

HUBUNGAN PELAKSANAAN ORIENTASI KERJA DENGAN KEMAMPUAN ADAPTASI KARYAWAN BARU

Lilik Sriwiyati^{1*}, Yovita Prabawati², Anastasia Lina Dwi Nursanti³,
Muljadi Hartono⁴, Budi Santoso⁵

^{1,2,3,4,5}STIKES PANTI KOSALA, Sukoharjo, Jawa Tengah, Indonesia

Abstrak

Menjadi anggota baru dalam suatu organisasi/perusahaan bagi beberapa orang bukan merupakan hal yang mudah. Tidak jarang karyawan baru menghadapi masalah berupa rasa cemas, sehingga diperlukan adanya beragam penyesuaian melalui proses sosialisasi. Sosialisasi karyawan baru dapat diberikan melalui proses orientasi. Orientasi karyawan 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. Salah satu manfaat orientasi kerja adalah meningkatkan kemampuan karyawan untuk melakukan proses adaptasi. Adaptasi yang baik dapat mengurangi tekanan dalam bekerja sehingga mencegah timbulnya stres kerja. Terdapat beberapa penelitian terdahulu terkait variabel orientasi kerja dan adaptasi kerja namun dihubungkan dengan variabel yang lain. Penulis belum menemukan penelitian tentang pengaruh orientasi kerja terhadap adaptasi kerja, sedangkan secara teori menyatakan bahwa orientasi kerja dapat berpengaruh terhadap adaptasi kerja. Maka perlu dilakukan pembuktian teori tersebut melalui penelitian ini yaitu tentang hubungan pelaksanaan orientasi kerja dengan kemampuan adaptasi karyawan baru. Maka dari itu perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui hubungan pelaksanaan orientasi kerja dengan kemampuan adaptasi karyawan baru. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan baru baik di pelayanan kesehatan ataupun pelayanan umum di RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU pada periode Desember 2022 sampai Januari 2023. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisa bivariat menggunakan *pearson correlation* untuk mengetahui hubungan pelaksanaan orientasi kerja dengan adaptasi karyawan baru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa orientasi kerja bagi karyawan baru pada aspek pendekatan partisipatif, sambutan hangat, maupun perhatian terhadap pegawai masuk pada kualitas baik dan seluruh karyawan baru di RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU dapat beradaptasi dengan baik. Orientasi kerja dan kemampuan adaptasi memiliki hubungan yang signifikan dengan $r=0,034$ dan bersifat positif yang berarti semakin baik orientasi kerja maka kemampuan adaptasi karyawan semakin baik pula. Kesimpulan penelitian ini adalah orientasi kerja berhubungan dengan kemampuan adaptasi karyawan baru

Kata kunci: adaptasi, karyawan, orientasi, kerja

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE IMPLEMENTATION OF WORK ORIENTATION WITH THE ADAPTATION ABILITY OF NEW EMPLOYEES

Lilik Sriwiyati^{1*}, Yovita Prabawati², Anastasia Lina Dwi Nursanti³,
Muljadi Hartono⁴, Budi Santoso⁵

Abstract

Becoming a new member in an organization/company for some people is not an easy thing. It is not uncommon for new employees to face problems in the form of anxiety, so

