

**EFEKTIVITAS ORIENTASI KERJA UNTUK MENINGKATKAN
KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN BARU DI PT. SUMBER
ALFARIA TRIJAYA, TBK BRANCH BALARAJA**

SKRIPSI



Annisa Rizky Anggunani

20.0801.0002

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG**

2024

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan akan di tuntut untuk menerapkan sebuah strategi yang terbaik untuk kemajuan perusahaan, salah satunya yaitu menyusun strategi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan sebuah kewajiban yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan. Hal ini dikarenakan peran sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam keberhasilan suatu organisasi. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang terampil, tugas-tugas perusahaan tidak akan dapat diselesaikan secara optimal. Dalam hal ini perusahaan memiliki tantangan dalam mengelola sumber daya manusia di dalamnya untuk menciptakan sumber daya yang terampil dan selalu terlibat untuk kemajuan perusahaan. Salah satu tantangan yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yaitu menjaga tingkat komitmen organisasi. Komitmen organisasi menjadi salah satu fondasi penting dalam membentuk budaya perusahaan yang inklusif dan produktif (Pratiwi dkk., 2017). Hal ini juga menjadi tantangan yang alami oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Branch Balaraja.

PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk merupakan perusahaan Alfa group dengan lisensi merek dagang Alfamart. Perusahaan ini adalah perusahaan yang bergerak di bidang ritel yang memiliki 34 cabang di Indonesia yang terbagi dalam beberapa wilayah, salah satu di antaranya adalah Branch

Balaraja. PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Branch Balaraja merupakan salah satu wilayah daerah cakupan terbesar di Indonesia. Hal ini dikarenakan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Branch Balaraja memiliki sekitar 1056 toko yang harus di penuh setiap harinya. Dengan memiliki toko yang cukup banyak maka kontribusi karyawan sangat dibutuhkan. Namun perusahaan juga tidak luput dari persoalan tentang rendahnya kontribusi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan Hal ini dapat diketahui dari hasil wawancara dengan *Human Resource Development (HRD)* PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Branch Balaraja yang mengatakan bahwa tingkat komitmen karyawan di perusahaan masih tergolong rendah.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap *Human Resource Development (HRD)* personalia di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Branch Balaraja, mengungkapkan bahwa karyawan seringkali melanggar peraturan perusahaan seperti mengambil atau memakan barang yang bukan hak mereka, sering meninggalkan pekerjaan untuk keperluan di luar tugas perusahaan seperti membolos di jam kerja, karyawan seringkali mengalami keterlambatan saat masuk kerja, target yang ditetapkan perusahaan belum sepenuhnya mencapai target, seringkali mengeluhkan jika jam kerja melebihi ketentuan, dan karyawan tidak bersedia jika terdapat program mutasi seperti berpindah dari satu toko ke toko lain dengan alasan jarak yang terlalu jauh. Hasil ini juga diperkuat dengan hasil survei kepada 32 karyawan baru di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk mengungkapkan bahwa terdapat kebijakan perusahaan

yang tidak sesuai dengan harapannya seperti adanya program mutasi karyawan, mereka menganggap bahwa peraturan perusahaan sangat menghambat pekerjaannya jika harus berpindah dari satu toko ke toko lain, dan sering menolak jika jam kerja melebihi ketentuan, hal ini karena mereka menganggap bahwa gaji yang didapatkan sama saja ketika jam kerja melebihi ketentuan. Dilihat dari permasalahan tersebut ini merupakan indikasi komitmen karyawan masih tergolong rendah terhadap perusahaan.

Secara umum komitmen organisasi adalah adalah sebuah aspek psikologis yang mencerminkan sifat hubungan antara individu dan perusahaan tempatnya bekerja, dan dampaknya memengaruhi keputusan individu apakah akan tetap berada dalam perusahaan tersebut Allen dalam (Adiftiya, 2014). Komitmen organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja, penerimaan dan kepercayaan karyawan akan nilai dan tujuan perusahaan, perasaan keterlibatan karyawan terhadap perusahaan, dan rasa kesetiaan karyawan terhadap perusahaan (Adiftiya, 2014). Tinggi rendahnya komitmen organisasi karyawan dapat dilihat dari 3 faktor : penerimaan, kemauan, dan keinginan. Faktor individu atas tujuan dan nilai organisasi. Kemauan meliputi kemauan dalam mengusahaan usahanya untuk tercapainya kepentingan organisasi. Keinginan meliputi keinginan yang kuat untuk mempertahankan kenggotaannya dalam suatu organisasi Sopiah dalam (Muis dkk., 2018).

Ada banyak faktor yang bisa menyebabkan rendahnya komitmen organisasi karyawan. Pertama, budaya keterbukaan seperti keterbukaan

perusahaan terhadap karyawan begitupun karyawan terhadap perusahaan. Kedua, kepuasan kerja seperti rasa dan hal-hal yang didapatkan selama bekerja di perusahaan. Ketiga, Kesempatan untuk berkembang seperti ada tidaknya kesempatan karyawan untuk berkembang di perusahaan. Keempat, penghargaan seperti ada tidaknya pemberian apresiasi atau penghargaan perusahaan terhadap karyawan Stun dalam (Muis dkk., 2018).

