



Pengaruh Program Pengembangan dan Orientasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Salah Satu Perusahaan Jasa Kurir dan Logistik di Indonesia

Cindy Ekaputri¹, Ade Irma Susanty²

^{1,2}Universitas Telkom, Indonesia

E-mail: cindyekaputri@student.telkomuniversity.ac.id, adeirma@telkomuniversity.ac.id

| Article Info | Abstract |
|---|---|
| Article History Received: 2023-08-12 Revised: 2023-09-15 Published: 2023-10-01 | This research was conducted to find how development program, employee orientation and employee performance, also to find how the influence of development program and employee orientation partially and simultaneously on employee performance at one of courier and logistic company in Indonesia. This study used quantitative methods with 30 respondents. Descriptively the research result showed that the development program, employee orientation and performance of employee at company is included in the very high result of the hypothesis test showing development has a positive but insignificant effect, while employee orientation has a positive influence that has an impact on employee performance. Simultaneously employee development and orientation have a significant influence on employee performance. This research is expected to be an input for companies to pay attention to employee development and orientation. The company is expected to carry out employee development and orientation programs simultaneously to achieve a significant positive impact on employee performance. Companies also need to improve the orientation program by combining implementation with development programs to achieve significant results. |
| Keywords: <i>Development;</i> <i>Employee Orientation;</i> <i>Employee Performance.</i> | |

| Artikel Info | Abstrak |
|--|--|
| Sejarah Artikel Diterima: 2023-08-12 Direvisi: 2023-09-15 Dipublikasi: 2023-10-01 | Penelitian dilakukan untuk mengetahui bagaimana program pengembangan, orientasi karyawan dan kinerja karyawan, juga untuk mengetahui bagaimana pengaruh program pengembangan dan orientasi karyawan secara parsial dan simultan pada kinerja karyawan pada salah satu perusahaan kurir dan logistik di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan responden sebanyak 30 orang. Secara deskriptif hasil penelitian menunjukkan program pengembangan, orientasi karyawan dan kinerja karyawan pada perusahaan termasuk pada kategori sangat tinggi. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa program pengembangan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan, sedangkan orientasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan program pengembangan dan orientasi pegawai berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Besar harapan penelitian ini bisa menjadi saran bagi perusahaan untuk melakukan program pengembangan dan orientasi karyawan secara bersamaan untuk hasil yang signifikan pada kinerja karyawan. Perusahaan juga perlu meningkatkan program orientasi dengan menggabungkan pelaksanaannya dengan program pengembangan untuk meraih hasil yang signifikan. |
| Kata kunci: <i>Pengembangan;</i> <i>Orientasi Karyawan;</i> <i>Kinerja Karyawan.</i> | |

I. PENDAHULUAN

Perkembangan di era modernisasi ini tumbuh dengan cepat dan juga dinamis sehingga menimbulkan nilai kompetitif yang tinggi bagi para pelaku bisnis. Menurut website supplychainindonesia.com pada (2017), tahun 2015-2019 merupakan tahun bagi perusahaan logistik untuk mengembangkan kemampuannya dalam bidang transportasi seperti penambahan armada bus termasuk penerapan teknologi ATCS dan juga pergudangan dengan membangun pelabuhan, menambah lintas pulau dan rute provinsi serta mengembangkan bandara dan jalur kereta api. Pada sektor bisnis kurir dan logistik, banyak pesaing yang menawarkan nilai positif yang menjanjikan kepada para pengguna jasanya, sehingga perkembangan perusahaan

jasa kurir dan logistik di Indonesia berkembang pesat. Awal munculnya perusahaan jasa kurir dan logistik di Indonesia disebabkan oleh tingginya kebutuhan pengiriman barang dan surat di era pandemi, proses pengiriman barang diawali dengan pengiriman barang ke cabang ekspedisi dengan menyertakan data pengirim dan penerima (alamat dan berat barang).

Hingga saat ini, perusahaan kurir dan jasa di Indonesia berkembang dengan peningkatan teknologi untuk membantu menjalankan bisnis kurir dan logistik. Perusahaan jasa kurir dan logistik di Indonesia ini kini dimodernisasi dengan teknologi untuk mempermudah pekerjaan dan meningkatkan permintaan pelanggan akan merek perusahaan, sehingga perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya.

