



PERAN PROGRAM PENGENALAN DALAM MENINGKATKAN ENGAGEMENT KARYAWAN: PENDEKATAN BERBASIS TEORI MOTIVASI

Raihan Zaky Maulana Hidayat¹, Maharani Adie Firyal Rohmatu Robbina², Erika Novita Sari³ Winayatun Azizah⁴ Ahmad Faurocky Iskandar⁵

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Email: hidayat981@gmail.com*¹

Abstract: Companies need to have quality employees who can play an active role in dealing with various problems, therefore, the induction program is a stimulus and has an important role in increasing employee engagement in an organization. This research aims to find out the impact of an orientation program with a motivational approach on employee involvement in a company. This type of research uses a qualitative descriptive method, which describes in detail or describes the phenomena that occur. The data collection method uses library research (library study). The results of the research show that developing the management of human resources, especially employees through an introduction program, this program indirectly has benefits for the company so that they can get a sense of attachment earlier from new employees so that the company can maintain its human resources, and minimize turnover.

Keywords: Recognition Program, Employee Involvement, Motivational Theories.

Abstrak: Penting bagi perusahaan untuk memiliki karyawan berkualitas yang mampu berperan aktif dalam menangani berbagai masalah, maka dari itu, Program pengenalan menjadi sebuah stimulus serta memiliki peran penting dalam meningkatkan engagement karyawan dalam suatu organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui bagaimana dampak dari program orientasi dengan pendekatan motivasi terhadap keterlibatan karyawan dalam sebuah perusahaan. Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, dimana menggambarkan secara rinci atau mendeskripsikan fenomena yang terjadi. Metode pengumpulan data menggunakan *library research* (studi kepustakaan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan melakukan pengembangan terhadap pengelolaan sumber daya manusianya, khususnya karyawan melalui program pengenalan, dari program tersebut secara tidak langsung memiliki manfaat pada perusahaan agar supaya mereka bisa mendapat rasa keterikatan lebih awal dari karyawan-karyawan barunya sehingga perusahaan dapat mempertahankan sumber daya manusianya, dan meminimalisir adanya *turn over*.

Kata kunci: Program Pengenalan, Keterlibatan Karyawan, Teori Motivasi.

1. Pendahuluan

Program pengenalan (onboarding) memainkan peran penting dalam meningkatkan engagement karyawan dalam suatu organisasi. Dengan memperkenalkan karyawan baru kepada tugas dan tanggung jawab mereka, serta membantu mereka memahami budaya, nilai-nilai, dan tujuan jangka panjang organisasi, program pengenalan yang efektif dapat membangun hubungan awal yang positif antara karyawan dan organisasi. Hubungan awal ini sangat penting dalam meningkatkan keterlibatan, komitmen, dan rasa antusias karyawan terhadap pekerjaan mereka dan organisasi secara keseluruhan. Pendekatan berbasis teori motivasi, seperti Teori Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, dan Teori Motivasi dan Higiene, menyediakan kerangka kerja yang berguna dalam merancang dan mengimplementasikan program pengenalan yang efektif. Dengan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip dari teori-teori ini, organisasi dapat lebih baik memenuhi kebutuhan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan tingkat engagement mereka sejak hari pertama bekerja. Keterlibatan karyawan dapat memberikan sejumlah manfaat yang signifikan bagi perusahaan, termasuk peningkatan produktivitas,

keuntungan, efisiensi operasional, serta penurunan *turnover*, ketidakhadiran, penipuan, kecelakaan kerja, dan keluhan karyawan (Rahayu & Suhaeni, 2016).

Penting bagi perusahaan untuk memiliki karyawan berkualitas yang mampu berperan aktif dalam menangani berbagai masalah. Program pengenalan yang dirancang dengan baik dapat membantu mencapai tujuan ini dengan memperkenalkan karyawan baru kepada tugas mereka, serta nilai-nilai dan budaya organisasi. Pada era global saat ini, semakin banyak perusahaan di seluruh dunia yang mencari berbagai metode untuk meningkatkan keterlibatan karyawan di organisasi mereka (Potoski & Callery, 2018). Oleh karena itu, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat krusial bagi organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan mereka agar dapat bekerja secara produktif demi mencapai tujuan bisnis (Mangkunegara, 2023)

Secara umum, karyawan yang memiliki tingkat motivasi dan keterlibatan kerja yang tinggi cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap produktivitas dan mendukung pencapaian tujuan organisasi dengan lebih efektif (Mehta & Mehta, 2019). Dalam rangka melaksanakan tugas-tugas pekerjaan, motivasi kerja menjadi faktor kunci yang memicu dorongan internal seseorang untuk terlibat dalam aktivitas atau tindakan yang diperlukan (Jonshon, 2013). Ketika seseorang merasa sangat termotivasi dalam pekerjaannya, hal itu menunjukkan adanya keterikatan yang tidak langsung terhadap tugas-tugas yang harus dijalankan.