various adjustments are needed through the socialization process. Socialization of new employees can be provided through the orientation process. Employee orientation is a process designed by the company to introduce newly accepted employees to their place of work, including introducing employee roles, social life in the office, and the workplace environment. One of the benefits of work orientation is to increase the ability of employees to carry out the adaptation process. Good adaptation can reduce pressure at work so as to prevent work stress. There are several previous studies related to work orientation and work adaptation variables, but they are related to other variables. The author has not found research on the effect of work orientation on work adaptation, while in theory it states that work orientation can affect work adaptation. So it is necessary to prove the theory through this research, namely about the relationship between the implementation of work orientation and the adaptability of new employees. Therefore it is necessary to conduct research to determine the relationship between the implementation of work orientation and the adaptability of new employees. This research is a correlational research. The sample in this study were all new employees both in health services and general services at Dr. OEN SOLO BARU Hospital in the period December 2022 to January 2023. Data analysis in this study used bivariate analysis using Pearson correlation to determine the relationship between the implementation of work orientation and the adaptation of new employees. The results of the study show that work orientation for new employees in the aspects of a participatory approach, warm welcome, and attention to employees is of good quality and all new employees at Dr. OEN SOLO BARU Hospital can adapt well. Work orientation and adaptability have a significant relationship with $r = 0.034$ and are positive, which means the better the work orientation, the better the adaptability of employees. The conclusion of this study is that work orientation is related to the adaptability of new employees.

Keywords: new employee adaptation, work orientation

Korespondensi: Lilik Sriwiyati, STIKES PANTI KOSALA, Jl. Raya Solo - Baki Km 4 Gedangan, Grogol, Sukoharjo, Jawa Tengah. Email lilik.sriwiyati@gmail.com. 085600783445.

LATAR BELAKANG

Orientasi karyawan 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. Orientasi karyawan adalah proses yang menawarkan kesempatan kepada karyawan baru untuk mengenal nilai-nilai inti perusahaan, lebih dekat dan pribadi dengan banyak fungsi departemen, bertemu kolega baru, dan mengajukan pertanyaan terkait pekerjaan yang mungkin mereka miliki. Orientasi karyawan akan memotivasi dan membuat karyawan bersedia berpartisipasi aktif. Orientasi kerja dijalani oleh karyawan baru sejak hari pertama

masuk. Pada masa orientasi dilakukan pengenalan atas latar belakang perusahaan supaya orang-orang baru yang diterima bisa melakukan pekerjaan sebaik-baiknya dan mencapai target yang diharapkan (Huliselan, et al., 2021).

Program orientasi perlu dijalankan karena adanya berbagai aspek khas yang bisa muncul saat karyawan baru memasuki lingkungan kerjanya. Aspek tersebut diantaranya masalah yang dihadapi karyawan baru berupa rasa cemas yang meliputi akankah diterima di lingkungan kerja, apakah disukai oleh rekan kerja maupun atasan atau akankah aman di lingkungan kerja yang baru. Selain kecemasan karyawan baru sering memiliki harapan yang tidak realistis karena tidak memiliki gambaran atau informasi yang jelas dan

lengkap tentang lingkungan kerja sesungguhnya. Karyawan baru juga perlu proses sosialisasi, karena adanya perbedaan antara kepribadian individu pekerja dan budaya atau nilai organisasi, perbedaan nilai dan etos kerja, kebiasaan dan lain-lain antara dunia kerja dan lingkungan sebelumnya, sehingga diperlukan adanya beragam penyesuaian melalui proses sosialisasi (Marlina, et al., 2022).

Menjadi anggota baru dalam suatu organisasi/perusahaan bagi beberapa orang bukan merupakan hal yang mudah untuk itu dibutuhkan adanya orientasi agar mereka memiliki waktu untuk melakukan observasi terhadap lingkungannya yang baru. Karyawan baru dapat beradaptasi dan berinteraksi dengan lingkungan baru yang dimasuki dalam hal ini organisasi/perusahaan.

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 kerja dan dapat memberikan kontribusi sesuai harapan organisasi/perusahaan (Ningsih, et al., 2022).

Adaptasi adalah proses perubahan dimensi fisiologis dan psikososial dalam merespon stres. Adaptasi adalah usaha kognitif dan juga perilaku untuk menangani permintaan eksternal dan atau internal yang dinilai melampaui atau mengganggu sumber-sumber daya yang dimiliki oleh orang tersebut (Candra, et al., 2017). Kemampuan adaptasi merupakan sumber pengaturan diri seperti kekuatan yang memungkinkan untuk mengontrol diri sendiri serta membantu individu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan baru (Malasari, 2018).