Menurut teori TCM (*Three-Component Model*) Meyer & Allen (2004) mengungkapkan bahwa terdapat tiga komponen utama komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif. Komitmen afektif merupakan keinginan individu untuk menjadi bagian organisasi karena adanya ikatan emosional. Komitmen kontinyu merupakan keinginan individu untuk menjadi bagian organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan lain, atau tidak menemukan alternatif pekerjaan lain. Komitmen normatif merupakan keinginan individu untuk menjadi bagian organisasi karena adanya kesadaran untuk tetap setia terhadap organisasi. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa pemahaman dan fokus karyawan terhadap tugas yang diberikan untuk pencapaian pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat ikatan emosional karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan teori di atas, untuk membantu perusahaan dalam mengatasi rendahnya komitmen karyawan maka perusahaan perlu memberikan pemahaman tentang perusahaan dan lingkungan pekerjaan melalui orientasi kerja. Sunyoti dalam Montolalu dkk., (2016) mengatakan

bahwa orientasi adalah program sosialisasi yang bertujuan untuk memperkenalkan karyawan baru kepada peran-peran mereka, struktur organisasi, kebijakan-kebijakan, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, proses penanaman sikap, dan pola perilaku yang berlaku dalam perusahaan kepada pegawai baru. Karyawan yang diberikan orientasi kerja di dalam perusahaan bertujuan agar mereka dapat mengenali dan menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi, sambil memahami dan memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi (Maabuat, 2016). Karyawan dengan pemahaman orientasi tugas yang fokus pada pencapaian tugas dan tanggung jawab, cenderung mengalami komitmen afektif yang lebih kuat terhadap organisasi karena merasa terpuaskan dengan pencapaian tugas mereka (Meyer & Allen 2004).

Berbagai penelitian telah dilakukan dan membuktikan pengaruh orientasi kerja pada komitmen organisasi. Menurut Lee dkk., (2010) membuktikan dengan metode kuantitatif non eksperimen bahwa terdapat pengaruh positif antara orientasi kerja dengan komitmen afektif karyawan. Hal ini didukung pula dengan penelitian Kim dkk., (2014) bahwa pentingnya menerapkan program orientasi layanan yang efektif di industri perhotelan untuk meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja organisasi. Penelitian lainnya menunjukkan bahwa orientasi pelayanan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi (Bhudiharty dkk., 2021).

Riset-riset survei sebelumnya telah membuktikan bahwa ada pengaruh orientasi kerja terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini hendak melengkapi penelitian sebelumnya dengan menggunakan metode eksperimen untuk mengetahui efektivitas pemberian orientasi kerja untuk meningkatkan komitmen karyawan. Desain ini dipilih karena penelitian terdahulu hanya menjelaskan kedua variabel dengan metode survei. Peneliti hendak melakukan intervensi psikologis dengan pemberian orientasi kerja untuk mengatasi masalah komitmen organisasi karyawan baru di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Branch Balaraja. Harapannya, setelah pelatihan ini komitmen karyawan dapat meningkat melalui pemberian orientasi kerja.

B. Pertanyaan Penelitian

Apakah pemberian orientasi kerja efektif untuk meningkatkan komitmen karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Branch Balaraja.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui efektivitas pemberian orientasi kerja untuk meningkatkan komitmen organisasi di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Branch Balaraja.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi khazanah di bidang psikologi Industri dan Organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi karyawan baru pelatihan ini akan membantu karyawan dalam pemahaman tentang struktur organisasi, kebijakan-kebijakan, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, proses penanaman sikap, dan pola perilaku yang berlaku dalam perusahaan kepada karyawan baru sehingga dapat meningkatkan komitmen karyawan tersebut.
- b. Bagi perusahaan diharapkan dapat dijadikan sebagai pertimbangan sebagai langkah untuk dapat meningkatkan komitmen karyawan baru melalui orientasi kerja.
- c. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat sebagai acuan atau referensi untuk memperbaharui kembali penelitian pemberian orientasi kerja untuk meningkatkan komitmen organisasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Komitmen Organisasi