Penelitian ini akan membahas tentang penyebab peningkatan kinerja karyawan ditinjau dari pengembangan karyawan dan orientasi yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya. Menurut (Rawashdeh, dalam Rawashdeh & Tamimi, 2018) Pengembangan sumber daya manusia diakui memiliki peranan penting untuk menciptakan daya saing perusahaan dengan kompetitor. Sehingga perusahaan bisa membentuk karyawan sesuai dengan standar perusahaan, dengan program pengembangan pada karyawan secara tidak langsung maka perusahaan memberikan bekal kemampuan yang lebih baik untuk meraih pencapaian dimasa mendatang.

Berdekatkan dengan program pengembangan, orientasi karyawan juga termasuk dalam proses pengenalan karyawan baru dengan lingkungan baru, informasi deskripsi pekerjaan dan pada rekan kerja. Pengenalan ini membantu proses adaptasi sehingga kegiatan bekerja karyawan bisa dilakukan dengan nyaman dan lancar, sehingga bisa berdampak pada produktivitas. Selaras dengan pendapat dari (Asare Bediako, dalam Mehreen & Ali, 2022) orientasi karyawan adalah tempat karyawan untuk beradaptasi dengan lingkungan baru, sehingga karyawan bisa mendapatkan informasi perusahaan dan membangun hubungan yang baik bagi karyawan, serta menempatkan karyawan dalam struktur perusahaan. Mangkunegara (2009:67) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diraih karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melakukan tanggung jawab yang sudah diberikan.

Penelitian ini menggunakan beberapa jurnal terdahulu sebagai referensi pada penelitian ini antara lain seperti jurnal milik Mehreen & Ali tahun 2022 yang berjudul "*The Interplay Between Employee Development Factors and Succession Planning in Predicting Employee Performance Evidence From Retail Banks*" dengan hasil penelitian bahwa *development program*, *employee orientation*, dan *succession planning* memiliki pengaruh signifikan pada *employee performance*. Pada penelitian yang dilakukan Karim tahun 2019 dengan judul "*Impact of Different Training and Development on Employee Performance in Bangladesh Perspective*" dengan hasil penelitian yang menunjukkan *training development* dan *employee orientation* memiliki dampak yang signifikan terhadap *employee performance*. Terdapat juga pada jurnal milik Sutono dan Hidayat tahun 2023 dengan judul "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir

Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di PT Syntronic Indonesia" dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan karir dan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif yang bersifat kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan program pengembangan dan orientasi karyawan sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel independen, menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 29. Purwanza, dkk (2022:102) mengatakan bahwa penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan fenomena termasuk pada fenomena terbaru atau dimasa lampau, dan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang terfokus pada penelitian populasi dan sampel tertentu yang menerjemahkan data untuk diolah menjadi angka. Santosa (2018:59) mengatakan kausalitas adalah hubungan sebab akibat yang menunjukkan pada sebuah peristiwa yang menjadi penyebab terjadinya peristiwa lain, hal ini selaras dengan pendapat Sugiyono (2019:66) yang mengungkapkan kausal adalah hubungan sebab akibat yang bisa menyebabkan variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Peneliti mendapat 30 sampel dari 70 populasi pada salah satu perusahaan jasa kurir dan logistik di Indonesia, dengan menggunakan teknik *Incidental Methods* yang berarti pengambilan sampel dilakukan secara langsung dan kebetulan bertemu dengan peneliti. Sumber data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner menggunakan skala *likert*, dan data sekunder yang berupa data perusahaan yang diambil melalui proses wawancara dan pra-kuesioner. Setelah data dikumpulkan maka proses analisis data dengan menggunakan 1) uji validitas, 2) uji reliabilitas, 3) uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas), 4) pengujian hipotesis (uji f & t), dan 5) analisis linier berganda, dengan menggunakan IBM SPSS 29.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Pada variabel Program Pengembangan, Orientasi Karyawan dan Kinerja Karyawan dilakukan analisis deskriptif dengan hasil rata-rata pengolahan data dari variabel pengembangan yaitu sebesar 95.93%, lalu

dari variabel orientasi karyawan sebesar 92.98%, dan pada variabel kinerja karyawan sebesar 92.36% yang mana seluruh variabel ini termasuk pada kategori tinggi dan sangat baik.

