

Data skala Intensi *turnover* diolah menggunakan analisis data statistika nonparametrik.

Hasil Penelitian

Penelitian ini menguji pengaruh program orientasi karyawan baru terhadap intensi *turnover* pada *sales* PT. X. Hipotesis yang diajukan adalah ada pengaruh program orientasi karyawan baru terhadap intensi *turnover*. Ada perbedaan antara karyawan baru yang mendapatkan program orientasi karyawan baru memiliki tingkat intensi *turnover* yang lebih rendah dibandingkan karyawan baru yang tidak mendapatkan program orientasi. Pengujian pengaruh program orientasi karyawan baru terhadap intensi *turnover* pada *sales* PT. X dilakukan dengan menggunakan model evaluasi pelatihan dari Kirkpatrick (2007) dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Evaluasi Reaksi

Evaluasi reaksi bertujuan untuk mengetahui bagaimana reaksi peserta terhadap pelaksanaan pelatihan khususnya terkait isi pelatihan, metode pelatihan, *trainer*, dan fasilitas serta waktu pelatihan. Evaluasi ini berbentuk kuesioner yang dibagikan kepada peserta pelatihan setelah pelaksanaan pelatihan selesai. Penilaian evaluasi reaksi menggunakan *rating scale*: 1–5. Evaluasi reaksi ini hanya diberikan pada kelompok eksperimen yang diberikan program orientasi karyawan baru. Sedangkan pada kelompok kontrol yang tidak diberikan perlakuan sehingga peneliti tidak memberikan evaluasi reaksi ini.

Para peserta pelatihan pada kelompok eksperimen memiliki nilai kepuasan lebih tinggi berkaitan dengan konten evaluasi reaksi fasilitator, materi, metode, dan manfaat. Hasil reaksi menunjukkan hasil positif terhadap pelaksanaan program orientasi karyawan baru terutama didalam kelompok eksperimen. Hal ini ditunjukkan dengan skor pada beberapa aspek penilaian termasuk dalam kategori memuaskan.

Peserta pada kelompok eksperimen mampu memahami isi pelatihan dengan baik. Peserta mengakui bahwa materi disampaikan dengan menggunakan metode presentasi dan *case study* dibawakan oleh *trainer* secara menarik dan lebih tepat sasaran pada permasalahan yang ada pada jabatan tersebut. *Trainer* mampu menguasai dan menjelaskan materi secara

sistematis dan menggunakan komunikasi dua arah serta banyak memberikan informasi praktis lapangan.

Respon positif yang dihadirkan peserta ditunjang juga oleh fasilitas pendukung pelaksanaan pelatihan yang baik serta tempat pelatihan yang nyaman. Dalam konten waktu penyelenggaraan karena pelatihan ini diberikan pada hari libur beberapa respon dalam kelompok eksperimen cenderung setuju karena tidak mengganggu jam kerja mereka namun beberapa juga merasa hari liburnya terganggu, karena merasa tidak efektif dan harus menggunakan hari liburnya.



Gambar 2. Grafik Tingkat Evaluasi Reaksi

2. Evaluasi Pembelajaran

Evaluasi pembelajaran digunakan untuk mengetahui perbedaan pengetahuan antara karyawan baru yang mengikuti program orientasi dengan karyawan baru yang tidak mengikuti program orientasi berkaitan dengan muatan program orientasi karyawan baru. Evaluasi ini diukur dengan menggunakan tes pengetahuan yang diberikan sesudah keseluruhan sesi pelatihan pada kelompok eksperimen, sedangkan pada kelompok kontrol langsung diberikan karena mereka tidak berikan perlakuan. Hasil tes ini kemudian dianalisis dengan menggunakan statistika non-parametrik teknik *Mann Whitney Test* karena jumlah sampel yang tergolong kecil, yaitu < 30 sampel dan membandingkan dua kelompok dengan satu pengukuran.

nilai $z = -2.627$ dengan $p = 0.009$ ($p < 0.05$). Adapun skor rata-rata pembelajaran yang diperoleh peserta kelompok kontrol skor *post-test* rata-rata = 8.6 dan skor *post-test* kelompok eksperimen = 13.8 (rentang nilai 0-

20). Selisih skor dalam *post-test* ini menunjukkan hasil perbedaan pengetahuan antara kelompok kontrol dan kelompok eksperimen.