1. Definisi

Nelwan & Kondoi (2015) mendefinisikan komitmen sebagai keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan organisasi, kesediaan untuk mengerahkan usaha yang cukup besar atas nama organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi. Dengan demikian, komitmen berbeda dengan motivasi karena komitmen mempengaruhi perilaku secara independen dari motif dan sikap lainnya, dan dapat menyebabkan kegigihan untuk melakukan suatu tindakan meskipun hal ini bertentangan dengan motif. Komitmen organisasi adalah suatu sikap yang merefleksikan posisi individu dalam organisasi, identik dan terlibat dengan organisasi dan individu tersebut tidak berkeinginan untuk meninggalkan organisasi (Ekowati & Andini, 2008). Kurniawati dan Rintasari (2018) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan rasa yang terkait dengan identifikasi individu dalam keterlibatan di sebuah organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan kepercayaan individu terhadap tujuan organisasi, keterlibatan individu dalam kepentingan organisasi, dan keinginan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Menurut Robbins dalam (Pamungkas, 2016) komitmen organisasi merupakan suatu ukuran sejauh mana individu dapat berpihak dalam tujuan atau nilai organisasi dan berniat

untuk tetap bertahan menjadi bagian organisasi tersebut. Sedangkan menurut Biantoro dan Sihombing (2012) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan bentuk loyalitas karyawan dalam melakukan pekerjaan dalam organisasi dengan menunjukkan sikap positif.

2. Aspek-aspek

Menurut Steers dalam (Sianipar & Haryanti, 2014) terdapat tiga aspek utama komitmen organisasi yang meliputi:

a. Identifikasi

Organisasi dapat mencapai tujuannya dengan memperhatikan dan memasukkan kebutuhan serta keinginan karyawan ke dalam agenda organisasi. Dengan demikian, diharapkan karyawan akan dengan sukarela berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Hal ini karena karyawan percaya bahwa mencapai tujuan organisasi juga akan memenuhi kebutuhan mereka.

b. Keterlibatan

Mengikutsertakan karyawan dalam proses pengambilan keputusan memungkinkan mereka merasakan bahwa hasil akhir merupakan hasil kesepakatan bersama. Dengan demikian, karyawan akan merasa diakui sebagai bagian integral dari organisasi. Pendekatan ini dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja dengan antusias, baik dalam interaksi dengan pimpinan maupun rekan kerja.

c. Loyalitas Karyawan

Kesediaan seseorang untuk mempertahankan keterhubungannya dengan organisasi, bahkan mungkin dengan mengesampingkan kepentingan pribadinya, tanpa mengharapkan imbalan apapun.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan jika komitmen organisasi terbagi menjadi aspek identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas karyawan.

3. Dimensi

Menurut Meyer & Allen (2004) menjelaskan terdapat tiga dimensi utama komitmen organisasi yang meliputi :

a. Komitmen Asertif

Komitmen asertif berhubungan dengan ikatan emosional yang dimiliki anggota terhadap organisasi, rasa identitas mereka dengan organisasi, dan partisipasi aktif dalam kegiatan organisasional. Jika seorang karyawan memiliki tingkat *affective commitment* yang tinggi, mereka akan tetap setia pada organisasi karena memiliki keinginan untuk melakukannya.

b. Komitmen Kontinyu

Dalam aspek ini, anggota organisasi menyadari bahwa meninggalkan organisasi akan berdampak kerugian bagi mereka. Seorang karyawan dengan tingkat komitmen kontinyu yang tinggi akan

terus berkomitmen pada organisasi karena memiliki kebutuhan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut.

c. Komitmen Normatif

Seorang karyawan yang memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi akan terus mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi karena merasa memiliki kewajiban atau tanggung jawab moral untuk tetap di dalamnya. Individu dengan komitmen normative yang tinggi akan tetap setia pada organisasi karena merasa memiliki suatu kewajiban atau tugas yang harus dipenuhi.

4. Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Allen & Meyer dalam (Sianipar & Haryanti, 2014) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain:

a. Karakteristik Pribadi Individu

Dibagi menjadi dua kategori, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis melibatkan aspek-aspek seperti jenis kelamin, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan masa kerja dalam suatu organisasi. Sementara itu, variabel disposisional melibatkan karakteristik kepribadian dan nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi, termasuk kebutuhan untuk mencapai prestasi, etos kerja yang positif, kebutuhan untuk bersosialisasi, dan persepsi individu mengenai kemampuannya sendiri.

b. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi melibatkan aspek-aspek seperti struktur organisasi, desain kebijakan yang diterapkan dalam organisasi, dan metode penyampaian sosialisasi terkait kebijakan organisasional tersebut.

c. Pengalaman Berorganisasi

Pengalaman berorganisasi mencakup kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada di dalamnya, peran yang diemban dalam organisasi, serta hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pemimpinnya.