2. Uji Validitas

Kuesioner dianggap valid bila r_{hitung} lebih besar nilainya dari r_{tabel} , peneliti menggunakan signifikansi 5% (0.05) dan nilai $n=30$ sehingga nilai r_{tabel} sebesar 0.361.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Variabel | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|----------|--------------|-------------|------------|
| X1 | 0.641– 0.885 | 0.361 | Valid |
| X2 | 0.495– 0.867 | | Valid |
| Y | 0.371– 0.834 | | Valid |

Sumber: Hasil Pengujian SPSS, 2023

Total kuesioner yang disebarakan sebanyak 16 butir (X1 6 butir, X2 5 butir, Y 5 butir). Hasil uji validitas menunjukkan nilai r_{hitung} setiap pernyataan lebih besar dari r_{tabel} sehingga dinyatakan valid.

3. Uji Reliabilitas

Teori Surhasaputra (2012:104) mengatakan uji reliabilitas adalah penjamin untuk memastikan sejauh mana instrument dari suatu alat ukur berjalan konsisten dan reliable setelah digunakan berkali-kali pada objek yang sama dan hasilnya konsisten. (Malhotra, 2010) mengatakan bahwa bila nilai Alpha Cornbach >0.6 maka nilai tersebut reliable.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cornbach Alpha | Titik Kritis | Keterangan |
|----------|----------------|--------------|------------|
| X1 | 0.868 | 0.6 | Valid |
| X2 | 0.709 | | Valid |
| Y | 0.684 | | Valid |

Sumber: Hasil Pengujian SPSS, 2023

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cornbach Alpha yang >0.6 pada setiap variabel sehingga seluruh item pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner dianggap konsisten.

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan peneliti dengan menggunakan uji normalitas dengan hasil signifikansi 0.073 yang termasuk pada pendistribusian normal, uji multikolinearitas dengan nilai VIF 3.053 yang memenuhi asumsi multikolinearitas, uji heterokedastisitas dengan nilai signifikansi 0.174 (X1) dan 0.538 (X2) yang

menunjukkan tidak ada gejala heterokedastisitas, dan uji autokorelasi dengan nilai Durbin Watson 1.917 yang menunjukkan tidak ada autokorelasi antar variabel.

5. Uji Hipotesis

a) Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Uji F

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | sig |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| 1 Regression | 75.022 | 2 | 37.511 | 20.387 | <.001 |
| Residual | 49.678 | 27 | 1.840 | | |
| Total | 124.700 | 29 | | | |

Dependent Variable: Y

Predictors: (constant), X2, X1

Sumber: Hasil Pengujian SPSS, 2023

Nilai F_{hitung} sebesar 20.387 dengan signifikansi 0.05 dan nilai df pembilang 2 dan df penyebut 27 diraih F_{tabel} 3.35 yang artinya secara simultan program pengembangan dan orientasi karyawan berpengaruh pada kinerja karyawan.

b) Uji T

Uji T ini digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi pada variabel dependen dengan signifikansi 0.05. Pada tabel 10 variabel pengembangan memiliki T_{hitung} 1.605 yang lebih rendah dari T_{tabel} sebesar 2.04841 oleh karena itu program pengembangan memiliki pengaruh positif namun tidak berarti, namun bila diuji secara bersama maka program pengembangan dan orientasi bisa memberi pengaruh yang positif bagi kinerja. Lalu pada hipotesis kedua menunjukkan orientasi karyawan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan dengan T_{hitung} 2.222 yang lebih besar dari T_{tabel} yaitu 2.04841 sehingga hipotesis dapat diterima.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Terdapat uji regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandar- dized Coefficients | Standar -dized Coeffi- cients | | T | Sig. |
|------------|-------------------------------------|--|------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 3.227 | 3.271 | | .987 | .333 |
| X1 | .317 | .197 | .341 | 1.605 | .120 |
| X2 | .466 | .210 | .472 | 2.222 | .035 |

Dependent Variable: Y
Predictors: (constant), X2, X1

Sumber: Hasil Pengujian SPSS, 2023

Terbentuk sebuah persamaan regresi liier berganda sebesar $(Y) = 3.227 + 0.317 X1 + 0.466 X2 + e$ sehingga menunjukkan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 3.227 menunjukkan bila variabel program pengembangan dan orientasi karyawan nilainya 0 maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 3.227.
- Koefisien regresi pada program pengembangan (X1) sebesar 0.317 artinya bila ada peningkatan pada pengembangan maka nilai kinerja akan naik sebesar 0.317.
- Koefisien regresi pada orientasi karyawan (X2) sebesar 0.466 artinya bila ada peningkatan pada orientasi karyawan maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 0.466