Sebuah penelitian pernah diteliti dengan mengangkat judul Orientasi Karyawan Pembentukan *Employee Experience* Di Perusahaan Petrokimia. Memiliki hasil *employee experience* dalam hal mendapatkan masukan dari karyawan dari setiap interaksi dinilai lebih cepat. kondisi karyawan pada kegiatan dalam perusahaan sehingga perlu evaluasi agar pada agenda selanjutnya interaksi karyawan dengan proses sumber daya manusia perusahaan dapat lebih baik, maka *employee experience* yang positif dari seorang karyawan dapat memberikan keuntungan tersendiri bagi perusahaan mengenai interaksi di perusahaan dari setiap kegiatan yang terdapat diperusahaan (Ariandi, Sukamdani, and Dyah Maharani 2023).

Penelitian lainnya dengan judul Pengaruh efekstres kerja dan orientasi belajar terhadap prestasi kerja karyawan ditinjau dari kompetensi daristudi dilakukan pada karyawan PT . Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Cabang Pekalongan) .Stres kerja dan orientasi belajar terhadap prestasi kerja karyawan ditinjau dari kompetensi (studi dilakukan pada karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Cabang Pekalongan). Hasil dari penelitian ini antara lain memberikan karyawan sarana untuk mengungkapkan rasa terima kasih atas pekerjaannya dalam hal stres terkait pekerjaan sehingga mereka memiliki rasa komitmen yang lebih kuat terhadap pekerjaannya, program yang tidak dilaksanakan dengan baik, pemahaman yang lebih baik tentang pekerjaannya, dan penyediaan waktu bagi karyawan untuk mengatur pekerjaannya sesuai dengan apa yang telah diputuskan dan apa yang tidak terlalu penting . Pengaruh Kerja dan Orientasi Belajar terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kompetensi (Studi pada Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Cabang Pekalongan). Hasil hasil penelitian ini adalahadalah memberikan karyawan rasa pemberdayaan dalam stres yang berhubungan dengan pekerjaan sehingga mereka dapat mengembangkan semacam tanggung jawab .untuk menyediakanseorang karyawan merasakan pemberdayaan dalam stres yang berhubungan dengan pekerjaannya sehingga mereka dapat mengembangkan semacam tanggung jawab untuk lebih meningkatkan rasa loyalitas terhadap pekerjaan, program yang belum terselesaikan, lebih memprioritaskan pekerjaan, serta memberikan kesempatan waktu pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan apa yang telah ditentukan, serta yang tidak kalah penting, sebagai bentuk sebuah apresiasi pemeberian penghargaan dari seorang pimpinan pada karyawan atas tpekerjaan yang telah diselesaikan (Elshifa et al. 2020).

Penelitian lainnya yang berjudul Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mk Semarang. Adapun yang menjadi hasil dari penelitian ini adalah Permasalahan pada Employee engagement menjadi hal penting yang perlu menjadi perhatian karena dampak buruk dari *Employee engagement* akan berdampak pada kinerja karyawan yang justru akan terganggu serta dalam berbagai studi mengindikasikan bahwa adanya signifikasi hubungan antara *employee engagement* dan kinerja karyawan, di samping itu, keterlibatan

seorang karyawan membuat karyawan lebih memiliki rasa tanggung jawab dan juga peningkatan terhadap rasa memiliki (Sucahyowati and Hendrawan 2020).

Secara keseluruhan, program pengenalan yang dirancang dengan baik dan berbasis pada teori motivasi dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap engagement karyawan. Untuk organisasi yang ingin meningkatkan engagement karyawan, penting untuk merancang program pengenalan yang komprehensif dan terus-menerus mengevaluasi serta menyesuaikan program tersebut berdasarkan umpan balik karyawan dan perubahan dalam kebutuhan organisasi. Rekomendasi praktis dari penelitian ini mencakup penerapan pendekatan holistik yang menggabungkan elemen-elemen motivasi kunci, penyediaan dukungan yang berkelanjutan, dan penyesuaian program pengenalan sesuai dengan kebutuhan individu karyawan. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung engagement karyawan dan berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang organisasi.

2. Kajian Pustaka

2.1 Teori Motivasi

Teori motivasi teori-teori motivasi yang muncul sejak tahun 1950-an memiliki peran penting dalam memahami dan mengelola perilaku manusia dalam organisasi. Teori-teori awal seperti hierarki kebutuhan Maslow, teori X dan Y McGregor, serta teori dua faktor Herzberg, menjadi dasar bagi teori-teori motivasi kontemporer. Dengan menyediakan wawasan tentang bagaimana manusia berfungsi dan berkembang, teori-teori ini membantu manajer dan karyawan menghadapi dinamika kehidupan organisasi sehari-hari. Pemahaman terhadap teori-teori motivasi ini memungkinkan organisasi menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif dan mendukung perkembangan individu (Wahjono 2022). Menurut McClelland (1961), potensi energi dalam diri individu dapat diaktifkan atau ditingkatkan berdasarkan dorongan motivasi mereka, dengan dukungan situasi dan peluang yang tersedia (Ridha 2020).

Suatu tujuan perusahaan akan dapat tercapai jika ditopang tingkat kualitas sumber daya manusia yang tinggi, termasuk salah satunya motivasi kerja yang baik yang dimiliki oleh karyawan. Menurut apa yang dijelaskan oleh Hasibuan dalam (Tsauri 2013), persoalan pada sebuah motivasi ialah terkait bagaimana cara dalam menciptakan semangat kerja bawahan, agar mereka dapat bekerja keras dalam memberikan segala kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya dalam mencapai tujuan perusahaan. Koeswara menjelaskan dalam (Kartawan and Marlina 2003), fungsi dari teori motivasi untuk menjelaskan faktor-faktor penggerak dan pengaruh perilaku, menggambarkan perbedaan-perbedaan pada intensitas tingkah laku, dan untuk mencari strategi atau cara yang efektif dan efisien dalam menciptakan peningkatan pada kualitas dan kuantitas tingkah laku.

