

**STRATEGI ORENTASI KARYAWAN BARU DALAM PENINGKATAN
PRODUKTIFITAS KARYAWAN
DI SAMASTA JIMBARAN BALI BY SUMMARECON AGUNG TBK**

Lisda Nurcahyani¹

Amaliyah²

Universitas Terbuka¹

Universitas Airlangga²

lisdanurcahyani99@gmail.com¹

Amaliyah@vokasi.unair.ac.id²

Abstrak. Orientasi karyawan merupakan porses untuk memperkenalkan atau penyesuaian karyawan baru ke perusahaan sehingga membantu mereka beradaptasi dengan lingkungan kerja dan tugas yang diembannya. Orientasi yang efektif tidak hanya memperkenalkan karyawan pada budaya organisasi, tetapi juga membantu mereka memahami tugas dan peran mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi tingkat turnover. Tujuan dari penelitian ini untuk mengidentifikasi strategi orientasi yang diterapkan di Samasta Jimbaran melalui wawancara dengan enam responden yang terlibat langsung dalam proses orientasi. Adapun jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni wawancara dan observasi. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan model interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Samasta Jimbaran menggunakan beberapa metode dalam orientasi, seperti pelatihan langsung, mentoring, dan penggunaan teknologi. Meskipun demikian, tantangan dalam hal komunikasi antar departemen dan pemanfaatan teknologi masih menjadi perhatian dalam hal peningkatan keselarasan strategi dengan teknologi, optimalisasi pemanfaatan teknologi serta Peningkatan Efisiensi Komunikasi Antar Departemen. Penelitian ini juga memberikan rekomendasi untuk meningkatkan proses orientasi karyawan baru di masa depan.

Kata Kunci: Strategi, Orientasi Karyawan Baru, Samasta Jimbaran Bali

Abstract. Employee orientation is a process that introduces and helps new employees adjust to the company, enabling them to adapt to the work environment and the tasks assigned to them. Effective orientation not only introduces employees to the organizational culture but also helps them understand their roles and responsibilities, which can ultimately enhance productivity and reduce turnover rates. The purpose of this study is to identify the orientation strategies implemented at Samasta Jimbaran through interviews with six respondents involved directly in the orientation process. This research uses a qualitative approach with a descriptive method. The data collection techniques used are interviews and observations. The collected data is then analyzed using the interactive model developed by Miles and Huberman. The results show that Samasta Jimbaran employs various methods in its orientation process, such as hands-on training, mentoring, and the use of technology. However, challenges in communication between departments and the optimization of technology utilization remain a concern for improving strategy alignment, optimizing technology use, and enhancing inter-departmental communication efficiency. This study also provides recommendations for improving the employee orientation process in the future.

Keywords: Strategy, New Employee Orientation, Samasta Jimbaran Bali.

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan atau organisasi tentunya menginginkan sumber daya manusia yang kompeten dan dapat beradaptasi dengan cepat, karena itu sangat penting perlu adanya pengenalan atau penyesuaian yakni dengan pelaksanaan orientasi. Menurut Guan & Zhang (2017) karyawan yang kompeten dan cepat beradaptasi memiliki dampak positif terhadap kinerja perusahaan. Pelaksanaan orientasi ini merupakan program pengenalan untuk karyawan baru, orientasi untuk

karyawan baru perlu dilaksanakan sehingga karyawan tersebut dapat mengenali lingkungan dan budaya tempat dia bekerja, program orientasi dapat membuat karyawan baru menjadi efektif dan efisien dalam lingkungan kerja didalam sebuah perusahaan. Menurut Bauer (2019) *onboarding* atau orientasi bukan hanya proses pemberian informasi, melainkan sebuah strategi untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dengan perusahaan, pelatihan peran, dan hubungan antar karyawan serta manajer.

Perusahaan harus memiliki orientasi yang harus diberlakukan untuk karyawan baru untuk memenuhi tujuan dalam memberikan pemahaman serta gambaran akan tugas pokok, dan fungsi dari perusahaan itu sehingga pegawai baru akan lebih produktif dan semangat untuk bekerja. Menurut Wibowo & Nugroho (2020) pelaksanaan orientasi yang tepat dapat membantu karyawan baru merasa dihargai dan lebih terlibat dalam suatu pekerjaan, yang berakhir pada peningkatan kinerja dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Sesuai hasil observasi awal peneliti menemukan bahwa saat ini ditemukan beberapa kinerja karyawan di Samasta Jimbaran Bali yang kurang maksimal dalam pelaksanaan tugas yang seharusnya dilaksanakan. Hal ini disebabkan karena kurang adanya penerapan orientasi yang efektif bagi karyawan baru. Sehingga masih banyak karyawan yang kurang tau bagaimana dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan kurangnya komunikasi yang baik antara pegawai dikarenakan orientasi yang tidak maksimal. Menurut Richter & Schmeichel (2022) jika tidak dilakukan program orientasi yang memadai, karyawan baru cenderung memiliki tingkat kepuasan yang relatif rendah dan lebih cepat memutuskan untuk meninggalkan perusahaan.

