

**ANALISA PERBEDAAN ANTARA KARYAWAN BARU YANG IKUT
ORIENTASI DAN TIDAK IKUT ORIENTASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT.U FINANCE INDONESIA**

SKRIPSI

Nama : Nurdiana

NIM : 43106120158



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2009**

**ANALISA PERBEDAAN ANTARA KARYAWAN BARU YANG IKUT
ORIENTASI DAN TIDAK IKUT ORIENTASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT.U FINANCE INDONESIA**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
SARJANA EKONOMI
Program Studi Manajemen – Strata 1**

Nama : Nurdiana

NIM : 43106120158



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2009**

ABSTRAK

Skripsi ini membahas bagaimana analisa perbedaan antara karyawan baru yang ikut orientasi dan tidak ikut orientasi terhadap kinerja karyawan. Data diperoleh melalui survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 22 karyawan baru di PT U Finance Indonesia yang terdiri dari 13 orang yang sudah pernah mengikuti program orientasi dan 9 orang yang tidak ikut program orientasi pada periode 2007-2008. Pengambilan sampel yang digunakan adalah Nonprobability sampling yaitu berupa sampling jenuh, sedangkan analisis yang digunakan adalah deskriptif dan uji non parametik (Mann-Whitney U-test) yaitu untuk menguji signifikansi hipotesis komparatif dua sampel independen bila datanya berbentuk ordinal.

Hasil pengujian tersebut menunjukkan tidak terdapat perbedaan kinerja antara karyawan baru yang ikut orientasi dan tidak ikut orientasi.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
AFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAK.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Kerangka Penelitian.....	5
1.4 Batasan Masalah.....	6
1.5 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
2.1 Konsep Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.2 Fungsi Operatif Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.3 Konsep Sumber Daya Manusia.....	11
2.4 Konsep Orientasi.....	11
2.5 Tujuan Orientasi.....	12

2.6	Manfaat Orientasi.....	14
2.7	Proses Orientasi.....	15
2.8	Langkah Orientasi.....	15
2.9	Pelaksanaan Program Orientasi.....	17
2.10	Hal Yang Tercakup Dalam Orientasi.....	20
2.11	Konsep Kinerja.....	21
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN.....	27
3.1	Obyek Penelitian.....	27
3.1.1	Sejarah PT Ufinance Indonesia.....	27
3.1.2	Visi dan Misi PT Ufinance Indonesia.....	28
3.1.3	Jasa yang Dihasilkan PT Ufinance Indonesia.....	30
3.1.4	Struktur Organisasi PT Ufinance Indonesia....	31
3.1.5	Hari Kerja, Waktu Kerja, Karakteristik Karyawan...	32
3.1.6	Orientasi Karyawan pada PT Ufinance Indonesia....	33
3.1.7	Pedoman Penilaian Kinerja PT Ufinance Indonesia..	34
3.2	Desain Penelitian.....	38
3.3	Hipotesis.....	39
3.4	Variabel dan Skala Pengukuran.....	39
3.5	Metode Pengumpulan Data	41
3.6	Jenis Data.....	42
3.7	Populasi dan Sampel Penelitian.....	43
3.8	Metode Analisis Data.....	44

BAB IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	47
	4.1 Analisis Orientasi Karyawan Baru Pada	
	PT. U Finance Indonesia.....	47
	4.2 Karakteristik Responden PT. U Finance Indonesia.....	48
	4.3 Analisis Responden Tentang Kinerja Karyawan Baru.....	66
	4.4 Analisa Mann-Whitney U-test.....	76
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	82
	5.1 Kesimpulan.....	82
	5.2 Saran.....	83

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Data Penelitian

Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 : Rekapitulasi Hasil Analisa Kuesioner



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Definisi operasional variabel penelitian.....	40
Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	48
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia.....	49
Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	49
Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan.....	50
Tabel 4.5 Karakteristik responden berdasarkan lamanya menjadi karyawan baru....	50
Tabel 4.6 Karakteristik responden berdasarkan departemen yang dipekerjakan pada suatu bagian.....	51
Tabel 4.7 Karakteristik responden berdasarkan pelaksanaan orientasi karyawan baru.....	51
Tabel 4.8 Saya lebih mudah memahami lingkungan tempat saya bekerja (Ikut orientasi).....	52
Tabel 4.9 Saya lebih mudah memahami lingkungan tempat saya bekerja (Tidak ikut orientasi).....	52
Tabel 4.10 Saya cepat dapat diterima oleh kelompok kerja pada perusahaan tempat saya bekerja (Ikut orientasi).....	53
Tabel 4.11 Saya cepat dapat diterima oleh kelompok kerja pada perusahaan tempat saya bekerja (Tidak ikut orientasi).....	53
Tabel 4.12 Saya merasa memahami sikap standar, nilai dan pola perilaku yang berlaku dalam perusahaan (Ikut orientasi).....	54
Tabel 4.13 Saya merasa memahami sikap standar, nilai dan pola perilaku yang berlaku dalam perusahaan (Tidak ikut orientasi).....	55
Tabel 4.14 Dalam bekerja perasaan cemas, terasing dan khawatir bagi saya berkurang (Ikut orientasi).....	55
Tabel 4.15 Dalam bekerja perasaan cemas, terasing dan khawatir bagi saya berkurang (Tidak ikut orientasi).....	56
Tabel 4.16 Saya merasa sebagai bagian dari perusahaan dan merasa lebih terjamin atau aman dan merasa lebih diperhatikan di perusahaan tempat saya bekerja (Ikut orientasi).....	56
Tabel 4.17 Saya merasa sebagai bagian dari perusahaan dan merasa lebih terjamin atau aman dan merasa lebih diperhatikan di perusahaan tempat saya bekerja (Tidak ikut orientasi).....	57
Tabel 4.18 Saya dapat memperbaiki pengetahuan dan ketrampilan kerja pada semua tingkatan dalam organisasi (Ikut orientasi).....	58
Tabel 4.19 Saya dapat memperbaiki pengetahuan dan ketrampilan kerja pada semua tingkatan dalam organisasi (Tidak ikut orientasi).....	58
Tabel 4.20 Saya merasa produktifitas dan kualitas pekerjaan meningkat (Ikut orientasi).....	59
Tabel 4.21 Saya merasa produktifitas dan kualitas pekerjaan meningkat (Tidak ikut orientasi).....	59

Tabel 4.22	Saya merasa bertambah semangat kerja dalam setiap melaksanakan pekerjaan (Ikut orientasi).....	60
Tabel 4.23	Saya merasa bertambah semangat kerja dalam setiap melaksanakan pekerjaan (Tidak ikut orientasi).....	60
Tabel 4.24	Sepengetahuan mengenai informasi tentang perusahaan bertambah (Ikut orientasi).....	61
Tabel 4.25	Sepengetahuan mengenai informasi tentang perusahaan bertambah (Tidak ikut orientasi).....	62
Tabel 4.26	Saya merasa puas dalam melaksanakan pekerjaan diperusahaan (Ikut orientasi).....	62
Tabel 4.27	Saya merasa puas dalam melaksanakan pekerjaan diperusahaan (Tidak ikut orientasi).....	63
Tabel 4.28	Saya merasa jelas mengenai ruang lingkup sifat dari jabatan di perusahaan tempat saya bekerja (Ikut orientasi).....	63
Tabel 4.29	Saya merasa jelas mengenai ruang lingkup sifat dari jabatan di perusahaan tempat saya bekerja (Tidak ikut orientasi).....	64
Tabel 4.30	Saya merasa lebih mengerti tentang eksistensi tujuan karyawan dan perusahaan tempat saya bekerja (Ikut orientasi).....	65
Tabel 4.31	Saya merasa lebih mengerti tentang esistensi tujuan karyawan dan perusahaan tempat saya bekerja (Tidak ikut orientasi).....	65
Tabel 4.32	Saya mempergunakan peralatan kerja yang ada seefektif mungkin dan selalu meningkatkan produktivitas pada saat melaksanakan tugas (Ikut Orientasi).....	66
Tabel 4.33	Saya mempergunakan peralatan kerja yang ada seefektif mungkin dan selalu meningkatkan produktivitas pada saat melaksanakan tugas Tidak Ikut Orientasi).....	67
Tabel 4.34	Saya bertanggung Jawab dalam setiap pekerjaan yang dijalani (Ikut orientasi)	67
Tabel 4.35	Saya bertanggung Jawab dalam setiap pekerjaan yang dijalani (Tidak Ikut orientasi)	68
Tabel 4.36	Saya selalu menemukan ide dan sesuatu yang baru untuk kemajuan perusahaan (Ikut Orientasi).....	68
Tabel 4.37	Saya selalu menemukan ide dan sesuatu yang baru untuk kemajuan perusahaan (Tidak Ikut Orientasi).....	69
Tabel 4.38	Saya selalu memberikan kontribusi dan rela berkorban waktu demi pekerjaan (Ikut Orientasi).....	69
Tabel 4.39	Saya selalu memberikan kontribusi dan rela berkorban waktu demi pekerjaan (Tidak ikut Orientasi).....	70
Tabel 4.40	Saya selalu mampu memberikan sinergi positif dengan lingkungan perusahaan (Ikut Orientasi).....	70
Tabel 4.41	Saya selalu mampu memberikan Sinergi Positif dengan lingkungan perusahaan (Tidak ikut Orientasi).....	71
Tabel 4.42	Saya selalu melakukan kedisiplinan dan interaksi positif serta kerjasama dalam perusahaan (Ikut orientasi).....	71
Tebel 4.43	Saya selalu melakukan kedisiplinan dan Interaksi positif serta kerjasama dalam perusahaan (Tidak Ikut Orientasi).....	72

Tabel 4.44	Saya mampu bekerja dalam tekanan dan/ supervisi minimum (Ikut Orientasi).....	72
Tabel 4.45	Saya mampu bekerja dalam tekanan dan/ supervisi minimum (Tidak ikut Orientasi).....	73
Tabel 4.46	Saya berusaha mau belajar hal yang baru untuk tingkat kemampuan saya dalam bekerja (Ikut Orientasi).....	74
Tabel 4.47	Saya berusaha mau belajar hal yang baru untuk tingkat kemampuan saya dalam bekerja (Tidak ikut Orientasi).....	74
Tabel 4.48	Saya berusaha senang untuk bertanggung jawab secara personal atau tugas yang dikerjakan (Ikut Orientasi).....	74
Tabel 4.49	Saya berusaha senang untuk bertanggung jawab secara personal atau tugas yang dikerjakan (Tidak ikut orientasi).....	75
Tabel 4.50	Saya mampu mengatur waktu dengan baik agar setiap beban tugas yang diberikan dapat diselesaikan tepat waktu (Ikut orientasi).....	75
Tabel 4.51	Saya mampu mengatur waktu dengan baik (Tidak Ikut orientasi).....	76
Tabel 4.52	Analisa Mann-Whitney U-test Group Statistics.....	76
Tabel 4.53	Jumlah sampel Ikut Orientasi.....	78
Tabel 4.54	Jumlah sampel Tidak Ikut Orientasi.....	78



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sukses Besar yang di dapat oleh sebuah perusahaan salah satunya adalah mempunyai karyawan yang berkualitas. Oleh karena itu para karyawan tersebut tetap harus ‘dipegang’ dengan maksud agar roda perusahaan berjalan lancar dalam mencapai tujuan perusahaan. agar jangan sampai perusahaan memiliki karyawan yang dapat merugikan perusahaan. Karyawan senantiasa dipandang oleh perusahaan sebagai bagian dalam dirinya dan menempatkan karyawan pada salah satu titik pusat perusahaan, artinya karyawanlah menjadi salah satu pusat perhatian perusahaan.

Harus disadari bahwa pembinaan karyawan merupakan suatu hal yang penting bagi setiap perusahaan. Hal itu bisa dilakukan dengan membuat program yang berorientasi pada karyawan, terutama untuk karyawan baru. Sebagai karyawan baru di sebuah lingkungan kerja tertentu, tentunya ia harus mampu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan baru tersebut. Adaptasi ini mau tidak mau harus dilakukan oleh karyawan baru tersebut, dan bukannya lingkungan baru yang menyesuaikan diri. Posisi karyawan baru yang pertama adalah beradaptasi dengan sistem. Penyesuaiannya dilihat pada ritme kerja dan peraturan yang ada di lingkungan baru tersebut. Pada masa awal sebelum karyawan baru bekerja, perusahaan akan memberikan masa orientasi. Hal ini merupakan cara perusahaan agar orang baru bisa beradaptasi cepat. Jadi ketika karyawan baru tersebut masuk, dia sudah terbayang

seperti apa dunia kerja yang akan dihadapinya. Bila perusahaan tidak dapat memberikan orientasi kepada karyawan baru bisa jadi akan berpengaruh pada kinerja karyawan sehingga berujung pada penurunan produktivitas dan kinerja yang mengakibatkan kehilangan karyawan atau menimbulkan masalah baru, sehingga akan berujung pada penurunan citra perusahaan.

Jika kita mau melihat lebih jauh sebenarnya sejauhmana peranan HRD dalam melakukan kegiatan rekrutmen seleksi di Perusahaan? Apakah dengan memasang iklan di media, menyeleksi kandidat melalui serangkaian tes (psikotes, tes potensi akademik dan wawancara) sudah cukup menjamin bahwa orang yang dipilih akan tepat saat berada dalam situasi “sebenarnya”?. Dampaknya ketika kemudian *user complain* bahwa orang yang kita pilih ternyata diluar standart mereka, padahal bagi kita itu sudah merupakan pilihan yang terbaik. Akibatnya kita harus mulai lagi dari awal untuk benar-benar menyeleksi orang mana yang tepat dengan kompetensi yang diharapkan pada jabatannya saat ini. Itu bukan menjadi persoalan kalau tidak menyangkut ukuran budget, karena sekali lagi tiap perusahaan terkadang memiliki anggaran tersendiri apalagi menyangkut biaya SDM baik itu untuk perekrutan maupun pengembangan SDM.

Belum lagi muncul kasus lain ketika seorang staf sudah selesai direkrut ternyata kemudian ia tidak memperoleh cukup penjelasan serta pengarahan yang memadai dari senior ataupun wakil manajemen sehingga mengalami kebingungan ataupun ketidakjelasan tugas. Akibatnya staf baru yang ada merasa terasing dan terabaikan. Ia kemudian mempelajari semuanya secara otodidak sehingga ketika

menemui kesalahan yang fatal dalam tugas memerlukan waktu yang lebih lama untuk beradaptasi terhadap tuntutan pekerjaannya. Sebaliknya tidak jarang iapun kurang mengenal dengan siapa ia harus *sharing* serta bekerjasama memperoleh pertimbangan dalam memecahkan persoalan tersebut.

Manajemen seringkali kurang menyadari hal tersebut. Ibaratnya karena seringkali muncul anggapan bahwa SDM bukan merupakan “aset” sehingga untuk melihat *person to person* serta meninjau kembali perkembangan keberhasilan adaptasi terhadap lingkungan pekerjaan seringkali justru diabaikan. Selanjutnya bisa ditebak karena kurangnya evaluasi kemudian pengembangan ke depan menjadi kurang efektif. Padahal kalau mau dilihat lebih lanjut proses pengembangan diawal diharapkan akan menentukan keberhasilan seseorang dalam memenuhi kebutuhan perusahaan di masa mendatang.

Tidaklah mudah melakukan orientasi di suatu perusahaan. Tidak hanya dibutuhkan janji di awal akan melaksanakannya dengan “baik” namun lebih kepada komitmen untuk menerapkannya secara benar dan kontinyu. Program orientasi dan evaluasi karyawan baru dapat dilaksanakan oleh:

Atasan Langsung (Kepala Bagian)

- Senior dalam satu bagian / departemen (Kepala Seksi / Kepala Regu)
- Departemen Personalia & Umum
- Konsultan

Meski hal ini bisa dilakukan secara efektif oleh HRD/Personalia namun kembali lagi kepada tujuan semula. Jika memang kurang ada kompetensi untuk melakukan itu semua tidak ada salahnya berusaha menghubungi firma/konsultan yang memang profesional di bidangnya. Dengan bantuan konsultan atau perusahaan sendiri, orientasi yang dilakukan akan menjadi lebih terarah sehingga biaya yang sebelumnya dikeluarkan untuk proses rekrutmen seleksi menjadi tidak sia-sia dan lebih efektif yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri yang berujung pada pencapaian tujuan perusahaan.