Selaras dengan definisi motivasi, beberapa psikolog menyebut motivasi sebagai bagian hipotesis yang dipakai dalam memberi penjelasan terkait keinginan, arah, intensitas, dan keteraturan perilaku yang mana tujuanlah yang akan mengarahkannya. Dalam motivasi mencakup konsep-konsep, seperti kebutuhan dalam mencapai prestasi, kebutuhan berafiliasi, kebiasaan, dan rasa ingin tahu seseorang terhadap sesuatu, jika ditinjau berdasar asal terbentuknya, motivasi dibedakan menjadi dua macam, diantaranya yakni motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik,

- A. Motivasi intrinsik, kekuatan dari dalam menjadi sumber daya yang berharga atau tidak memerlukan kekuatan dari luar karena kekuatan dari dalam berasal dari dalam diri setiap individu karena berkaitan erat dengan apa yang dibutuhkan. Ketika seseorang mempunyai keinginan untuk belajar suatu bahasa agar dapat memperoleh ilmu yang relevan berdasarkan motivasi dan keinginannya sendiri untuk mempelajari materi yang bersangkutan, maka faktor tersebut berasal dari dalam dirinya.
- B. Motivasi ekstrinsik, motivasi ini timbul disebabkan adanya rangsangan yang berasal dari luar individu, misal keinginan seseorang mengikuti perlombaan karena ingin menjadi juara satu. Keinginan untuk menjadi juara satu inilah yang merupakan faktor yang berasal dari luar diri individu. (Ridha 2020).

Kadarman berpendapat dalam (Kartawan and Marlina 2003), bahwa terdapat beberapa

pengelompokkan teori motivasi, antara lain :

- A. Teori Konten konsep sering dikaitkan dengan Maslow dan McGregor , yang menyatakan bahwa faktor psikologis ada dalam identitas individu dan menjadi alasan penyimpangan mereka dari norma . Maslow dan McGregor , yang berpendapat bahwa faktor psikologis ada dalam identitas individu dan menjadi alasan penyimpangan mereka dari norma mengajari menyiratkan hal itu ini setiap individu memiliki kebutuhan unik yang dapat dihasilkan kebutuhan-kebutuhan unik di sebuah dapat menimbulkan suatu dorongan , penekanan , atau munculnya motivasi bagi dirinya untuk memenuhi kebutuhan - kebutuhan tersebut.
- B. Teori Proses , Menurut teori teori proses , kebutuhan hanyalah salah satu komponen motivasi . teori Landasan teorinya adalah harapan , atau kemungkinan terjadinya sesuatu akibat perilaku seseorang . dasar adalah harapan , atau kemungkinan terjadinya sesuatu akibat perilaku seseorang . Preferensi individu dan valensi (kekuatan) dalam kaitannya dengan hasil yang diharapkan adalah merupakan faktor lain selain harapan.faktor lain selain harapan.
- C. Teori Penguatan , Teori penguatan dikenal juga dengan sebutan operant conditioning atau modifikasi perilaku , dan menggambarkan bagaimana konsekuensi yang timbul dari sesi latihan dapat berdampak pada sesi latihan yang selanjutnya akan terjadi dalam proses pembelajaran yang berkelanjutan .dari Penguatan disebut juga dengan istilah operant conditioning atau modifikasi perilaku , dan menggambarkan bagaimana konsekuensi yang timbul dari sesi latihan dapat berdampak pada sesi latihan yang selanjutnya akan terjadi dalam proses pembelajaran yang berkelanjutan . Menurut teori ini , perilaku seseorang ditentukan oleh pengalaman masa lalunya , sehingga rentan untuk mengulanginya di masa depan .
- D. Dinamika teori, teori menyatakan sistem menyatakan bahwa motivasi karyawan ditentukan oleh sistem secara keseluruhan , atau bagian dari sistem yang terdiri dari faktor - faktor operasi . Tiga variabel diketahui berdampak pada motivasi karyawan dalam suatu organisasi : karakteristik individu , rekan kerja , dan situasi kerja . bahwa motivasi karyawan ditentukan oleh sistem secara keseluruhan , atau bagian dari sistem yang terdiri dari faktor - faktor operasi . Tiga variabel diketahui berdampak pada motivasi karyawan dalam suatu organisasi : karakteristik individu , rekan kerja , dan situasi kerja .

2.2 Program Orientasi

Pengelolaan karyawan baru sangat penting bagi perusahaan karena mereka datang dengan latar belakang budaya yang beragam. Oleh karena itu, diperlukan masa orientasi untuk mengenalkan mereka pada organisasi. Masa orientasi ini berfungsi sebagai periode pembentukan sikap kerja bagi karyawan baru yang telah terpilih dari para pencari kerja. Desain program orientasi karyawan baru dapat dilakukan secara kelompok maupun individu dengan materi yang mencakup: 1) produktivitas kerja, seperti pengetahuan dan keterampilan dasar, 2) sinergisme, yang meliputi rasa memiliki dan solidaritas, 3) integrasi, terkait dengan budaya dan identitas perusahaan, serta 4) rencana strategis, yang mencakup pengembangan karier karyawan selama bekerja di perusahaan. (Tjahjani, 2022).