PT. Summarecon Agung Tbk adalah perusahaan yang beroperasi di sektor *real estate*, konstruksi, perdagangan, rekreasi, dan layanan, melalui tiga unit bisnis utama, yaitu pengembangan properti, investasi dan manajemen properti, serta bisnis rekreasi dan *hospitality*. Salah satu unit dari PT. Summarecon Agung TBK adalah Samasta Jimbaran Bali. Samasta Jimbaran Bali merupakan pusat perbelanjaan berkonsep *Lifestyle Village* yang tidak hanya menawarkan sektor ritel dan *hospitality* tetapi juga meningkatkan daya tarik kawasan tersebut bagi wisatawan, selain itu Samasta Jimbaran Bali juga menciptakan sinergi antara kedua sektor dimana pengunjung yang datang untuk berbelanja di pusat ritel dapat melanjutkan pengalaman mereka dengan menikmati makanan di restoran atau menginap di hotel-hotel yang ada di area tersebut. Pengunjung dapat melakukan aktivitas berbelanja dan kuliner yang terintegrasi memudahkan pengunjung untuk melakukan berbagai kegiatan di satu tempat, sehingga meningkatkan kepuasan dan meningkatkan waktu tinggal (*length of stay*) pengunjung. Tentu hal ini membuat management Samasta Jimbaran Bali harus memberikan pelayanan terbaik bagi pengunjung. Menurut Wibowo & Nugroho (2019) keefktifan program orientasi karyawan baru dalam rangka peningkatan keterlibatan kerja dan produktivitas di sektor bisnis rekreasi dan *hospitality* yang menunjukkan bahwa orientasi yang

baik sangat memiliki peranan penting dalam peningkatan kualitas layanan kepada pelanggan. Tentu dengan orientasi yang efektif dan baik kepada karyawan akan meningkatkan pelayanan yang berkualitas bagi pelanggan yang tentunya akan sangat baik bagi *branding* Samasta Jimbaran Bali serta menarik kembali pelanggan yang sebelumnya pernah datang ke Samasta Jimbaran Bali.

Dilihat dari observasi awal yang dilakukan oleh terhadap beberapa pegawai di Samasta Jimbaran Bali by PT. Summarecon Agung Tbk ditemukan bahwa penerapan orientasi tidak dilakukan secara efektif pada karyawan di Samasta Jimbaran Bali by PT. Summarecon Agung Tbk, hal ini terlihat dari kurangnya sosialisasi antar karyawan, serta kurangnya rasa semangat dalam pelaksanaan tugas di lapangan. Menurut Ramadhani & Hidayat (2021) pimpinan memiliki peran penting dalam memfasilitasi orientasi karyawan baru untuk menciptakan lingkungan yang inklusif dan mendukung produktivitas kerja. Pimpinan juga berperan penting terhadap orientasi agar karyawan baru dapat memahami tugas pokok, dan fungsi sebuah perusahaan tersebut, tetapi di Samasta Jimbaran Bali karyawan lama atau pegawai kurang berperan penting terhadap orientasi tersebut, sehingga membuat karyawan baru tidak mengerti informasi yang penting dari Samasta Jimbaran Bali by PT. Summarecon Agung tersebut.

Dengan hasil observasi awal, penulis tertarik untuk meneliti di Samasta Jimbaran Bali By PT. Summarecon Agung Tbk dengan judul “Strategi Orientasi Karyawan Baru dalam peningkatan Produktivitas Karyawan di PT Samasta Jimbaran Bali By Summarecon Agung”. Menurut penulis bahwa dipandang perlu untuk memahami strategi orientasi pengenalan karyawan baru di Samasta Jimbaran Bali. Berdasarkan uraian diatas maka diidentifikasi masalah dalam pembahasan karya tulis ini adalah :

1. Bagaimana strategi pengenalan karyawan baru di lingkungan kerja, budaya kerja, kebijakan, dan organisasi di Samasta Jimbaran Bali.
2. Apa saja strategi orientasi karyawan baru dalam pengenalan tujuan dan misi visi di Samasta Jimbaran Bali sehingga karyawan dapat mengerti dan dapat meningkatkan produktivitas kerja,

Permasalahan dalam penelitian ini dipilih karena dinilai mempunyai kontribusi paling signifikan diantara permasalahan lainnya, selama ini pengawasan dan pengendalian dilakukan masih secara umum dan tidak terlalu spesifik, sehingga hasilnya menjadi kurang baik. Adapun tujuan dilakukan penulisan ini dalam strategi orientasi karyawan yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Menjelaskan pentingnya orientasi karyawan baru yang efektif dalam peningkatan produktivitas karyawan.
2. Untuk menganalisis strategi pengenalan karyawan baru di lingkungan kerja, budaya kerja, kebijakan, dan organisasi di Samasta Jimbaran Bali.
3. Menilai dampak dari strategi orientasi tersebut terhadap produktivitas karyawan di Samasta Jimbaran.

4. Untuk mengidentifikasi strategi orientasi karyawan baru dalam pengenalan tujuan serta visi dan misi pada Samasta Jimbaran Bali sehingga bisa optimal.

LANDASAN TEORI

Pada saat ini, perusahaan sedang menghadapi tantangan persaingan yang cukup ketat, baik di pasar domestik ataupun pasar internasional. Karyawan menjadi aset berharga bagi perusahaan serta memiliki peran yang sangat krusial dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Sesuai dengan Teori Human Capital (Modal Manusia) yang memiliki fokus pada pentingnya investasi dalam keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan. Dalam beberapa tahun terakhir, perkembangan teknologi dan perubahan pasar menuntut perusahaan untuk meningkatkan investasi dalam sumber daya manusia guna tetap relevan dan kompetitif. Birdi (2020) menyatakan bahwa modal manusia berperan penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Dengan meningkatnya kompleksitas dan dinamika pasar global, perusahaan yang memprioritaskan pengembangan karyawan lebih berpeluang untuk mempertahankan posisi pasar mereka.

