

**PENGARUH PROGRAM ORIENTASI KARYAWAN BARU TERHADAP
INTENSI *TURNOVER* PADA SALES DI PT. X**

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Magister Psikologi

Program Studi Pendidikan Profesi Psikologi Jenjang Magister



Diajukan Oleh :

Maria Pitasari Hartati

11.92.0079

**MAGISTER PROFESI PSIKOLOGI
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA
SEMARANG
2018**

TESIS

**PENGARUH PROGRAM ORIENTASI KARYAWAN BARU TERHADAP
INTENSI *TURNOVER* PADA SALES DI PT. X**

Maria Pitasari Hartati

12.92.0079

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk
memperoleh gelar Magister Profesi Psikologi



Pada Tanggal

Mengesahkan,

Ketua Program Pascasarjana
Universitas Katolik Soegijapranata

(Dr. Endang Widyorini, MS, Psikolog)

Ketua Program

TESIS

**PENGARUH PROGRAM ORIENTASI KARYAWAN BARU TERHADAP
INTENSI *TURNOVER* PADA SALES DI PT. X**

Maria Pitasari Hartati

12.92.0034

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk
memperoleh gelar Magister Profesi Psikologi



Pada Tanggal

Mengesahkan,

(Dr. Seger Handoyo, Psikolog)

Dewan Penguji HIMPSI

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH PROGRAM ORIENTASI KARYAWAN BARU TERHADAP
INTENSI *TURNOVER* PADA SALES DI PT. X**

Maria Pitasari Hartati

12.92.0034

Tesis ini telah dipertahankan di dpan dewan penguji dan diterima sebagai salah
satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Profesi Psikologi



(Th. Dewi Setyorini, S.Psi, M.Si., Psikolog)

(Lucia Trisni W. S.Psi., M.Si, Psikolog)

TESIS

**PENGARUH PROGRAM ORIENTASI KARYAWAN BARU TERHADAP
INTENSI *TURNOVER* PADA SALES DI PT. X**

Maria Pitasari Hartati

12.92.0034

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk
memperoleh gelar Magister Profesi Psikologi



Pada Tanggal

Semarang,

Ketua Program Pascasarjana

(Signature)
(Dr. Endang Widyorini, MS, Psikolog)

Dewan Penguji :

1. Dr. Seger Handoyo, Psikolog

(Signature)

2. Dr. Endang Widyorini, MS, Psikolog

(Signature)

3. Dra. RA. Praharesti Eryani, M. Si

(Signature)

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar apapun di dalam suatu Perguruan Tinggi. Sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis dan diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Semarang, 6 Februari 2018



(Maria Pitasari Hartati)

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan Syukur kepada Tuhan YME, berkat kasihNya tesis dapat diselesaikan walaupun melewati proses yang panjang dan banyak rintangan yang harus dihadapi. Namun, semua perjuangan ini akhirnya membuahkan hasil yang indah. Walaupun tidak sempurna, saya telah mengusahakan tesis ini secara maksimal. Bersama dengan ini saya mengucapkan terimakasih kepada:

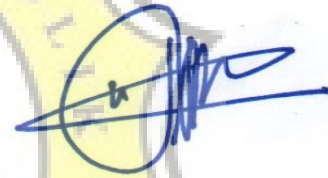
1. Ibu Dr. M. Sih Setija Utami, M. Kes selaku Dekan Fakultas Psikologi Unika Soegijapranata, terimakasih atas dukungan yang ibu berikan untuk menyelesaikan penulisan tesis ini.
2. Ibu Dr. Endang Widyorini, MS, Psikolog selaku Koordinator Program Studi Pasca Sarjana Magister Profesi Psikologi Unika Soegijapranata, terimakasih atas kesempatan yang ibu berikan bagi peneliti untuk menyelesaikan penulisan tesis ini.
3. Ibu Th. Dewi Setyorini, S.Psi, M.Si., Psikolog selaku pembimbing utama yang memberikan motivasi, arahan dan bimbingan untuk menyelesaikan tesis ini di sela-sela kesibukannya sebagai pengajar, dosen pembimbing dan tugas rumah. Terima kasih bersedia diganggu dalam kesibukannya, bahkan bimbingan di luar jam kampus.
4. Ibu Lucia Trisni, M.Si., Psikolog selaku pembimbing pendamping, yang bersedia membimbing dalam kesibukan mengurus rumah tangga serta padatnya jadwal kampus.
5. Jajaran manajemen PT. X, HR- Manager dan HR-General yang membantu perijinan informasi serta memberikan bantuan yang berguna bagi penyusunan tesis ini. Terima kasih pula kepada tim HR yang lainnya, atas dukungan dan kesediaan memberikan informasi yang dibutuhkan dalam tesis ini.
6. Jajaran adminitrasi Program Studi Magister Profesi Universitas Soegijapranata (Pak Setyo, Pak Tri dan Bu Catrin) yang selalu memabntu dan memberikan semangat penulis untuk menyelesaikan penulisan tesis ini.
7. Bapak dan Ibu yang selalu mendukung penyelesaian tesis ini. Memberi semangat, doa restu, dukungan materi maupun moril, materi, informasi dan dukungan sehingga tesis ini dapat selesai dengan baik.