Orientasi pada didasarkan pada satu komponen proses sosialisasi pada karyawan baru, yaitu suatu proses dalam menanamkan sikap, standar, nilai, serta tingkah laku yang terdapat dalam perusahaan kepada pegawai baru, menurut Nawawi dalam (Zulkifli 2017), menyampaikan bahwa tujuan dari adanya program orientasi atau pengenalan sebagai berikut :

- A. Memberikan gambaran atau informasi para pekerja baru untuk menciptakan pengetahuan serta pemahaman mengenai standar pekerjaan, harapan dari organisasi, norma-norma yang berlaku, dan tradisi atau budaya yang dihormati yang berlaku dalam sebuah perusahaan, serta mengenai pelaksanaan sebuah kebijaksanaan
- B. Memberikan pemahaman pada para pekerja baru dalam melaksanakan perilaku sosial dalam kehidupan sehari-hari organisasi.
- C. Membantu karyawan baru karyawan dalam memahami dan menyebarkan pengetahuan tentang berbagai aspek pekerjaan atau teknologi terkait pekerjaan dalam memahami dan

menyebarkan pengetahuan tentang berbagai aspek pekerjaan atau teknologi terkait pekerjaan.

Pengenalan organisasi atau suatu perusahaan secara umum termasuk mencakup pandangan singkat terkait organisasi, sejarah berdiri, struktur jabatan kepemimpinan, tujuan, produk, dan pelayanan dari sebuah organisasi, bagaimana pekerjaan seorang karyawan dapat masuk dalam skema yang besar tersebut, serta terkait informasi-informasi umum lainnya (Mathis, 2002).

2.3 Employee Engagement

Keterlibatan karyawan didefinisikan oleh Harter, Schmidt, dan Hayes (2002) sebagai jenis keterlibatan pribadi, pemenuhan, dan kegembiraan di tempat kerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan Frank (dalam Saks, 2006) bahwa keterlibatan karyawan mengacu pada berbagai upaya yang dilakukan dalam pekerjaan yang melampaui apa yang diminta oleh bisnis. Dengan adanya karyawan yang berkomitmen akan menjalankan tugas melebihi apa yang diperlukan dalam pekerjaan mereka (Widyastuti and Erlangga 2021). Sedangkan menurut Schaufeli dalam (Hasmayni et al. 2022) *Employee engagement* didefinisikan sebagai sikap positif yang meresap dalam pekerjaan dan kehidupan karyawan dan ditandai dengan antusiasme, komitmen, keuletan. Situasi muncul dari situasi emosional-kognitif yang melemahkan pengendalian diri pekerjaan terhadap objek, orang, peristiwa atau gagasan.

Terdapat faktor yang memberikan pengaruh pada kinerja seorang karyawan baik yang berkaitan dengan tenaga kerja itu sendiri atau berhubungan dengan lingkungan perusahaan suatu organisasi keterlibatan kerja (*employee engagement*) merupakan salah satunya. Dimana menurut Kruse dalam (Suchayowati and Hendrawan 2020), *Employee engagement* merupakan bentuk komitmen emosional seorang karyawan pada organisasi dan apa yang menjadi tujuannya. Komitmen emosional memiliki pengertian bahwa karyawan benar-benar peduli mengenai pekerjaan dan perusahaan mereka. Tidak hanya bekerja untuk gaji, atau sebuah promosi, tetapi bekerja berdasarkan pada tujuan organisasi. Oleh karena itu, Perasaan positif dan partisipasi yang tinggi terhadap pekerjaan inilah yang dapat disebut sebagai *employee engagement*.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) dalam (Widyastuti and Erlangga 2021), ada tiga karakteristik yang mendefinisikan *engagement*, yaitu:

A. Vigor (Semangat)

Tingkat energi dan keuletan yang tinggi serta kegembiraan dan tekad untuk mengerahkan upaya maksimal dalam menyelesaikan tugas yang memerlukan rasa ketahanan yang kuat dalam menghadapi kesulitan.

B. Dedication (Dedikasi)

Pekerja yang menunjukkan dedikasi sangat berinvestasi dalam pekerjaan mereka. Rasa kelengkapan, makna, tantangan, kegembiraan yang besar, dan inspirasi yang penting baginya baik secara sosial maupun individu merupakan ciri-ciri dari kondisi ini.

C. Absorption (Penyerapan)

Keadaan ketertarikan yang kuat pada pekerjaan, ditambah dengan kesenangan dan fokus. Hal ini ditandai dengan ketidakmampuan untuk menunda penyelesaian suatu tugas dan persepsi bahwa waktu berlalu dengan cepat saat bekerja.

3. Metode Penelitian

Penulisan ini menggunakan jenis deskriptif kualitatif, Penelitian kualitatif diartikan sebagai sebuah penelitian mengenai riset yang bersifat deskriptif serta condong menggunakan sebuah analisis. Penelitian kualitatif bersifat penemuan (Mappasere and Suyuti 2019). Bentuk dari metode penelitian ini adalah studi kepustakaan (*library research*). Dimana penelitian kepustakaan termasuk salah satu jenis penelitian pada umumnya, dimana peneliti tidak turun lapangan ketika menjadikan data dari sumber-sumber yang dikumpulkan.