Agar perusahaan tetap bersaing, perusahaan diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan, dikarenakan jika terjadi penurunan kinerja akan berdampak negatif bagi perusahaan. Salah satu cara efektif untuk dalam peningkatan kinerja karyawan yakni dengan memberikan orientasi yang baik kepada karyawan baru saat mereka bergabung dengan perusahaan. Dalam Teori Sosialisasi Organisasi yang menjadi hal pokok terletak pada proses yang memungkinkan karyawan baru untuk dapat beradaptasi dengan budaya dan lingkungan kerja dalam organisasi. Proses ini melibatkan pengenalan terhadap norma, nilai perusahaan, ekspektasi, serta tata cara berperilaku dan berpakaian yang diharapkan dalam organisasi. Sosialisasi yang efektif akan meningkatkan pemahaman karyawan tentang peran mereka dan mempercepat integrasi mereka kedalam tim dan lingkungan serta budaya perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, orientasi yang baik merupakan bagian utama dari proses sosialisasi tersebut, dan dapat mempercepat adaptasi karyawan baru. Menurut Raharjo (2020), orientasi yang dilakukan dengan baik akan meningkatkan rasa keterikatan dan kepercayaan diri karyawan baru, serta memudahkan mereka dalam menyesuaikan diri dengan budaya organisasi. Proses orientasi memiliki fungsi sebagai penghubung antara nilai-nilai yang diharapkan dan pengalaman nyata di tempat kerja

Saat bekerja pada suatu perusahaan, kita wajib mengikuti kebijakan yang ada, terutama yang ditetapkan oleh pemerintah. Di Indonesia, ada berbagai peraturan yang mengatur ketenagakerjaan, seperti UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Menurut Pratiwi (2017), orientasi kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan yang menciptakan keselarasan dalam bekerja, yang pada tujuan akhirnya dapat

meningkatkan kinerja individu dalam perusahaan. Tujuan dari orientasi kerja dalam sebuah organisasi adalah agar karyawan dapat mengenal budaya organisasi, menyesuaikan diri, dan memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas dan pekerjaan mereka. Setiap karyawan mungkin memiliki orientasi kerja yang berbeda, dan hal ini dapat mempengaruhi cara mereka beradaptasi dengan lingkungan kerja. Jika orientasi kerja ini diterapkan dengan baik, karyawan baru akan merasa lebih puas dan mampu bekerja secara optimal.

Teori yang menjadi landasan Tujuan Orientasi yakni Teori *Expectancy* (Harapan) yang dikembangkan oleh Vroom (1964) menjelaskan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh harapan mereka mengenai hubungan antara usaha yang mereka lakukan dan hasil yang akan diperoleh. Dalam konteks orientasi, tujuan utamanya adalah agar karyawan baru memahami dengan jelas apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana kontribusi mereka dapat mendukung tujuan perusahaan. Menurut Sedarmayani (2018), menyatakan bahwa tujuan orientasi adalah sebagai berikut:

- a. Mengenalkan karyawan baru dengan ruang lingkup dan tanggung jawab yang akan diemban.
- b. Menyampaikan informasi mengenai peraturan dan kebijakan yang berlaku diperusahaan.
- c. Mencegah kemungkinan terjadinya kekacauan yang dihadapi pegawai baru, dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- d. Memberi kesempatan pegawai baru untuk mengajukan pertanyaan terkait dengan hal pekerjaannya.

Selain memiliki tujuan tentu orientasi kerja memiliki manfaat baik bagi perusahaan atau karyawan. Raharjo (2020) menunjukkan bahwa orientasi yang dilakukan dengan baik memiliki manfaat sebagai berikut:

- a. Meningkatkan keterikatan karyawan; orientasi membantu karyawan baru merasa diterima dan lebih terhubung dengan perusahaan, meningkatkan rasa setia dan komitmen tinggi untuk bekerja
- b. Mempercepat penyesuaian diri, proses orientasi membantu karyawan baru cepat memahami tugas, peran, dan budaya organisasi, sehingga mereka lebih cepat menyesuaikan diri.
- c. Meningkatkan rasa percaya diri, dengan informasi yang lengkap mengenai tujuan, visi misi, nilai serta ekspektasi perusahaan membantu karyawan dalam kesiapan dan keyakinan untuk memulai pekerjaan.
- d. Mengurangi stres dan kebingungan, orientasi memberikan penjelasan yang jelas dan lengkap dan stres bagi karyawan baru, membantu mereka merasa lebih tenang dan nyaman di tempat kerja.
- e. Meningkatkan kinerja, karyawan yang mempunyai pemahaman yang baik tentang tugas dan tujuan perusahaan akan lebih produktif dan fokus dalam bekerja.

Orientasi juga merupakan sarana komunikasi pertama dari perusahaan kepada karyawan

baru. Dalam Teori Komunikasi Organisasi, Pentingnya komunikasi yang jelas dan efektif, terutama selama orientasi karyawan baru. Orientasi dirancang dengan tujuan untuk memastikan karyawan baru memahami dengan jelas akan peran, prosedur, budaya, dan nilai-nilai perusahaan sehingga mereka dapat menyesuaikan diri dengan baik. Komunikasi yang baik pada proses ini membantu karyawan merasa siap, mengurangi kebingungan, dan memudahkan mereka dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Hal ini penting untuk meningkatkan kinerja dan keterlibatan mereka di perusahaan. Indikator Orientasi Kerja. Menurut Tourish (2019) komunikasi yang terbuka dan transparan selama orientasi membantu karyawan baru merasa lebih nyaman dan percaya diri dalam peran mereka, hal ini juga dapat mengurangi kemungkinan kesalahpahaman yang mengganggu kinerja mereka. Komunikasi yang baik pada tahap awal ini memperkuat hubungan karyawan dan lebih mudah menyesuaikan dengan budaya organisasi.

