
Hubungan Orientasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Tangerang

Putu Ary Setiawan¹, Uirsa Della², Erialdy^{3*}

Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia

E-mail Corepondensi : erialdy@unis.ac.id

Article History:

Received: 14 Mei 2024

Revised: 29 Mei 2024

Accepted: 31 Mei 2024

Keywords: *Orientasi Kerja, Kinerja Pegawai, Dinas Perhubungan Kota Tangerang*

Abstract: *Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan orientasi kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tangerang, untuk mencapai tujuan, sasaran, misi, dan visi Lembaga, meningkatkan kinerja pegawai, karena setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut pegawai harus dapat memenuhi persyaratan tersebut. Pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan yang sesuai. Juga kemampuan berkerjasama dengan rekan sekerja lainnya. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, dalam mendapatkan data menggunakan metode kuesioner (survei) dan studi dokumen dengan menekankan analisis data numerical yang kemudian diolah dengan metode statistik. Sampel penelitian ini adalah pegawai Dinas Perhubungan Kota Tangerang berjumlah 59 Orang. Hasil penelitian menunjukkan orientasi kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kerja pegawai yang menggambarkan bahwa semakin tinggi orientasi kerja seorang pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Setiap pegawai mempunyai orientasi kerja masing-masing dan tidak menutup kemungkinan setiap pegawai mempunyai orientasi kerja yang berbeda-beda dan apabila orientasi kerja tersebut dapat tercapai maka pegawai tersebut akan merasakan kepuasan kerja dan bekerja secara maksimal.*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur dan mengarahkan sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien serta salah satu faktor penting bagi suatu organisasi atau lembaga. Sumber daya manusia sebagai salah satu aset yang paling berharga, sumber daya manusia yang baik diharapkan bisa menjawab seluruh tantangan yang akan datang baik dari dalam juga Lembaga, organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya tersebut. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkompeten dan cepat bisa beradaptasi di setiap lembaga atau instansi, perlu adanya orientasi kerja (Rosmita Ambarita, Heriyawan Hutagalung, Personal Communication, 2022).

Orientasi kerja khususnya untuk pegawai baru perlu dilakukan agar pegawai dapat mengenali lingkungan kerjanya. Dengan program orientasi kerja juga bisa membuat pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Orientasi kerja adalah tahapan awal yang harus dilakukan disetiap organisasi dalam menunjang kinerja para pegawai dalam mencapai tujuan organisasinya, dengan tujuan memberikan pemahaman tentang tugas pokok dan fungsi dari organisasi itu sehingga pegawai baru akan lebih produktif dan semangat untuk bekerja. Orientasi dapat menciptakan harmoni dalam bekerja dan dapat menyebabkan peningkatan kinerja pegawai secara individu. Kinerja seorang pegawai tidak terlepas dari bagaimana orientasi yang diterapkan dalam organisasi, menjadi dasar dan berperan penting menghantarkan pegawai dalam mencapai hasil kerja yang diinginkan. Orientasi pegawai merupakan proses yang dirancang oleh perusahaan untuk memperkenalkan karyawan yang baru diterima pada tempatnya bekerja, termasuk memperkenalkan peran karyawan, kehidupan sosial di kantor, dan lingkungan tempat kerja.

Kinerja pegawai adalah gambaran tingkat keberhasilan pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuan, sasaran, misi, dan visi organisasi yang bersangkutan (Mahsun, 2010). Meningkatkan kinerja sumber daya manusia sangat penting untuk kemajuan instansi. Kinerja pegawai dapat diukur dengan beberapa indikator diantaranya adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan, karena setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut pegawai harus dapat memenuhi persyaratan tersebut. Pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan yang sesuai. Juga kemampuan berkerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Sudah ada beberapa hasil penelitian yang terkait dengan hubungan orientasi kerja dan kinerja pegawai diantaranya yaitu Pengaruh Orientasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah (Mohd. Syawal Prayogi, Rosmita Ambarita, Heriyawan Hutagalung, 2023), Pengaruh Orientasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Studi Pada Pt. Pln Persero Wilayahsuluttenggo Area Manado (Putu Anggita Laksmi Pratiwi, Victor P. K. Lengkong, Christoffel Mardy O. Mintardjo, 2017) dan Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai (Sri Langgeng Ratnasari, Mutia Septiani, 2020) akan tetapi peneliti belum menemukan penelitian tersebut dilakukan di Dinas Perhubungan Kota Tangerang, inilah yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian tentang orientasi kerja dan kinerja dengan judul hubungan orientasi kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tangerang.