8. Suami tercinta, Vidia Arma Sanjaya, atas doa, dukungannya maupun pengertiannya. Terima kasih atas motivasinya, dorongannya di kala penulis merasa menyerah sehingga tesis ini dapat terwujud saat ini.
9. Teman-teman seperjuangan di Magister Profesi Psikologi Unika Soegijapranata. Terima kasih atas bantuannya, dan dukungannya dalam penelitian ini.

Akhirnya Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang tidak bisa peneliti tuliskan satu persatu di sini yang telah mendukung baik melalui doa, tenaga, pikiran, waktu, perhatian dan lainnya. Semoga tesis ini berguna bagi kemajuan perusahaan, dan dunia HR serta psikologi industry dan organisasi pada umumnya.

Semarang, 6 Februari 2018

Penulis,



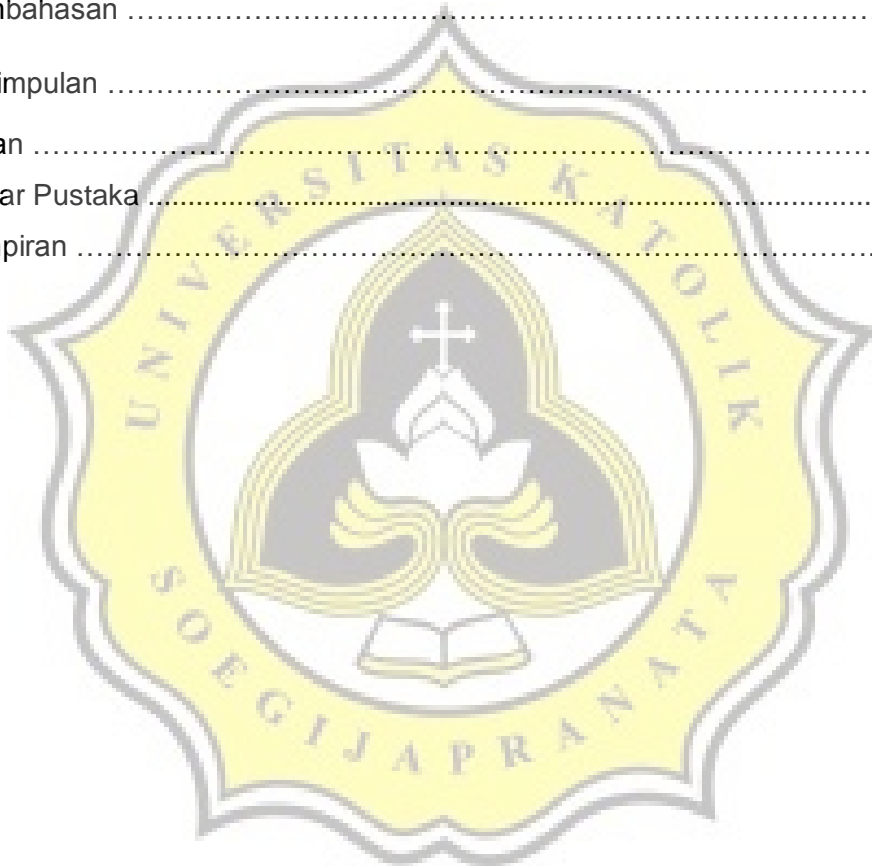
(Maria Pitasari Hartati)



DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Surat Pernyataan	vi
Ucapan Terimakasih	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Gambar	xi
Daftar Tabel	xii
Abstrak	xiii
Abstract	xiv
Pendahuluan	1
Tujuan Penelitian	5
Manfaat Penelitian	5
Intensi <i>Turnover</i>	5
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Intensi <i>Turnover</i>	6
Ciri-ciri Intensi <i>Turnover</i>	8
Tahapan Intensi <i>Turnover</i>	8
Program Orientasi Karyawan Baru	9
Tujuan Program Orientasi	11
Muatan Program Orientasi	12
Efektifitas Program Pelatihan	13
Pengaruh Program Orientasi Karyawan Baru terhadap Intensi <i>Turnover</i> pada <i>Sales</i>	15
Hipotesis Penelitian	19
Metode Penelitian	19
Identifikasi Variabel	19
Definisi Operasional	20
Rancangan Eksperimen	20

Subyek Penelitian.....	21
Metode Pengumpulan Data	21
Prosedur Penelitian	23
Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	27
Metode Analisis Data	27
Hasil Penelitian	28
Pembahasan	31
Kesimpulan	36
Saran	37
Daftar Pustaka	39
Lampiran	43



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Skema <i>Posttest only Control Design</i>	21
Gambar 2. Grafik Tingkat Evaluasi Reaksi	29



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Perbandingan Tingkat Evaluasi	30
Tabel 2. Perbandingan Hasil Skor Skala <i>Turnover</i> pada Kelompok Eksperimen dan Kelompok Kontrol	31