Indikator – indikator yang digunakan untuk menilai orientasi kerja berdasarkan penelitian Behaki, (2019) sebagai berikut :

- a. Pendekatan yang melibatkan partisipasi (kontribusi, komitmen, keahlian).
- b. Penyambutan yang ramah dan menyenangkan (keramahan, kesantunan, kesopanan).
- c. Perhatian terhadap karyawan (kepedulian dan kerjasama).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode deskriptif memiliki fokus pada analisis masalah secara mendalam pada masalah-masalah yang ada pada saat penelitian dilakukan. Dengan menggambarkan kondisi yang bersifat fakta, dan menggambarkan berdasarkan empirik (fakta), yang diselidiki sebagaimana adanya dengan realitas dan akurat. Melalui penelitian ini, peneliti dapat memperoleh wawasan yang lebih mendalam mengenai fenomena yang diteliti dengan menggali data yang bersifat kualitatif dan nyata. Tujuan penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2019) yakni untuk menggali makna dari perilaku, persepsi, dan pengalaman individu atau kelompok dalam konteks sosial dan budaya, memahami hubungan antara individu, kelompok, dan lingkungan mereka, menemukan pola atau tema yang muncul dari data, memberikan wawasan lebih tentang fenomena yang diteliti, menganalisis pandangan subjek penelitian pada suatu peristiwa atau fenomena, serta menyusun teori yang berkembang berdasarkan temuan dari data kualitatif.

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus yang dilakukan pada Samasta Jimbaran Bali, yang merupakan bagian dari unit usaha Summarecon Agung Tbk. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan enam responden dan pengamatan langsung terhadap perusahaan, studi kasus ini dipilih karena kemampuannya, untuk memberikan gambaran yang detail dan kontekstual mengenai praktik orientasi yang diterapkan serta dampaknya

terhadap produktivitas karyawan. Dalam Penelitian ini peneliti melakukan pemilihan responden lebih fokus pada pemahaman mendalam tentang pengalaman, persepsi, dan pandangan individu terkait topik penelitian. Dalam pemilihan kriteria responden peneliti memilih enam karyawan dari berbagai departemen yang terlibat dalam program orientasi, untuk menggali lebih dalam tentang persepsi mereka terkait program dan kontribusinya terhadap produktivitas serta didalamnya termasuk wawancara dengan satu atasan dan satu karyawan baru yang terlibat dalam program orientasi untuk mendapatkan pandangan mereka tentang bagaimana orientasi memengaruhi kinerja dan adaptasi karyawan baru.

Berikut adalah teknik-teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini :

A. Observasi

adalah metode pengumpulan data dimana peneliti mengamati secara langsung mengamati kejadian yang terjadi dalam suatu situasi atau lingkungan tertentu. Observasi memungkinkan peneliti untuk mencatat perilaku, aktivitas, atau interaksi yang terjadi di lapangan tanpa melakukan intervensi. Menurut Sugiyono (2019), observasi dapat dilakukan dengan dua pendekatan utama yakni observasi terstruktur, dimana peneliti sudah merencanakan secara rinci apa yang akan diamati, dengan pedoman atau instrumen yang telah disiapkan sebelumnya. Observasi tidak terstruktur, peneliti lebih fleksibel dan terbuka terhadap apa yang diamati, mengutamakan pengamatan spontan berdasarkan kejadian yang muncul di lapangan. Pada penelitian ini observasi atau pengamatan dilakukan langsung oleh peneliti pada Samasta Jimbaran Bali dengan menggunakan pendekatan observasi tidak terstruktur.

B. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan berbicara langsung dengan responden untuk mendapatkan informasi yang relevan dengan topik penelitian. Wawancara digunakan untuk memperoleh data yang mendalam mengenai pandangan, pengalaman, pengetahuan, atau pendapat individu tentang fenomena yang sedang diteliti Sugiyono(2019). Dalam penelitian kualitatif, wawancara biasanya dilakukan dengan pendekatan terstruktur atau semi-terstruktur, dimana peneliti menggunakan panduan wawancara yang fleksibel untuk menggali informasi lebih dalam dari responden, sambil tetap memungkinkan adanya pengembangan topik yang relevan selama percakapan atau tidak terstruktur dimana peneliti lebih bebas dalam mengajukan pertanyaan. Dalam Penelitian ini peneliti melakukan wawancara tidak struktur, dimana peneliti hanya memulai percakapan dengan tema umum, dan biarkan percakapan berkembang dengan pertanyaan-pertanyaan tambahan sesuai dengan jawaban dari responden. Pendekatan ini memberi kebebasan untuk mendapatkan pemahaman lebih luas. Teknik pengumpulan data wawancara ini peneliti melakukan wawancara terhadap karyawan dan manager dengan tujuan agar hasil wawancara benar- benar mendapatkan data yang aktual.