Berdasarkan hasil tersebut, diindikasikan adanya pengaruh signifikan dalam hal pengetahuan tentang materi program orientasi karyawan baru antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol.

	Kelompok Kontrol	Kelompok Eksperimen
1	10	15
2	7	12
3	8	15
4	9	13
5	9	14
Total	43	69
Mean	8.6	13.8

Tabel 1. Perbandingan Tingkat Evaluasi Pengetahuan

3. Evaluasi Perilaku

Evaluasi perilaku mengukur pengaruh program orientasi karyawan baru terhadap intensi *turnover* pada *sales*. Evaluasi ini berbentuk skala interval yang disusun berdasarkan dimensi tahapan kognitif seorang sebelum meninggalkan pekerjaan. Skala tersebut diberikan pada minggu keempat setelah pelaksanaan pelatihan sekaligus menjadi data *post test*. Skala ini diberikan baik pada kelompok kontrol maupun kelompok eksperimen pada minggu ke empat setelah proses pelatihan. skala ini diberikan guna melihat adanya pengaruh program orientasi karyawan baru terhadap intensi *turnover*.

Data yang diperoleh dari *post test* kemudian diolah dengan perhitungan analisis data statistik teknik *Mann Whitney Test*. Penggunaan teknik *Mann Whitney* didasari oleh hasil analisis data awal, yaitu data tidak homogen serta jumlah sampel relatif kecil dengan membandingkan dua kelompok. Hasil analisis data statistik menunjukkan nilai $z = -2.207$ dengan $p = 0.027$ ($p < 0.05$). Adapun nilai *Mean* kelompok kontrol sebesar 7.60 dan *Mean* kelompok eksperimen sebesar 3.40.

Berdasarkan hasil tersebut diindikasikan ada pengaruh signifikan program orientasi karyawan baru yang diberikan kepada kelompok eksperimen terhadap tingkat intensi *turnover* karena karyawan baru yang

diberikan treatment berupa program orientasi terhadap tingkat intensi *turnover* yang lebih rendah dibandingkan karyawan baru yang tidak mendapatkan program orientasi dikelompok kontrol. Hasil tersebut didukung dengan data selama dua kali *follow up* dan adanya observasi berdasarkan ciri-ciri intensi *turnover* yang dilakukan oleh atasan dan HRD dalam satu bulan proses *follow up*. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis penelitian diterima. Ada pengaruh program orientasi karyawan baru terhadap intensi *turnover*. Karyawan baru yang mendapatkan program orientasi karyawan baru memiliki tingkat intensi *turnover* yang lebih rendah dibandingkan karyawan baru yang tidak mendapatkan program orientasi karyawan baru.

	Kelompok Kontrol	Kelompok Eksperimen
1	51	34
2	50	43
3	40	32
4	40	34
5	44	37
Total	225	180
Mean	45	36

Tabel 2. Perbandingan Hasil Skor Skala Intensi *Turnover* pada Kelompok Eksperimen dan Kelompok Kontrol

Pembahasan

Penelitian ini menguji pengaruh program orientasi karyawan baru terhadap intensi *turnover*. Hasil analisis data statistik antara variabel X (Program Orientasi Karyawan Baru) dan variabel Y (Intensi *Turnover*) menunjukkan nilai z -2.207 dengan $p= 0.027$ ($p<0.05$). dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis penelitian diterima yaitu “Ada perbedaan tingkat intensi *turnover* antara karyawan baru yang mendapatkan program orientasi karyawan baru dan karyawan baru yang tidak mendapatkan program orientasi karyawan baru”.

Dalam perusahaan distributor, *sales* merupakan ujung tombak perkembangan perusahaan. Sebagai bagian dari perusahaan yang langsung terjun ke lapangan menghadapi pelanggan, *sales* secara langsung merupakan