Adaptasi bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup baik somato, psiko, maupun sosial. Adaptasi juga bertujuan untuk mempertahankan atau melindungi ego (diri sendiri) dari kecemasan. Secara umum adaptasi bertujuan untuk menghadapi tuntutan secara sadar dan tidak sadar, menghadapi tuntutan kebutuhan secara realistis, rasional, dan objektif (Candra, et al., 2017).

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 yaitu menunjukkan 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 orang lain 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).

Penelitian tentang pengaruh orientasi kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh hasil nilai p *value* = 0,000 yang berarti bahwa orientasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Yasim, R., 2022). Penelitian tentang analisis pengaruh orientasi dan pelatihan kerja karyawan pada generasi milenial didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh orientasi dan pelatihan terhadap kinerja sebesar 80 % (kategori sangat tinggi) dan terdapat 20% kinerja yang

dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain (Effendi, et al., 2020). Demikian juga penelitian tentang pengaruh adaptasi karir terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil bahwa adaptasi karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Lestari, 2021).

Orientasi karyawan baru/karyawan masa training di RS Dr. OEN SOLO BARU merupakan kegiatan yang akan memberikan gambaran kepada karyawan masa training mengenai perusahaan baru dan unit kerja di mana calon karyawan tersebut akan bekerja. Orientasi di RS Dr. OEN SOLO BARU adalah proses karyawan masa training untuk memahami keadaan sekitarnya dan dapat melokalisir dirinya dalam hubungan dengan lingkungan baru. Orientasi calon karyawan di RS Dr. OEN SOLO BARU terdiri dari 2 kegiatan, yaitu orientasi rumah sakit dan orientasi unit. Orientasi rumah sakit dikoordinir oleh bidang PSDM RS Dr. OEN SOLO BARU, lama orientasi 3 (tiga) hari, sedangkan orientasi unit terdiri dari orientasi di kelas, observasi lapangan, orientasi khusus, dan pelatihan kerja (*On The Job Training*). Seorang karyawan masa training di unit membaca dan memahami peraturan perusahaan, struktur organisasi unit dan prosedur/kebijakan yang berlaku di unit. Orientasi di kelas berlangsung selama 1/2 hari, observasi lapangan di unit dilakukan selama 8 atau 9 hari, orientasi khusus bagi seksi pelayanan medis dilakukan 1.5 bulan sampai dengan 2 bulan, kemudian pelatihan kerja (*on the job training*) dilakukan selama karyawan menjalani masa training. Evaluasi karyawan baru di unit dilakukan oleh kepala unit dan disetujui oleh kepala unit dan atau kepala bidang. Evaluasi dilakukan pada periode pertama yaitu pada 6

bulan pertama dan periode ke-dua pada enam bulan kedua. Selama ini di RS Dr. OEN SOLO BARU belum pernah dilakukan penelitian tentang hubungan orientasi kerja dengan adaptasi kerja karyawan baru.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, terdapat beberapa penelitian terdahulu terkait variabel orientasi kerja dan adaptasi kerja namun dihubungkan dengan variabel yang lain. Penulis belum menemukan penelitian tentang pengaruh orientasi kerja terhadap adaptasi kerja, sedangkan secara teori menyatakan bahwa orientasi kerja dapat berpengaruh terhadap adaptasi kerja. Selama ini di RS Dr. OEN SOLO BARU juga belum pernah dilakukan penelitian tentang efektivitas orientasi kerja karyawan baru. Maka perlu dilakukan penelitian ini yaitu tentang hubungan orientasi kerja dengan adaptasi kerja karyawan baru.

TUJUAN PENELITIAN

Mengetahui hubungan orientasi kerja dengan kemampuan adaptasi kerja karyawan baru.