Setelah data dikumpulkan, tahap berikutnya adalah melakukan analisis terhadap data kualitatif yang telah diperoleh, akan dilakukan analisis secara mendalam untuk mengidentifikasi tema-tema atau pola-pola yang muncul terkait dengan penerapan strategi orientasi di Samasta Jimbaran Bali. Analisis ini akan berfokus pada bagaimana orientasi tersebut mempengaruhi proses adaptasi karyawan baru, serta dampaknya terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pentingnya orientasi yang efektif dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan di perusahaan, serta memberikan sumbangan praktis dalam pengembangan program orientasi di perusahaan serupa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL WAWANCARA

Dari hasil wawancara, jumlah sampel yang diambil sebanyak enam orang karyawan Samasta Jimbaran Bali yakni :

Ilham Imaniar (Head Center Manager), bahwa karyawan Samasta Jimbaran Bali mampu menyesuaikan diri dengan baik sehingga ketika bekerja pegawai baru lebih bersemangat. Karyawan juga mampu memiliki konstrasi yang baik karena lingkungan kerja yang nyaman dan membuat karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Menurut Ilham Imaniar tujuan utama dari program orientasi kami adalah memastikan karyawan baru memahami budaya perusahaan, nilai-nilai, serta proses operasional yang ada. Samasta ingin karyawan baru beradaptasi dengan lancar dan mulai bekerja dengan kejelasan dan rasa percaya diri. Pendekatan kami berfokus pada membuat karyawan baru merasa diterima dan dihargai sejak hari pertama. Eka Wiguna (Marketing Excekutif) pelaksanaan orientasi karyawan yang baru masuk tentu dibutuhkan sehingga sebelum bekerja dapat memahami dengan jelas akan tugas yang nantinya akan dikerjakan juga mengetahui secara jelas tentang budaya dan nilai-nilai perusahaan. Selain itu responden ini memiliki pendapat dimana akan lebih baik jika karyawan lama juga melakukan kembali orientasi setahun sekali sehingga nilai-nilai perusahaan dan tujuan perusahaan akan selalu diingat dan dilaksanakan dalam pelaksanaan pekerjaan. Menurut Eka Wiguna Tujuan orientasi adalah memperkenalkan mereka pada standar tinggi perusahaan dalam pelayanan pelanggan dan bagaimana kami bekerja dalam tim. Hal ini satu pendapat dengan penelitian Bauer (2019), program orientasi yang terstruktur dengan baik bertujuan untuk mensosialisasikan karyawan baru sehingga mereka dapat menyelaraskan diri dengan budaya organisasi dan menjalankan tugas dengan efektif.

Gabby (HRD) Pelaksanaan orientasi kerja yang baik tentunya dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan, memungkinkan karyawan bekerja sesuai waktu yang ditentukan dan mencapai target perusahaan. Selain itu, orientasi yang efektif juga berdampak positif pada tingkat retensi dan

mempercepat karyawan baru dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Jika karyawan dapat beradaptasi dengan baik dan memberikan kontribusi positif lebih cepat, kami anggap itu sebagai hasil yang baik dari program orientasi. Agung Bima (Public Relation) Program orientasi yang tidak terkoordinasi dengan baik antara departemen bisa membuat karyawan baru merasa bingung atau kehilangan arah. Kurangnya komunikasi antar departemen dapat menyebabkan ketidaktahuan tentang bagaimana berbagai bagian organisasi saling berinteraksi.

Gusti Ayu (Finance), Orientasi itu sendiri mencerminkan budaya. Ketika perwakilan SDM secara aktif memfasilitasi integrasi dan perkenalan tim karyawan baru dan meminta umpan balik tentang pengalaman mereka, hal ini menunjukkan komitmen yang kuat terhadap transparansi dan akuntabilitas. Andika (Operation Officer/ Karyawan baru) Sebagai staff Operasional, program orientasi terlalu berfokus terlalu banyak pada administrasi dan kebijakan internal perusahaan, tanpa memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana kontribusi karyawan baru akan mempengaruhi tujuan bisnis perusahaan secara keseluruhan. Hasil wawancara ini sesuai dengan Penelitian Korte (2018) menunjukkan bahwa mengevaluasi efektivitas orientasi melalui umpan balik dan pelacakan kinerja dapat memberikan wawasan yang sangat berguna untuk peningkatan berkelanjutan.

B. PEMBAHASAN

Menurut Bauer & Erdogan (2019), orientasi atau *onboarding* diartikan sebagai proses yang membantu karyawan baru untuk beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, budaya organisasi, serta peran mereka dalam organisasi. Proses ini bertujuan untuk memfasilitasi transisi yang lebih lancar bagi karyawan baru sehingga mereka dapat merasa diterima, memahami harapan organisasi, dan dapat bekerja secara efektif dalam waktu yang lebih singkat. Selain itu bahwa orientasi bukan hanya sekadar pelatihan teknis atau administratif, tetapi mencakup aspek sosial, emosional, dan budaya yang mendalam. Hal ini penting karena onboarding yang efektif dapat meningkatkan keterlibatan, kepuasan, dan kinerja karyawan, serta mengurangi tingkat turnover.

Strategi Orientasi Karyawan Baru di Samasta Jimbaran Bali

Samasta Jimbaran Bali menerapkan sejumlah strategi orientasi untuk memfasilitasi integrasi karyawan baru ke dalam perusahaan, antara lain:

- 1) Sesi Orientasi Formal, program orientasi dimulai dengan sesi formal yang mencakup pemaparan visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan. Karyawan baru diberi pengetahuan tentang struktur organisasi dan kebijakan internal yang berlaku di Samasta Jimbaran. Sesi ini juga melibatkan penyampaian informasi terkait keselamatan kerja dan prosedur operasional standar(SOP).
- 2) Pendampingan oleh mentor, karyawan baru ditempatkan di bawah bimbingan seorang mentor

yang berfungsi untuk membimbing mereka dalam menjalani tugas sehari-hari. Mentor ini bertanggung jawab untuk menjawab pertanyaan, memberikan *feedback*, dan memastikan bahwa karyawan baru merasa didukung selama proses adaptasi mereka.