Selain itu Sugiyono juga menyatakan dalam (Harun 2022), Metode metode penelitian kualitatif adalah digunakan untuk melakukan penelitian terhadap kondisi objek yang telah

ditetapkan dengan baik (sebagai landasan hukum) digunakan untuk melakukan dengan peneliti sebagai instrumen utama . Teknik pengumpulan data dilakukan secara trianggualiatial (gabungan) , dan hasil penelitian kualitatif dicirikan oleh sifat induktif / kualitatif , serta keluarannya yang merupakan versi yang lebih halus dari temuan penelitian asli dibandingkan dengan hasil penelitian kualitatif . generalisasi.pada kondisi obyek yang telah ditetapkan dengan baik (sebagai landasan hukum) , dengan peneliti sebagai instrumen utamanya .

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Penerapan Elemen Teori Motivasi Dalam Program

Elemen teori motivasi dapat digunakan dalam program pengenalan untuk meningkatkan kesadaran dan keterlibatan karyawan. Beberapa elemen teori motivasi yang dapat digunakan adalah sebagai berikut (Aris n.d.):

A. Kebutuhan

Menurut teori kebutuhan Maslow dan Herzberg, kebutuhan dasar manusia termasuk rasa aman, prestasi, dan kebutuhan fisik merupakan sumber motivasi. Persyaratan karyawan dapat dipenuhi dalam sesi pengenalan dengan menawarkan peluang untuk keterlibatan aktif dan memberikan informasi yang relevan dan menarik.

B. Penghargaan atau Imbalan

Imbalan ekstrinsik, termasuk bonus dan pengakuan dapat meningkatkan motivasi, menurut teori motivasi Herzberg. Untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam program pengenalan, dapat diberikan insentif dalam bentuk sertifikat, hadiah, atau pengakuan publik.

C. Keterlibatan

Menurut teori motivasi McClelland, berperan aktif dalam mencapai suatu tujuan dapat meningkatkan motivasi. Dengan memberikan karyawan pekerjaan serta kesempatan untuk berpartisipasi aktif dalam diskusi dan kegiatan.

D. Prestasi

Menurut teori motivasi Douglas McGregor, mencapai tujuan dan berprestasi dapat meningkatkan motivasi karyawan.

E. Konteks

Teori motivasi Edwin Locke menguraikan bagaimana lingkungan di tempat kerja dapat mempengaruhi motivasi individu (Aris n.d.).

Selaras dengan apa yang telah dijelaskan oleh Meuthia & Ulfa dalam (Hasmayni et al. 2022), rasa antusias dalam melakukan sebuah pekerjaan adalah faktor yang harus karyawan penuhi untuk baiknya sebuah *engagement*. Indikasi adanya semangat dalam bekerja digambarkan dengan segera menyelesaikan pekerjaan ketika diberi instruksi oleh atasan dan sering berkonsultasi, meminta saran, serta menanyakan masalah mengenai pekerjaan kepada rekan kerja. Hal ini menggambarkan bahwa adanya semangat kerja dapat terwujud bila adanya hubungan yang harmonis dengan rekan kerja atau atasan.

Memberikan kontribusi terbaik, itulah yang pastinya ingin seorang karyawan lakukan serta dengan memahami apa yang menjadi tugas serta tanggung jawab pekerjaan mereka dan tingkat kinerjanya untuk dicapai dengan mempertimbangkan bagaimana kondisi dan kemampuan yang mereka miliki, di samping itu, pemberian perhatian dan upaya yang besar perlu dan penting untuk dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan seorang karyawan. Keefektifitasan pada manajemen sumber daya manusia akan mampu mewujudkan kemajuan terhadap kinerja yang signifikan bagi perusahaan, menurut Setiadi dalam (Rattu, Pioh, and Sampe 2022).

4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Program

Ada berbagai kategori di mana faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas program pengenalan dalam manajemen sumber daya manusia dapat diklasifikasikan, diantaranya :

A. Komitmen Kepemimpinan: keberhasilan program pengenalan sangat dipengaruhi oleh komitmen kuat para pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas manajemen sumber

daya manusia, seperti merekrut, menyaring, mengembangkan, mempertahankan, dan membayar karyawan (Afor et al. 2022).

- B. Masa Rekrutmen dan Orientasi Pegawai: faktor ini mempunyai dampak terhadap produktivitas dan efektifitas sumber daya manusia. Praktik perekrutan yang efektif dan fase orientasi yang sukses dapat meningkatkan kualitas karyawan dan meningkatkan keberhasilan program orientasi (Abdulbaqi, Sudono, and Sukirman 2018).
- C. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia: Aspek perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, kompensasi, dan pemeliharaan manajemen sumber daya manusia berdampak pada keberhasilan program pengenalan. Perencanaan yang terorganisir dengan baik dapat meningkatkan efektivitas program pengenalan (Anggraini 2022).
- D. Kesadaran dan Kepedulian Karyawan: Efektivitas program pengenalan dipengaruhi oleh kesadaran dan kepedulian karyawan terhadap organisasi. Karyawan dengan kesadaran dan kepedulian yang tinggi biasanya lebih terdorong dan berpartisipasi dalam inisiatif pengenalan (Afor et al. 2022).
- E. Strategi Rekrutmen: Keberhasilan program pengenalan dipengaruhi oleh efektivitas strategi rekrutmen. Proses perekrutan yang baik dapat meningkatkan kualitas karyawan dan meningkatkan dampak inisiatif pengenalan (Anggraini 2022).
- F. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia: Peningkatan sumber daya manusia berdampak pada efektivitas program pengenalan. Pemberdayaan yang berhasil dapat meningkatkan standar karyawan dan membuat inisiatif pengenalan lebih efektif (Anggraini 2022).