METODE/DESAIN PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner orientasi kerja dan kuesioner adaptasi kerja. Penelitian ini telah mendapatkan persetujuan dari komisi etik penelitian oleh Universitas 'Aisyiyah Surakarta dengan nomor 0028/II/AUEC/2023.

POPULASI, SAMPEL DAN TEKNIK SAMPLING

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan baru di RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU. Sampel diambil menggunakan teknik *total sampling* yaitu seluruh karyawan baru baik di pelayanan kesehatan ataupun pelayanan umum di RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU.

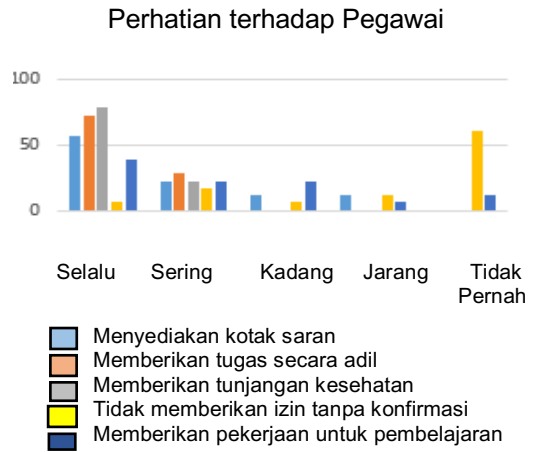
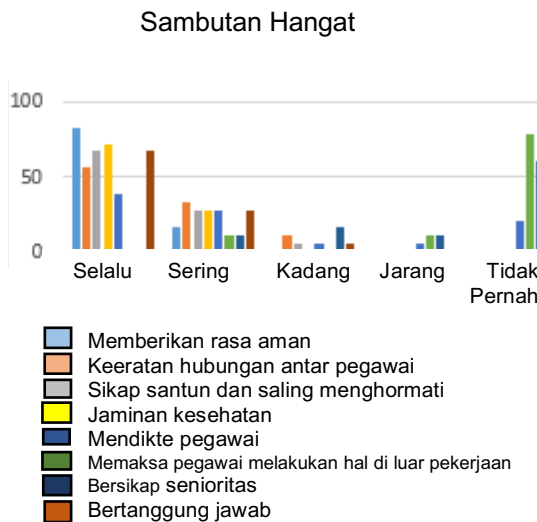
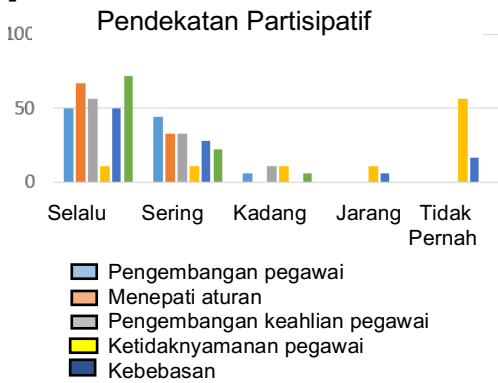
HASIL

Hasil penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Responden (n=18)

Karakteristik Responden	f	%
Usia		
21-25 tahun	14	77,8
26-30 tahun	2	11,1
31-35 tahun	2	11,1
Waktu Menerima Layanan		
Juli 2021	618	40,7
Agustus 2021	900	59,3

Responden mayoritas pada instalasi rawat inap yaitu berjumlah 1304 responden (85,9%), dan menerima pelayanan pada bulan Agustus 2021 yaitu sebanyak 900 (59,3%).