- 3) Pelatihan khusus, pelatihan-pelatihan terkait keterampilan teknis dan soft skills juga menjadi bagian dari orientasi. Karyawan baru diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang relevan dengan jabatan mereka, yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam bekerja.
- 4) Pengintegrasian dalam budaya perusahaan, selain aspek teknis, Samasta Jimbaran juga menekankan pentingnya integrasi budaya perusahaan. Aktivitas sosial, seperti pertemuan informal, outing perusahaan, dan kegiatan berbasis tim, diadakan untuk memperkenalkan karyawan baru pada budaya kerja yang kolaboratif dan ramah.

Manfaat Strategi Orientasi Karyawan Baru Samasta Jimbaran Bali.

Orientasi memiliki tujuan untuk memperkenalkan karyawan baru dengan lingkungan perusahaan, sehingga karyawan baru dapat lebih memahami visi dan misi yang ada. Dengan pemahaman yang jelas mengenai visi dan misi perusahaan, karyawan akan lebih mudah dalam melaksanakan tugasnya, sehingga pada akhirnya akan memberikan kontribusi besar pada kemajuan PT. Samasta Jimbaran Bali. Selain itu, karyawan juga akan diperkenalkan dengan tempat kerja mereka agar merasa lebih nyaman dan tidak canggung saat beradaptasi di lingkungan baru.

- 1) Pelaksanaan orientasi memiliki peranan penting dalam memberikan informasi yang jelas mengenai deskripsi pekerjaan kepada karyawan baru, sehingga mereka tidak merasa bingung atau keliru dalam menjalankan tugas, terutama jika mereka belum memiliki pengalaman serupa sebelumnya. Dengan pemahaman yang mendalam tentang peran mereka, karyawan akan merasa lebih termotivasi dan percaya diri, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan kontribusinya di perusahaan.
- 2) Penting bagi karyawan baru untuk diperkenalkan dengan rekan kerja dan tim yang berhubungan langsung dalam pekerjaannya. Hal ini akan sangat membantu dalam proses sosialisasi yang efektif, yang tentunya hal ini memungkinkan mereka untuk membangun hubungan kerja yang solid dan menciptakan kolaborasi tim yang baik.

Tahapan dalam orientasi karyawan baru yang memiliki tujuan dalam peningkatan produktivitas kerja dimulai dengan proses perkenalan. Pada tahap ini, karyawan baru diperkenalkan tidak hanya dengan cabang kerjanya, tetapi dengan struktur organisasi secara menyeluruh, yang dapat menciptakan rasa nyaman dan membantu mereka merasa lebih tenang dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Selanjutnya, penjelasan tentang tujuan organisasi diberikan, mencakup informasi mengenai profil perusahaan, visi dan misi, nilai-nilai, budaya, serta struktur

organisasi. Hal ini akan meningkatkan motivasi karyawan untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Tahap berikutnya adalah sosialisasi kebijakan, di mana karyawan diberikan pemahaman tentang aturan yang berlaku, baik yang berkaitan dengan sumber daya manusia, tata tertib tempat kerja, kode etik, maupun aturan organisasi lainnya. Terakhir, pembukaan jalur komunikasi yang efektif akan memudahkan karyawan untuk menyampaikan aspirasi atau pertanyaan terkait dengan Samasta Jimbaran Bali by Summarecon Agung, menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan mendukung

Manajemen Sumber Daya Manusia

Mengembangkan SDM, dapat ditinjau dari dua segi yaitu jumlah dan kualitas. Kuantiti adalah kuantitas yang berkaitan dengan jumlah SDM. Jika jumlah SDM yang tidak diimbangi dengan kualitas karyawan, hal ini dapat menjad beban bagi organisasi. Program pengembangan dapat diterapkan dengan fokus pada pengembangan kualitas SDM. Pengembangan kualitas SDM ini dapat dilakukan melalui program pelatihan dan pendidikan. Aspek yang diuraikan dari pengembangan SDM adalah praktik pengembangannya dan itulah yang harus diintegrasikan dengan program-program yang sudah ada.

Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan untuk dapat menghasilkan output yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Pelatihan kompetensi sangat membantu karyawan dalam pemahaman dan memperdalam pengetahuan, utamanya bagi karyawan baru yang biasanya sudah mempunyai keterampilan dasar yang diperlukan. Jarang sekali karyawan baru yang diterima tanpa keterampilan dasar untuk menjalankan pekerjaan mereka, tetapi mereka perlu beradaptasi dengan lingkungan dan rekan kerja di perusahaan. Secara umum, tujuan program pelatihan dan pengembangan karyawan ada dua. Pertama, untuk mengatasi kesenjangan antara kemampuan dan keterampilan karyawan dengan tuntutan posisi yang diemban. Kedua, untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan agar dapat mencapai target yang telah ditetapkan.

Menurut Mathis & Jackson (2019) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mencakup pengadaan, pelatihan, penilaian, pemberian kompensasi kepada karyawan, serta pengelolaan hubungan tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta isu-isu terkait keadilan. Sementara itu, menurut Mardikanto & Rahardjo (2019) manajemen sumber daya manusia bisa diartikan sebagai penggunaan, pengembangan, penilaian, pemberian imbalan, dan pengelolaan individu yang menjadi anggota suatu organisasi atau kelompok pekerja. Selain pandangan para ahli, istilah sumber daya manusia juga dijelaskan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, di mana sumber daya manusia diartikan sebagai potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk mendukung proses produksi. Setiap individu memiliki potensi yang berbeda, dan untuk mengoptimalkan potensi tersebut, dibutuhkan sistem manajemen yang tepat, yaitu manajemen sumber daya manusia.