LANDASAN TEORI

Orientasi merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud untuk memperkenalkan tenaga kerja baru dengan tenaga kerja lama atau manajemen secara menyeluruh sesuai dengan hierarki Perusahaan (Setyarini, 2017). Setiap pegawai yang tergabung dalam suatu organisasi memiliki orientasi kerja masing-masing dan kemungkinan besar pegawai satu dengan lainnya mempunyai orientasi kerja yang berbeda pula, dan apabila orientasi yang dipersepsikannya ini dapat tercapai maka pegawai akan merasakan kepuasan kerja dan bekerja dengan maksimal (Soekidjo, 2016). Orientasi kerja merupakan upaya pelatihan dan pengembangan awal bagi para pegawai baru untuk dapat menyesuaikan diri dan juga memberi mereka informasi mengenai perusahaan, jabatan, dan kelompok kerjanya. Orientasi kerja pada dasarnya merupakan salah satu komponen proses sosialisasi karyawan baru, yaitu suatu proses penanaman sikap, standar, nilai, dan pola perilaku yang berlaku dalam Perusahaan terhadap karyawan baru.

Pengetahuan yang didapat dari orientasi dapat menjadi bekal sebelum ditempatkan di unit kerja. Ketika karyawan sudah dapat beradaptasi dengan lingkungan yang baru

diharapkan mereka akan nyaman dengan lingkungan kerjadan dapat memberikan kontribusi sesuai harapan organisasi/perusahaan (Ningsih, et al., 2022). Kemampuan adaptasi merupakan kemampuan seseorang dalam mengatur diri sendiri yang mengacu pada “kemampuan, ketrampilan, dan kemauan individu” untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan baru melalui pendekatan yang inovatif dalam merespon perubahan lingkungan. Salah satu dimensi kemampuan adaptasi yaitumenunjukkan kemampuan beradaptasi dengan orang lain dan dapat menangani stres kerja. Interaksi dengan orang lain merupakan hal yang sangat penting. Manusia selaku makhluk sosial sudah seharusnya membutuhkan orang lain. Perlu dikembangkan sikap bahwa oranglain dapat dijadikan sebagai mitra kerja yang baik. Tekanan dalam bekerja seringkali memicu timbulnya stres kerja. Sehingga perlu menciptakan iklim kerja yang menyenangkan dengan bersikap terbuka dan berkomunikasi dengan rekan kerja (Malasari, 2018). Adaptasi merupakan proses perubahan dimensi fisiologis dan psikososial dan juga perilaku untuk menangani permintaan eksternal dan atau internal yang dinilai melampaui atau mengganggu sumber-sumber dayayang dimiliki oleh orang tersebut (Candra, et al., 2017)