Program orientasi merupakan suatu cara penting untuk membantu pegawai baru memenuhi tujuan-tujuan pribadi dan organisasi. Interaksi pertama dengan organisasi mempunyai efek yang lama pada pegawai, sehingga pertemuan pertama harus dilakukan dengan baik, memberi kesempatan belajar tentang keseluruhan bidang, kegiatan perusahaan, bimbingan pada pegawai baru yang akan meningkatkan kinerja mereka pada suatu perusahaan.

Penulis melakukan penelitian pada salah satu perusahaan pembiayaan kredit automotif dengan nama PT. U Finance Indonesia salah satu perusahaan pembiayaan yang berkembang di Indonesia. PT. U finance Indonesia merupakan perusahaan swasta yang menyadari pentingnya program orientasi karyawan baru berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Namun Tidak semua karyawan baru ikut dalam orientasi tersebut.

Berdasarkan keterangan yang dikemukakan di atas maka penulis mengadakan penelitian yang dilakukan pada PT. U finance Indonesia, adapun dari hasil penelitian

ini dituangkan oleh penulis kedalam sebuah skripsi dengan judul: “ANALISA PERBEDAAN ANTARA KARYAWAN BARU YANG IKUT ORIENTASI DAN TIDAK IKUT ORIENTASI TERHADAP KINERJA”.

1.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana hasil pelaksanaan orientasi karyawan baru pada PT. Ufinance Indonesia.
2. “Apakah terdapat perbedaan antara kinerja karyawan baru yang ikut orientasi dan tidak ikut orientasi.

1.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 1.1

1.4 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan serta kemampuan penulis maka sesuai dengan judul skripsi ini penulis membatasi masalah yang akan dibahas, penelitian ini hanya pada karyawan karyawan baru periode 1 tahun terakhir (2007-2008) pada departemen marketing operasional dan keuangan di PT U Finance Indonesia.

1.5 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Untuk mengetahui oerbedaan antara karyawan baru yang ikut orientasi dan tidak ikut orientasi dalam kinerja.

Kegunaan penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis ini dijadikan tambahan ilmu pengetahuan selain teori yang telah diperoleh dari perkuliahan.
2. Bagi perusahaan itu sendiri, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk mengembangkan dengan lebih baik pelaksanaan program orientasi karyawan baru sebagai upaya yang dapat digunakan oleh pihak perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan serta bahan alternatif dalam merumuskan kebijakan-kebijakan atau strategi baru, khususnya dalam menangani orientasi karyawan baru.

3. Bagi pihak lain, diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi pembaca dalam menambah dan memahami wawasan mengenai program orientasi karyawan baru yang diharapkan dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian

1. Manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. (Hasibuan 2000:10)
2. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi. (Handoko 2000:4)
3. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pembelian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Mangkunegara (2000:2)

2.2 Fungsi Operatif Manajemen Sumber Daya Manusia

A. Menurut Mangkunegara (2000:2)

Terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu:

- 1) pengadaan tenaga kerja terdiri dari :
 - a) perencanaan sumber daya manusia
 - b) Analisis jabatan
 - c) Penarikan pegawai
 - d) Penempatan kerja
 - e) Orientasi kerja
- 2) Pengembangan tenaga kerja mencakup :
 - a) Pendidikan dan pelatihan
 - b) Pengembangan
 - c) Penilaian prestasi kerja
- 3) Pengembangan balas jasa mencakup :
 - a) Balas jasa langsung terdiri dari gaji dan upah serta insentif
 - b) Balas jasa tak langsung terdiri dari Keuntungan (*benefit*) dan Pelayanan atau kesejahteraan (*service*)
- 4) Integrasi mencakup:
 - a) Kebutuhan Karyawan
 - b) Motivasi kerja
 - c) Kepuasan kerja
 - d) Disiplin kerja
 - e) Partisipasi kerja
- 5) Pemeliharaan tenaga kerja mencakup :
 - a) Komunikasi kerja

- b) Kesehatan dan keselamatan kerja
 - c) Pengendalian konflik kerja
 - d) Konseling kerja
- 6) Pemisahan tenaga kerja mencakup:
- a) Pemberhentian karyawan

B. Menurut Pangabean (2002:15)

Fungsi-fungsi operasional sumber daya manusia mencakup, sebagai berikut :

- 1) Pengadaan tenaga kerja
 - a. Analisis pekerjaan
 - b. Perencanaan tenaga kerja
 - c. Penarikan tenaga kerja
 - d. Seleksi
- 2) Pengembangan karyawan
 - a. Orientasi
 - b. Pelatihan
 - c. Pendidikan
- 3) Perencanaan dan pengembangan karir
- 4) Penilaian prestasi kerja
- 5) Kompensasi
- 6) Keselamatan dan kesehatan kerja
- 7) Pemutusan hubungan kerja

2.3 Konsep Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam membentuk dan mencapai tujuan organisasi untuk menentukan perkembangan dan kemajuan perusahaan itu sendiri. Perusahaan perlu mengelola karyawan dengan menganggapnya sebagai sumber daya dari pada sebagai factor produksi sehingga nantinya akan memberikan manfaat yang nyata baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan itu sendiri.

2.4 Konsep Orientasi

Pengertian

1. Orientasi adalah suatu program untuk memperkenalkan pegawai baru pada peran-peran mereka, organisasi, kebijaksanaan-kebijaksanaan, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, dan pada rekan kerja mereka (Hariandja, 2002:153).
2. Orientasi adalah: memperkenalkan para karyawan baru dengan peranan atau kedudukan mereka, dengan organisasi dan dengan para karyawan lain. (Handoko, 2001:104)
3. Orientasi adalah: proses memperkenalkan pekerja baru (rekrutmen sumber internal/eksternal) mengenai keseluruhan organisasi/perusahaan atau unit kerja sebagai tempat bersangkutan akan bekerja. (Nawawi, 2003:208).
4. Orientasi karyawan adalah memberikan informasi latar belakang kepada karyawan baru yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka secara memuaskan, seperti informasi tentang peraturan perusahaan (Dessler 2006:278)

2.5 Tujuan Orientasi

A. Menurut S.Panggabean (2004:20)

Bagi karyawan baru orientasi dilakukan untuk:

1. Membantu karyawan dalam memahami lingkungan tempat kerjanya.
2. Mempercepat karyawan untuk dapat diterima dalam kelompok kerjanya,
3. Memahami sikap, standar, nilai, dan pola perilaku yang berlaku dalam perusahaan bagi karyawan baru,
4. Mengurangi perasaan terasing, cemas dan khawatir para karyawan.
5. Membantu agar mereka merasa sebagai bagian organisasi dan merasa lebih terjamin atau aman dan merasa lebih diperhatikan.
6. Memperbaiki pengetahuan dan ketrampilan kerja pada semua tingkatan dalam organisasi,
7. Membantu dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan.
8. Memperbaiki semangat kerja.
9. Membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.
10. Membantu karyawan dalam membuat keputusan yang lebih baik dan efektif dalam memecahkan suatu masalah, dan
11. Membantu dalam mengembangkan ketrampilan kepemimpinan, kesetiaan sikap yang lebih baik dan aspek-aspek lain yang biasa ditunjukkan oleh karyawan dan manajer yang berhasil.

B. Menurut Nawawi (2002:212)

Orientasi pada dasarnya bertujuan:

1. Usaha memenuhi kebutuhan pekerja baru, dari sudut organisasi/perusahaan, dan sebagai salah satu kegiatan manajemen SDM.
2. Untuk menghilangkan atau mengurangi kendala-kendala yang dapat menghambat usaha mendaya gunakan kemampuan tenaga kerja baru secara optimal dalam memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi/perusahaan.
3. Untuk memenuhi berbagai kebutuhan para pekerja baru, agar masalah-masalah (untuk diteima dalam sebuah kelompok, harapan naif yang berlebihan, kesan kerja pertama) hal itu dapat dihindari atau diatasi olehnya. Tiga jenis kebutuhan tersebut adalah sebagai berikut :
 - a. Program orientasi harus mampu membantu para pekerja baru untuk mengetahui dan memahami standar pekerjaan, harapan organisasi perusahaan pada dirinya, norma-norma dan tradisi yang dihormati dan berlaku di perusahaan, serta kebijaksanaan-kebijaksanaan yang harus dijalankan.
 - b. Program orientasi harus mampu membantu para pekerja baru untuk memahami dan bersedia melaksanakan perilaku sosial yang mewarnai kehidupan organisasi/perusahaan sehari-hari. Untuk itu perlu diketahuinya perilaku atau tindakan yang dibenarkan dan tidak dibenarkan, iklim kerja yang dikembangkan, bahkan teman kerja atau supervisor yang dapat diteladaninya dalam bekerja, agar menjadi pekerja yang berprestasi.

- c. Program orientasi harus mampu membantu para pekerja baru untuk mengetahui dan memahami berbagai aspek teknis pekerjaan/jabatannya, agar mampu meleksanakan tugas-tugasnya secara efektif, efisien dan produktif.

C. Menurut Sedarmayanti (2007:115)

1. Memperkenalkan karyawan baru dengan ruang lingkup tempat bekerja, dan kegiatannya.
2. Memberi informasi tentang kebijakan yang berlaku.
3. Menghindari kemungkinan timbul kekacauan yang dihadapi karyawan baru, atas tugas atau pekerjaan yang diserahkan kepadanya.
4. Memberi kesempatan karyawan baru menanyakan hal berhubungan dengan pekerjaannya

2.6 Manfaat Orientasi

Menurut Sedarmayanti (2007:117)

1. Mengurangi perasaan diasingkan, kecemasan dan kebimbangan karyawan. Mereka dapat merasa menjadi bagian organisasi lebih cepat, merasa lebih yakin dan lebih senang
2. Membantu seseorang memahami aspek sosial, teknis dan kebudayaan tempat kerja.
3. Membantu mempercepat proses sosialisasi dan penerimaan menjadi kerjasama dalam kelompok.

2.7 Proses Orientasi

Menurut.Panggabean (2004:20)

Untuk mencapai tujuan orientasi, tahapan yang dilakukan dalam orientasi:

1. Memberi informasi kepada karyawan,
2. Melaksanakan pekerjaan secara memuaskan,
3. Menjelaskan secara pasti sifat dari jabatan,
4. Esistensi tujuan karyawan dan perusahaan.

2.8 Langkah Orientasi

Menurut Sedarmayanti (2007:115)

1. Penyuluhan pendahuluan.
2. Penunjukam tempat tertentu (ibadah, kafetaria)
3. Mengadakan pertemuan kelas.
4. Pengenalan dengan karyawan lama.

Program Orientasi kadang menggunakan film untuk menggambarkan sejarah, produk, jasa, dan kebijaksanaan organisasi. Biasanya karyawan diberi buku penuntun atau buku pedoman karyawan yang berisi penjelasan penghasilan tambahan, kebijakan, dan informasi umum tentang organisasi. Dapat pula mendatangkan pakar kepegawaian untuk membicarakan kompensasi sebagai bagian dari program. Tugas bagian kepegawaian dalam program organisasi dapat berakhir apabila karyawan telah menjumpai calon pengawas atau pelatih mereka. Pelatih atau pengawas melanjutkan program orientasi lain dan dengan teman sekerjanya. Pengenalan biasa diikuti

perjalanan keliling dan penjelasan tentang jabatan, tujuannya, dan informasi yang berhubungan pada saat orientasi di mulai.

Dalam organisasi yang memiliki banyak karyawan, orientasi dapat berlangsung selama setengah hari atau bahkan sampai sehari penuh untuk membicarakan hal penting. Bagi pemimpin yang memiliki sedikit karyawan, mungkin tidak ada program orientasi secara formal. Sebagai gantinya, diperkenalkan dengan karyawan lama dengan cara karyawan baru berkeliling untuk melihat keadaan sekeliling tempat kerja. Sistem informal ini juga digunakan dalam organisasi besar untuk membantu karyawan baru. Program ini kemungkinan juga membuat kesan yang baik bagi karyawan baru, yang mungkin menjelaskan mengapa persentase organisasi yang disurvei mempunyai program formal.

Dengan adanya orientasi, karyawan baru diharapkan dapat berhasil mempelajari pekerjaannya secara lebih cepat. Orientasi karyawan baru meliputi aktivitas memperkenalkan karyawan baru kepada organisasi atau kepada unit karyawan yang bersangkutan. Tujuannya adalah untuk memperluas wawasan karyawan baru, yang telah diterima pada masa rekrutmen/seleksi, dan membantu mengurangi kecemasan yang dirasakan karyawan baru pada masa-masa awal bekerja.

Pada organisasi ukuran sedang dan besar, departemen mengambil alih tugas menjelaskan masalah kebijakan organisasi dan keuntungan karyawan .

Pada organisasi ukuran sedang dan besar, departemen mengambil alih tugas dan menjelaskan masalah seperti kebijakan organisasi dan keuntungan karyawan. Sedangkan pada organisasi berukuran sedang dan kebanyakan organisasi berukuran

kecil, Karyawan baru akan menerima orientasi dari para pengawas. Pada organisasi berskala kecil orientasi dapat berarti karyawan baru melapor kan kepada pengawasnya, yang kemudian memperkenalkan kepada lingkungan tempat bekerja. Dewasa ini merupakan suatu keharusan bagi karyawan baru untuk memahami seluk beluk organisasi tempat bekerja. Lebih Spesifik lagi, Karyawan diharapkan dapat memahami budaya organisasi tempat bekerja.

2.9 Pelaksanaan program Orientasi

Menurut Nawawi (2002:212)

program orientasi dapat dilakukan dalam dua bentuk atau tingkatan penyelenggaranya. Kedua tingkatan tersebut adalah:

a. Orientasi Tingkat Organisasi/Perusahaan

Kegiatan orientasi pada tingkat ini dimaksudkan adalah yang diselenggarakan oleh organisasi/perusahaan, untuk semua pekerja baru yang diterima dalam suatu periode tertentu. Pada tingkat ini oerientasi diselenggarakan dengan materi yang bersifat umum, karena diperlukan oleh semua pekerja baru. Materi tersebut perlu dirancang dengan memberikan kesempatan pada semua atau sebagian manajer ikut serta, untuk memberikan penjelasan yang agak rinci mengenai tugas-tugas dan tanggung jawab unit kerjanya masing-masing, dan hubungannya dengan unit-unit kerja yang lain secara operasional. Kemudian harus disediakan juga kesempatan bagi *top manager* atau seseorang yang mewakilinya, untuk menyampaikan tentang organisasi/perusahaan secara menyeluruh. Di antaranya yang penting disampaikan

top manager atau yang mewakilinya adalah tentang falsafah organisasi/perusahaan dan kebijaksanaan-kebijaksanaannya sebagai pimpinan tertinggi dalam bisnis di bidangnya. Kebijakan utama itu perlu diketengahkan meskipun mungkin sudah ada di dalam buku pedoman kerja. Selanjutnya *top manager* perlu juga mendeskripsikan secara jelas dan tegas mengenai apa yang dapat diberikan perusahaan dalam memenuhi harapan para pekerja. Sebaliknya juga apa yang diharapkan perusahaan/organisasi dari para pekerja baru dalam melaksanakan pekerjaan. Pada giliran berikutnya para manager yang ikut serta memberikan penjelasan, perlu menyetengahkan tentang penjabaran semua penjelasan *top manager* dalam bekerja dilingkungan unit kerjanya masing-masing.

b. Orientasi Tingkat Departemen (Unit kerja)

Orientasi pada tingkat ini sifatnya harus operasional dan konkrit, yang dilakukan oleh masing-masing unit kerja yang mendapat penempatan pekerja baru, yang sejak awal sudah dapat diketahui melalui hasil Perencanaan SDM. Oleh karena tujuannya bermaksud membantu para pekerja baru agar bekerja secara efektif dan efisien, maka materinya harus yang relevan dengan tugas-tugas Departemen (unit kerja) masing-masing, sebagaimana terdapat di dalam Deskripsi dan atau Spesifikasi Pekerjaan/Jabatan. Disamping itu jug orientasi pada tingkat ini perlu memperjelas jaringan kerja dan hubungan sosial yang dikembangkan unit kerja masing-masing.