Perusahaan dengan karyawan yang memiliki antusiasme memiliki retensi karyawan yang tinggi, meminimalisir adanya niatan untuk keluar dari perusahaan, peningkatan pada produktivitas, profitabilitas, pertumbuhan serta *utility* atau rasa puas dari pelanggan, maka dari itu hal ini sangat berkaitan terhadap beberapa faktor-faktor berikut, antara lain : *Work Environment* (ruang lingkup pekerjaan), *Leadership* (kepemimpinan), *Team and Co-worker* (tim dan hubungan rekan kerja), *Training and Career Development* (pelatihan dan pengembangan karir), *Compensation* (kompensasi), *Organizational Policies, procedures, structures and systems* (kebijakan organisasi, prosedur, struktur, dan sistem), dan yang terakhir yakni *Workplace well-being* (kesejahteraan kerja) (Suahyowati and Hendrawan 2020).

4.3 Manfaat Setelah Mengikuti Program Pengenalan

Program pengenalan (orientation program) memiliki berbagai manfaat yang signifikan baik untuk individu. Berikut adalah beberapa manfaat utama setelah mengikuti program pengenalan:

- A. Pemahaman Tentang Organisasi: Pemahaman karyawan mengenai visi, misi, nilai-nilai, budaya, dan struktur organisasi adalah elemen kunci dalam setiap inisiatif untuk meningkatkan kinerja organisasi. (Risda Rakhmayanti & Kurnia, 2021). Selain itu, karyawan harus memahami tujuan organisasi dan bagaimana peran individu mendukung tujuan tersebut. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat meningkatkan koordinasi di antara mereka. Kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral serta etika. (Nyamin Sucipto, et al. 2019)
- B. Adaptasi Karir: Kemampuan adaptasi karir adalah keterampilan, sikap, dan tindakan yang diperlukan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang sesuai baginya. Karyawan menginginkan jalur karir yang jelas dengan kedudukan dan pangkat yang terdefinisi dalam pekerjaan mereka, namun koperasi tetap berupaya mencari kandidat yang lebih kompeten untuk posisi yang lebih tinggi sesuai dengan kemampuan mereka. (Dewi Lestari, 2021)
- C. Peningkatan Keterampilan : Keterampilan, disebut juga diketahuiketerampilan, mengacu pada kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas secara efisien dan efektif, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja.sebagai keterampilan, mengacu pada kemampuan dan

pengetahuan yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas secara efisien dan efektif, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja. Keterampilan adalah kemampuan kemampuan bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam hal pengetahuan, kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja individu untuk bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam hal pengetahuan, kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja individu. Jenis keterampilan dibedakan: keterampilan interpersonal dan non-interpersonal. (Ahmad Faqih Syukri et al., 2023).

- D. **Membangun Relasi:** Membangun relasi profesional merupakan investasi jangka panjang yang memberikan banyak manfaat, baik secara pribadi maupun untuk karir. Memiliki jaringan yang luas adalah salah satu kunci kesuksesan dalam karir, sesuai dengan kodrat kita sebagai makhluk sosial yang saling membutuhkan. Dari masa kecil hingga dewasa, kita selalu dituntut untuk menjalin hubungan dengan orang lain. Relasi yang luas dapat membantu mengembangkan kemampuan berkomunikasi, karena orang yang memiliki banyak teman biasanya memiliki wawasan yang lebih luas. Bertemu dengan berbagai orang dengan pemikiran yang beragam memungkinkan kita mengekspresikan diri dengan lebih leluasa, sehingga kemampuan komunikasi juga akan semakin baik (PPKLM Universitas Pancasila, 2022).
- E. **Motivasi dan Kepercayaan Diri:** Motivasi adalah dorongan internal yang mendorong individu untuk berperilaku dan bekerja dengan maksimal. Tingkat motivasi yang tinggi berdampak langsung pada keterlibatan, dedikasi, dan semangat kerja karyawan, yang kemudian berhubungan erat dengan produktivitas mereka. Saat karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih fokus, inisiatif, dan berupaya mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Motivasi adalah dorongan energi baik dari faktor internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk bekerja dengan tekad dan sepenuh hati guna mencapai tujuan tertentu. Dapat dianggap sebagai pendorong yang mendorong seseorang untuk bertindak sesuai dengan cara tertentu di masa mendatang. Tingkat motivasi kerja seseorang sering tercermin dalam perilakunya. Umumnya, ketika seseorang atau karyawan mencapai apa yang mereka inginkan, tingkat motivasi mereka dapat menurun atau bahkan berakhir, karena tujuan telah tercapai. Semakin besar minat yang muncul, semakin kuat dorongan untuk memilih suatu tindakan dan menjalaninya. (Ahmad Faqih Syukri et al., 2023).