B. Pembahasan

1. Pengaruh Program Pengembangan Pada Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan program pengembangan memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan pada kinerja karyawan pada perusahaan jasa kurir dan logistik di Indonesia karena memiliki T_{hitung} sebesar 1.605 yang lebih rendah dari T_{tabel} sebesar 2.04841, sehingga penelitian ini tidak selaras dengan penelitian (Karim, 2019), (Mehreen & Ali, 2022) dan (Sutono & Hidayat, 2023) yang peneliti jadikan referensi karena perbedaan objek yang diteliti, namun (Alex A., 2018) mengemukakan bahwa ada beberapa penyebab hambatan pada program pengembangan seperti budaya organisasi yang tidak melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, komitmen yang rendah dari manajemen puncak terhadap pengembangan, dan kurangnya promosi atau peluang karir.

2. Pengaruh Orientasi Karyawan Pada Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa orientasi karyawan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan dan dijelaskan pada hasil analisis regresi bahwa orientasi karyawan memiliki T_{hitung} sebesar 2.222 yang jumlahnya lebih besar dari T_{tabel} sebesar 2.0484 sehingga hipotesis dapat diterima. Hasil ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan (Karim, 2019) dan (Mehreen & Ali, 2022) yang peneliti jadikan referensi yang menunjukkan secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3. Pengaruh Program Pengembangan dan Orientasi Karyawan Pada Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan program pengembangan dan orientasi karyawan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada salah satu perusahaan jasa kurir dan logistik di Indonesia dilihat pada tabel 9 yang memiliki nilai R Square 0.602 (60.2%) yang artinya program pengembangan dan orientasi karyawan memberikan pengaruh sebesar 60.2% pada kinerja karyawan, sehingga adanya perpaduan program pengembangan dan orientasi karyawan yang tinggi bisa meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini selaras dengan penelitian (Karim, 2019) dan (Mehreen & Ali, 2022) yang menunjukkan program pengembangan dan orientasi karyawan secara simultan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dengan penelitian yang sudah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

- Program pengembangan dan orientasi karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan pada perusahaan jasa kurir dan logistik di Indonesia.
- Orientasi karyawan secara parsial memberi pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan, namun program pengembangan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Terdapat beberapa saran yang peneliti ambil dari hasil penelitian ini antara lain yaitu:

1. Peneliti berharap pada penelitian berikutnya bisa menggunakan faktor penilaian lain untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan diharapkan bisa meningkatkan program pengembangan dengan menggabungkan pelaksanaannya dengan orientasi karyawan untuk meraih dampak yang signifikan serta dengan komitmen dari manajemen puncak untuk dapat meningkatkan keterampilan karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Anlesinya A. (2018) *Organizational berries to employee training and learning: Evidence from the automotive sector*, Development and Learning in Organizations: An International Journal, ISSN 1477-7282, DOI: 10.1108/DLO-03-2017-0022.
- Karim, R. A., (2019) *Impact of Different Training and Development Programs on Employee Performance in Bangladesh Perspective*, International Journal of Entrepreneurial Research, 1(2); 8-14
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Malhotra, N. K., (2010) *Riset Pemasaran (Marketing Research) (Edisi 4 Jilid 1)*, New Jersey, Indonesia: PT. Indeks.
- Mangkunegara, A. Prabu, (2008), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Refika Adimata, Bandung.
- Mehreen, A. and Ali, Z. (2022) The interplay between employee development factors and succession planning in predicting employee performance: evidence from retail banks, *Industrial and Commercial Training*, Vol. 54 No. 3, pp. 528-543.
- Purwanza., dkk, (2022), *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi*, Bandung: CV Media Sains Indonesia.
- Rawashdeh, A. (2018), The impact of green human resource management on organizational environmental performance in Jordanian health service organizations, *Management Science Letters*, Vol. 8 No. 10, pp. 1049-1058.
- Santosa, P.I. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif: Pengembangan Hipotesis dan Pengujiannya Menggunakan SmartPLS*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Surhasaputra, M. D., & Tanjung, H., (2020) *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 3, No. 2.
- Sutono, dan Hidayat, R. (2023) Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di PT Syntronic Indonesia, *JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, Vol. 6, No. 3, 1341-1345
- Yunani, A. (2017) *Perkembangan Bisnis Logistik Indonesia: Supplychain Article*. <https://supplychainindonesia.com/perkembangan-bisnis-logistik-indonesia/> diakses pada 5 Mei 2023.