Untuk mewujudkan program orientasi yang efektif, perlu dipersiapkan seperangkat bahan sebagai paket untuk setiap pekerjaan baru. Paket tersebut

diperlukan tidak saja selama program orientasi dilakukan, tetapi dapat dimanfaatkan selama para pekerja itu tidak keluar atau dikeluarkan. Paket bahan orientasi yang perlu disediakan itu adalah sebagai berikut:

- 1) Chart struktur organisasi perusahaan yang terakhir.
- 2) Daftar fasilitas dari perusahaan.
- 3) Informasi tentang kekhususan perusahaan atau industri, atau unit kerja/jabatan.
- 4) Sebuah buku petunjuk perusahaan.
- 5) Perjanjian dengan Serikat Sekerja (jika ada atau jika perlu).
- 6) Petunjuk khusus tentang unit kerja atau pekerjaan/jabatan relevan dengan calon/pekerja baru.
- 7) Daftar hari kerja dan hari libur perusahaan.
- 8) Daftar kompensasi tidak langsung (keuntungan/manfaat) dari perusahaan, seperti insentif, THR, bonus dan lain-lain.
- 9) Blanko penilaian karya dan jadwal serta prosedur pelaksanaannya.
- 10) Daftar jenis-jenis tugas dan persyaratan kerja lainnya.
- 11) Daftar jadwal pelatihan yang diselenggarakan perusahaan.
- 12) Sumber-sumber informasi yang dapat dihubungi.
- 13) Cara melakukan pemberian pertolongan darurat dan prosedur mencegah terjadinya kecelakaan.
- 14) Buku/bulletin/majalah terbitan perusahaan yang penting.
- 15) Daftar nomor telepon pejabat perusahaan yang penting beserta alamatnya, dan nomor telepon operator.

16) Formulir isian nasabah asuransi bagi para pekerja.

Paket tersebut diatas disiapkan dan disampaikan pada pekerja dalam rangka orientasi. Pekerja baru dimaksud bukan pekerja tingkat bawah, tetapi pekerja tingkat menengah ke atas terutama yang menempati posisi/jabatan eksekutif di dalam organisasi/perusahaan. Dengan paket tersebut setiap pekerja baru dapat memahami seluk beluk tugasnya, sehingga tidak sekedar mendengar penjelasan lisan, yang sering kali mudah dilupakan.

2.10 Hal yang tercakup dalam Program Orientasi

Masalah-masalah Organisasional	
-Sejarah Singkat Organisasi-organisasi perusahaan -Nama dan jabatan para direktur -Jabatan karyawan dan departemen -Layout fasilitas-fasilitas fisik -Periode percobaan	-Kebijaksanaan dan aturan perusahaan -peraturan-peraturan disiplin -prosedur keamanan -Buku pedoman karyawan -Proses Produksi -Lini produk atau jasa yang dibuat
Perkenalan	
-Dengan penyelia (atasan) -Dengan para pelatih	-Dengan rekan sekerja -Dengan bagian Bimbingan karyawan
Tunjangan-tunjangan Karyawan	

-Skala pengupahan atau penggajian -Cuti dan Liburan -Jam Istirahat -Latihan dan Pendidikan -Konseling	-Asuransi -Program pensiun -Pelayanan Organisasi Terhadap para Karyawan -Program rehabilitasi
Tugas-tugas Jabatan	
-Lokasi pekerjaan -Tugas-tugas pekerjaan -Kebutuhan keamanan	-Fungsi jabatan -Sasaran-sasaran pekerjaan -Hubungan dengan pekerjaan-pekerjaan lain

Gambar 2.1

2.11 Konsep Kinerja

A. Pengertian

1. Menurut Mangkunegara (2005:67)
2. Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
3. Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan suatu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut(Math's dan Jackson, 2002:81)

4. Penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya (Mangkunegara, 2005:69)

2. Aspek – aspek kinerja

Menurut Husein Umar didalam buku Mangkunegara (2005:226), membagi aspek kinerja sebagai berikut :

- a) Mutu Karyawan
- b) Kejujuran Karyawan
- c) Inisiatif
- d) Kehadiran
- e) Sikap
- f) Kerjasama
- g) Keandalan
- h) Pengetahuan tentang Pekerjaan
- i) Tanggung Jawab, dan
- j) Pemanfaatan waktu kerja.



3. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Mangkuprawira (2003:224)

Penilaian kinerja karyawan memiliki manfaat ditinjau dari beragam perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

- Perbaikan kinerja

Umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan manajer dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.

- Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada system merit.

- Keputusan penempatan.

Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif; misalnya dalam bentuk penghargaan.

- Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.

- Perencanaan dan pengembangan karir.

Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.

- Defisiensi proses penempatan staf

Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM

- Ketidakakuratan informasi

Kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dalam system manajemen personal. Hal demikian akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan, dan keputusan konseling

- Kesalahan rancangan pekerjaan

Kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Lewat penilaian dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.

- Kesempatan kerja yang sama

Penilaian kinerja yang akurat yang secara actual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi.

- Tantangan-tantangan eksternal

kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh factor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, financial, kesehatan, atau masalah lainnya. Jika masalah-masalah tersebut tidak diaatasi melalui penilaian, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuannya.

- Umpan balik pada SDM

Kinerja yang baik dan buruk diseluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM diterapkan.

4. Tujuan Penilaian Kinerja.

Menurut Panggabean (2002:72)

Tujuan penilaian kinerja adalah memperbaiki dan meningkatkan kinerja yang pada akhirnya nanti akan bermanfaat bagi pelaksanaan fungsi-fungsi operasional sumber daya manusia yang lain seperti seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.

5. Metode penilaian kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2002:92)

Ada empat jenis metode penilaian kinerja, yaitu metode penilaian kategori metode perbandingan, metode naratif, dan metode tujuan perilaku.

a. Metode penilaian kategori

Merupakan metode penilaian yang paling sederhana dengan cara meminta manajer memberi nilai untuk tingkat-tingkat kinerja karyawan dalam formulir khusus yang dibagi dalam kategori-kategori kinerja. Skala penilaian grafik dan daftar periksa (checklist) merupakan cara umum dalam metode penilaian kategori.

b. Metode perbandingan

Metode perbandingan menurut para manajer untuk secara langsung membandingkan kinerja karyawan mereka satu sama lain.

c. Metode naratif

Para manajer dan spesialis sumber daya manusia kadang-kadang diminta untuk memberikan informasi penilaian tertulis. Dokumentasi dan penilaian merupakan inti dari metode kejadian, kritik, esai, dan metode tinjauan lapangan. Catatan-catatan ini lebih mendeskripsikan tindakan karyawan daripada mengindikasikan suatu penilaian yang sebenarnya.

d. Metode tujuan perilaku

e. Mengukur penilaian karyawan dan bukannya karakteristik lainnya.

6. Yang melakukan Penilaian Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2002:87)

Penilaian kinerja dapat dilaksanakan oleh siapa saja yang dipahami benar tentang penilaian karyawan secara individual, kemungkinan antara lain:

- a. Para atasan yang menilai karyawannya
- b. Karyawan yang menilai atasannya
- c. Anggota kelompok yang menilai satu sama lain
- d. Sumber – sumber dari luar
- e. Penilaian karyawan sendiri
- f. Penilaian multi sumber(360 derajat)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian

3.1.1 Sejarah PT. Ufinance Indonesia

PT. U Finance Indonesia adalah sebuah perusahaan pembiayaan automotif yang sedang berkembang . Berawal dari PT. Athacakra Multifinance (PT ACM) yang berdiri pada tahun 1995. Kepemilikan PT. ACM merupakan gabungan dari PT Bimantara Cakra Nusa dan Nissho Iwai Corporation. Pada Juli 2004, PT ACM resmi berganti nama menjadi PT U Finance Indonesia. Status kepemilikan PT U Finance Indonesia juga berubah dan diambil alih PT Bank UFJ Indonesia dan Sojitz Corporation(sebelumnya bernama Nissho Iwai Corporation). Pada tahun 2005, PT U finance secara resmi membuka divisi motorcycle. Pada 1 Agustus 2005, PT U finance Indonesia merubah kategori bisnis menjadi penyedia jasa layanan keuangan yang fokusnya pada kredit barang-barang konsumsi (mobil dan home appliances). Pada 1 April 2006 terjadi perubahan susunan pemegang saham :

- The Bank of Tokyo – Mitsubishi UFJ, Ltd 65%
- UFJ NICOS Co.,Ltd 25%
- PT. Bumiputera BOT Finance 10%
- PT. Asuransi Tokio Marine Indonesia 5%

Sasaran 3 tahun PT U Finance Indonesia, menciptakan model bisnis perusahaan pembiayaan modern, mencapai tingkat tertinggi pada ukuran kepuasan konsumen, memiliki struktur keuangan yang kuat dan solid, terdepan dalam penggunaan system manajemen informasi dan teknologi. Tim yang kompak penuh kemampuan dan memiliki motivasi yang tinggi. Untuk strategi operasinya antara lain meningkatkan dan menerapkan Standar prosedur operasional dalam pelayanan, penagihan, dan remedial. Meningkatkan system standar survey, verifikasi surveyor dan analisa. Kemudian menerapkan system credit scoring, Meningkatkan pelayanan yang cepat dan akurat dan membangun system online dan sentralisasi collection, yang terakhir menerapkan manajemen resiko pada setiap transaksi usaha.

3.1.2. Visi dan Misi PT. U Finance Indonesia

Sebagai suatu perusahaan yang mementingkan kelanggenngan usaha dalam jangka panjang, maka PT. U Finance Indonesia menetapkan visi dan misi yang akan menjadi penuntun dan arah dalam pencapaian tujuan, dimana Visi tersebut adalah Menjadi perusahaan pembiayaan konsumen terkemuka sedangkan Misi dari PT. U Finance adalah menjadi mitra yang terpercaya yang menyediakan pelayanan pembiayaan yang menyeluruh. Adanya suatu visi dan misi yang melihat bahwa Perusahaan pembiayaan di masa sekarang dan mendatang akan membutuhkan dukungan untuk tetap kompetitif dalam persaingan menjadikan U Finance sebagai salah satu bagian dari perusahaan pembiayaan terkemuka di Indonesia dan selalu menjadi mitra yang mampu memberikan kepercayaan serta model pelayanan yang

dapat menyeluruh dalam mencapai pasar Indonesia yang luas. Hal ini didukung pula dengan kualitas manajemen yang dimiliki serta potensi pertumbuhan yang sangat besar di masa mendatang.

Perkembangan dunia usaha menuntut U Finance untuk selalu tampil sebagai perusahaan yang profesional. Dengan didukung oleh staf-staf yang handal dan berpengalaman. U finance terus mengembangkan bisnis dan tetap berorientasi untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi para konsumen.

PT. U Finance Indonesia memiliki misi perusahaan yang menjadi pedoman dalam menentukan kebijakan perusahaan dalam setiap tindakan yang berhubungan dengan pihak internal maupun eksternal sebagai berikut :

a. Bagi karyawan

Perusahaan memiliki komitmen untuk memberikan suatu lingkungan kerja yang menantang dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang sesuai dengan kemampuan, minat dan potensi yang dimilikinya.

b. Bagi konsumen

Perusahaan akan selalu memberikan yang terbaik bagi klien, dan ingin dianggap sebagai partner yang dapat diandalkan dalam pengembangan usaha setiap konsumennya.

c. Bagi pemasok

Perusahaan akan selalu memberikan kesempatan kepada setiap suppliernya untuk maju, berkembang dan meraih kesuksesan bersama-sama, melalui kerjasama yang baik dan berorientasi jangka panjang

d. Bagi masyarakat

Perusahaan memiliki komitmen untuk selalu memberikan nilai tambah terbaik bagi masyarakat, dengan selalu menyajikan inovasi, dan kreativitas dalam setiap kegiatan pameran.

e. Bagi pemegang saham

Perusahaan akan selalu meningkatkan nilai kekayaan perusahaan dengan memberikan tingkat pengembalian yang maksimum kepada pemegang saham.

3.1.3. Jasa yang dihasilkan PT. U Finance Indonesia

U Finance telah memiliki 4 cabang di Jakarta dan 5 cabang kota-kota besar lainnya di Indonesia. Secara nasional total penjualan mobil di tahun 2006 tercatat sebanyak 318.880 unit, meningkat total penjualan tahun 2005 sebanyak 233.922 unit. Dariseluruh total penjualan tersebut dilakukan melalui fasilitas pembiayaan konsumen atau leasing. Dengan melihat peningkatan penjualan mobil secara keseluruhan dari tahun ke tahun U Finance sangat yakin bahwa usaha konsumen maupun leasing khususnya mobil dapat terus berjalan dengan baik di tahun 2007. Pembiayaan

Mobil, Selama tahun 2006 U Finance telah membiayai pembelian 16.559 Unit Mobil bagi nasabahnya sekitar Rp. 1.442 miliar, jumlah ini lebih besar dibanding total fasilitas pembiayaan yang diberikan sekitar Rp.1.165 miliar dengan total unit sebanyak 12.071 unit. Perkembangan Usaha U Finance meningkat Sejak Juli 2004.

3.1.4. Struktur Organisasi PT. U Finance Indonesia

Struktur Organisasi PT. U Finance Indonesia dapat dilihat pada Lampiran 1. Keterangan mengenai struktur organisasi PT. U finance Indonesia adalah sebagai berikut:

a. Susunan Direksi PT. U Finance Indonesia

Direktur Utama : Mr. Toshikuni Fujita

Wakil Direktur Utama : Mr. Kazuki Sato

Direktur Risk & Bussiness Development : Mr. Takeshi Uemura

Direktur Marketing, Operational & Collection : Mr. Aditya Sharizal

b. PT. U Finance Indonesia terdiri dari Departemen :

1) Departemen Controlling

-Internal Audit

-Compliance

2) Departemen Pengembangan

-Human Resource

-Coorporate

3) Departemen Marketing & operational

-Marketing

-Sales Operation

- Collection

4) Departemen Risk & Bussiness Development

- CBD

-CRM

-Administration & Collection



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

3.1.5. Hari Kerja, Waktu Kerja, dan Karateristik Karyawan

a. Hari Kerja dan waktu Kerja

Hari Kerja yang berlaku pada PT U Finance Indonesia sebagai berikut:

Senin-Jum'at Jam 08.30-17.30

Istirahat makan siang Jam 12.00-13.00

Sabtu-Minggu

Jam kerja tergantung kebutuhan

b. Karakteristik karyawan

Karyawan PT. U Finance Indonesia berjumlah 480 orang, terdiri dari 4 Direktur orang, 12 Senior Manager, 33 Orang Manager, 431 karyawan tetap. Menurut jenisnya karyawan terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak.

3.1.6. Orientasi karyawan pada PT. U Finance Indonesia

Karyawan baru adalah karyawan yang baru bekerja pada sebuah perusahaan dan masih memiliki tingkat kesulitan yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. Dalam hal ini U Finance Indonesia memiliki Orientasi karyawan baru, dilakukan departemen SDM dan ditangani langsung oleh masing-masing user yang membutuhkan dan dilaksanakan di setiap user yang membutuhkan. Program Orientasi dilaksanakan untuk karyawan baru hanya 1 hari saja dengan waktu di tentukan oleh departemen SDM seperti halnya *workshop* dengan adanya penyediaan kelas, ini dilakukan dengan tujuan agar karyawan baru dapat beradaptasi dengan lingkungan dan budaya perusahaan, serta pengenalan dalam pekerjaan, agar dapat memahami fungsi kerja sesuai dengan jabatannya, dan bekerja dengan baik benar dimasa mendatang.