Selain itu, menurut Achmad Sudiro orientasi memiliki manfaat seperti halnya dalam rangka memperkenalkan calon karyawan agar tidak merasa grogi Ketika dihadapkan dalam pekerjaannya, suasana dalam organisasi atau perusahaan, serta memberi dampak positif dari adanya jalinan hubungan kerja sama bagi calon karyawan atau bagi suatu Perusahaan, di samping itu, manfaat lain diantaranya adalah :

- A. Meminimalisir perasaan diasingkan atau terdiskriminasi, rasa khawatir, kecemasan, atau rasa bimbang bagi pekerja baru
- B. Mempercepat waktu seseorang pekerja baru dalam merasakan menjadi bagian dari suatu organisasi atau perusahaan
- C. Membuat seorang pekerja baru lebih cepat dalam melakukan sosialisasi dan beradaptasi dengan suasana perusahaan (Sudiro, 2022).

4.4 Relevansi Program Pengenalan Dengan Engagement Karyawan

Ada korelasi kuat antara engagement karyawan dan program pengenalan. Penghargaan formal, bonus kinerja, dan program pengenalan lainnya dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam beberapa cara, yaitu:

- A. **Memotivasi karyawan:** Karyawan yang terlibat biasanya lebih produktif dalam pekerjaan. Mereka merasakan adanya hubungan dengan tujuan perusahaan dan percaya bahwa mereka memainkan peran penting dalam mewujudkan kesuksesan dalam sebuah organisasi. Mereka lebih cenderung memberikan segalanya dan berkontribusi lebih banyak pada tugas sehari-hari ketika mereka sangat termotivasi.
- B. **Meningkatkan Keterlibatan:** Karyawan yang berpartisipasi dalam program pengenalan merasa lebih berkontribusi dalam pekerjaan yang mereka lakukan dan memiliki rasa

kepemilikan yang lebih besar terhadap pekerjaan tersebut. Keterlibatan karyawan berkorelasi positif dengan keterlibatan pekerjaan dan organisasi.

- C. Meningkatkan Kesejahteraan: Dengan menawarkan bantuan untuk kesehatan fisik dan emosional, program pengenalan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tingkat stres di tempat kerja biasanya lebih rendah dan mempunyai kesejahteraan lebih baik pada karyawan yang merasa dihargai dan dilibatkan (Ramadhani and Soenarto 2023).

Orientasi pembelajaran yang tinggi yang dimiliki seorang karyawan akan membuat adanya keinginan dalam memperoleh pengakuan dari orang lain dan serta menjadi dorongan bagi karyawan untuk berupaya lebih besar yang kemudian berdampak pada peningkatan pada kinerja yang lebih tinggi. Kompetensi dukungan karyawan dibidangnya dapat menjadi sebuah solusi terhadap perusahaan dalam meningkatkan keunggulan daya saing.

Selaras dengan hal diatas, Robbins & Judge dalam (Elshifa et al. 2020), menjelaskan bahwa beberapa indikator dari keterlibatan seorang karyawan dalam suatu pekerjaan diantaranya :

- A. Berpartisipasi dengan aktif dapat digambarkan dengan memberi perhatian serta rasa kepedulian terhadap pekerjaannya
- B. Pekerjaan sebagai hal yang diprioritaskan meliputi pekerjaan sebagai hal utama adalah sebuah pekerjaan itu sendiri serta melakukan dengan sebaik mungkin apa yang menjadi tanggung jawabnya khususnya bagi pekerjaannya
- C. Pekerjaan sebagai bentuk harga diri menggambarkan sebuah pekerjaan sebagai poin penting bagi kehidupan dimana sebagai bentuk penghargaan diri dan penghormatan diri.

5. Kesimpulan

Secara garis besar bahwa program dari orientasi yang dilakukan di perusahaan tetap memiliki dampak pada pembentukan *employee engagement* baik di sebuah perusahaan maupun organisasi, sehingga dari program tersebut secara tidak langsung memiliki manfaat pada perusahaan agar supaya mereka bisa mendapat rasa keterikatan lebih awal dari karyawan-karyawan barunya. Perlu pengembangan lebih lanjut terkait kegiatan lain dari program orientasi di perusahaan yang membentuk *employee engagement* agar supaya karyawan dapat terus merasa memiliki rasa keterikatan, dapat melakukan apa yang menjadi pekerjaannya dengan baik dan memberikan pengembangan dalam menunjang tumbuhnya bisnis dalam perusahaan. Masukan lainnya adalah komitmen perusahaan pada ketersediaan SDM yang memiliki nilai kompetensi yang tinggi melalui pelatihan serta pengembangan dalam melaksanakan keteraturan pada program orientasi yang mampu menciptakan *employee engagement*, perlunya evaluasi dari sisi monitoring dan dari segi standarisasi pelaksanaan sehingga pemberian sosialisasi/pelatihan bagi sumber daya yang terlibat menjadinal yang penting. Penelitian ini menjadi sebagai bahan pengembangan penelitian mengenai program sumber daya manusia lainnya yang dapat menciptakan daya tarik, mengikat, peningkatkan pada kinerja, menciptakan inovasi-inovasi baru serta terjaganya keberlangsungan karyawan karena terdapat *employee engagement* yang positif.