Fungsi-Fungsi Manajerial dan Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

a) Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan, proses ini bertujuan merencanakan kebutuhan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mendukung tujuan perusahaan melalui program kepegawaian.
- b. Pengorganisasian, kegiatan ini mencakup pengorganisasian karyawan melalui pembagian tugas, penentuan hubungan kerja, delegasi wewenang, serta koordinasi dalam struktur organisasi.
- c. Pengarahan, Kegiatan ini bertujuan untuk memandu karyawan agar dapat bekerja sama dengan baik, efektif, dan efisien, guna mencapai tujuan perusahaan, memenuhi kebutuhan karyawan, serta memberikan manfaat bagi masyarakat
- d. Pengendalian, Merupakan aktivitas untuk mengawasi semua karyawan agar mematuhi peraturan perusahaan dan melaksanakan tugas sesuai dengan rencana. Apabila terjadi penyimpangan, langkah perbaikan dan penyesuaian pada perencanaan perlu dilakukan.

b) Fungsi Operasional

- a. Pengadaan, Proses ini meliputi rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk memperoleh karyawan yang tepat sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang efisien akan berkontribusi pada tercapainya tujuan perusahaan.
- b. Pengembangan, proses ini berfokus dalam pengembangan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui program pendidikan dan pelatihan.
- c. Kompensasi, pemberian kompensasi, baik dalam bentuk tunai atau non-tunai sebagai imbalan atau upah dari perusahaan atas kontribusi yang sudah diberikan.
- d. Pengintegrasian, kegiatan ini bertujuan untuk menyatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, sehingga terjalin kerja sama yang harmonis dan saling menguntungkan.
- e. Pemeliharaan, aktivitas ini bertujuan menjaga dan meningkatkan kondisi fisik, mental, serta loyalitas karyawan agar mereka tetap termotivasi untuk bekerja hingga masa pensiun.. Pemeliharaan yang efektif mencakup program kesejahteraan yang memenuhi kebutuhan karyawan, dengan mempertimbangkan konsistensi baik dari segi internal maupun eksternal perusahaan.
- f. Kedisiplinan, merupakan salah satu fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia yang memiliki peran vital dan kunci dalam mencapai tujuan, karena tanpa kedisiplinan yang tinggi, pencapaian tujuan akan menjadi sangat sulit.
- g. Pemberhentian, pelaksanaan proses ini merujuk pada berakhirnya hubungan kerja karyawan dengan perusahaan, yang dapat disebabkan oleh keputusan karyawan, keputusan perusahaan, akhir kontrak kerja, pensiun, atau alasan lainnya.

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun peran manajemen sumber daya manusia meliputi hal-hal berikut:

- a. Menentukan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang optimal sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, rekrutmen, dan evaluasi pekerjaan.
- b. Menetapkan proses perekrutan, seleksi, dan penempatan karyawan dengan prinsip "menempatkan orang yang tepat di tempat yang tepat" dan "memastikan kecocokan orang dengan pekerjaannya."
- c. Merancang program kesejahteraan, pengembangan karier, promosi, serta prosedur pemecatan karyawan.
- d. Memprediksi kebutuhan dan ketersediaan sumber daya manusia di masa mendatang.
- e. Mengantisipasi perubahan kondisi ekonomi secara umum serta perkembangan khusu dalam perusahaan secara spesifik.
- f. Memantau dengan cermat peraturan ketenagakerjaan dan kebijakan kompensasi yang berlaku di perusahaan sejenis.
- g. Mengamati kemajuan dalam teknologi dan perkembangan yang terjadi dalam serikat pekerja.
- h. Melaksanakan program pendidikan, pelatihan, dan penilaian kinerja bagi karyawan.
- i. Mengelola pemindahan karyawan baik secara horizontal ataupun vertikal
- j. Mengatur pengelolaan pensiun, pemecatan, dan pembayaran pesangon kepada pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN SIMPULAN

Program orientasi yang diterapkan oleh Samasta Jimbaran Bali memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan baru. Dengan memberikan informasi yang cukup, pendampingan yang efektif, serta pelatihan yang relevan, karyawan baru dapat beradaptasi lebih cepat, merasa puas, dan meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mengembangkan dan mengevaluasi strategi orientasi ini untuk mencapai hasil yang lebih optimal dalam meningkatkan produktivitas jangka panjang.

Dalam upaya membangun kinerja terbaik bagi karyawan baru, penting untuk memprioritaskan penciptaan fondasi kepercayaan dan rasa hormat melalui implementasi program orientasi karyawan yang terstruktur dan efektif. Fondasi ini tidak hanya membantu karyawan baru beradaptasi dengan lingkungan kerja, tetapi juga menjadi dasar dalam membangun hubungan kerja yang positif. Setelah fondasi tersebut terbentuk, langkah berikutnya adalah menetapkan ekspektasi yang jelas dan memberikan umpan balik yang konstruktif guna mendukung peningkatan kinerja mereka secara berkelanjutan.