3.1.7. Pedoman Penilaian Kinerja PT. U Finance Indonesia

a. Tujuan Penilaian Kinerja

- 1) Motivasi kerja. Penilaian kinerja merupakan salah satu cara memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.
- 2) Mengevaluasi kinerja karyawan. Mengevaluasi kegiatan kerja karyawan untuk memperbaiki prestasi kerja karyawan dan sebagai acuan pada penilaian kinerja pada masa yang akan datang.
- 3) Keputusan penempatan, promosi, pemutusan hubungan kerja, dan lain-lain.
- 4) Penyesuaian kompensasi. Evaluasi kinerja akan membantu manajemen dalam mengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya.
- 5) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Kinerja yang kurang baik mungkin akan menunjukkan kebutuhan pelatihan, dan kinerja yang baik mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

b. Penilaian dan karyawan yang dinilai

Penilaian untuk masing-masing staf karyawan dilakukan oleh manajer pada tiap divisi, dan para manajer akan dinilai oleh manajer umum pada tiap-tiap divisi. Terakhir adalah direktur yang akan menilai manajer umum tersebut.

c. Pedoman cara-cara penggunaan sistem penilaian

- 1) Melihat dan Mempelajari job description setiap jabatan dan posisi kemudian menentukan *Key Performance Indikator* (KPI). KPI membedakan suatu aktivitas dan kualitas serta kuantitas setiap pekerjaan sehingga menjadi kunci dalam menentukan hasil penilaian jabatan itu sendiri. Intinya KPI adalah Indikator –indikator yang dikelompokkan sebagai perilaku kerja utama yang harus ada dalam setiap jabatan dalam menentukan kualitas dan kuantitas kerja dalam periode yang ditentukan dengan model dan ciri-ciri antarlain memerlukan sebagian besar kemampuan, keahlian dan kreativitas serta waktu di tunjukan untuk dari setiap pekerja atau hasil dari setiap pekerjaan yang menduduki jabatan ditentukan oleh KPI ini. Bila Proses KPI berjalan dengan baik dan efektif diharapkan berdampak baik bagi bersangkutan, tetapi bila gagal maka akan berdampak negative pula bagi yang bersangkutan,. Biasanya terdiri dari 4-6 Indikator yang nantinya akan dilakukan sebagai dasar pemikiran dan analisa untuk penilaian.
- 2) Menentukan bobot-bobot dari masing-masing faktor-faktor KPI sesuai dengan urutan criteria dan kepentingan serta kontribusinya pada keberhasilan suatu jabatan.
- 3) Memberi penilaian sesuai dengan kriteria dan indikator setiap *jobs Description* KPI sebagaimana yang tercantum dalam formulir *per formance*

appraisal. Setiap faktor kriteria/unsur dinilai berdasar skala nilai mulai dari istimewa s/d kurang sekali, dimana masing-masing skala nilai tersebut memiliki nilai sesuai dengan bobot dari faktor kriteria KPI-nya. Misalnya nilai yang diberikan untuk suatu unsur KPI adalah baik dengan rentang antara 3.00-3.75, maka berdasar diskusi dan evaluasi atas kriteria KPI tersebut, akhirnya penilai dapat memberikan angka sebesar 3.5 atau 3.75 tergantung dan sesuai kinerja karyawan tersebut.

- 4) Terhadap sesama nilai yang diberikan pada semua kriteria dan faktor KPI paling besar adalah 3.76. Urutan penilaian tersebut PT U Finance;

Nilai	Kriteria
>3.76	: Istimewa, Jauh Melebihi tuntutan jabatan
3.00 – 3.75	: Baik, sesuai dengan tuntutan jabatan
2.00 – 2.9	: Cukup, belum memenuhi tuntutan jabatan
<1.99	: Kurang sekali, jauh di bawah tuntutan jabatan

Adapun kriteria secara umum dari kategori penilaian Istimewa s/d Kurang sekali dan berlaku untuk semua Faktor kriteria KPI adalah sebagai berikut:

a. Istimewa

Hasil Penilaian ini diberikan kepada karyawan, telah memberikan inovasi dan inisiatif serta kemampuan yang diandalkan serta bekerja jauh melebihi tuntutan jabatan secara efektif dan efisien serta menunjukkan hasil kerja yang sangat memuaskan tanpa membuat kesalahan dan kekurangan yang fatal. Adanya pencapaian kuantitas dan kualitas kerja melebihi target serta beberapa hasil yang diperoleh lebih cepat dari waktu yang ditentukan.

b. Baik

Hasil penilaian ini diberikan kepada karyawan yang mampu mengambil secara mandiri dalam melakukan faktor kriteria KPI dengan hasil kerja yang baik, tetapi sesekali masih harus di supervisi guna menyempurnakan kekurangan hasil kerjanya dengan baik namun dapat tetap berkerja sesuai dengan tuntutan jabatan dan terus menunjukkan sikap belajar untuk terus meningkatkan prestasi dalam kriteria faktor KPI.

c. Cukup

Hasil penilaian ini di berikan kepada karyawan yang belum sepenuhnya mandiri dalam melakukan faktor-faktor kriteria KPI. Pekerjaan selalu di Kontrol dan di perhatikan atasan untuk menghindari kesalahan-kesalahan yang terjadi, Karyawan yang belum mampu memenuhi tuntutan jabatan sehingga perlu di supervise dengan baik, Namun demikian karyawan mempunyai sikap dan

motivasi untuk belajar dan meningkatkan serta memperbaiki diri dan terlihat usaha-usaha aktivitas kerja.

d. Kurang Sekali

Hasil Penilaian diberikan kepada karyawan yang belum sepenuhnya bisa melaksanakan faktor kriteria KPI secara mandiri dan agak selalu menunggu instruksi atasan atau dibawah tuntutan jabatan dengan demikian diperlukan supervise secara intensif dan efektif, pengawasan yang lebih. Dilihat dari pekerjaan dan perilaku, karyawan tersebut tidak menunjukkan sikap motivasi yang tinggi dan tidak ada kemauan untuk belajar dan melatih diri dilihat dalam kativitas sehari-hari nya.

e. Penghargaan

Penilaian kinerja pada PT. U finance dilakukan 1 tahun sekali, Setelah dilakukan penilaian kinerja hasilnya akan diberikan kepada seluruh karyawan yang disebarkan melalui media *electronic mail*. Penghargaan tersebut diberikan kepada karyawan berupa Bonus dan kenaikan gaji, promosi dan lainnya.

3.2. Desain Penelitian

Dalam membahas masalah pada skripsi ini, maka rancangan/metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian komperatif yang bertujuan

untuk menjawab sejumlah pertanyaan dan membandingkan keberadaan satu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda.

3.3. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diteliti dan kebenarannya diuji secara empiris. Perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis nol (H_0) : Tidak terdapat perbedaan kinerja yang signifikan antara karyawan baru yang ikut orientasi dan tidak ikut orientasi.

Hipotesis alternatif (H_a): Terdapat perbedaan kinerja yang signifikan antara karyawan baru yang ikut orientasi dan tidak ikut orientasi.

3.4. Variabel dan Skala Pengukuran.

Orientasi karyawan baru merupakan variabel independen (X) dimana variabel ini mempengaruhi variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan. Skala pengukuran yang akan digunakan adalah skala likert, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial. Dengan skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Instrumen penelitian yang menggunakan skala likert dibuat dalam bentuk check list(✓) yang masing–masing jawaban di beri skor sebagai berikut:

1. Sangat setuju = bobot 5
2. Setuju = bobot 4
3. Ragu –ragu = bobot 3
4. Tidak setuju = bobot 2
5. Sangat setuju = bobot 1

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel Peneltian

VARIA BEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	
ORIENTASI KARYAWAN BARU (X)	Tujuan Orientasi Karyawan baru	1	Membantu karyawan dalam memahami lingkungan tempat kerjanya
		2	Mempercepat karyawan untuk dapat diterima dalam kelompok kerjanya
		3	Memahami sikap, standar, nilai dan pola prilaku yang berlaku dalam perusahaan bagi karyawan baru
		4	Mengurangi perasaan terasing, cemas dan khawatir para karyawan
		5	Membantu agar mereka merasa sebagai bagian organisasi dan mersa lebih terjamin atau aman dan merasa ebih diperhatikan
		6	Memperbaiki pengetahuan dan ketrampilan kerja pada semua tingkatan dalam organisai
		7	Membantu dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan.
		8	Memperbaiki semangat kerja
	Proses Orientasi Karyawan baru	1	Memberi Informasi Kepada Karyawan
		2	Melaksanakan pekerjaan secara memuaskan
		3	Menjelaskan secara pasti sifat dari jabatan
		4	Esistensi tujuan karyawan dan perusahaan
KARAWAN BARU	Mutu pekerjaan	1	Produktivitas tenaga kerja
	Kejujuran	2	Tanggung jawab terhadap pekerjaan

	<i>karyawan</i>		
	<i>inisiatif</i>	3	Selalu berusaha menemukan ide dan sesuatu yang baru
	<i>kehadiran</i>	4	Memberikan kontribusi dan rela berkorban waktu demi pekerjaan
	<i>kerjasama</i>	6	Kedisiplinan dan interaksi positif dalam organisasi
	<i>keandalan</i>	7	Mampu bekerja dalam tekanan dan/ supervisi minimum
	<i>pengetahuan tentang pekerjaan</i>	8	Tingkat kemampuan dalam bekerja
	<i>Tanggung jawab</i>	9	Senang bertanggung jawab secara personal atas tugas yang dikerjakan
	<i>pemanfaat waktu kerja</i>	10	Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan

3.5. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data yang diperlukan, maka dilakukan teknik pengumpulan data, sebagai berikut:

1. Penelitian lapangan

a. Wawancara

Penulis mengumpulkan data dengan mengadakan Tanya jawab langsung kepada bagian personalia dan kepada orang-orang yang mengetahui banyak tentang obyek penelitian, sehingga data dapat diperoleh secara akurat

b. Kuesioner

Penulis melakukan pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penyebaran Kuesioner mengambil sample dengan metode *Nonprobability sampling* yaitu berupa *sampling jenuh* dimana teknik penentuan sampel bila semua anggota populasinya digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative

kecil, kurang dari 30 orang (sugiyono 2007:78). Pada penelitian ini populasi yang diambil adalah mereka yang sudah menjadi karyawan setelah melakukan orientasi karyawan baru pada PT. U Finance Indonesia periode 2007 sebanyak 22 orang karyawan. 13 orang telah mengikuti orientasi karyawan baru dan 9 orang tidak mengikuti orientasi karyawan baru.

2. Penelitian kepustakaan

Penelitian kepustakaan; dengan maksud memperoleh bahan-bahan mengenai teori manajemen sumber daya manusia orientasi karyawan baru dan kinerja karyawan

3.6. Jenis Data

Jenis data yang diperoleh guna penyusunan skripsi ini penulis memperoleh sumber data dari:

a. Data Primer

Yaitu berupa data baku yang diperoleh dari responden yang diolah langsung oleh penulis. Dalam hal ini penulis untuk mendapatkan data primer melakukan wawancara dan penyebaran kuesioner.

b. Data Sekunder

Yaitu data jadi yang telah disediakan oleh sebagian administrasi dan juga karyawan.

3.7. Populasi

Sampel penelitian yang digunakan untuk pengujian hipotesis, metode pengambilan sample yang digunakan adalah *non probability* meliputi sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, yaitu 22 orang karyawan baru tahun 2007-2008 pada PT. U Finance Indonesia.

3.8. Metode Analisa Data

Mengingat bahwa salah satu tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dan mengetahui Perbedaan kinerja antara karyawan baru yang ikut orientasi dan tidak ikut orientasi, maka metode analisa data yang digunakan adalah metode statistik. Adapun analisa statistik yang digunakan dalam menganalisa data adalah, sebagai berikut:

- a. Pengujian validitas isi (content validity) dapat dilakukan dengan membandingkan antara isi instrumen dengan materi pelajaran yang telah diajarkan. Secara teknis pengujian validitas isi dapat dibantu dengan menggunakan kisi-kisi instrumen atau matrik pengembangan instrumen. Selain itu, pengujian validitas isi juga biasa disebut uji kelayakan data.
- b. Metode deskriptif statistik mengenai tanggapan responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner.
- c. Metode Kuantitatif , metode yang sesuai untuk menganalisis data pada penelitian ini adalah statistic non paramaetik dengan uji beda Untuk menguji hipotesis

dilakukan analisa uji beda. Analisa ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan antara variabel bebas dan variabel terikat.

1). Hipotesis komperatif, Mann- Whitney U-test yaitu untuk menguji signifikasi hipotesis komparatif dua sampel indenpenden bila datanya berbentuk ordinal.(sugiyono 2007:252)

Terdapat dua rumus yang digunakan untuk pengujian, kedua rumus tersebut digunakan untuk mengetahui harga U mana yang lebih kecil. Harga U yang lebih kecil tersebut digunakan untuk pengujian dan membandingkan dengan U tabel.

$$U_1 = n_1 n_2 + \frac{n_1 (n_1 + 1)}{2} - \sum R_1$$

dan

$$U_2 = n_1 n_2 + \frac{n_2 (n_2 + 1)}{2} - \sum R_2$$

Dimana :

n_1 = Jumlah sampel 1

n_2 = Jumlah sampel 2

U_1 = Jumlah peringkat 1

U_2 = Jumlah peringkat 2

R_1 = Jumlah Rangking pada sampel n_1

R_2 = Jumlah Rangking pada sampel n_2

Untuk pengambilan keputusan juga dapat diambil;

Melakukan Konversi ke Nilai Z

$$Z = \frac{U - E(U)}{\sigma_u}$$

dimana

$$E(U) = \frac{n_1 n_2}{2}$$

dimana :

Z hitung (Z tabel dengan $\alpha = 0.05$)

u = jumlah peringkat

E(u) = total rata-rata antara sampel 1 dan sampel 2

σ_u = Standard error U

$$\text{Dimana : } \sigma_u = \sqrt{\frac{n_1 n_2 (n_1 + n_2 + 1)}{12}}$$

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode Mann-Whitney u-test dalam SPSS untuk mengetahui perbedaan kinerja antara karyawan baru yang ikut orientasi dan tidak ikut orientasi. Uji Mann-Whitney U-test dalam SPSS menabulasi variabel ke dalam kategori-kategori dan menghitung angka statistik dengan prosedur sebagai berikut:

a. Merumusan hipotesis nol dan alternatif

Hipotesis nol (H_0): Tidak terdapat perbedaan kinerja antara karyawan baru yang ikut orientasi dan tidak ikut orientasi.

Hipotesis Alternatif (H_a): Terdapat perbedaan kinerja antara karyawan baru yang ikut orientasi dan tidak ikut orientasi.

- b. Lihat Hasil perhitungan Mann U-Whitney U-Test. Kemudian membuat tabel perhitungan dengan memisahkan kedua kelompok dan mengurutkan hasil kinerja dari (kecil ke besar), lalu buat urutan rank nilai kedua kelompok tersebut (catatan jika ada nilai yang sama maka nilai urutannya di bagi dua).
- c. Melakukan konversi ke Nilai Z
- d. Mengambil keputusan dengan melihat Z hitung tabel
- e. Menentukan tingkat signifikan (α) yaitu sebesar 0.05 atau 5%.
- f. Bandingkan Mann U-Whitney U-Test dari hasil perhitungan dengan Z tabel.

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

(i) Jika $z_{hitung} < z_{tabel}$ maka H_0 diterima ($0.577 < 1.96$)

(i) Jika $z_{hitung} > z_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Atau

(i) Jika nilai Asymp. Sig (2 tailed) $>$ setengah $\alpha = 0.025$ maka H_0 diterima.

(ii) Jika nilai Asymp. Sig (2 tailed) $<$ setengah $\alpha = 0.025$ maka H_0 ditolak.

BAB IV

ANALISA DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Orientasi Karyawan Baru Pada PT. U Finance Indonesia

Pelaksanaan Orientasi karyawan baru dilakukan untuk mempermudah karyawan baru dalam beradaptasi di lingkungan perusahaan. Orientasi dilakukan untuk karyawan baru dari segi moril dimaksudkan adalah dengan dilaksanakannya orientasi itu, maka diharapkan karyawan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga peningkatan kinerja dapat dicapai. Tenaga kerja merupakan motor penggerak dalam suatu perusahaan atau organisasi yang merupakan investasi bagi suatu perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam rangka untuk mencapai tujuan tersebut, maka program orientasi untuk semua pekerja baru yang diterima dalam suatu perusahaan di terima dalam periode tertentu, sehingga senantiasa mereka dapat memberikan kontribusinya untuk kemajuan perusahaan. Adapun maksud lain dari program orientasi ini adalah bermaksud membantu para pekerja baru agar bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Namun Ada pula sebagian karyawan baru langsung terjun ke pekerjaannya masing-masing tanpa harus mengikuti orientasi terlebih dahulu.