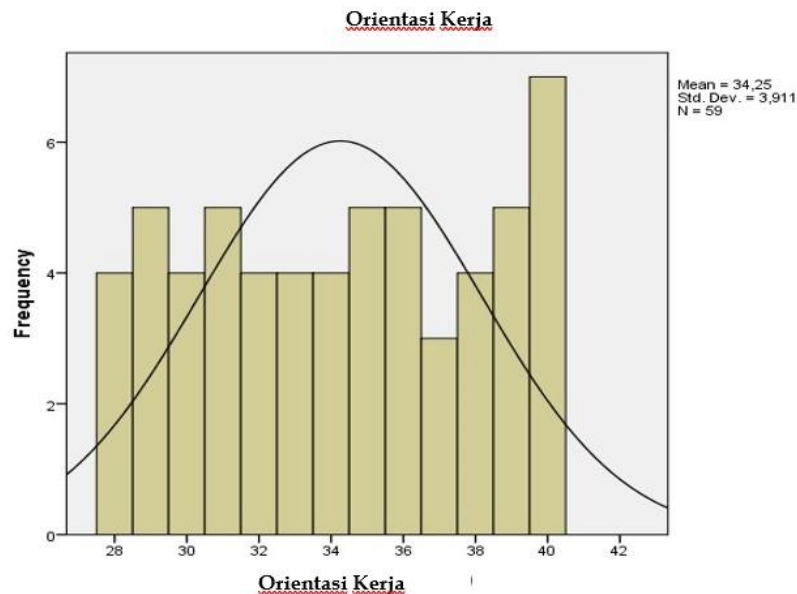
Kinerja pegawai dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. (Sutrisno, 2020). Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari Perusahaan (Priansa, 2017). Kinerja bersifat multidimensional dan memiliki variasi dalam pengukuran yang disesuaikan pada kompleksitas factor pembentuk kinerja. Kinerja pegawai berupa hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang. Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling dominan untuk dapat mencapai kinerja Perusahaan yang baik, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila personil yang melaksanakan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi dan tidak berkualitas, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, dalam mendapatkan data menggunakan metode kuesioner (survei) dan studi dokumen pada masa lampau dan saat ini dengan menekankan analisis data numerical yang kemudian diolah dengan metode statistik. Sampel penelitian ini adalah pegawai Dinas Perhubungan Kota Tangerang, teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Pengambilan sampel ini dengan memakai Simple Random Sampling karena dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Jumlah sampel sebanyak 59 pegawai. Setelah dilakukan uji persyaratan analisis data, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui signifikansi yang akan menunjukkan besarnya hubungan antar variable.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan output statistik hasil data variabel orientasi kerja yang diperoleh dari 59 responden mempunyai nilai rata-rata sebesar 34,25, median sebesar 34,33, simpangan baku sebesar 3,911, nilai minimum 28 dan nilai maksimum 40. Hasil nilai simpangan baku sebesar 3,911 atau sama dengan 11,419% dari nilai rata-rata. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan orientasi kerja diantara responden penelitian. Selanjutnya dilihat dari nilai rata-rata 34,25 dan median 34,33 memiliki selisih yang kecil yaitu sebesar 0,08. Hal ini menunjukkan bahwa data orientasi kerja dalam penelitian ini cukup *representatif* sebagai data penelitian yang baik. Grafik histogram dari hasil data orientasi kerja dapat dilihat pada gambar.1, berikut.



Gambar 1. Histogram Hasil Data Orientasi kerja

Hipotesis yang akan dijawab adalah orientasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tangerang. Jawaban ini dimulai dari perhitungan korelasi dua variabel tersebut. Dengan memasukkan data ke program SPSS, dan hasilnya sebagai berikut, diperoleh nilai koefisien beta sebesar positif 0,767, selanjutnya nilai thitung untuk Orientasi Kerja sebesar 9,011 yang berarti terdapat pengaruh yang positif. sedangkan nilai Sig = 0,001 (Sig < 0,05), yang berarti signifikan. Maka orientasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tangerang.

Tabel 1. Korelasi Orientasi Kerja dan Kinerja Pegawai

Correlations			
		Orientasi Kerja	Kinerja Pegawai
Orientasi Kerja	Pearson Correlation	1	,767**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	59	59
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,767**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	59	59

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pada hasil output korelasi, nilai korelasi (r) antara orientasi kerja dan kinerja pegawai tercantum 0,767. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang positif antara orientasi kerja dan kinerja pegawai. Dalam table.1 tercantum nilai probabilitas 0,000. artinya, angka ini lebih kecil dari 0,05, sehingga korelasi antara orientasi kerja dan kinerja pegawai signifikan.