B. Orientasi Kerja

1. Definisi

Orientasi adalah program sosialisasi yang bertujuan untuk memperkenalkan karyawan baru kepada peran-peran mereka, struktur organisasi, kebijakan-kebijakan, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, proses penanaman sikap, dan pola perilaku yang berlaku dalam perusahaan kepada pegawai baru. Sunyoti dalam Montolalu dkk., (2016). Menurut Makarau dkk., (2016) orientasi kerja adalah kegiatan dalam memperkenalkan karyawan baru dengan peranan atau kedudukan mereka, dengan organisasi dan dengan karyawan lain. Orientasi kerja menurut Sedarmayanti dalam (Ratnasari & Septiani, 2020) merupakan suatu proses yang melibatkan

pengenalan karyawan baru terhadap organisasi dan unit kerja mereka. Orientasi melibatkan penyediaan informasi yang diperlukan oleh pegawai baru untuk menjalankan tugas pekerjaan mereka dengan memuaskan. Sedangkan menurut Hakim dkk., (2022) Orientasi kerja melibatkan pemberian informasi kepada karyawan mengenai tujuan, sejarah, filosofi, prosedur, dan pengaturan organisasi. Ini harus mencakup kebijakan tunjangan dan sumber daya manusia yang relevan, seperti jam kerja, prosedur penggajian, tuntutan lembur, dan tunjangan lainnya. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan jika orientasi kerja secara umum adalah kegiatan pengenalan karyawan terhadap perusahaan secara menyeluruh.

2. Aspek-aspek

Menurut Hakim dkk., (2022) terdapat tiga aspek orientasi kerja yang meliputi:

a. Aspek Organisasi

Aspek ini berkaitan dengan informasi seputar sejarah pendirian perusahaan, organisasi perusahaan, nama-nama pejabat kunci, nama pekerjaan dan departemen, *layout* peralatan secara fisik, masa percobaan, Produk dan jasa yang ditawarkan, gambaran proses produk, aturan-aturan dan kebijaksanaan perusahaan, peraturan-peraturan mengenai disiplin, buku pegangan pegawai, dan pelaksanaan keselamatan kerja.

b. Kompensasi yang didapat Karyawan

Aspek ini berkaitan dengan informasi seputar skala gaji, cuti, masa istirahat, latihan dan pengembangan yang didapat, asuransi, bimbingan kerja, program pension, bantuan yang dapat diberikan perusahaan, dan program-program rehabilitasi.

c. Tugas – Tugas

Aspek ini berkaitan dengan informasi seputar lokasi pekerjaan, tugas-tugas, penyematan keselamatan kerja, gambaran pekerjaan, dan hubungan dengan pekerjaan lain.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan jika orientasi kerja terdiri tiga aspek antara lain aspek organisasi, manfaat yang di dapat karyawan, dan tugas tugas karyawan setelah menjadi anggota organisasi.

3. Hubungan Orientasi kerja dengan Komitmen Organisasi

Menurut (Meyer & Allen, 2004) terdapat 3 konsep tentang hubungan orientasi kerja dengan komitmen organisasi yaitu antara lain :

a. Orientasi Tugas dengan Komitmen Afektif

Individu yang memiliki fokus tinggi pada pencapaian tugas dan tanggung jawab, atau disebut sebagai orientasi tugas yang tinggi, umumnya menunjukkan tingkat komitmen afektif yang lebih kuat terhadap organisasi karena mereka merasa puas dengan pencapaian tugas yang mereka lakukan.

Berdasarkan paparan di atas maka perusahaan dapat menggunakan orientasi kerja untuk meningkatkan komitmen afektif yaitu keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan.

b. Orientasi Individu dan Komitmen Normatif

Fokus pada hubungan interpersonal atau orientasi pada individu dapat memengaruhi tingkat komitmen normatif di antara karyawan, dimana mereka merasa memiliki tanggung jawab moral untuk tetap loyal terhadap organisasi karena terjalin ikatan emosional dengan rekan kerja atau atasan.

c. Orientasi Keberhasilan Pribadi dan Komitmen Kontinyu

Individu yang menitikberatkan pada pencapaian pribadi dan pertumbuhan karir pribadi mereka akan lebih mungkin mengalami tingkat komitmen kontinyu yang tinggi, menganggap kelangsungan keterlibatan dalam organisasi sebagai cara untuk mencapai tujuan pribadi mereka.

Berdasarkan uraian di atas, disimpulkan ada 3 konsep hubungan orientasi kerja dengan komitmen organisasi yaitu orientasi tugas terhadap komitmen afektif, orientasi individu dan komitmen normatif, dan orientasi keberhasilan pribadi dan komitmen kontinyu. Peneliti memutuskan dari ketiga konsep tersebut orientasi tugas terhadap komitmen afektif merupakan konsep yang terbaik untuk menyelesaikan

permasalahan karyawan. Hal ini karena strategi tersebut paling cocok untuk menghadapi persolan yang ada di perusahaan.