Adapun pelaksanaan-pelaksanaan program orientasi pada PT. U Finance Indonesia ini ada sebagian karyawan baru mendapat langsung program orientasi adapula yang tidak mendapatkan orientasi yaitu langsung terjun ke pekerjaan masing-masing. Responden yang digunakan berjumlah 22 orang yaitu karyawan

baru, terdiri 13 karyawan baru yang mengikuti orientasi dan 9 orang yang tidak mengikuti orientasi.

4.2 Karakteristik Responden PT. U Finance Indonesia

A. Karakteristik Responden

Responden adalah karyawan baru PT U Finance Indonesia . Analisis responden penting dilakukan karena dapat mempengaruhi sikap manajer dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan hasil dari pelaksanaan orientasi maupun kinerja karyawan. Karakteristik responden ditinjau dari segi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja, departemen tempat karyawan bekerja.

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	12	54.5	54.5	54.5
	perempuan	10	45.5	45.5	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Sumber: hasil olah data penulis

Berdasarkan pada tabel 4.1, sejumlah 54.5% responden (12 orang) adalah karyawan baru laki-laki dan 45.5 % responden (10 orang) adalah karyawan baru perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah responden hampir seimbang antara laki-laki dan perempuan.

2. Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25tahun	3	13.6	13.6	13.6
	25 tahun - 30 tahun	9	40.9	40.9	54.5
	36 tahun - 40 tahun	8	36.4	36.4	90.9
	> 40 tahun	2	9.1	9.1	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Sumber: hasil olah data penulis

Berdasarkan pada tabel 4.2, sejumlah 40.9% responden (9 orang) adalah karyawan baru berusia antara 25 tahun-30 tahun dan 36.4% responden (8 orang) adalah 36 tahun-40tahun. Kemudian 13.6% responden (3 orang) adalah berusia kurang dari 25 tahun dan 9.1% (2 orang) adalah usia > 40 tahun. Dari karakteristik umur tersebut menunjukkan bahwa kisaran umur antara 25 tahun – 30 tahun memiliki jumlah yang paling tinggi, karena perusahaan mencari karyawan baru dengan persyaratan umur tersebut.

3. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma(D3)	6	27.3	27.3	27.3
	Sarjana(S1,S2,S3)	16	72.7	72.7	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Sumber: hasil olah data penulis

Berdasarkan pada tabel 4.3, sejumlah 72.7% responden (16 orang) adalah karyawan baru berpendidikan Sarjana dan 27.3% responden (6 orang) adalah Diploma.

4. Status Perkawinan

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	9	40.9	40.9	40.9
	Tidak Menikah	13	59.1	59.1	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Sumber: hasil olah data penulis

Berdasarkan pada tabel 4.4, sejumlah 59.1% responden (13 orang) adalah berstatus tidak menikah dan 40.9% responden (9 orang) adalah menikah. Responden yang berstatus tidak menikah memiliki jumlah yang lebih tinggi karena perekrutan karyawan baru lebih diutamakan kepada karyawan yang belum menikah.

5. Lamanya Menjadi Karyawan Baru

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Menjadi Karyawan Baru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1th	9	40.9	40.9	40.9
	>1th	13	59.1	59.1	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Sumber: hasil olah data penulis

Berdasarkan pada tabel 4.5, sejumlah 59.1% responden (13 orang) adalah lamanya menjadi karyawan baru lebih dari 1 th dan 40.9% responden (9 orang) adalah karyawan baru kurang dari 1 tahun. Pada periode tersebut perusahaan tidak terlalu banyak merekrut karyawan baru sehingga jumlah responden yang telah bekerja selama lebih dari 1 tahun memiliki jumlah yang lebih tinggi.

6. Departemen diperkerjakan pada suatu bagian

Tabel 4.6

Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen yang dipekerjakan Pada suatu Bagian

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Operation	9	40.9	40.9	40.9
Marketing	11	50.0	50.0	90.9
Finance	2	9.1	9.1	100.0
44 Total	22	100.0	100.0	

Sumber: hasil olah data penulis

Berdasarkan pada tabel 4.6, sejumlah 50% responden (11 orang) adalah berada pada departemen marketing dan 40.9% responden (9 orang) adalah karyawan baru ditempatkan pada bagian operation, sedangkan 9.1% (2 orang) ditempatkan pada bagian finance. Pada departemen marketing, jumlah karyawan baru lebih banyak disbanding karyawan baru di departemen operation dan finance.

7. Pelaksanaan Oreintasi Karyawan Baru

Tabel 4.7

Karakteristik Responden Berdasarkan Pelaksanaan Orientasi Karyawan baru

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ikut	13	59.1	59.1	59.1
Tidak Ikut	9	40.9	40.9	100.0
Total	22	100.0	100.0	

Sumber: hasil olah data penulis

Berdasarkan pada tabel 4.7, sejumlah 59.1% responden (13 orang) adalah karyawan baru yang telah mengikuti pelaksanaan orientasi karyawan baru dan 40.9% responden (9 orang) adalah karyawan baru yang tidak mengikuti pelaksanaan orientasi karyawan baru. Jumlah karyawan baru yang ikut orientasi lebih tinggi yang tidak ikut orientasi karena karyawan baru mempunyai minat yang lebih tinggi untuk mengetahui tentang perusahaan tersebut.

B. Karyawan Baru yang mengikuti Orientasi dan tidak mengikuti Orientasi

1. karyawan dalam memahami lingkungan tempat kerjanya

Tabel 4.8
Saya lebih mudah memahami lingkungan tempat saya bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	2	15.4	15.4	15.4
	Setuju	5	38.5	38.5	53.8
	Sangat setuju	6	46.2	46.2	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Sumber: hasil olah data penulis (ikut orientasi)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 46.2% (6 orang) mengatakan sangat setuju, 38.5% (5 orang) mengatakan setuju, 15.4% (2 orang) mengatakan ragu-ragu. Jumlah responden yang mengatakan sangat setuju paling banyak karena orientasi itu membantu karyawan baru untuk memahami lingkungan tempat bekerja.

Tabel 4.9
Saya lebih mudah memahami lingkungan tempat saya bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	11.1	11.1	11.1
	Ragu-ragu	4	44.4	44.4	55.6
	Setuju	4	44.4	44.4	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Sumber: hasil olah data penulis (tidak ikut orientasi)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 44.4% (4 orang) mengatakan setuju, 44.4% (4 orang) mengatakan ragu-ragu, 11.1% (1 orang) mengatakan tidak setuju. Jumlah responden yang tidak setuju memiliki nilai yang paling rendah, disebabkan karyawan baru tersebut tidak mendapatkan pemahaman tentang perusahaan sehingga sedikit memahami lingkungan tempat bekerja.

2. Mempercepat karyawan untuk dapat diterima dalam kelompok kerjanya

Tabel 4.10
Saya cepat dapat diterima oleh kelompok kerja pada perusahaan tempat saya bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	4	30.8	30.8	30.8
	Setuju	3	23.1	23.1	53.8
	Sangat setuju	6	46.2	46.2	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Sumber: hasil olah data penulis (ikut orientasi)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 46.2% (6 orang) mengatakan sangat setuju untuk cepat dapat diterima oleh kelompok kerja pada perusahaan sedangkan hanya 23.1% (3 orang) mengatakan setuju dan 30.8% (4 orang) mengatakan ragu-ragu. Hal ini dikarenakan orientasi tersebut memberikan pengarahannya tentang bagaimana karyawan baru beradaptasi dengan lingkungan baru.

Tabel 4.11
Saya cepat dapat diterima oleh kelompok kerja pada perusahaan tempat saya bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	11.1	11.1	11.1
	Ragu-ragu	3	33.3	33.3	44.4
	Setuju	4	44.4	44.4	88.9
	Sangat setuju	1	11.1	11.1	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Sumber: hasil olah data penulis (tidak ikut orientasi)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 44.4% (4 orang) mengatakan setuju merasa lebih cepat diterima oleh kelompok kerja pada perusahaan tempat mereka bekerja dan hanya 33.3% (3 orang) mengatakan

ragu-ragu, 11.1% (1 orang) mengatakan ragu-ragu. Kemudian 11.1% (1 orang) mengatakan tidak setuju. Jumlah responden yang mengatakan setuju adalah paling banyak diantara yang lainnya karena mereka merasa cukup dapat beradaptasi dengan kelompok kerja barunya walaupun tidak mengikuti orientasi.

3. Memahami sikap, standar, nilai dan pola prilaku yang berlaku dalam perusahaan bagi karyawan baru

Table 4.12
Saya merasa memahami sikap standar, nilai dan pola prilaku yang berlaku dalam perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	2	15.4	15.4	15.4
	Setuju	7	53.8	53.8	69.2
	Sangat setuju	4	30.8	30.8	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Sumber: hasil olah data penulis (ikut orientasi)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 30.8% (4 orang) mengatakan sangat setuju, 53.8% (7 orang) mengatakan setuju, 15.4% (2 orang) mengatakan ragu-ragu. Karyawan baru yang mengikuti orientasi lebih banyak merasa setuju dalam pemahaman tentang sikap, standar, nilai dan pola prilaku dalam perusahaan. Hal ini dikarenakan dalam orientasi diberikan pemahaman yang memadai bagi karyawan baru.

Table 4.13

Saya merasa memahami sikap standar, nilai dan pola perilaku yang berlaku dalam perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	3	33.3	33.3	33.3
	Setuju	5	55.6	55.6	88.9
	Sangat setuju	1	11.1	11.1	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Sumber: hasil olah data penulis (tidak ikut orientasi)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang tidak ikut orientasi sebanyak 5 orang merasa memahami sikap, standar, nilai dan pola perilaku yang berlaku dalam perusahaan, sedangkan sebanyak 11.1% (1 orang) mengatakan sangat setuju, dan 33.3% (3 orang) mengatakan ragu-ragu.

4. Mengurangi perasaan terasing, cemas dan khawatir para karyawan

Tabel 4.14

Dalam bekerja Perasaan cemas, terasing, dan khawatir bagi saya berkurang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	2	15.4	15.4	15.4
	Setuju	7	53.8	53.8	69.2
	Sangat setuju	4	30.8	30.8	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Sumber: hasil olah data penulis (ikut orientasi)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 30.8% (4 orang) mengatakan sangat setuju, 53.8% (7 orang) mengatakan setuju, 15.4% (2 orang) mengatakan ragu-ragu. Orientasi ini membantu para karyawan baru untuk mengurangi perasaan terasing, cemas dan khawatir sehingga jumlah responden yang menjawab setuju adalah yang terbanyak.

Tabel 4.15
Dalam bekerja Perasaan cemas, terasing, dan khawatir bagi saya berkurang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	6	66.7	66.7	66.7
	Setuju	3	33.3	33.3	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Sumber: hasil olah data penulis (tidak ikut orientasi)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 33.3% (3 orang) mengatakan setuju, 66.7% (6 orang) mengatakan ragu-ragu. Jumlah responden yang menjawab ragu-ragu lebih banyak karena mereka tidak mengikuti orientasi sehingga pengetahuan tentang adaptasi terhadap lingkungan kerja yang baru sangat sedikit. Hal ini menimbulkan perasaan cemas, terasing dan khawatir dalam bekerja.

5. Membantu agar mereka merasa sebagai bagian organisasi dan merasa lebih terjamin atau aman dan merasa lebih diperhatikan

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Tabel 4.16
Saya merasa sebagai bagian dari perusahaan dan merasa lebih terjamin atau aman dan merasa lebih diperhatikan di perusahaan tempat saya bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	6	46.2	46.2	46.2
	Setuju	6	46.2	46.2	92.3
	Sangat setuju	1	7.7	7.7	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Sumber: hasil olah data penulis (ikut orientasi)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 7.7% (1 orang) mengatakan sangat setuju, 46.2% (6 orang) mengatakan puas, 46.2% (6 orang) mengatakan ragu-ragu. Walaupun para karyawan baru telah mengikuti orientasi

tetapi pada kenyataannya mereka masih merasa belum sepenuhnya dapat menjadi bagian dari perusahaan dan belum merasa lebih terjamin atau aman dan belum merasa lebih diperhatikan di perusahaan. Sehingga jawaban ragu-ragu memiliki jumlah yang sama dengan jawaban setuju dari responden.

Tabel 4.17

Saya merasa sebagai bagian dari perusahaan dan merasa lebih terjamin atau aman dan merasa lebih diperhatikan di perusahaan tempat saya bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	1	11.1	11.1	11.1
	Ragu-ragu	4	44.4	44.4	55.6
	Tidak setuju	4	44.4	44.4	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Sumber: hasil olah data penulis (tidak ikut orientasi)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 1% (1 orang) mengatakan setuju, 44.4% (4 orang) mengatakan ragu-ragu, 44.4% (4 orang) mengatakan tidak setuju. Para responden merasa bahwa dengan tidak mengikuti orientasi mereka tidak memiliki gambaran yang jelas tentang perusahaan sehingga karyawan baru banyak yang merasa ragu-ragu serta tidak setuju bahwa mereka dapat menjadi bagian dari perusahaan dan merasa lebih terjamin atau aman dan merasa lebih diperhatikan di perusahaan.

6. Memperbaiki pengetahuan dan ketrampilan kerja pada semua tingkatan dalam organisasi

Tabel 4.18

Saya dapat Memperbaiki pengetahuan dan ketrampilan kerja pada semua tingkatan dalam organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	7.7	7.7	7.7
	Setuju	7	53.8	53.8	61.5
	Sangat setuju	5	38.5	38.5	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Sumber Data: hasil olah data penulis (ikut orientasi)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 38.5% (5 orang) mengatakan sangat setuju, 53.8% (7 orang) mengatakan setuju, 7.7 % (1 orang) mengatakan ragu-ragu. Orientasi memiliki pengaruh yang cukup besar dalam memperbaiki pengetahuan dan ketrampilan kerja pada semua tingkatan dalam organisasi, sehingga responden merasa setuju dengan anggapan itu.

Tabel 4.19

Saya dapat Memperbaiki pengetahuan dan ketrampilan kerja pada semua tingkatan dalam organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	6	66.7	66.7	66.7
	Setuju	3	33.3	33.3	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Sumber: hasil olah data penulis (tidak ikut orientasi)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 33.3% (3 orang) mengatakan setuju, 66.7% (6 orang) mengatakan ragu-ragu. Responden lebih

banyak memilih ragu-ragu karena kurangnya pengetahuan dan ketrampilan kerja yang disebabkan karena tidak mengikuti orientasi.

7. Membantu dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan

Tabel 4.20
Saya merasa Produktivitas dan kualitas pekerjaan meningkat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	3	23.1	23.1	23.1
	Setuju	8	61.5	61.5	84.6
	Sangat setuju	2	15.4	15.4	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Sumber Data: hasil olah data penulis (ikut orientasi)

Berdasarkan pada tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 15.4% (2 orang) mengatakan sangat setuju, 61.5% (8 orang) mengatakan puas, 23.1% (3 orang) mengatakan ragu-ragu. Produktivitas dan kualitas pekerjaan dapat meningkat bila karyawan baru dapat mengikuti dengan baik segala pengarahan yang diberikan saat orientasi. Hal ini menyebabkan jawaban setuju memiliki nilai tertinggi pada tabel.

Tabel 4.21
Saya merasa Produktivitas dan kualitas pekerjaan meningkat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	11.1	11.1	11.1
	Ragu-ragu	6	66.7	66.7	77.8
	Setuju	2	22.2	22.2	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Sumber Data: hasil olah data penulis (tidak ikut orientasi)

Berdasarkan pada tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 22.2% (2 orang) mengatakan setuju, 66.7% (6 orang) mengatakan ragu-ragu, 11.1% (1 orang) mengatakan tidak setuju. Karena orientasi ini memberikan pengaruh yang positif terhadap karyawan baru, maka responden yang tidak mengikutinya lebih banyak merasa ragu-ragu terhadap produktivitas dan kualitas pekerjaannya.

8. Memperbaiki semangat kerja

Tabel 4.22
Saya merasa bertambah semangat kerja dalam setiap melaksanakan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	3	23.1	23.1	23.1
	Setuju	4	30.8	30.8	53.8
	Sangat setuju	6	46.2	46.2	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Sumber data: hasil olah data penulis (ikut orientasi)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 46.2% (6 orang) mengatakan sangat setuju, 30.8% (4 orang) mengatakan setuju 23.1% (4 orang) mengatakan ragu-ragu. Karyawan baru merasa bertambah semangat kerja dalam setiap melaksanakan pekerjaan karena orientasi memberikan sesuatu yang membangkitkan motivasi dan minat bagi mereka yang mengikutinya.