Investasi waktu dan sumber daya dalam pengembangan karyawan baru sejak awal bergabung di perusahaan terbukti mampu mempersiapkan mereka untuk meraih kesuksesan, baik dalam peran individu maupun kontribusi terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan analisis yang telah disampaikan, orientasi karyawan memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja yang optimal, meningkatkan tingkat retensi, dan meminimalkan tantangan adaptasi bagi karyawan baru maupun lama.

- 1) Karyawan di Samasta Jimbaran Bali menunjukkan kemampuan adaptasi yang baik, bekerja dengan semangat, dan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu. Hal ini didukung oleh suasana kerja yang nyaman dan mendukung, sehingga memungkinkan karyawan untuk fokus secara optimal dalam menyelesaikan tugas mereka.
- 2) Program orientasi tidak hanya relevan bagi karyawan baru untuk mempercepat adaptasi mereka terhadap budaya dan sistem kerja perusahaan, tetapi juga diperlukan oleh karyawan lama untuk menyegarkan pengetahuan, meningkatkan keterampilan, dan menjaga konsistensi kinerja.
- 3) Dengan pelaksanaan orientasi yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung, perusahaan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Karyawan mampu bekerja secara efisien, mencapai target yang ditetapkan, dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

SARAN

Adapun beberapa saran yang dari peneliti untuk PT. Samasta Jimbaran Bali guna untuk orientasi karyawan baru dalam peningkatan produktivitas yaitu antara lain:

- 1) Perusahaan perlu secara berkelanjutan mengadakan orientasi, baik untuk karyawan baru maupun yang lama, sehingga mereka semakin memahami budaya dan nilai-nilai yang ada di Samasta Jimbaran Bali, serta memperkuat ikatan mereka dengan perusahaan.
- 2) Perusahaan perlu membangun hubungan yang solid antara karyawan baru dan rekan kerja mereka, karena hubungan yang baik akan mempermudah proses adaptasi dan transisi yang sukses di tempat kerja.
- 3) Perusahaan dapat menggali lebih dalam potensi sosial dan kultural dalam program orientasi sehingga dapat mempererat kedekatan yang lebih kuat antar karyawan baru dengan tim lainnya. Serta menciptakan kedekatan yang lebih solid di lingkungan kerja.
- 4) Lingkungan kerja dan program orientasi kerja karyawan yang baik dapat meningkatkan kualitas kerja, efisiensi waktu dan target karyawan sehingga kedua aspek ini mendapat perhatian serius dari perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Abou Hamdan, L. (2019). Peran kecerdasan buatan dalam proses rekrutmen dan seleksi: tinjauan sistematis.
- Alainati, S. J. (2008). *Perceptions of Online Recruitment: The Case of Kuwait*.
- Asih, D. K. 2016. Analisis Pengaruh Pemberdayaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Greentex Indonesia Utama. Students Journal. Binus University Jakarta.
- Bagus Susanto, D., Hamzali, S., Penelitian, A., Kunci, K., Teknologi, P., Karyawan, R., & Karyawan, S. (2024). Peran Teknologi dalam Meningkatkan Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi Karyawan The Role of Technology in Improving the Effectiveness of Employee Recruitment and Selection. Jur Jurnal Kolaboratif Sains, 7(8), 2746–2757. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i8.5898>
- Dessler, Gary. (2015). Manajemen Sumber daya Manusia. Terjemahan. Salemba Empat. Jakarta.
- Dessler, Gary. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 2. Indeks. Jakarta.
- Guan, L., & Zhang, Y. (2017). *Competency, adaptability, and organizational performance: A study of employees in the service industry*. International Journal of Human Resource Management, 28(10), 1502–1525. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1183585>
- Korte, R. F. (2018). *Evaluating the effectiveness of onboarding programs: A feedback and performance tracking approach*. Journal of Organizational Psychology, 25(4), 45–58.
- Maisharah, S., Dwanita Widodo, Z., & Manuhutu, H. (2023). Penerapan Teknologi HRIS (*Human Resource Information System*) dalam Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Manajemen SDM. Jurnal Pendidikan Tambusai, 7, 7074–7085.
- Mawardah, M., Dian Purnamasari, S., Panjaitan, F., Oktaviani, N., Yulianingsih, E., & Tamara Oktaviani, M. (2024). Implementasi dan Evaluasi E-Rekrutmen dalam Proses Rekrutmen Calon Karyawan di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera *The Implementation of E-Recruitment in the Recruitment Process of Prospective Employees at PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Article History*. Jurnal Pengabdian Dan Keberlanjutan Masyarakat, 3, 19–24.<https://pkm.lpkd.or.id/index.php/Bersama>
- Mukhtar, A., & Masradin. (2023). Bagaimana Teknologi Era 4 . 0 Menerapkan Rekrutmen ? (Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia). Paraduta : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu-Ilmu Sosial, 1(2), 77–89.
- Nisfu, C. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2022. Universitas Muhammadiyah Purwokerto, 1991, 9–34.
- P.A.L.Pratiwi,, V.P.K Lengkong.,C.M.O.Mintardjo.,(2017) Pengaruh Orientasi Kerja dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi
- Raharjo, K. (2020). Peran Orientasi Karyawan dalam Meningkatkan Keterlibatan Karyawan Baru.Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 15(2), 50-65.
- Sugiyono, M. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tîru, L. G., & Mohorâtă, M. (2020). *Attitudes toward e-recruitment. An explorative study in Romania*.
- UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Wibowo, A., & Nugroho, R. (2020). Efektivitas Program Orientasi Karyawan Baru dalam Meningkatkan Keterlibatan Kerja di Perusahaan Manufaktur. Jurnal Organisasi dan Manajemen.