar target tercapai tanpa penundaan yang tidak beralasan. **Memantau Kemajuan** Hal ini memastikan bahwa penyimpangan yang ditemukan, jika ada, secara menyeluruh dibahas dan tindakan perbaikan segera diambil untuk mengatur mereka benar di lapangan. **Penilaian kinerja** Ini adalah fase terakhir dari program MBO yang mengevaluasi kinerja setiap tahunnya. Hasil tahunan aktual dievaluasi terhadap tujuan yang ditetapkan. Penilaian tersebut juga untuk menentukan target untuk tahun depan, untuk modifikasi dalam standar (goal jika diperlukan, dan untuk mengambil tindakan korektif untuk menghindari penyimpangan tujuan yang telah ditentukan.

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya – biaya masa lalu atau yang di proyeksikan., dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen. (Jauvani Sagala, 2009 p.604), Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah pengetahuan (knowledge), ketrampilan (skill), dan faktor motivasi (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara, 2000 p.67) ; **Pengetahuan** (knowledge) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima. **Keterampilan** (skill) yaitu Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan. Seperti ketrampilan konseptual (Conceptual Skill), ketrampilan manusia (Human Skill), dan Keterampilan Teknik (Technical Skill). **Kemampuan** (ability) yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab. **Faktor motivasi** (Motivation) diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan perusahaannya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi sebaiknya jika mereka bersifat negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hubungan Antara X (MBO) dan Y (KINERJA)

Untuk mengetahui hubungan secara bersama-sama antara Penetapan Tujuan

(X₁), Mengembangkan Rencana Aksi (X₂), Pemantauan Kemajuan (X₃), Penilaian Kinerja (X₄) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan software SPSS disajikan dalam Tabel 4.3.5 sebagai berikut:

Tabel 4.3.5 hubungan secara bersama variabel X terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.783	.726	3.27840

a. Predictors: (Constant), x₄, x₂, x₁, x₃

Berdasarkan hasil output *software SPSS* di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,885. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup tinggi antara Penetapan Tujuan (X₁), Mengembangkan Rencana Aksi (X₂), Pemantauan Kemajuan (X₃), Penilaian Kinerja (X₄) terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y maka dapat dilihat melalui koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,885)^2 \times 100\% \\ &= 78,30\% \end{aligned}$$

Secara keseluruhan dalam penelitian ini membuktikan bahwa Hubungan antara penerapan public relations management by objective (pr-mbo) dengan kinerja karyawan PT. Ciptamedia kreasi mandiri berhubungan cukup kuat. Pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y maka dapat dilihat melalui koefisien determinasi memberikan pengaruh sebesar 78,30% terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya sebanyak 21,70% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

D. Kesimpulan

Setelah penulis menguraikan semua permasalahan yang terjadi dalam hubungan antara *management by objective* dengan kinerja karyawan, pada bab-bab sebelumnya. Selanjutnya, penulis masuk kepada bab penutup yang intinya berisikan kesimpulan dan saran – saran. Analisis terhadap data yang diperoleh melalui penyebaran angket kepada responden serta pengujian hipotesis, maka diperoleh hasil kesimpulan sebagai berikut :

Kesimpulan utama penelitian tersebut, penulis mengemukakan berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang penulis jabarkan sebagai berikut :

1. Adanya hubungan antara **Penerapan Tujuan** kegiatan yang diterapkan di PT.Ciptamedia kreasi mandiri dengan kinerja karyawan.
2. Adanya hubungan antara **Pengembangkan Rencana Aksi** kegiatan yang diterapkan di PT.Ciptamedia kreasi mandiri dengan kinerja karyawan.
3. Adanya hubungan antara **Pemantauan Kemajuan** kegiatan yang diterapkan di PT.Ciptamedia kreasi mandiri dengan kinerja karyawan.
4. Adanya hubungan antara **Penilaian Kinerja** kegiatan yang dilakukan di PT.Ciptamedia kreasi mandiri dengan kinerja karyawan.

E. Saran

Mengingat layaknya sebuah penelitian harus mampu memberikan suatu yang berarti, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun instansi yang

“ Terdapat hubun

bersangkutan, maka saran – saran yang penulis berikan setelah melakukan penelitian permasalahan ini adalah :

Saran untuk instansi (PT. Ciptamedia Kreasi Mandiri)

PT. Ciptamedia Kreasi Mandiri dapat meningkatkan kualitas manajemen di antara para karyawan agar kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik lagi, khususnya dalam dimensi kualitas manajemen dan kinerja karyawan yang masih masuk dalam katagori cukup baik. Manajemen bisa mencoba inovasi baru dalam menyusun konsep untuk melakukan suatu kegiatan, agar merasa memiliki, komitmen, hasil tercapai secara optimal.