Tabel 4.23
Saya merasa bertambah semangat bekerja dalam setiap melaksanakan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	33.3	33.3	33.3
	Ragu-ragu	3	33.3	33.3	66.7
	Setuju	3	33.3	33.3	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Sumber data: hasil olah data penulis (tidak ikut orientasi)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 33.3% (3 orang) mengatakan sangat setuju, 33.3% (3 orang) mengatakan ragu-ragu. 33.33% (3 orang) mengatakan tidak setuju. Ketiga jawaban ini memiliki jumlah yang sama besar dikarenakan orientasi ini tidak sepenuhnya memiliki pengaruh yang berarti terhadap semangat kerja para karyawan baru.

9. Memberi Informasi Kepada Karyawan

Tabel 4.24
Pengetahuan saya mengenai Informasi tentang perusahaan bertambah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	2	15.4	15.4	15.4
Setuju	5	38.5	38.5	53.8
Sangat setuju	6	46.2	46.2	100.0
Total	13	100.0	100.0	

Sumber Data: hasil olah data penulis (ikut orientasi)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 46.2% (6 orang) mengatakan sangat setuju, 38.5% (5 orang) mengatakan setuju, 15.4% (2 orang) mengatakan ragu-ragu. Pengetahuan mengenai informasi tentang perusahaan banyak diberikan saat orientasi sehingga responden merasa setuju terhadap pertanyaan ini.

Tabel 4.25
Pengetahuan saya mengenai Informasi tentang perusahaan bertambah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	22.2	22.2	22.2
	Ragu-ragu	6	66.7	66.7	88.9
	Setuju	1	11.1	11.1	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Sumber Data: hasil olah data penulis (tidak ikut orientasi)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 11.1% (1 orang) mengatakan setuju, 66.7% (6 orang) mengatakan ragu-ragu, 22.2% (2 orang) mengatakan tidak setuju. Karena pengetahuan mengenai informasi perusahaan banyak diperoleh saat orientasi, maka karyawan baru yang tidak mengikutinya merasa ragu-ragu akan mendapatkan banyak informasi tentang perusahaan.

10. Melaksanakan pekerjaan secara memuaskan

Tabel 4.26
Saya merasa puas dalam melaksanakan pekerjaan diperusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	4	30.8	30.8	30.8
	Setuju	7	53.8	53.8	84.6
	Sangat setuju	2	15.4	15.4	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Sumber Data: hasil olah data penulis (ikut orientasi)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 15.4% (2 orang) mengatakan sangat setuju, 50% (30 orang) mengatakan setuju, 15% (9 orang) mengatakan ragu-ragu. Pengetahuan yang cukup banyak mengenai tata cara dalam

Melakukan pekerjaan dapat diperoleh ketika mengikuti orientasi. Hal inilah yang menyebabkan responden merasa setuju bila mereka dapat merasa puas dalam melaksanakan pekerjaan di perusahaan.

Tabel 4.27
Saya merasa puas dalam melaksanakan pekerjaan diperusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	1	11.1	11.1	11.1
	Ragu-ragu	3	33.3	33.3	44.4
	Tidak setuju	4	44.4	44.4	88.9
	Sangat tidak setuju	1	11.1	11.1	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Sumber Data: hasil olah data penulis (tidak ikut orientasi)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 11.1% (1 orang) mengatakan setuju, 33.3% (3 orang) mengatakan ragu-ragu, 11.1% (1 orang) mengatakan sangat tidak setuju. Jawaban tidak setuju muncul sebagai jawaban tertinggi karena responden kurang merasa puas dalam melaksanakan pekerjaan yang disebabkan kurangnya pengetahuan yang dapat diperoleh dari orientasi.

11. Menjelaskan secara pasti sifat dari jabatan

Tabel 4.28
Saya merasa jelas mengenai ruang lingkup sifat dari Jabatan di perusahaan tempat saya bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	3	23.1	23.1	23.1
	Setuju	5	38.5	38.5	61.5
	Sangat setuju	5	38.5	38.5	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Sumber Data: hasil olah data penulis (ikut orientasi)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 38.5% (5 orang) mengatakan sangat setuju, 38.5% (5 orang) mengatakan setuju, 23.1% (3 orang) mengatakan ragu-ragu. Responden merasa orientasi memberikan kontribusi yang positif terhadap mereka dalam pengarahan mengenai ruang lingkup sifat dari jabatan di perusahaan. Sehingga hal ini menyebabkan jawaban setuju muncul paling banyak beserta jawaban sangat setuju.

Tabel 4.29
Saya merasa jelas mengenai ruang lingkup sifat dari Jabatan di perusahaan tempat saya bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	3	33.3	33.3	33.3
	Tidak setuju	5	55.6	55.6	88.9
	Sangat tidak setuju	1	11.1	11.1	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Sumber Data: hasil olah data penulis (tidak ikut orientasi)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 33.3% (3 orang) mengatakan ragu-ragu, 55.6% (5 orang) mengatakan tidak setuju, 11.1% (1 orang) sangat tidak setuju. Responden yang tidak mengikuti orientasi tidak memiliki kejelasan mengenai ruang lingkup sifat dari jabatan sehingga mereka merasa tidak setuju terhadap pertanyaan ini.

12. Esistensi tujuan karyawan dan perusahaan

Tabel 4.30

Saya merasa lebih mengerti tentang Esistensi tujuan karyawan dan perusahaan tempat saya bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	3	23.1	23.1	23.1
	Setuju	8	61.5	61.5	84.6
	Sangat setuju	2	15.4	15.4	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Sumber Data: hasil olah data penulis (ikut orientasi)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 61.5% (8 orang) mengatakan setuju, 23.1% (3 orang) mengatakan ragu-ragu, 15% (2 orang) mengatakan sangat setuju. Karyawan baru mendapatkan banyak pengarahan yang mendetail mengenai perusahaan tempatnya bekerja, sehingga mereka lebih mengerti tentang esistensi tujuan karyawan dan perusahaan.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Tabel 4.31

Saya merasa lebih mengerti tentang Esistensi tujuan karyawan dan perusahaan tempat saya bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	6	66.7	66.7	66.7
	Tidak setuju	3	33.3	33.3	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Sumber Data: hasil olah data penulis (tidak ikut orientasi)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 66.7% (6 orang) mengatakan ragu-ragu, 33.3% (3 orang) mengatakan tidak setuju. Kurangnya informasi akibat tidak mengikuti orientasi menyebabkan responden ragu-ragu untuk mengerti tentang esistensi tujuan karyawan dan perusahaan.

4.3 Analisis Responden tentang Kinerja Karyawan baru

Secara Psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill) artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas yang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Tabel 4.32
Saya mempergunakan peralatan kerja yang ada seefektif mungkin dan selalu meningkatkan produktivitas pada saat melaksanakan tugas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	2	15.4	15.4	15.4
	Setuju	7	53.8	53.8	69.2
	Sangat setuju	4	30.8	30.8	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Sumber Data: hasil olah data penulis (ikut orientasi)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 30.8 % (4 orang) mengatakan sangat setuju, 53.8% (7 orang) mengatakan setuju.15.4% mengatakan ragu-ragu. Informasi mengenai tata cara mempergunakan peralatan kerja dengan efektif dapat diperoleh saat mengikuti orientasi, sehingga responden setuju dapat selalu meningkatkan produktivitas pada saat melaksanakan tugas.

Tabel 4.33
Saya mempergunakan peralatan kerja yang ada seefektif mungkin dan selalu meningkatkan produktivitas pada saat melaksanakan tugas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	11.1	11.1	11.1
	Setuju	5	55.6	55.6	66.7
	Sangat Setuju	3	33.3	33.3	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Sumber Data: hasil olah data penulis (tidak ikut orientasi)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 11.1 % (1 orang) mengatakan sangat tidak setuju, 53.8% (7 orang) mengatakan setuju serta 15.4% mengatakan ragu-ragu. Hal ini menunjukkan bahwa orientasi tidak memiliki pengaruh yang tinggi terhadap cara penggunaan peralatan kerja dengan efektif dan produktivitas pada saat melaksanakan tugas.

Tabel 4.34
Saya bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang dijalani

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	3	23.1	23.1	23.1
	Setuju	9	69.2	69.2	92.3
	Sangat setuju	1	7.7	7.7	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Sumber Data: hasil olah data penulis (ikut orientasi)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 7.7 % (1 orang) mengatakan sangat setuju, 69.2% (9 orang) mengatakan setuju. 23.1% (3 orang) mengatakan ragu-ragu. Responden merasa lebih yakin untuk dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dijalani karena lebih mengerti tentang detail tugas yang diberikan saat orientasi.

Tabel 4.35
Saya bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang dijalani

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	2	22.2	22.2	22.2
	Setuju	6	66.7	66.7	88.9
	Sangat Setuju	1	11.1	11.1	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Sumber Data: hasil olah data penulis (tidak ikut orientasi)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 11.1 % (1 orang) mengatakan sangat setuju, 66.7% (6 orang) mengatakan setuju. 22.2% (2 orang) mengatakan ragu-ragu. Tabel ini menunjukkan bahwa orientasi tidak berpengaruh banyak terhadap tanggung jawab karyawan baru dalam setiap pekerjaan yang dijalani.

Tabel 4.36
Saya selalu menemukan ide dan sesuatu yang baru untuk kemajuan perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	7.7	7.7	7.7
	Setuju	7	53.8	53.8	61.5
	Sangat setuju	5	38.5	38.5	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Sumber Data: hasil olah data penulis (ikut orientasi)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 38.5 % (5 orang) mengatakan sangat setuju, 53.8% (7 orang) mengatakan setuju dan 7.7% (1 orang) mengatakan ragu-ragu. Karyawan baru merasa lebih percaya diri dengan mengikuti orientasi sehingga mereka dapat yakin untuk selalu menemukan ide dan sesuatu yang baru untuk kemajuan perusahaan.

Tabel 4.37
Saya selalu menemukan ide dan sesuatu yang baru untuk kemajuan perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	5	55.6	55.6	55.6
	Sangat Setuju	4	44.4	44.4	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Sumber Data: hasil olah data penulis (tidak ikut orientasi)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 38.5 % (5 orang) mengatakan sangat setuju, 53.8% (7 orang) mengatakan setuju dan 7.7% (1 orang) mengatakan ragu-ragu. Hal ini menggambarkan bahwa ide dan sesuatu yang baru tidak hanya dapat diperoleh saat orientasi, sehingga responden yakin dapat berkontribusi lebih banyak walaupun tidak mengikuti orientasi.

Tabel 4.38
Saya selalu Memberikan kontribusi dan rela berkorban waktu demi pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	7.7	7.7	7.7
	Setuju	7	53.8	53.8	61.5
	Sangat setuju	5	38.5	38.5	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Sumber Data: hasil olah data penulis (ikut orientasi)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 38.5 % (5 orang) mengatakan sangat setuju, 53.8% (7 orang) mengatakan setuju dan 7.7% (1 orang) mengatakan ragu-ragu. Kontribusi dan rela berkorban waktu demi pekerjaan merupakan sesuatu hal yang sangat penting bagi karyawan sehingga responden merasa setuju terhadap anggaran yang diajukan.

Tabel 4.39
Saya selalu Memberikan kontribusi dan rela berkorban waktu demi pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	5	55.6	55.6	55.6
	Sangat Setuju	4	44.4	44.4	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Sumber Data: hasil olah data penulis (tidak ikut orientasi)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 44.4 % (4 orang) mengatakan sangat setuju, dan 55.6% (5 orang) mengatakan setuju. Walaupun responden tidak mengikuti orientasi, tetapi hal ini tidak menghalangi mereka untuk selalu memberikan kontribusi dan rela berkorban waktu demi pekerjaan.

Tabel 4.40
Saya selalu mampu memberikan Sinergi positif dengan lingkungan perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	2	15.4	15.4	15.4
	Setuju	9	69.2	69.2	84.6
	Sangat setuju	2	15.4	15.4	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Sumber Data: hasil olah data penulis (ikut orientasi)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 44.4 % (4 orang) mengatakan sangat setuju, 55.6% (5 orang) mengatakan setuju. Orientasi ini juga memberikan pengaruh yang cukup kuat bagi karyawan baru untuk selalu mampu memberikan sinergi positif dengan lingkungan perusahaan.

Tabel 4.41
Saya selalu mampu memberikan Sinergi positif dengan lingkungan perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	11.1	11.1	11.1
	Setuju	6	66.7	66.7	77.8
	Sangat Setuju	2	22.2	22.2	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Sumber Data: hasil olah data penulis (tidak ikut orientasi)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 22.2 % (2 orang) mengatakan sangat setuju, 55.6% (5 orang) mengatakan setuju. Karyawan baru merasa mereka dapat memberikan sinergi positif dengan lingkungan perusahaan walaupun tidak mengikuti orientasi.

Tabel 4.42
Saya selalu melakukan Kedisiplinan dan interaksi positif serta kerjasama dalam perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	7.7	7.7	7.7
	Setuju	9	69.2	69.2	76.9
	Sangat setuju	3	23.1	23.1	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Sumber Data: hasil olah data penulis (ikut orientasi)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 23.1 % (3 orang) mengatakan sangat setuju, 69.2% (9 orang) mengatakan setuju. 7.7% (1 orang) mengatakan ragu-ragu. Kedisiplinan dan interaksi positif serta kerjasama dalam perusahaan merupakan hal yang mutlak bagi karyawan dalam bekerja sehingga jawaban setuju muncul sebagai jawaban tertinggi dalam tabel ini.

Tabel 4.43
Saya selalu melakukan Kedisiplinan dan interaksi positif serta kerjasama dalam perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	11.1	11.1	11.1
	Setuju	7	77.8	77.8	88.9
	Sangat Setuju	1	11.1	11.1	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Sumber Data: hasil olah data penulis (tidak ikut orientasi)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 11.1 % (1 orang) mengatakan sangat setuju, 77.8% (7 orang) mengatakan setuju. 11.1% (1 orang) mengatakan ragu-ragu. Walaupun responden tidak mengikuti orientasi, tetapi mereka merasa tetap harus melakukan kedisiplinan dan interaksi positif serta kerjasama dalam perusahaan.

Tabel 4.44
Saya Mampu bekerja dalam tekanan dan/ supervisi minimum

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	3	23.1	23.1	23.1
	Setuju	6	46.2	46.2	69.2
	Sangat setuju	4	30.8	30.8	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Sumber Data: hasil olah data penulis (ikut orientasi)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 30.8 % (4 orang) mengatakan sangat setuju , 46.2% (6 orang) mengatakan setuju. 23.1% (3 orang) mengatakan ragu-ragu. Karyawan baru belum terlalu dapat langsung bekerja dalam tekanan dan supervise minimum sehingga jawaban yang diberikan cukup berimbang.

Tabel 4.45
Saya Mampu bekerja dalam tekanan dan/ supervisi minimum

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	5	55.6	55.6	55.6
	Sangat Setuju	4	44.4	44.4	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Sumber Data: hasil olah data penulis (tidak ikut orientasi)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 30.8 % (4 orang) mengatakan sangat setuju, 46.2% (6 orang) mengatakan setuju. 23.1% (3 orang) mengatakan ragu-ragu. Keyakinan yang tinggi dari karyawan baru menimbulkan jawaban yang setuju terhadap kemampuan bekerja dalam tekanan dan supervise minimum.

Tabel 4.46
Saya berusaha mau belajar hal yang baru untuk Tingkat kemampuan saya dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	3	23.1	23.1	23.1
	Setuju	7	53.8	53.8	76.9
	Sangat setuju	3	23.1	23.1	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Sumber Data hasil olah data penulis (ikut orientasi)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 30.8 % (4 orang) mengatakan sangat setuju, 46.2% (6 orang) mengatakan setuju. 23.1% (3 orang) mengatakan ragu-ragu. Karyawan baru pasti ingin menunjukkan bahwa mereka dapat berusaha mau belajar hal yang baru untuk tingkat kemampuan dalam bekerja.