Tabel 3. Hasil Determinasi Variabel Orientasi Kerja dan Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,767 ^a	,588	,580	2,816
a. Predictors: (Constant), Orientasi Kerja				

Nilai R Square (r^2) tercantum 0,588, yang merupakan pengkuadratan dari koefisien korelasinya, atau $0,767 \times 0,767$. R Square (0,588) disebut Koefisien Determinasi, yang dalam hal ini berarti 58,8% dari variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Orientasi Kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 58,8\% = 41,2\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa orientasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga jika pegawai orientasi kerja aktif maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Orientasi kerja terdiri dari dimensi dan indikator : a. Pendekatan partisipatif, yaitu proses kegiatan yang melibatkan berbagai pihak manajemen yang terkait sehingga meningkatkan kemampuan pegawai sepanjang proses orientasi. Indikator pendekatan partisipatif meliputi kontribusi, komitmen dan pengalaman. b. Sambutan hangat, yaitu sapaan perusahaan kepada karyawan baru untuk menunjukkan sikap gembira atas kedatangannya. Indikator sambutan hangat antara lain: keramahan, kesopanan, tanggung jawab dan ketelitian. c. Perhatian terhadap karyawan, yaitu sikap kepedulian perusahaan terhadap karyawan dengan mendengarkan atau memenuhi kebutuhannya (French, 2012) dalam Behaki, 2019).

Mengasimilasi karyawan ke dalam organisasi sehingga mereka dapat merasa dihargai, diberdayakan, dan dilibatkan untuk menjadi produktif di tempat kerja diharapkan akan mencapai tujuan dari orientasi karyawan baru. Orientasi karyawan baru yang buruk seringkali membuat karyawan merasa tidak aman, frustrasi, dan bingung. Orientasi karyawan merupakan kontrak psikologis tidak tertulis yang menjamin rasa saling percaya antara karyawan dan perusahaan serta menyiratkan tanggung jawab bersama. Sehingga kedua belah pihak secara implisit memahami bahwa mereka saling bertanggung jawab (Huliselan et al., 2021).

Kemanfaatan orientasi kerja adalah untuk memastikan bahwa karyawan baru merasa aman dan diterima di organisasi sejak awal. Proses orientasi yang menyenangkan dan informatif akan mengurangi stres dan kecemasan dalam mengambil peran baru. Karyawan baru akan dapat berbagi pemikiran, ide dan perasaannya mengenai peran barunya (Aris dan Sidan, 2015 dalam Huliselan et al., 2021). Mengurangi tingkat kecemasan karyawan baru, karyawan baru dapat mempelajari tugas yang diberikan kepadanya dengan lebih baik, karyawan memiliki harapan yang lebih realistis terhadap pekerjaannya, mencegah pengaruh negatif dari rekan kerja atau atasan yang kurang mendukung, karyawan baru dapat lebih mandiri dan berkinerja lebih baik . (Fadli, Khotim dan M.Husnia, 2021).

KESIMPULAN

Orientasi kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kerja pegawai yang menunjukkan bahwa semakin tinggi orientasi kerja seorang pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Orientasi kerja dan kemampuan adaptasi memiliki hubungan yang positif, semakin baik orientasi kerja maka kemampuan adaptasi karyawan akan semakin baik pula. Proses orientasi yang menarik dan informatif akan dapat menjadi pendorong yang baik untuk memulai peran baru pegawai dalam mempelajari tugas yang dibebankan padanya dengan baik, memiliki ekspektasi yang lebih realistis mengenai pekerjaannya, mencegah pengaruh buruk dari rekan kerja atau atasan yang kurang mendukung, karyawan baru dapat lebih mandiri, dan dapat bekerja dengan lebih baik.