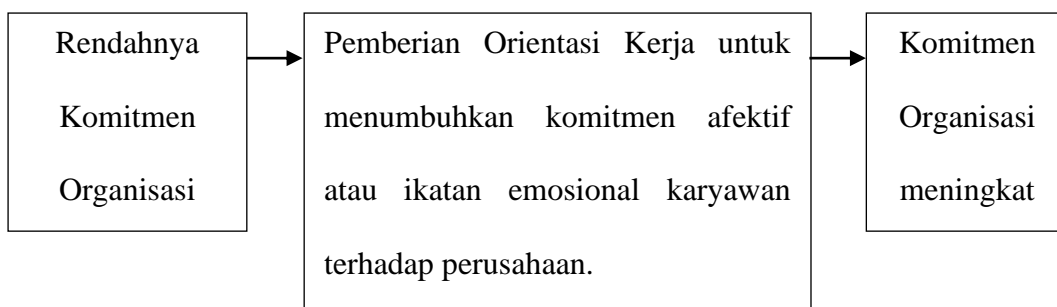
C. Kerangka Berpikir

Rendahnya komitmen organisasi dapat ditandai dengan karyawan sering meninggalkan pekerjaan untuk keperluan di luar tugas perusahaan seperti membolos di jam kerja, dan karyawan seringkali mengalami keterlambatan saat masuk kerja. Faktor yang bisa menyebabkan rendahnya komitmen organisasi karyawan. Pertama, budaya keterbukaan seperti keterbukaan perusahaan terhadap karyawan begitupun karyawan terhadap perusahaan. Kedua, kepuasan kerja seperti rasa dan hal-hal yang didapatkan selama bekerja di perusahaan. Ketiga, Kesempatan untuk berkembang seperti ada tidaknya kesempatan karyawan untuk berkembang di perusahaan. Keempat, penghargaan seperti ada tidaknya pemberian apresiasi atau penghargaan perusahaan terhadap karyawan Stun dalam (Muis dkk., 2018).

Berdasarkan masalah tersebut maka untuk mengatasi rendahnya komitmen karyawan perlu dibantu dengan pemberian informasi terkait pemahaman tentang perusahaan dan lingkungan pekerjaan. Tujuannya untuk memperkenalkan karyawan baru kepada peran-peran mereka, struktur organisasi, kebijakan-kebijakan, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, proses penanaman sikap, dan pola perilaku yang berlaku dalam perusahaan kepada

karyawan baru. Sehingga untuk membangun komitmen karyawan maka perlu pemberian program sosialisasi tentang orientasi kerja yang ada di perusahaan.

Terdapat banyak konsep untuk membangun komitmen karyawan menggunakan orientasi kerja, salah satunya adalah orientasi tugas untuk meningkatkan komitmen afektif atau membangun ikatan emosional karyawan dengan individu. Individu yang memiliki fokus tinggi pada pencapaian tugas dan tanggung jawab, atau disebut sebagai orientasi tugas yang tinggi, umumnya menunjukkan tingkat komitmen afektif yang lebih kuat terhadap organisasi karena mereka merasa puas dengan pencapaian tugas yang mereka lakukan (Meyer & Allen, 2004). Perusahaan dapat menggunakan konsep orientasi tugas untuk membangun ikatan emosional karyawan terhadap organisasi.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Ha : Ada perbedaan tingkat komitmen organisasi karyawan antara sebelum dan sesudah diberikan orientasi kerja.

Ho : Tidak ada perbedaan tingkat komitmen organisasi karyawan antara sebelum dan sesudah diberikan orientasi kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kuasi eksperimen. Kuasi eksperimen merupakan rancangan eksperimen yang pelaksanaannya tanpa pengacakan sampel sehingga tidak dapat mengontrol semua variable. Metode kuasi eksperimen digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu mengetahui efektivitas pemberian orientasi kerja. Desain yang digunakan adalah *one group pre-test post-test design*. Adapun rancangan eksperimen menurut William & Hita (2019) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Rancangan Eksperimen

<i>Pre-test</i>	Perlakuan	<i>Post-test</i>
O1	X	O2

Dalam desain eksperimen ini, hanya terdapat satu kelompok sampel subjek yang menerima perlakuan. Sebelum pemberian perlakuan, skor awal variabel dependen diambil sebagai *pre-test*. Setelah itu, skor *pre-test* dibandingkan dengan perubahan yang terjadi pada skor *post-test* (Hastjarjo, 2019). Desain *pre-test post-test* satu kelompok umumnya dipilih karena adanya kendala

dalam pengambilan sampel, lokasi penelitian, dan keterbatasan waktu yang dihadapi oleh peneliti (Putra dkk., 2013).

B. Lokasi dan Partisipan Orientasi Kerja

Penelitian ini dilakukan pada karyawan baru PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Branch Balaraja. Perusahaan ini dipilih karena ditemukan kasus-kasus yang mengarah ke rendahnya komitmen karyawan terhadap perusahaan berdasarkan hasil studi preliminary dengan teknik wawancara dan survei. Partisipan pada penelitian ini 35 orang karyawan baru dengan kriteria berjenis kelamin laki-laki dan perempuan yang sedang menjalani masa training.

C. Desain Program Orientasi Kerja

Pelatihan adalah metode yang mengajarkan pengetahuan keterampilan dan keahlian untuk melaksanakan tugas serta kewajiban dan nantinya akan diaplikasikan dalam pekerjaannya sehingga kualitas kerjanya menjadi lebih baik. Pelatihan di dunia kerja sangat penting sebab efektif meningkatkan keterampilan seseorang saat bekerja. Tujuan dan manfaat dari program orientasi adalah untuk meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas, meningkatkan produktivitas kerja, serta meningkatkan kemampuan juga keterampilan untuk menganalisis masalah dan pengambilan keputusan (Prasetyo dkk., 2018).