PENGARUH PROGRAM ORIENTASI KARYAWAN BARU TERHADAP INTENSI *TURNOVER* PADA SALES DI PT. X

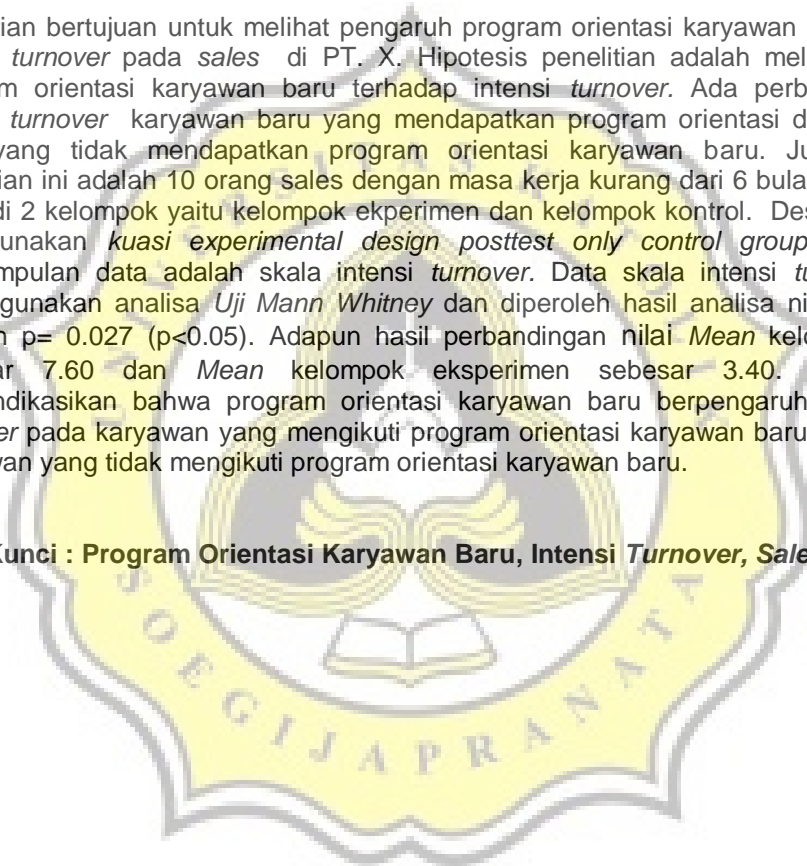
Maria Pitasari Hartati

Magister Profesi Psikologi
Universitas Katolik Soegijapranata

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk melihat pengaruh program orientasi karyawan baru terhadap intensi *turnover* pada sales di PT. X. Hipotesis penelitian adalah melihat pengaruh program orientasi karyawan baru terhadap intensi *turnover*. Ada perbedaan tingkat intensi *turnover* karyawan baru yang mendapatkan program orientasi dan karyawan baru yang tidak mendapatkan program orientasi karyawan baru. Jumlah subyek penelitian ini adalah 10 orang sales dengan masa kerja kurang dari 6 bulan, yang dibagi menjadi 2 kelompok yaitu kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Desain penelitian menggunakan *kuasi experimental design posttest only control group design*. Alat pengumpulan data adalah skala intensi *turnover*. Data skala intensi *turnover* diolah menggunakan analisa *Uji Mann Whitney* dan diperoleh hasil analisa nilai $z = -2.207$ dengan $p = 0.027$ ($p < 0.05$). Adapun hasil perbandingan nilai *Mean* kelompok kontrol sebesar 7.60 dan *Mean* kelompok eksperimen sebesar 3.40. Hal tersebut mengindikasikan bahwa program orientasi karyawan baru berpengaruh pada intensi *turnover* pada karyawan yang mengikuti program orientasi karyawan baru dibandingkan karyawan yang tidak mengikuti program orientasi karyawan baru.

Kata Kunci : Program Orientasi Karyawan Baru, Intensi *Turnover*, Sales PT. X



EFFECT OF NEW EMPLOYEE ORIENTATION PROGRAM ON TURNOVER INTENSI ON SALES IN PT. X

Maria Pitasari Hartati

Master of Psychology Profession
Catholic University Soegijapranata

ABSTRACT

This research is intended to see the influence of the orientation program for new employee with their turnover intentions in the sales department at PT. X. The hypothesis of this research is to see the influence of the orientation program for new employee on their turnover intentions.

There are different levels of turnover intentions between new employee that got orientation program and new employee who did not get orientation programs. The number of subjects were 10 salesman with less than 6 months working period, which was divided into 2 groups namely the experimental group and the control group. The design of this research is using Quasi Experimental Design Posttest Only Control Grop Design. The data collection tool is a turnover intentions scale. The turnover intentions scale data is processed using Mann Whitney Test Analysis. The result of the analysis of $z = -2.207$ with $p = 0.027$ ($p < 0.05$). The result of comparison of Mean value of control group is 7.60 and Mean experimental group is 3.40. This indicates that the new employee orientation program influences the turnover intention of employees who are attending a new employee orientation program compared to employees who are not attending the new employee orientation program.

Keywords : New Employee Orientation Program, Turnover Intention, Sales PT. X