Saran dari peneliti untuk perusahaan :

1. Manajemen seharusnya memiliki pemahaman yang sama mengenai arti dan fungsi manajemen, misalnya event manajer bisa menjelaskan struktur atau step by step nya tentang perencanaan suatu kegiatan manajemen
2. Perlu ada training atau pembekalan untuk meningkatkan pola pikir bagi karyawan dalam menjalani suatu kegiatan event itu tidak hanya mengimplementasikan saja tetapi harus mengerti dalam hal perencanaan yang telah dirancang
3. Seharusnya ada divisi PR/Humas khusus untuk menjadi jembatan penghubung antara public internal dan eksternal, tidak double job, itu akan memecahkan focus
4. Seharusnya pihak manajemen dalam melakukan evaluasi tidak hanya tau baik atau buruk, kurang atau lebih, tetapi harus benar – benar di pahami sebelum mengambil tindakan yang lebih jauh lagi
5. Dalam hal revisi perusahaan seharusnya tidak hanya melihat dari hal keseluruhan dan menyimpulkan dalam waktu cepat, tetapi hal revisi menentukan kemajuan perusahaan di masa yang akan datang
6. Seharusnya manaejmen bisa bertidak tegas terhadap karyawan yang sudah dengan objektif, tidak melihat lamanya bekerja, tetapi bagaimana karyawan telah menghasilkan apa untuk perusahaan, kinerja baik, tidak melakukan kesalahan dalam hal merugikan perusahaan.

Saran untuk penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauhmana hubungan antara penerapan PR *management by objective* dengan kinerja karyawan. Diharapkan ada penelitian lebih lanjut yang serupa faktor – faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain manajemen sebagai bahan pengetahuan.

Daftar Pustaka

PT. Ciptamedia Kreasi Mandiri

Sumber dari buku :

- Ardianto, Elvinaro. 2010. *Metodologi Penelitian untuk Public Relations: Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media
- Dharma, Surya, MPA. 2013. *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Harold Koontz, Cyril O'Donnel, Heinz Wehrich. 1996. *Management, Eighth Edition*. Jakarta: Erlangga
- Handoko, T. Hani. 1989. *Manajemen Edisi II*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Mulyana, Deddy. 2012. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nazir, Moh Ph.D. 1998. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia

- Ruslan, Rosady. 2012. *Manajemen Public Relations dan Media Komunikasi : Konsepsi dan Aplikasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Yulianita, Prof.Dr.Neni, Hajjah. 2012. *Dasar – Dasar Public Relations*. Bandung: P2uLppm Unisba
- Siegel, Sidney. 2011. *Statistik Nonparametrik: untuk ilmu- ilmu social*. Jakarta: Gramedia
- Sendjaja, 1994, *Teori-Teori Komunikasi*, Universitas Terbuka
- Sumber dari Internet :
- Anwar Nuris, 2010: “Implementasi Management by Objectives (MBO) dalam Proses Pengambilan Keputusan di MTs Negeri 3 Surabaya.” Surabaya. Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel.
- “Landasan Teori” <http://library.binus.ac.id/eColls/eThesiscoll/Bab2/2011-2-01172-MC%20Bab2001.pdf>. Tanggal Akses 5 Maret 2016, pk. 19.40 WIB
- <http://www.distrodoc.com/274580-pengaruh-management-by-objective-mbo-dan-penerapan-prinsip>. Tanggal Akses 5 April 2016, pk. 19.18 WIB
- http://prabawaticahyaningrum.blogspot.co.id/2014/04/management-by-objectives-mbo_5.html. 5 Maret 2016, pk. 19.10
- <http://elib.unikom.ac.id/download.php?id=49791>. 6 Maret 2016, pk. 10.04
- <http://hablilkikiberbagiilmu.blogspot.co.id/2011/09/contoh-proposal-skripsi-bab-i-sd-bab.html>. 5 April 2016, pk. 11.16
- <http://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/734>. 6 April 2016, pk. 13.26
- Rumiah, 2012. “Pengaruh Management By Objective (Mbo) Dan Penerapan Prinsip Syari’ah Terhadap Kinerja Karyawan: Study Kasus Pada UJKS Surya Amanah Di Mijen” Semarang: Institut Agama Islam Negeri Walisongo.