1) Tahap analisis kebutuhan

Analisis kebutuhan adalah menetapkan dan menentukan siapa yang akan diberi pemahaman berupa pemberian orientasi dan mengapa diberi orientasi. Penilaian analisis kebutuhan berguna untuk mengidentifikasi hal-hal apa yang mendorong orientasi dan membantu mengevaluasi dampak dari kegiatan orientasi. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan perlu tidaknya dilakukan orientasi karyawan. Analisis kebutuhan yang sudah dilakukan adalah dengan preliminary dimana peneliti menemukan isu terkait rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi. Maka dari itu dikembangkan program pemberian orientasi karyawan.

2) Tahap mendesain orientasi kerja

Tahap ini dibagi menjadi dua bagian:

Pertama, desain kegiatan orientasi. Mendesain kegiatan orientasi adalah proses perencanaan yang sistematis dimana dilakukan sebelum pelaksanaan kegiatan orientasi. Berdasarkan teori untuk mendesain program orientasi dilakukan dengan mengumpulkan informasi guna latar belakang, tujuan, mengembangkan materi, menentukan trainer, dan menyusun kegiatan. Maka yang dilakukan peneliti untuk mendesain kegiatan yaitu:

a. Nama kegiatan

Pemberian orientasi kerja untuk meningkatkan komitmen organisasi.

b. Tujuan

Memberikan pemahaman bagi karyawan baru untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan tersebut dengan cara diberikan diberikan pemahaman tentang perusahaan selama satu hari.

c. Materi

Materi yang digunakan yaitu tentang pencapaian tujuan (*goal setting career*), pembelajaran pemodelan, dan penguatan diri. Isi materi didalamnya adalah gambaran umum perusahaan, visi misi perusahaan, jenjang karir yang ada di perusahaan, dan penanaman keyakinan karyawan terhadap perusahaan untuk meningkatkan komitmen dalam dirinya.

d. Trainer

Dalam pelatihan ini trainer yang memandu dari awal hingga akhir adalah Bapak Fikri Alfarizi yang berasal dari divisi *learning development* yang sudah bekerja selama 4 tahun.

e. Tempat orientasi kerja

Orientasi ini dilaksanakan di ruangan training PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.

f. Jadwal

Kegiatan ini dilaksanakan pada Senin, 18 Desember 2023 pukul 08.00 – 15.00 WIB. *Pretest* dilakukan sebelum pemberian orientasi kemudian *Posttest* diberikan setelah kegiatan orientasi.

Kedua, desain modul kegiatan. Desain modul adalah proses merangkai panduan sesuai dengan standar pembelajaran. Modul diharuskan memiliki perencanaan tujuan yang akan dicapai dengan jelas sehingga, perlu dibuat terlebih dahulu kerangka modul kegiatan. Kerangka tersebut meliputi:

a) Pengumpulan materi dan penyusunan modul

Materi dikumpulkan dari berbagai sumber, seperti: website PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Setelah materi terkumpul modul pelatihan disusun dengan isi pencapaian tujuan (*goal setting career*), Pembelajaran pemodelan (*figure*) dan penilaian diri, Refleksi dan penguatan diri. Modul lengkapnya dapat dilihat pada lampiran A.

b) Validasi modul

Modul yang telah dibuat diajukan kepada pakar untuk dilakukan penilaian ahli yaitu Bapak Muhammad Fahri selaku Rekrutmen Koordinator PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Branch Balaraja dan Ibu Aning Az Zahra, M.A selaku dosen psikologi Unimma. Hasil validasi modul dapat dikategorikan baik dari kedua pakar.

3) Tahap implementasi orientasi kerja

Implementasi orientasi adalah tahap eksekusi atau penerapan rinci dari suatu rencana yang telah disiapkan dengan teliti. Umumnya, rencana tersebut dianggap sudah optimal. Tujuan dari pelaksanaan ini adalah untuk memastikan bahwa rencana yang telah disusun dan disetujui dapat memberikan dampak positif yang diinginkan. Pelaksanaan ini dilakukan dengan memanfaatkan gaya belajar visual, seperti pemaparan materi, dan gaya belajar auditori melalui penggunaan slide *PowerPoint*.

4) Tahap evaluasi orientasi kerja

Pada tahap ini peneliti melakukan evaluasi yang didasarkan dari teori Kick Patrick meliputi:

a. Reaksi

Menilai respons peserta dengan mengevaluasi apakah mereka menyukai kegiatan orientasi, merasakan manfaat, dan mendapatkan kesan positif setelah mengikuti program.

b. Pembelajaran

Mengevaluasi apakah peserta mempelajari sesuatu yang diminta sesuai dengan yang seharusnya.

c. Perilaku

Evaluasi dampak melibatkan penilaian terhadap perubahan perilaku subjek setelah mengikuti kegiatan orientasi. Tujuannya

adalah untuk menilai sejauh mana subjek menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam kegiatan orientasi.

d. Hasil

Mengevaluasi apakah kegiatan orientasi berhasil meningkatkan komitmen karyawan baru di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Branch Balaraja.