Tabel 1
Hubungan Orientasi Kerja dengan Kemampuan Adaptasi

		Orientasi	Adaptasi
Orientasi	Pearson	1	.502
	Correlati on	18	.034
	Sig. (2-tailed)		18
Adaptasi	Pearson	.502	1
	Correlati on	.034	18
	Sig. (2-tailed)	18	18

PEMBAHASAN

Menurut French (2012) dalam Behaki (2019) orientasi kerja terdiri dari dimensi dan indikator : 1) Pendekatan partisipatif, yaitu suatu proses kegiatan yang melibatkan berbagai pihak manajemen terkait, sehingga meningkatkan kemampuan pegawai pada segala keseluruhan proses orientasi. Adapun indikator pendekatan partisipatif, meliputi kontribusi, komitmen, dan keahlian. 2) Sambutan hangat, yaitu suatu perlakuan dari pihak perusahaan kepada pegawai baru untuk menunjukkan sikap gembira atas kedatangannya. Adapun indikator sambutan hangat, antara lain: keramahan, kesantunan, kesopanan, tanggungjawab, dan kecermatan. 3) Perhatian terhadap

pegawai, yaitu sikap peduli perusahaan terhadap pegawai dengan mendengarkan atau memenuhi apa yang mereka butuhkan. Adapun indikator perhatian terhadap pegawai, antara lain: kepedulian dan kerjasama.

Orientasi kerja pada aspek pendekatan partisipatif menunjukkan bahwa mayoritas responden (50%) menyatakan rumah sakit memberikan kontribusi terhadap pengembangan diri pegawai, 67% responden menyatakan bahwa rumah sakit menepati aturan mengenai hak-hak dan kewajiban pegawai dalam melaksanakan tugas, 56% responden menyatakan bahwa rumah sakit mengembangkan keahlian pegawai melalui peningkatan kualitas diri secara berkala, 56% responden menyatakan bahwa pengenalan sistem dalam orientasi tidak pernah mengarah pada ketidaknyamanan pegawai, 50% responden menyatakan bahwa rumah sakit memberikan sedikit kebebasan bagi pegawai untuk memperluas informasi mengenai tempat kerja, 72% responden menyatakan bahwa rumah sakit menerapkan aturan yang sesuai dengan prinsip ketenagakerjaan.

Menurut Ningsih, et al. (2022) orientasi adalah proses menyediakan informasi-informasi mengenai organisasi atau perusahaan yang perlu diketahui oleh karyawan baru. Informasi yang diberikan berupa latar belakang organisasi/perusahaan hingga peraturan. Demikian juga menurut Huliselan, et al. (2021) orientasi karyawan 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. Orientasi karyawan adalah

proses yang menawarkan kesempatan kepada karyawan baru untuk mengenal nilai-nilai inti perusahaan, lebih dekat dan pribadi dengan banyak fungsi departemen, bertemu kolega baru, dan mengajukan pertanyaan terkait pekerjaan yang mungkin mereka miliki. Orientasi karyawan akan memotivasi dan membuat karyawan bersedia berpartisipasi aktif. Pada masa orientasi dilakukan pengenalan atas latar belakang perusahaan supaya orang-orang baru yang diterima bisa melakukan pekerjaan sebaik-baiknya dan mencapai target yang diharapkan.

Orientasi kerja pada aspek sambutan hangat menunjukkan bahwa 83% responden menyatakan bahwa rumah sakit memberikan rasa aman dalam melaksanakan pekerjaan di tempat kerja, 56% responden menyatakan bahwa segala bentuk sosialisasi yang dilaksanakan mampu meningkatkan keeratn hubungan antar pegawai, 67% responden menyatakan bahwa pegawai rumah sakit memiliki sikap santun dan saling menghormati, 72% responden menyatakan bahwa rumah sakit memberikan jaminan kesehatan bagi para pegawai, 39% responden menyatakan bahwa masa orientasi sangat mendikte para pekerja, 78% responden menyatakan bahwa rumah sakit tidak pernah memaksa para pekerja untuk melakukan hal-hal di luar dari konteks pekerjaan yang ditekuni, 61% responden menyatakan bahwa tidak ada sikap senioritas dalam memberikan bimbingan kepada pekerja, 67% responden menyatakan bahwa rumah sakit bertanggung jawab dalam membimbing pegawai sesuai kapasitasnya.