Daftar Pustaka

- Abdulbaqi, Ammar, Agus Sudono, and Oman Sukirman. 2018. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Dan Efisiensi Sumber Daya Manusia Di Klappertaart Huize Cafe and Resto Bogor." *The Journal Gastronomy Tourism* 5(1):1–7. doi: 10.17509/gastur.v5i1.22212.
- Afor, Saiful, Fajeri Arkiang, Maruf Ishak Ola, and Siti Ida Yanti. 2022. "Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman* 11(2):164–75. doi: 10.54437/urwatulwutsqo.v11i2.589.
- Angraini, Grasela Leli. 2022. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani Perencanaan Dan Rekrutmen Dalam Meningkatkan Kualitas Karyawan Pada Bank Syariah." *Science* 7(1):1–8.
- Ariandi, Arianto, Nugroho BS. Sukamdani, and Maya Dewi Dyah Maharani. 2023. "Orientasi

- Karyawan Pembentukan Employee Experience Di Perusahaan Petrokimia.” *Cakrawala Repositori IMWI* 6(3):504–13. doi: 10.52851/cakrawala.v6i3.268.
- Aris. n.d. “Teori Motivasi: Pengertian, Sejarah, Dan Cara Membangun Motivasi Diri.” *Gramedia Blog*.
- Elshifa, Aria, Ary Dwi Anjarini, Aghus Jamaludin Kharis, and Aria Mulyapradana. 2020. “Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Orientasi Belajar Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kompetensi.” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 3(2):276–84. doi: 10.36778/jesya.v3i2.183.
- Harun, Ibrahim Ahmad. 2022. “Implementasi Konsep Masalah Mursalah Dalam Ekonomi Islam Menurut Tokoh Islam Dan Juhur Ulama.” *Jurnal Economina* 1(3):563–77. doi: 10.55681/economina.v1i3.132.
- Hasmayni, Babby, Rahmat Gunawan, Azhar Aziz, Farida Hanum Siregar, and Fakultas Psikologi. 2022. “Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Employee Engagement Pada Karyawan Parking Business Di PT. X.” *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)* 3(3):221–29.
- Kartawan, and Lina Marlina. 2003. “Manajemen Sumber Daya Insani.” *LPPM Universitas Siliwangiangi* 53(9):1–260.
- Mappasere, Stambol A., and Naila Suyuti. 2019. *Pengertian Penelitian Pendekatan Kualitatif*. Vol. 33.
- Ramadhani, Shavina, and Istiadi Soenarto. 2023. “Penerapan Program Employee Engagement Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt Abc.”
- Rattu, Praysi Nataly, Novie R. Pioh, and Stefanus Sampe. 2022. “Optimalisasi Kinerja Bidang Sosial Budaya Dan Pemerintahan Dalam Perencanaan Pembangunan (Studi Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa).” *Jurnal Governance* 2(1):1–9.
- Ridha, Muhammad. 2020. “Teori Motivasi Mcclelland Dan Implikasinya Dalam Pembelajaran PAI.” *Palapa* 8(1):1–16. doi: 10.36088/palapa.v8i1.673.
- Sucahyowati, Hari, and Andi Hendrawan. 2020. “Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MK Semarang.” *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim* 2(2):9–15. doi: 10.51578/j.sitektransmar.v2i2.21.
- Tsauri, Sofyan. 2013. *MSDM - Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 35.
- Wahjono, Sentot Imam. 2022. “Manajemen Motivasi Sentot Imam Wahjono.”
- Widyastuti, A. R., and N. T. A. Erlangga. 2021. “Employee Engagement Ditinjau Dari Motivasi Kerja Pada Karyawan.” *Image* 1(1):68–84.
- Zulkifli, Firly. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. XX.
- Achmad Sudiro, Oktaria Ardika Putri. 2022. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Kartawan, and Lina Marlina. 2003. “Manajemen Sumber Daya Insani.” *LPPM Universitas Siliwangiangi* 53(9):1–260.
- Robert, John. 2002. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: PT Selemba Emban Patria.
- Tsauri, Sofyan. 2013. *MSDM - Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 35.
- Zulkifli, Firly. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. XX.
- Ramadhani, Shavina, and Istiadi Soenarto. 2023. “Penerapan Program Employee Engagement Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt Abc.”
- Tjahjani Prawitowati. (2022). Pemetaan Tingkat Harapan, Optimisme, Efikasi Diri, dan Resiliensi Pencari Kerja: Dasar Rancangan Program Orientasi Karyawan Baru. Repositori Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya. “<http://eprints.perbanas.ac.id/id/eprint/9521>”
- Aris. n.d. “Teori Motivasi: Pengertian, Sejarah, Dan Cara Membangun Motivasi Diri.” Gramedia Blog. Retrieved June 12, 2024 (<https://www.gramedia.com/literasi/teori-motivasi/>).

PPKMKM Universitas Pancasila. 2022. "Alasan Kenapa Membangun Relasi Itu Penting".
Diakses pada 11 Juni 2024 dari "[https://ppkkm.univpancasila.ac.id
/content/view?id=69&t=alasan-kenapa-membangun-relasi-itu-penting](https://ppkkm.univpancasila.ac.id/content/view?id=69&t=alasan-kenapa-membangun-relasi-itu-penting)"