Evaluasi yang digunakan pada pelatihan ini adalah evaluasi reaksi dan pembelajaran.

D. Metode Pengumpulan Data

Dalam program intervensi metode pengumpulan data menggunakan alat ukur berupa skala komitmen organisasi yang dikembangkan oleh (Ingarianti, 2017). Aspek-aspek komitmen organisasi tersebut meliputi (1) Kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) Kesiediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi, dan (3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Skala komitmen organisasi dengan format respon 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, 5 = sangat Setuju. 33 aitem yang dinyatakan valid dari 39 aitem yang telah di ujicoba dengan uji validitas menggunakan *uji person product momet* dengan melihat nilai validitas jika r-hitung lebih besar dari r-tabel ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) (Tugiman dkk., 2022). Nilai r-tabel diperoleh dengan $N = 60$ sebesar 0.254 sehingga nilai r-hitung harus

lebih besar dari r-tabel. Dalam uji validitas ini didapatkan nilai r-hitung yaitu antara 0.286 sampai dengan 0.777 lebih besar dari r-tabel. Kemudian untuk uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai alpha cronbach > 0.6 dan nilai korelasi peraitem harus > 0.3 (Tugiman dkk., 2022). Nilai koefisien reliabilitas alpha cronbach skala komitmen organisasi dalam penelitian ini sebesar 0.939 yang artinya baik / *good*. Skala ini diberikan dua kali yaitu *pre-test* dan *post-test*.

E. Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis statistik dengan uji parametrik *paired sample t-test*. Uji *paired sample t-test* berasal dari satu kelompok. Hasil dari *uji paired sample t-test* ini ditentukan dari nilai signifikansinya. Analisis ini menggunakan bantuan *software spss statistic 25*. Jika signifikan *2 tailed* > 0.05 maka H_0 diterima sedangkan jika signifikan *2 tailed* < 0.05 maka H_0 ditolak.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis efektivitas orientasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Branch Balaraja. Ada peningkatan komitmen karyawan setelah dilakukannya orientasi kerja Pelatihan ini memberikan dampak positif bagi karyawan baru dengan memberikan informasi gambaran umum perusahaan sehingga karyawan baru lebih mengetahui tentang perusahaan dan tentang jenis pekerjaan atau jenjang karir dalam pekerjaannya.

Terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan sebagai keterbatasan penelitian ini. Penelitian ini terbatas dalam evaluasi kegiatan menggunakan *form* kuesioner sehingga untuk hasil evaluasi kurang mendalam. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menambahkan metode evaluasi menggunakan wawancara untuk lebih mendalam sehingga hasil evaluasi akan lebih kuat jika menggunakan *form* kuesioner dan wawancara. Modul dalam kegiatan ini perlu ditambahkan dalam pemberian materi sehingga tidak fokus pada gambaran perusahaan saja namun sebaiknya menambahkan materi yang dapat menumbuhkan kepercayaan awal karyawan terhadap organisasi.

B. Saran

Terdapat beberapa saran yang dapat dilakukan untuk dapat mengembangkan penelitian ini yaitu:

a) Bagi Subjek

Subjek diharapkan menerapkan ilmu yang sudah diberikan saat kegiatan orientasi dan juga tetap memegang teguh peraturan yang ada di perusahaan.

b) Bagi Perusahaan

Untuk memperhatikan komitmen karyawan terhadap organisasi sehingga kedepannya permasalahan yang terjadi dapat teratasi. Kegiatan orientasi ini kedepannya dapat dijadikan agenda rutin dalam kegiatan training karyawan baru.

c) Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi riset ini untuk menjadi lebih baik lagi. Selain itu, untuk pelaksanaan sebaiknya tidak dilakukan hanya sehari saja, tetapi dibuat beberapa hari karena banyak sekali informasi yang harus diketahui karyawan seputar perusahaan atau pekerjaannya sebelum nantinya melakukan pekerjaan. Peneliti selanjutnya dapat memonitoring tingkat komitmen karyawan dengan diadakannya program pelatihan pada karyawan dengan masa kerja tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiftiya, J. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(4), 833–845.
- Bhudiharty, S., Mutriharti, I. D., & Levyda, L. (2021). Pengaruh Orientasi Pelayanan terhadap Komitmen Organisasi di Hotel Sofyan Betawi Jakarta. *Management & Accounting Expose*, 1(1), 42–50.
<https://doi.org/10.36441/mae.v1i1.81>
- Biantoro, L. C., & Sihombing, R. P. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Anteseden. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 11(21), 61–94.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jplph.2009.07.006>
<http://dx.doi.org/10.1016/j.neps.2015.06.001>
<https://www.abebooks.com/Trease-Evans-Pharmacognosy-13th-Edition-William/14174467122/bd>
<https://www.infodesign.org.br/infodesign/article/view/355>
<http://www>
- Ekowati, D., & Andini, M. (2008). Perceived Organizational Support (POS) and Organizational Commitment. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 1(2), 96–108.
<https://doi.org/10.20473/jmtt.v1i2.2360>