Tabel 4.47
Saya berusaha mau belajar hal yang baru untuk Tingkat kemampuan saya dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	2	22.2	22.2	22.2
	Setuju	6	66.7	66.7	88.9
	Sangat Setuju	1	11.1	11.1	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Sumber Data: hasil olah data penulis (tidak ikut orientasi)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 11.1 % (1 orang) mengatakan sangat setuju, 66.7% (6 orang) mengatakan setuju dan 22.2% (2 orang) mengatakan ragu-ragu. Keinginan yang kuat dari karyawan baru menunjukkan bahwa mereka mau belajar hal yang baru walaupun responden ini tidak mengikuti orientasi.

Tabel 4.48
Saya berusaha Senang untuk bertanggung jawab secara personal atas tugas yang dikerjakan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	7.7	7.7	7.7
	Setuju	4	30.8	30.8	38.5
	Sangat setuju	8	61.5	61.5	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Sumber Data: hasil olah data penulis (ikut orientasi)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 61.5 % (8 orang) mengatakan sangat setuju, 30.8% (4 orang) mengatakan setuju. 7.7% (1 orang) mengatakan ragu-ragu. Antusiasme karyawan baru untuk bertanggung jawab secara personal atas tugas yang dikerjakan menimbulkan jawaban sangat setuju sebagai jawaban yang tertinggi dalam tabel.

Tabel 4.49*
Saya berusaha Senang untuk bertanggung jawab secara personal atas tugas yang dikerjakan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	3	33.3	33.3	33.3
	Sangat Setuju	6	66.7	66.7	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Sumber Data: hasil olah data penulis (tidak ikut orientasi)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 66.7 % (6 orang) mengatakan sangat setuju, 33.3% (3 orang) mengatakan setuju. 33.3% (3 orang) mengatakan setuju. Keinginan yang kuat untuk berusaha senang dalam bertanggung jawab secara personal atas tugas yang dikerjakan tidak mempengaruhi responden yang tidak ikut orientasi.

Tabel 4.50
Saya mampu mengatur waktu dengan baik agar setiap beban tugas yang diberikan dapat diselesaikan tepat waktu.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	3	23.1	23.1	23.1
	Setuju	5	38.5	38.5	61.5
	Sangat setuju	5	38.5	38.5	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Sumber Data: hasil olah data penulis (ikut orientasi)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 38.5 % (5 orang) mengatakan sangat setuju, 38.5% (5 orang) mengatakan setuju. 23.1% (3 orang) mengatakan ragu-ragu. Jawaban yang cukup berimbang dari tabel di atas ini menunjukkan bahwa responden dapat mengatur waktu dengan baik agar setiap beban tugas yang diberikan dapat diselesaikan tepat waktu.

Tabel 4.51
Saya mampu mengatur waktu dengan baik agar setiap beban tugas yang diberikan dapat diselesaikan tepat waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	2	22.2	22.2	22.2
	Setuju	5	55.6	55.6	77.8
	Sangat Setuju	2	22.2	22.2	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Sumber Data : hasil olah data penulis (tidak ikut orientasi)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 22.2 % (2 orang) mengatakan sangat setuju, 55.6% (5 orang) mengatakan setuju. 22.2% (2 orang) mengatakan ragu-ragu. Responden merasa bahwa kemampuan untuk mengatur waktu dengan baik adalah hal yang sangat penting sehingga lebih banyak jawaban setuju untuk tabel di atas.

4.4. Analisa Mann-Whitney U-test

Tabel 4.52
Analisa Mann-Whitney U-test
Group Statistics

		Ranks		
	karyawan_baru	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Kinerja	tidak ikut orientasi	9	12.44	112.00
	ikut orientasi	13	10.85	141.00
	Total	22		

Correlations

Test Statistics(b)

	Kinerja
Mann-Whitney U	50.000
Wilcoxon W	141.000
Z	-.577
Asymp. Sig. (2-tailed)	.564
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.601(a)

a Not corrected for ties.

b Grouping Variable: karyawan_baru

Hasil analisis pada tabel ranks dapat diperoleh analisis bahwa variabel kinerja karyawan baru yaitu:

1. Jumlah sampel untuk karyawan baru yang tidak ikut orientasi sebanyak 9 orang, sedangkan untuk karyawan baru yang ikut orientasi sebanyak 13 orang. Nilai rata-rata rank untuk karyawan baru tidak ikut orientasi 12,4, sedangkan nilai rata-rata rank untuk karyawan baru yang ikut orientasi 10.85.
2. Dari Tabel Test statistic dapat diperoleh informasi nilai Mann-Whitney U=50 yaitu untuk menguji signifikansi hipotesis komperatif dua sampel indenpenden bila datanya berbentuk ordinal. Nilai 50 berasal dari :

Tabel 4.53.
Jumlah Sampel Ikut Orientasi

nomor	Sampel	nilai	urutan	hasil bagi urutan
1	ikut orientasi	37	1	1
2	ikut orientasi	39	2	2
3	ikut orientasi	40	3	4
4	ikut orientasi	40	4	4
5	ikut orientasi	41	6	7.5
6	ikut orientasi	41	7	7.5
7	ikut orientasi	42	10	11.5
8	ikut orientasi	42	11	11.5
9	ikut orientasi	43	14	16.5
10	ikut orientasi	43	15	16.5
11	ikut orientasi	43	16	16.5
12	ikut orientasi	44	20	20.5
13	ikut orientasi	45	22	22
Σ		540		R1= 141
rata-rata		24.55		10.85

Tabel 4.54
Jumlah Sampel Tidak Ikut Orientasi

nomor	Sampel	nilai	urutan	hasil bagi urutan
1	tidak ikut orientasi	40	5	4
2	tidak ikut orientasi	41	8	7.5
3	tidak ikut orientasi	41	9	7.5
4	tidak ikut orientasi	42	12	11.5
5	tidak ikut orientasi	42	13	11.5
6	tidak ikut orientasi	43	17	16.5
7	tidak ikut orientasi	43	18	16.5
8	tidak ikut orientasi	43	19	16.5
9	tidak ikut orientasi	44	21	20.5
Σ		379		R2=112
rata-rata		42.11		12.44

$n_1 =$ Jumlah sampel =13

$n_2 =$ Jumlah sampel 2 = 9

$U_1 =$ Jumlah peringkat 1 =50

$U_2 =$ Jumlah peringkat 2 =67

$R_1 =$ Jumlah Rangking pada sampel $n_1 =112$

$R_2 =$ Jumlah Rangking pada sampel $n_2 =67$

$$U_1 = n_1 n_2 + \frac{n_1 (n_1 + 1)}{2} - \sum R_1$$

$$U_1 = 13 \cdot 9 + \frac{13 (13 + 1)}{2} - 141$$

$$U_1 = 67$$

dan

$$U_2 = n_1 n_2 + \frac{n_2 (n_2 + 1)}{2} - \sum R_2$$

$$U_2 = 13 \cdot 9 + \frac{9 (9 + 1)}{2} - 112$$

$$U_2 = 50$$

Maka diambil Jumlah sampel U terkecil yaitu 50.

3. Wilcoxon $W = 141$ yaitu jumlah ranks yang memiliki nilai mean Rank terkecil diantara 2 kelompok merupakan Penyempurnaan dari uji tanda disebut uji

peringkat/rangking dari tabel ranks untuk menunjukkan perbedaan dalam pengujian.

4. Z hitung -0.577, keterkaitan tabel hasil uji dengan langka-langlah pengujian hipotesis.

Untuk pengambilan keputusan juga dapat diambil;

Melakukan Konversi ke Nilai Z

$$Z = \frac{U - E(U)}{\sigma_u}$$

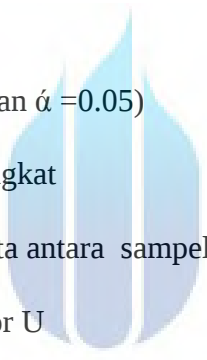
dimana

Zhitung (Z tabel dengan $\alpha = 0.05$)

u = jumlah peringkat

E(u) = total rata-rata antara sampel 1 dan sampel 2

σ_u = Standard error U



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

$$E(U) = \frac{n_1 n_2}{2} = 13.9 / 2 = 58.5$$

$$\sigma_u = \text{Standard error U} = \frac{\sqrt{n_1 n_2 (n_1 + n_2 + 1)}}{12} = \frac{\sqrt{13.9(13+9+1)}}{12} = 14.9749$$

$$Z = \frac{U - E(U)}{\sigma_u} = \frac{50 - 58.5}{14.9749} = -0.57$$

Mengambil Keputusan

Z hitung = -0.57 nilai mutlaknya 0.57

Z tabel dengan $\alpha = 0.05$ adalah 1.96

Karena Z hitung $(0.57) < z$ tabel (1.96) , maka H_0 di terima. Dengan kata lain tidak ada perbedaan antara karyawan baru yang ikut oerintasi dengan yang tidak ikut orientasi.

Disamping itu keputusan juga dapat diambil dengan nilai Asymp Sig (2-tailed).

Nilai Asynp. Sig (2-tailed) = $0.564 >$ setengah $\alpha = 0.025$, maka H_0 . Diterima.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil uji validitas pada penelitian ini dilakukan dua kali yaitu karyawan baru yang ikut orientasi dan tidak ikut orientasi.. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 22 orang karyawan baru periode tahun 2007 dimana 13 orang yang mengikuti orientasi dan 9 orang yang tidak mengikuti orientasi, yang mana mereka mengisi kuesioner dan hasil kuesioner tersebut dinyatakan valid.

Berdasarkan analisis deskriptif dengan perhitungan frekuensi untuk mengetahui karakteristik responden diketahui bahwa karyawan baru terdiri dari 12 laki-laki dan 10 perempuan dimana sebagian berusia antara 25 sampai 30 tahun dengan pendidikan terakhir sarjana. Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan bahwa sebagian besar karyawan baru tersebut berstatus belum menikah. Untuk karakteristik responden dalam lamanya bekerja, sebagian besar bekerja lebih dari setahun dan ditempatkan sebagian besar pada bagian marketing. Jumlah karakteristik keseluruhan responden yakni 13 orang mengikuti orientasi dan 9 orang tidak ikut orientasi.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah statistik non parametik Mann-Whitney U-test. Jumlah sampel untuk karyawan baru yang tidak ikut orientasi sebanyak 9 orang, sedangkan untuk karyawan baru yang ikut orientasi sebanyak 13 orang. Nilai rata-rata rank untuk karyawan baru tidak ikut orientasi 12,4. sedangkan nilai rata-rata rank untuk karyawan baru yang ikut orientasi 10.85. Dari Tabel Test statistic dapat diperoleh informasi nilai Mann-Whitney $U=50$, Nilai Exact [$2*(1\text{-tailed})$] = 0.601,

karena nilai Nilai Exact [$2*(1\text{-tailed})$] > taraf nyata ($\alpha=0.05$), H_0 di terima. Artinya Tidak terdapat perbedaan kinerja antara karyawan baru yang ikut orientasi dan karyawan baru yang tidak ikut orientasi.

5.2 Saran

1. Dari analisa hasil penelitian terlihat bahwa tidak ada perbedaan kinerja karyawan baru yang ikut orientasi dan yang tidak ikut orientasi. Oleh karena itu penulis menyarankan agar program orientasi untuk karyawan baru tetap dilakukan pada saat karyawan itu mulai pertama bekerja dan sebaiknya semua karyawan baru mendapatkan program orientasi dan pelaksanaannya lebih cepat serta tidak perlu ditunda sampai berlangsungnya pekerjaan. Pada akhirnya ketika karyawan baru tersebut terjun langsung ke dunia kerja sudah mengetahui gambaran apa yang harus dilakukan dan bersikap seperti apa dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Program orientasi karyawan baru sebaiknya dijalankan dengan lebih menarik dan penuh inovasi baru agar karyawan baru dapat mengikutinya dengan antusias. Dengan harapan karyawan baru benar-benar memahami dan mempelajari apa yang menjadi tuntutan perusahaan agar efektifitas dan efisiensi kerja terjadi yang pada akhirnya meningkatkan produktifitas dan kinerja karyawan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Indeks.
- Handoko, Hani T. (2001). Manajemen Personlaida Dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta. BPFE-YOGYAKARTA. Cetakan kelima belas.
- Hasibuan, Malayu S.P Drs, H. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Bumi Aksara.Cetakan kedua.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, Drs, MSi (20002). Manajemen Sumber Daya Manusia; Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta. PT. Grasindo.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. PT Remaja Rosdakarya. Cetakan kedua
- Mangkuprawira, Tb Sjafri, Ir. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.Ghalia Indonesia. Cetakan kedua
- Mathis, Robert L & John H. Jackson. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari, H. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- Panggabean, Mutiara S, Dr. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Sugiyono, Prof Dr. (2007). Metode Penelitian Bisnis. Bandung. CV Alfabeta.
- Sedarmayanti, Prof Dr, M.Pd, APU, Hj. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung. PT Refika Aditama.
- Trihendradi, Cornelius. (2005). SPSS 12 Statika Intern Teori Dasar & Aplikasinya. Yogyakarta. ANDI.
- Triton PB. (2006). SPSS 13.0 Terapan Riset Statistik Parametik. Yogyakarta. ANDI-Yogyakarta.

LEMBAR KUESIONER

Karakteristik Responden

Berilah tanda silang (x) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat anda

A. DATA RESPONDEN

1. Jenis kelamin
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Usia tahun
 - a. < 25 tahun
 - b. 25 tahun – 30 tahun
 - c. 31 tahun – 35 tahun
 - d. 36 tahun – 40 tahun
 - e. > 40 tahun
3. Pendidikan terakhir
 - a. SLTA
 - b. Diploma (D3)
 - c. Sarjana (S1, S2, S3)
4. Status perkawinan
 - a. Menikah
 - b. Tidak menikah.
5. Lama bekerja menjadi karyawan baru tahun
 - a. <1 th
 - b. >1 th
6. Departemen yang dipekerjakan pada bagian :
 - a. Operasional
 - B. Marketing
 - c. Finance
7. Pelaksanaan Orientasi karyawan baru
 - a. Ikut
 - b. Tidak Ikut.

Kuesioner

I. Orientasi Karyawan Baru

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya mudah memahami akan lingkungan tempat saya bekerja					
2.	Saya cepat dapat diterima oleh kelompok kerja pada perusahaan tempat saya bekerja.					
3.	Saya merasa memahami sikap standar, nilai dan pola perilaku yang berlaku dalam perusahaan					
4.	Dalam bekerja Perasaan cemas, terasing, dan khawatir bagi saya berkurang.					
5.	Saya merasa sebagai bagian dari perusahaan dan merasa lebih terjamin atau aman dan merasa lebih diperhatikan di perusahaan tempat saya bekerja.					
6.	Saya dapat Memperbaiki pengetahuan dan ketrampilan kerja pada semua tingkatan dalam organisasi					
7.	Saya merasa Produktivitas dan kualitas pekerjaan meningkat.					

8.	Saya merasa bertambah semangat kerja dalam setiap melaksanakan pekerjaan.					
9.	Pengetahuan saya mengenai Informasi tentang perusahaan bertambah					
10.	Saya merasa puas dalam melaksanakan pekerjaan di perusahaan					
11.	Saya merasa jelas mengenai ruang lingkup sifat dari Jabatan di perusahaan tempat saya bekerja					
12.	Saya merasa lebih mengerti tentang . Esistensi tujuan karyawan dan perusahaan tempat saya bekerja.					

Keterangan :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

R = Ragu-ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Kuesioner

II. Kinerja Karyawan baru

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya mempergunakan peralatan kerja yang ada seefektif mungkin dan selalu meningkatkan produktivitas pada saat melaksanakan tugas					
2.	Saya bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang dijalani					
3.	Saya selalu menemukan ide dan sesuatu yang baru untuk kemajuan perusahaan					
4.	Saya selalu Memberikan kontribusi dan rela berkorban waktu demi pekerjaan					
5.	Saya selalu mampu memberikan Sinergi positif dengan lingkungan perusahaan					
6.	Saya selalu melakukan Kedisiplinan dan interaksi positif serta kerjasama dalam perusahaan					
7.	Saya Mampu bekerja dalam tekanan dan/ supervisi minimum					
8.	Saya berusaha mau belajar hal yang baru untuk Tingkat kemampuan saya dalam bekerja					
9.	Saya berusaha Senang untuk bertanggung jawab secara personal atas tugas yang dikerjakan					
10.	Saya mampu mengatur waktu dengan baik agar setiap beban tugas yang diberikan dapat diselesaikan tepat waktu.					