Tujuan orientasi karyawan baru adalah untuk asimilasi sosialisasi karyawan ke dalam sebuah organisasi untuk memungkinkan mereka merasa

dihargai, diberdayakan, dan terlibat dalam pekerjaan produktif di tempat bekerja. Orientasi karyawan baru yang kurang baik sering kali membuat karyawan merasa tidak pasti, kecewa, dan bingung. Orientasi karyawan merupakan kontrak psikologis yang tidak tertulis memberikan kepercayaan timbal balik dari karyawan dan perusahaan serta berimplikasi pada tanggung jawab timbal balik. Sehingga kedua belah pihak secara implisit memahami bahwa mereka mempunyai tanggung jawab atas satu sama lain (Huliselan, et al., 2021). Salah satu manfaat dari orientasi adalah mencairkan perasaan canggung atau masih kaku dalam relasional antar karyawan baru dan karyawan lama (Ningsih, et al., 2022).

Orientasi kerja pada aspek perhatian terhadap pegawai menunjukkan bahwa 56% responden menyatakan bahwa rumah sakit menyediakan kotak saran dalam mendengar aspirasi para pegawai sebagai bahan evaluasi, 72% responden menyatakan bahwa rumah sakit memberikan tugas secara adil sesuai bidang keahlian pegawai, 78% responden menyatakan bahwa rumah sakit memberikan tunjangan kesehatan sebagai peningkatan kesejahteraan kehidupan pegawai, 61% responden menyatakan bahwa rumah sakit tidak pernah memberikan izin kerja kepada pegawai secara sepihak tanpa mengkonfirmasi alasan, 39% responden menyatakan bahwa rumah sakit memberikan pekerjaan kepada pegawai junior untuk pembelajaran.

Berdasarkan uji statistik dapat diketahui bahwa orientasi kerja dan kemampuan adaptasi memiliki hubungan yang signifikan dengan $p=0,034$. Nilai p tersebut bersifat positif yang berarti semakin baik orientasi kerja maka kemampuan

adaptasi karyawan semakin baik pula.

Menurut Ningsih, et al. (2022) orientasi bagi karyawan baru memiliki beberapa tujuan, yaitu karyawan baru dapat beradaptasi dan berinteraksi dengan lingkungan baru yang dimasuki dalam hal ini organisasi/perusahaan, karyawan merasa diterima dan menjadi bagian dalam organisasi/perusahaan. Menjadi anggota baru dalam suatu organisasi/perusahaan bagi beberapa orang bukan merupakan hal yang mudah untuk itu dibutuhkan adanya orientasi agar mereka memiliki waktu untuk melakukan observasi terhadap lingkungannya yang baru. Ketika karyawan sudah dapat beradaptasi dengan lingkungan yang baru diharapkan mereka akan nyaman dengan lingkungan kerja dan dapat memberikan kontribusi sesuai harapan organisasi/perusahaan. Adaptasi adalah proses perubahan dimensi fisiologis dan psikososial dalam merespon stres. Adaptasi adalah usaha kognitif dan juga perilaku untuk menangani permintaan eksternal dan atau internal yang dinilai melampaui atau mengganggu sumber-sumber daya yang dimiliki oleh orang tersebut (Candra, et al., 2017). Kemampuan adaptasi merupakan sumber pengaturan diri seperti kekuatan yang memungkinkan untuk mengontrol diri sendiri serta membantu individu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan baru.

