

sehingga lebih cepat mencapai standart produksi yang sudah ditentukan. Hal ini membuktikan bahwa setelah program orientasi karyawan baru dilaksanakan selanjutnya dilanjutkan proses *follow up* yang didampingi oleh manager dan HRD untuk diberikan pengarahan dalam menjalankan akitivitasnya dan tugasnya berdampak pada penguasaan tugas lebih cepat sehingga lebih mudah beradaptasi serta mampu berdampak pada intensi *turnover* yang cenderung rendah pada kelompok eksperimen.

Situasi yang mempengaruhi tingkat intensi *turnover* yang lebih rendah dibandingkan kelompok kontrol antara lain adanya selain itu tingkat intensi *turnover* yang lebih pada kelompok ekperimen dipengaruhi oleh metode program orientasi karyawan baru dengan berbagai *case study*, dimana *trainer* dapat memberikan gambaran pada sales baru berkaitan dengan situasi dan permasalahan serta penyelesaiannya yang ada dilapangan.

Didukung dengan data selama *follow up*, karyawan dikelompok ekperimen lebih merasa mudah beradaptasi dengan perkenalan yang dibuat dalam program orientasi karyawan baru. Mereka juga lebih memiliki gambaran dan memahami perusahaan, pekerjaan dan situasi dilapangan. Berbeda dengan kelompok eksperimen, karyawan pada kelompok kontrol yang tidak diberikan perlakuan masih membutuhkan banyak proses belajar untuk dapat mengenali situasi perusahaan dan pelanggan dilapangan.

Penelitian ini tidak lepas dari berbagai kelemahan yang dimiliki baik secara internal maupun eksternal antara lain:

1. Penelitian yang memiliki keterbatasan terhadap subyek penelitian belum mengontrol latar belakang subyek seperti: usia, lama kerja, tingkat pendidikan selain SMA ataupun D3 dan intelegensi, pengalaman kerja yang kemungkinan akan berpengaruh pada hasil penelitian.
2. Penelitian ini dilakukan di akhir tahun dimana situasi para subyek yang sedang dalam tekanan pekerjaan untuk menutup pencapaian target akhir tahun berdampak pada kurangnya konsentrasi selama karyawan menjalani proses *follow up*.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dipaparkan maka peneliti menyimpulkan bahwa ada pengaruh program orientasi karyawan

baru terhadap intensi *turnover* pada *sales* PT. X. Karyawan yang mengikuti program orientasi karyawan baru pada kelompok kontrol memiliki tingkat intensi *turnover* yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang tidak mengikuti program orientasi karyawan baru pada kelompok kontrol.

Saran

Peneliti mengajukan sejumlah saran yaitu :

1. Bagi perusahaan

Berkaitan dengan proses pelatihan yang sudah terlaksana, peneliti memberikan masukan kepada perusahaan antara lain sebagai berikut:

- a. Melakukan pembaharuan program orientasi karyawan baru secara berkala sesuai dengan perkembangan organisasi dan kompetensi pemegang jabatan.
- b. Dukungan Jajaran management dan HRD dengan melakukan tindak lanjut dalam proses *follow up* program orientasi karyawan baru dalam bentuk pemberian mentoring dan dukungan untuk mempelajari, beradaptasi dan memberikan solusi karyawan baru serta berdampak pada proses penilaian kinerja.
- c. Program orientasi karyawan baru dapat dilanjutkan sebagai sarana pengembangan karir serta pelatihan lain yang mendukung pengembangan kemampuan *sales* sehingga mendukung kepuasan karyawan dan pengembangan potensi *sales*.
- d. Dimensi “adanya keinginan untuk keluar” dalam skala intensi *turnover* memiliki tingkat tertinggi dibanding dimensi lainnya. Oleh sebab itu perusahaan perlu memperhatikan kepuasan karyawan sehingga mampu menekan tingginya dimensi “adanya keinginan untuk keluar” dengan cara memperhatikan prosedur kerja dan sarana kerja mereka agar karyawan lebih mempunyai rasa memiliki dan puas dengan apa yang diberikan perusahaan.
- e. Perusahaan perlu memperhatikan bahwa dengan pemberian pengetahuan terhadap karyawan maka karyawan akan lebih mudah melakukan tugasnya serta menambah kemampuan karyawan tersebut sehingga perusahaan perlu melakukan pelatihan secara berkala agar kompetensi karyawan dapat meningkat dan dalam jangka panjang perusahaan memiliki *sales* yang unggul dalam persaingan dunia usaha.

2. Bagi sales

Berkaitan dengan proses pelatihan yang sudah terlaksana, peneliti memberikan masukan kepada *sales* antara lain sebagai berikut:

- a. Para *sales* lebih memiliki fokus dalam menjalani program orientasi karyawan baru dan proses *follow up* agar segala pengetahuan dan informasi yang diberikan dapat digunakan sebagai bekal dalam menjalankan tugas dan menyelesaikan permasalahan dilapangan serta mampu mengembangkan potensi diri.
- b. Para *sales* diharapkan untuk terus mengembangkan segala kemampuannya untuk terus lebih proaktif berdiskusi untuk menyelesaikan permasalahan dipekerjaan bersama dengan *sales manager* dan HRD secara berkelanjutan setelah program orientasi karyawan baru dilaksanakan. Karena dengan diskusi yang telah dilakukan selama proses *follow up efektif* mendukung penyelesaian permasalahan.

3. Bagi peneliti selanjutnya.

Berkaitan dengan kelemahan dan hambatan yang ditemui peneliti pada saat penelitian, maka terdapat beberapa hal yang patut diperhatikan oleh peneliti lain, yaitu :

- a. Program orientasi karyawan baru dapat diberikan sebagai treatment yang efektif untuk semua jabatan, karena program orientasi memiliki fokus utama untuk menjadi saran adaptasi pada semua karyawan baru tanpa pengecualian jabatan tertentu dan pemberian pengetahuan dasar pada pemegang jabatan.