Rekapitulasi Hasil Analisa Program Orientasi

Pertanyaan	IKUT ORIENTASI					TIDAK IKUT ORIENTASI				
	SS	S	R	TS	STS	SS	S	R	TS	STS
karyawan memahami lingkungan tempat kerjanya	6	5	2	0	0	0	4	4	1	0
karyawan dapat diterima dalam kelompok kerjanya	6	3	4	0	0	1	4	3	1	0
Paham akan sikap, standar, nilai dan pola perilaku yang berlaku dalam perusahaan bagi karyawan baru	4	7	2	0	0	1	5	2	0	0
perasaan terasing, cemas dan khawatir para karyawan	4	7	2	0	0	0	3	6	0	0
Merasa sebagai bagian organisasi dan merasa lebih terjamin atau aman dan merasa lebih diperhatikan	5	6	6	0	0	0	1	4	4	0
Pengetahuan dan ketrampilan kerja pada semua tingkatan dalam organisasi dapat lebih baik	5	7	1	0	0	0	3	6	0	0
Meningkat produktivitas dan kualitas pekerjaan.	2	8	3	0	0	0	2	6	1	0
Memperbaiki semangat kerja	6	4	3	0	0	0	3	3	3	0
Informasi Kepada Karyawan	6	5	2	0	0	0	1	6	2	0
Melaksanakan pekerjaan secara memuaskan	5	7	4	0	0	0	1	3	6	1
Penjelasan secara pasti sifat dari jabatan	5	5	3	0	0	0	0	3	5	1
Esistensi tujuan karyawan dan perusahaan	2	6	4	0	0	0	0	6	3	0

Dimana :

1. SS = sangat setuju
2. S = setuju
3. R = Ragu-ragu
4. TS = tidak setuju
5. STS = sangat tidak setuju



Rekapitulasi Hasil Analisa Kinerja Karyawan Baru ikut Orientasi dan Tidak ikut Orientasi

Pertanyaan	IKUT ORIENTASI					TIDAK IKUT ORIENTASI				
	SS	S	R	TS	STS	SS	S	R	TS	STS
Produktivitas tenaga kerja	4	7	2	0	0	3	5	1	0	0
Tanggung jawab terhadap pekerjaan	3	9	1	0	0	1	6	2	0	0
Selalu berusaha menemukan ide dan sesuatu yang baru	4	7	1	0	0	4	5	0	0	0
Memberikan kontribusi dan rela berkorban waktu demi pekerjaan	5	7	1	0	0	4	5	0	0	0
Sinergi positif dengan lingkungan perusahaan	2	6	2	0	0	2	6	1	0	0
Kedisiplinan dan interaksi positif dalam organisasi	3	9	1	0	0	1	7	1	0	0
Mampu bekerja dalam tekanan dan/ supervisi minimum	4	6	3	0	0	4	5	0	0	0
Tingkat kemampuan dalam bekerja	3	7	3	0	0	3	7	3	0	0
Senang bertanggung jawab secara personal atas tugas yang dikerjakan	2	6	1	0	0	3	6	0	0	0
Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan	5	5	3	0	0	2	5	2	0	0

Dimana : 1. SS = sangat setuju

2. S = setuju

3. R = Ragu-ragu

4. TS = tidak setuju

5. STS = sangat tidak setuju

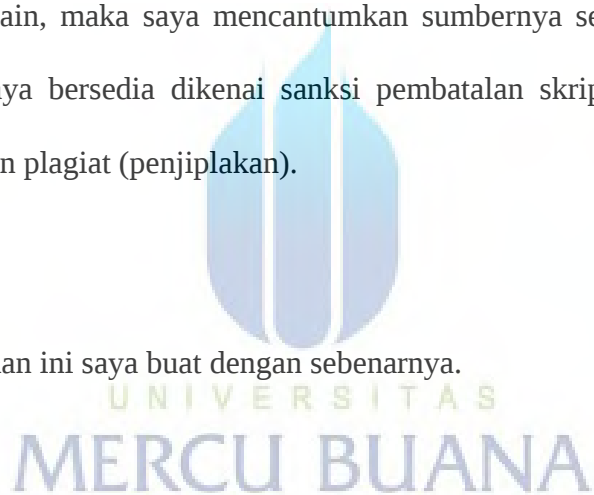
SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurdiana
NIM : 43106120158
Program Studi : Ekonomi Manajemen SDM

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, 12 September 2009

(Nurdiana)
NIM : 43106120158

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nurdiana

NIM : 43106120158

Program Studi : Ekonomi Manajemen SDM

Judul Skripsi : Analisa Perbedaan Antara Karyawan Baru Yang

Ikut Orientasi dan Tidak Ikut Orientasi Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT Ufinance Indonesia

Tanggal Lulus Ujian : 11 November 2009

Disahkan oleh :

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
Pembimbing Skripsi

(Hesti Maheswari, SE., MSi)

Dekan

Ketua Program Studi Manajemen – S1

(Dra. Yuli Harwani, MM)

(Arief Bowo Prayoga Kasmu, SE. MM)

LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi

Analisa Perbedaan Antara Karyawan Baru Yang Ikut Orientasi

Dan Tidak Ikut Orientasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ufinance Indonesia

Dipersiapkan dan Disusun oleh :

Nurdiana

43106120158

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 11 November 2009

Susunan Dewan Penguji

Ketua Penguji/Pembimbing Skripsi

(Arief Bowo Prayoga Kasmu, SE.MM)

Anggota Dewan Penguji

(Dra.Yuli Harwani,MM)

Anggota Dewan Penguji

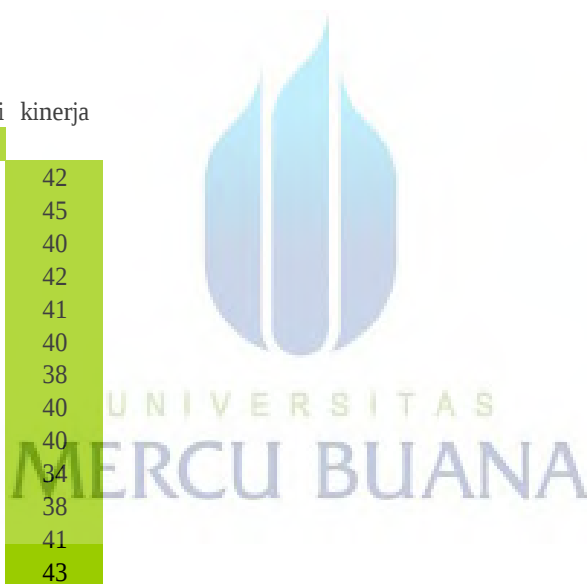
(Daru Asih, SE., MSi)

		No. I T E M													
		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x1	y01
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		1
RESPONDEN	1	4	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	39	4
	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	37	4
	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	5	4	3	40	3
	4	3	5	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	40	4
	5	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	39	5
	6	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	3	3	40	4
	7	3	4	5	3	2	3	2	4	2	3	3	3	37	3
	8	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	40	4
	9	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	41	4
	10	3	4	3	2	3	3	3	2	4	4	2	4	37	3
	11	4	4	3	5	4	2	2	3	3	5	3	3	41	3
	12	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	39	4
	13	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	43	4
Jumlah		43	47	47	45	40	42	40	39	40	46	43	41	513	49
Rata-rata		2,15	2,35	2,4	2,3	2	2	2	2	2	2,3	2,2	2,1	25,7	2,5

tidak orientasi orientasi kinerja

52	42
48	45
50	40
50	42
50	41
46	40
50	38
44	40
51	40
50	34
47	38
50	41
50	43

852
40
21,3



y02	y03	y04	y05	y06	y07	y08	y09	y10	y1
2	3	4	5	5	4	8	9	10	
4	5	3	4	4	4	5	4	5	42
4	5	4	5	4	4	5	5	5	45
3	4	4	4	4	5	4	5	4	40
4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
4	5	4	3	4	4	4	5	3	41
5	5	3	4	4	3	3	5	4	40
4	5	3	4	3	4	4	5	3	38
4	4	2	5	4	5	4	5	3	40
3	4	4	4	4	5	3	5	4	40
3	3	3	3	5	4	3	3	4	34
4	4	3	4	4	3	4	4	5	38
4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
4	4	4	4	5	3	5	5	5	43
50	56	45	52	54	53	52	59	54	524
2,5	2,8	2,3	2,6	2,7	2,7	2,6	3	2,7	26,2



Jumlah Karyawan Baru dan Peserta Program Orientasi			
PT. U FINANCE INDONESIA			
Tahun 2008			
Bulan	Jumlah Karyawan Baru	Ikut Orientasi	Tidak Ikut Orientasi
Januari	10	6	4
Juni	4	2	2
Desember	8	5	3
Jumlah total	22	13	9

Karywan b: Hasil KPI

	orientasi	nilai
1		good
2		exellent
3		fair
4		good
5		good
6		good
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		



ntasi	
Ikut Orientasi	
	4
	2
	3
	9



VARIABEL	SUB VARIABEL	
Orientasi Karyawan baru(X)	<i>Tujuan Orientasi Karyawan baru</i>	1
		2
		3
		4
		5
		6
		7
		8
	<i>Proses Orientasi Karyawan baru</i>	1
		2
		3
		4
	<i>Hal Yang tercakup dalam Program Orientasi karyawan baru</i>	1
		a.
		b.
		c.
		d.
		e.
		f.
		g.
		h.
		i.
		2
		a.
		b.
		c.
		d.
		3
		a.
		b.
		c.
		d.
		e.
		f.
		g.
		i.
		j.
		a.
		b.
		c.
		d.
		e.
		f.
DALAM (Y)	Mutu pekerjaan	1
	Kejujuran karyawan	2
	inisiatif	3

KINERJA KARYAWAN DAYA/ OUTSOURCEI	kehadiran	4
	sikap	5
	kerjasama	6
	keandalan	7
	pengetahuan tentang pekerjaan	8
	Tanggung jawab	9
	pemanfaat waktu kerja	10



INDIKATOR	NO. ITEM
Membantu karyawan dalam memahami lingkungan tempat kerjanya	1
Mempercepat karyawan untuk dapat diterima dalam kelompok kerjanya	2
Memahami sikap, standar, nilai dan pola perilaku yang berlaku dalam perusahaan bagi karyawan baru	3
Mengurangi perasaan terasing, cemas dan khawatir para karyawan	4
Membantu agar mereka merasa sebagai bagian organisasi dan merasa lebih terjamin atau aman dan merasa lebih diperhatikan	5
Memperbaiki pengetahuan dan ketrampilan kerja pada semua tingkatan dalam organisasi	6
Membantu dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan.	7
Memperbaiki semangat kerja	8
Memberi Informasi Kepada Karyawan	9
Melaksanakan pekerjaan secara memuaskan	10
Menjelaskan secara pasti sifat dari jabatan	11
Esistensi tujuan karyawan dan perusahaan	12
Masalah-masalah organisasional	13
Sejarah singkat organisasi perusahaan	14
Nama dan jabatan para direktur	15
Jabatan Karyawan dan departemen	16
Layout fasilitas-fasilitas fisik	17
Periode percobaan	18
Kebijaksanaan dan aturan perusahaan	19
Peraturan-peraturan disiplin	20
Prosedur keamanan	21
Buku pedoman karyawan	22
Perkenalan	23
Dengan penyelia(atasan)	24
Dengan para pelatih	25
Dengan rekan sekerja	26
Dengan Bagian Bimbingan karyawan	27
Tunjangan-Tunjangan Karyawan	28
Skala pengupahan atau penggajian	29
Cuti dan Liburan	30
Jam Istirahat	31
Latihan dan pendidikan	32
Konseling	33
Asuransi	34
Program Pensiun	35
Pelayanan Organisasi Terhadap para karyawan	36
Program Rehabilitasi	37
Tugas-tugas jabatan	38
Lokasi pekerjaan	39
Tugas pekerjaan	40
Kebutuhan Keamanan	41
Fungsi jabatan	42
Sasaran -sasaran pekerjaan	43
Hubungan dengan pekerjaan-pekerjaan lain	44
Produktivitas tenaga kerja	45
Tanggung jawab terhadap pekerjaan	46
Selalu berusaha menemukan ide dan sesuatu yang baru	47

Memberikan kontribusi dan rela berkorban waktu demi pekerjaan	48
Sinergi positif dengan lingkungan perusahaan	49
Kedisiplinan dan interaksi positif dalam organisasi	50
Mampu bekerja dalam tekanan dan/ supervisi minimum	51
Tingkat kemampuan dalam bekerja	52
Senang bertanggung jawab secara personal atas tugas yang dikeriakan	53
Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan	54



No. res	X1	X2	x3	x4	x5	x6	x7	x8
1	5	5	4	5	3	4	4	5
2	5	4	4	4	3	5	3	5
3	4	5	4	3	4	5	4	3
4	4	5	3	4	3	4	4	5
5	5	3	4	4	4	4	4	5
6	3	3	4	4	4	5	3	4
7	4	4	5	3	5	5	5	4
8	4	3	5	4	4	3	4	3
9	5	5	4	5	4	4	4	4
10	4	5	5	5	3	4	3	5
11	3	5	3	4	3	5	5	3
12	5	3	5	4	4	4	4	5
13	5	4	4	5	3	4	4	4
No. Res	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y	6	Y7



x9	x10	x11	x12	total X
5	3	5	4	52
4	3	4	4	48
4	4	5	5	50
5	4	5	4	50
5	4	4	4	50
5	5	3	3	46
4	3	3	5	50
3	3	4	4	44
4	4	4	4	51
4	4	5	3	50
3	5	5	3	47
5	4	3	4	50
5	4	4	4	50
Y8	Y9	Y10		



		No. I T E M (IKUT ORIENTASI)																						y1	
		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x1	y01	y02	y03	y04	y05	y06	y07	y08	y09		y10
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		1	2	3	4	5	5	4	8	9		10
RESPONDEN	1	5	5	4	5	3	4	4	5	5	3	5	4	52	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	43
	2	5	4	4	4	3	5	3	5	4	3	4	4	48	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	45
	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	5	5	50	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	44
	4	4	5	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	50	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	42
	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	50	5	4	5	4	3	4	4	4	5	3	41
	6	3	3	4	4	4	5	3	4	5	5	3	3	46	3	4	5	5	4	4	3	3	5	4	40
	7	4	4	5	3	5	5	5	4	4	3	3	5	50	4	5	5	5	4	3	4	4	5	3	42
	8	4	3	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	44	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	43
	9	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	51	5	3	4	4	4	4	5	3	5	4	41
	10	4	5	5	5	3	4	3	5	4	4	5	3	50	5	3	3	4	3	5	4	3	3	4	37
	11	3	5	3	4	3	5	5	3	3	5	5	3	47	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	39
	12	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	50	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	40
	13	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	50	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	43
Jumlah		56	54	54	54	47	56	51	55	56	50	54	51	638	54	50	56	56	52	54	53	52	59	54	540
Rata-rata		2,8	2,7	2,7	2,7	2,4	2,8	2,6	2,8	2,8	2,5	2,7	2,6	31,9	2,7	2,5	2,8	2,8	2,6	2,7	2,7	2,6	3	2,7	27

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

		No. I T E M (TIDAK IKUT ORIENTASI)																						
		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x1	y01	y02	y03	y04	y05	y06	y07	y08	y09	y10
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		1	2	3	4	5	5	4	8	9	10
RESPONDEN	1	4	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	39	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5
	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	37	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5
	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	5	4	3	40	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
	4	3	5	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	40	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4
	5	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	39	5	4	5	4	3	4	4	4	5	3
	6	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	3	3	40	3	4	4	5	4	4	4	3	5	4
	7	3	4	5	3	2	3	2	4	2	3	3	3	37	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4
	8	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	40	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3
	9	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	41	5	3	4	4	4	4	5	3	5	4
Jumlah		30	32	34	30	26	30	28	27	26	32	31	27	353	38	35	40	40	37	36	40	35	42	36
Rata-rata		1,5	1,6	1,7	1,5	1,3	2	1,4	1,4	1,3	1,6	1,6	1,4	17,65	1,9	1,8	2	2	1,9	1,8	2	1,8	2,1	1,8

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

y1
43
44
42
42
41
40
43
43
41
379
18,95