- Hakim, L., Sabil, S., Lestningsih, A. S., & Widodo, D. P. (2022). Studi Analisa Orientasi Kerja Dengan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Jakarta Central Asia Steel. *Jurnal Perspektif*, 20(1), 42–49.
<https://doi.org/10.31294/jp.v20i1.11926>
- Hastjarjo, T. D. (2019). Rancangan Eksperimen-Kuasi Quasi-Experimental Design. *Buletin Psikologi*, 27(2), 187–203.
<https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.38619>
- Ingarianti, T. M. (2017). Pengembangan alat ukur komitmen organisasi. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 6(1), 80–91.
- Kim, W. G., Leong, J. K., & Lee, Y. K. (2014). Effect of service orientation on job satisfaction, organizational commitment, and intention of leaving in a casual dining chain restaurant. *International Journal of Hospitality Management*, 24(2), 171–193. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2004.05.004>
- Kurniawati, D., & Rintasari, N. (2018). PENGARUH KONFLIK PERAN, STRES KERJA, LOCUS OF CONTROL, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dan DIY. *Jurnal REKSA: Rekayasa Keuangan, Syariah Dan Audit*, 4(2), 113.
<https://doi.org/10.12928/j.reksa.v4i2.154>
- Lee, O. F., Tan, J. A., & Javalgi, R. (2010). Goal orientation and organizational commitment: Individual difference predictors of job performance.

International Journal of Organizational Analysis, 18(1), 129–150.

<https://doi.org/10.1108/19348831011033249>

Maabuat, E. S. (2016). Pengaruh kepemimpinan, orientasi kerja, dan budaya kerja islam terhadap kinerja pegawai (studi pada dispenda sulut UPTD Tondano).

Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 16(1), 219–231.

<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jbie/article/view/10630>

Makarau, S. E., Massie, J., & Uhing, Y. (2016). Analisis Lingkungan Kerja Dan Orientasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di Pt. Agung Utara Sakti. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4), 992–1002.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2004). TCM Employee Commitment Survey

Academic Users Guide. *University of Western Ontario*, 16.

<http://employeecommithment.com/TCM-Employee-Commitment-Survey-Academic-Package-2004.pdf><http://audacityblog.info/wordpress/wp-content/uploads/2011/03/Meyer-Allen-Empl-Commitment-Survey.pdf>

Michelle, S., & Kurniawan, J. E. (2022). *Peran Karakteristik Kerja dan Orientasi*

Kewirausahaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Generasi

Milenial Perusahaan X. 13(1), 1–13.

Montolalu, R., Kawet, L., & Nelwan, O. (2016). Pengaruh Kepribadian, Orientasi

Kerja dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas

Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 4(1),

1318–1329.

- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nelwan, O., & Kondo, R. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Orientasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sulut, Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 1208–1219.
- Pamungkas, S. C. (2016). Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Turnover Intentions Auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 16(1), 61. <https://doi.org/10.20961/jab.v16i1.191>
- Prasetyo, A., Karinka, U., & Tehupeior, P. (2018). Evaluasi Pelatihan dengan Metode Kirkpatrick Analysis. *Jurnal Telematika*, 9(2), 1858–2516.
- Pratiwi, P., Lengkon, V., & Mintardjo, C. (2017). 20. Pengaruh Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. PLN Persero Wilayah Suluttenggo Area Manado). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 1193–1204.
- Putra, S. A., Daharnis, & Syahniar. (2013). Efektifitas Layanan Bimbingan Kelompok dalam Meningkatkan Self Efficacy Siswa. *Jurnal Ilmiah Konseling*, 2(2), 1–6.
- Ratnasari, S. langgeng, & Septiani, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Orientasi

Kerja, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Global Business and Management Review*, 2(1), 41.

<https://doi.org/10.37253/jgbmr.v2i1.789>

Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi Cv. X. *Psikodimensia*, 13(1), 98.

<http://journal.unika.ac.id/index.php/psi/article/view/281>

Tugiman, Herman, & Yudhana, A. (2022). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Model Utaut Untuk Evaluasi Sistem Pendaftaran Online Rumah Sakit. *Jurnal Teknik Informatika Dan Sistem Informasi*, 9(2), 1621–1630.

William, & Hita. (2019). Mengukur Tingkat Pemahaman Pelatihan PowerPoint Menggunakan Quasi - Experiment One-Group Pretest-Posttest. *Jurusan Sistem Informasi*, 20(1), 71–80.