Dinas Perhubungan Kota Tangerang dalam menjalankan kegiatannya mempunyai tujuan yang harus dicapai. Untuk mencapai atau melaksanakan tujuan tersebut, memilih strategi, terutama perencanaan sumber daya manusia, yang pada hakikatnya berfokus pada langkah-langkah spesifik yang diambil oleh manajemen. Bagian yang terpenting adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang pemberi tenaga, bakat dalam organisasi pemerintahan yang tidak dapat dipisahkan dari kinerja individu. Setiap pegawai mempunyai orientasi kerja masing-masing dan tidak menutup kemungkinan setiap pegawai mempunyai orientasi kerja yang berbeda-beda dan apabila orientasi kerja tersebut dapat tercapai maka pegawai tersebut akan merasakan kepuasan kerja dan bekerja secara maksimal. Orientasi kerja dapat berupa kegiatan yang melibatkan pegawai dalam memperkenalkan pegawai baru. Orientasi berarti memberikan karyawan baru informasi yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan memuaskan dan menjadi lebih produktif dan berkinerja yang optimal.

DAFTAR REFERENSI

- Behaki, A. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Orientasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintahan Kabupaten Tanggamus. Tesis Program Pascasarjana. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Lampung.
- Candra, et al. 2017. Psikologi Landasan Keilmuan Praktik Keperawatan Jiwa. Andi Offset, Yogyakarta.
- Effendi, J. R., et al. 2020. Analisis Pengaruh Orientasi dan Pelatihan Kerja Karyawan pada Generasi Millenials di Perusahaan PT. GAM (GramediaAsri Media). Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, Banjarmasin.
- Erialdy. (2023). *Manajemen Kinerja*. CV. Mitra Ilmu.
- Fadli, Khotim dan M. Khusnia. 2021. Manajemen Sumber aya Manusia (Produktivitas Kerja). Guepedia, Jawa Timur.
- French, L. 2012. Dysmenorrhoe. American Family Physician; Academic Research Library
- Huliselan, J., et al. 2021. Mengelola Manajemen Talenta Unggul pada Organisasi Kerja. CV Andi Offset, Yogyakarta.
- Lestari, D. 2021. "Pengaruh Adaptasi Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja". Jurnal Ilmu Manajemen. Volume 9. No. 4. Surabaya. Diakses pada tanggal 27 Desember 2022.

-
- M. Mahsun, 2010, *Kinerja Manajemen Karyawan*, Edisi Kedua. Alfabeta. Bandung
- Malasari, A. N. 2018. *Pengaruh Kemampuan Adaptasi dan Perilaku Kerja Inovatif pada Luaran Inovatif dengan Dinamika Lingkungan sebagai Variabel Moderasi*. Skripsi. Universitas Negeri Semarang, Semarang.
- Marlina, et al. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Global Eksekutif Teknologi, SumateraBarat.
- Mohd. Syawal Prayogi, Rosmita Ambarita, Heriyawan Hutagalung, 2023, *Pengaruh Orientasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah*, *Jurnal Kolaboratif Sains*, Volume 6 Issue 3
- Ningsih, E. Dwi, et al. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan*. Penerbit Tahta Media Group, Jawa Tengah.
- Priansa, D.J.(2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Putu Anggita Laksmi Pratiwi Victor P. K. Lengkong Christoffel Mardy O. Mintardjo, 2017, *Pengaruh Orientasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN Persero Wilayah Sulut Tenggo Area Manado)*, *Jurnal EMBA*, Vol.5 No.2
- Sabrina, A. B., et al. 2018. “Pengaruh Training Umum Orientasi (TUO) untuk Meningkatkan Occupational Self Efficacy pada Karyawan Baru”. *Intuisi Jurnal Psikologi Ilmiah*. Volume 10. No. 2. Semarang. Diakses pada tanggal 27 Desember 2022.
- Setyarini, Putri. (2017). *Pengaruh Kepribadian Terhadap Kerjasama Tim Melalui Komitmen Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Tabungan Negara Syariah Semarang)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
- Soekidjo. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta
- Sri Langgeng Ratnasari, Mutia Septiani, 2020, *Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai*, *Journal Of Global Business and Management Review*,
- Sutrisno dan Kurniawan. 2020. “Analisis Kemampuan Adaptasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Universitas PGRI Semarang”. *JEMA Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. Volume 1. No. 2. Semarang. Diakses pada tanggal 27 Desember 2022.