Menurut Aris dan Sidan (2015) dalam Huliselan, et al. (2021) manfaat orientasi kerja adalah karyawan baru akan merasa aman dan disambut sejak awal dalam organisasi. Proses orientasi yang menarik dan informatif akan mengurangi stres dan kecemasan saat memulai peran baru mereka. Karyawan baru akan dapat

membagikan pemikiran, ide, dan perasaan mereka tentang peran baru mereka. Adapun manfaat orientasi menurut Fadli, Khotim dan M. Khusnia (2021) meliputi: mengurangi tingkat kecemasan bagi karyawan baru, karyawan baru dapat mempelajari tugas yang dibebankan padanya dengan baik, karyawan 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.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu terkait variabel orientasi kerja dan adaptasi kerja namun dihubungkan dengan variabel yang lain. Penulis belum menemukan penelitian tentang pengaruh orientasi kerja terhadap adaptasi kerja. Penelitian Yasim (2022) tentang pengaruh orientasi kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh hasil nilai p value = 0,000 yang berarti bahwa orientasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian Effendi, et al. (2020) tentang analisis pengaruh orientasi dan pelatihan kerja karyawan pada generasi milenial didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh orientasi dan pelatihan terhadap kinerja sebesar 80 % (kategori sangat tinggi) dan terdapat 20% kinerja yang dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain. Penelitian Sabrina, et al. (2018) tentang pengaruh training umum orientasi untuk meningkatkan *occupational self efficacy* pada karyawan baru didapatkan hasil uji *Wilcoxon signed ranks test* diperoleh nilai $Z = -3,927$ dengan tingkat signifikansi (sig (2-tailed)= 0,000) yang berarti bahwa terdapat perbedaan *occupational self efficacy* sebelum dan sesudah diberikan training umum orientasi, dapat disimpulkan bahwa training umum orientasi (TUO) dapat

meningkatkan *occupational self efficacy* pada karyawan baru.

Penelitian tentang analisis kemampuan adaptasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan didapatkan hasil nilai signifikan F sebesar 0,000 ($p < 0.05$) dengan nilai R Square sebesar 0.396 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan adaptasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji T , menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk motivasi adalah 0,140 (> 0.05), sedangkan untuk adaptasi lingkungan adalah 0.000 (< 0.05). Hal ini berarti bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan adaptasi lingkungan memiliki pengaruh terhadap kinerja (Sutrisno dan Kurniawan, 2020). Demikian juga penelitian tentang pengaruh adaptasi karir terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil bahwa adaptasi karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Lestari, 2021).

KESIMPULAN

1. Orientasi kerja bagi karyawan baru di RS Dr. OEN SOLO BARU pada aspek pendekatan partisipatif, sambutan hangat, maupun perhatian terhadap pegawai masuk pada kualitas baik.
2. Seluruh karyawan baru di RS Dr. OEN SOLO BARU dapat beradaptasi dengan baik.
3. Orientasi kerja dan kemampuan adaptasi memiliki hubungan yang signifikan dengan $p = 0,034$ dan bersifat positif yang berarti semakin baik orientasi kerja maka kemampuan adaptasi karyawan semakin baik pula.

SARAN

1. Bagi pihak manajemen rumah sakit diharapkan untuk tetap mempertahankan pelaksanaan

orientasi kerja karyawan baru karena orientasi kerja dapat meningkatkan kemampuan karyawan baru dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja.

2. Karyawan baru dapat memanfaatkan pelaksanaan orientasi kerja dengan baik, karena dengan orientasi kerja karyawan baru dapat lebih mengenal perusahaan, aturan-aturan dalam perusahaan, dan dapat bersosialisasi dengan karyawan lain sehingga dapat meningkatkan kemampuan untuk beradaptasi.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai data awal dalam melakukan penelitian selanjutnya dan dapat melakukan penelitian yang lebih mendalam tentang orientasi kerja dan kemampuan adaptasi karyawan baru.

DAFTAR PUSTAKA

- 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 (Gramedia Asri Media)*. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, Banjarmasin.
- Fadli, Khotim dan M. Khusnia. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja)*. Guepedia, Jawa Timur.
- 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.
- 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, Sumatera Barat.
- Ningsih, E. Dwi, et al. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan*. Penerbit Tahta Media Group, Jawa Tengah.
- 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.
- 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.

Yasim, R. 2022. *Pengaruh Orientasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa*. Skripsi Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar.