

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis menuntut setiap perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang mampu menyesuaikan diri dengan cepat terhadap sistem kerja, budaya organisasi, dan tuntutan pekerjaan. Dalam hal ini pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada proses rekrutmen, tetapi juga pada bagaimana perusahaan memperkenalkan lingkungan kerja kepada karyawan baru agar karyawan dapat bekerja secara efektif sejak awal masa kerja. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan sebuah organisasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan perusahaan merekrut tenaga kerja yang sesuai, tetapi juga oleh kesiapan perusahaan dalam membantu karyawan baru memahami perannya di dalam organisasi (Siska Asriyanti et al., 2024).

Salah satu tahap penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah tahap orientasi kerja. Orientasi kerja merupakan proses pengenalan awal yang dilaksanakan kepada karyawan baru mengenai pekerjaan, lingkungan organisasi, budaya kerja, serta tanggung jawab yang akan dijalankan (Sikumbang et al., 2024). Tahap ini memiliki peran penting karena menjadi perantara antara proses penerimaan karyawan dengan proses adaptasi karyawan baru di lingkungan kerja (Aznedra et al., 2025). Melalui tahapan orientasi perusahaan diharapkan dapat membantu karyawan baru memahami ekspektasi organisasi, mengenal pola kerja,

serta membangun kesiapan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru (Rostini et al., 2023).

Pada praktiknya orientasi kerja tidak selalu dilaksanakan dalam bentuk program formal yang terstruktur. Beberapa perusahaan terutama yang masih berkembang umumnya menjalankan orientasi secara informal melalui arahan langsung dari atasan atau rekan kerja senior tanpa adanya pedoman tertulis, maupun jadwal khusus. Orientasi kerja informal seperti ini sering kali dinilai lebih fleksibel karena dapat menyesuaikan dengan kondisi kerja sehari-hari dan memudahkan karyawan baru belajar secara langsung melalui interaksi di lapangan (Yolanda & Paramita, 2024). Berdasarkan uraian tersebut, orientasi kerja informal juga memiliki kelemahan, terutama apabila penyampaian informasi tidak dilakukan secara jelas dan konsisten. Karyawan baru dapat menerima arahan yang berbeda-beda, bergantung pada siapa yang membimbing, sehingga sering kali menimbulkan perbedaan pemahaman terhadap tugas dan alur kerja (Djaja et al., 2025).

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa orientasi kerja informal memiliki dua sisi. Pada satu sisi orientasi informal dapat membantu menciptakan suasana kerja yang lebih hangat dan mempercepat pembelajaran sosial di lingkungan kerja. Namun di sisi lain terjadinya ketiadaan sistem yang terstruktur berpotensi menyebabkan kebingungan informasi, dan pengalaman adaptasi yang berbeda-beda pada setiap karyawan baru. Sejalan dengan hal tersebut proses adaptasi karyawan baru merupakan tahap yang sangat penting karena berkaitan dengan kemampuan individu menyesuaikan diri terhadap pekerjaan, hubungan sosial, dan budaya organisasi (Serpian et al., 2021). Karyawan yang mampu beradaptasi dengan baik

cenderung lebih cepat memahami pekerjaannya, lebih nyaman di lingkungan kerja, dan lebih stabil dalam menjalankan tanggung jawabnya. Sebaliknya karyawan yang mengalami kesulitan beradaptasi biasanya menunjukkan gejala seperti kebingungan, stres, menurunnya produktivitas kerja, serta keinginan untuk meninggalkan pekerjaan dalam waktu singkat (Millah et al., 2023).

Fenomena tersebut sama halnya ditemukan pada PT X, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kecantikan, khususnya *nail art* yang menjadi fokus dalam penelitian ini. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti selama dua minggu pada bulan November 2025 di lingkungan operasional PT X, ditemukan bahwa proses orientasi kerja bagi karyawan baru belum memiliki bentuk program yang resmi. Karyawan baru diperkenalkan pada pekerjaan melalui percakapan langsung dengan rekan kerja senior atau atasan tanpa adanya agenda orientasi maupun materi tertulis. Dalam proses tersebut peneliti juga menemukan bahwa beberapa karyawan baru tampak masih kebingungan dalam memahami alur kerja dan pembagian tugas kerja, terutama ketika arahan yang diberikan tidak sepenuhnya selaras antara satu pihak dengan pihak lainnya.

Untuk memperkuat hasil observasi awal, peneliti melakukan wawancara singkat dengan karyawan baru, rekan senior serta staf HR yang terlibat dalam proses penerimaan karyawan. Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa orientasi kerja di PT X masih dilakukan secara lisan dan sangat bergantung pada inisiatif rekan kerja senior. Fenomena ini menyebabkan adanya perbedaan pengalaman adaptasi pada karyawan baru. Sebagian karyawan merasa lebih cepat memahami pekerjaan karena memperoleh arahan dan bantuan yang fleksibel,

sementara sebagian lainnya merasa proses penyesuaian berjalan lebih lambat karena arahan yang diterima terbatas dan berbeda-beda antara senior satu dengan lainnya.

Upaya memperkuat hasil observasi dan wawancara, peneliti juga melakukan pra-riset pada bulan September 2025 dengan menyebarkan kuesioner pada 12 peserta untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai kondisi di lapangan.

Gambar 1. 1 Pra-riset Orientasi Kerja Informal.



Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

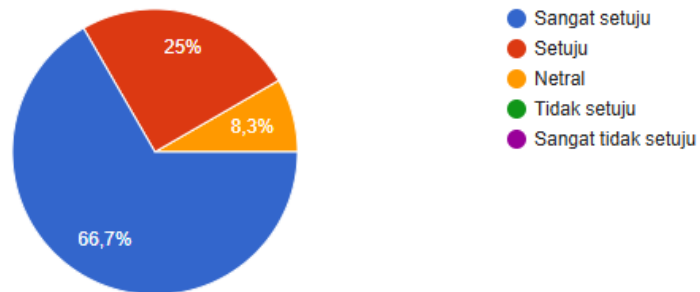
Berdasarkan hasil pra-riset, ditemukan bahwa sebagian besar karyawan baru di PT X mengalami kebingungan pada awal masa kerja. Kebingungan tersebut berkaitan dengan kurangnya pemahaman terhadap alur kerja, pembagian tugas, serta prosedur yang berlaku di dalam perusahaan. Kondisi ini terjadi karena proses orientasi kerja di PT X masih dilakukan secara informal, yaitu melalui arahan langsung dari rekan kerja senior atau atasan tanpa adanya sistem yang terstruktur

dan tertulis. Pada fenomena ini karyawan baru cenderung memperoleh informasi secara bertahap melalui komunikasi lisan dan pengalaman kerja sehari-hari, bukan melalui program orientasi yang terencana.

Gambar 1. 2 Pra-riset Orientasi Kerja Informal.

Adaptasi saya di tempat kerja akan lebih cepat bila ada program orientasi formal.

12 jawaban



Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Hasil pra-riset lainnya juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden memandang keberadaan program orientasi formal akan membantu mempercepat proses adaptasi dan memberikan kejelasan dalam proses memahami budaya perusahaan. Kondisi ini memperkuat bahwa meskipun orientasi kerja informal tetap berlangsung di PT X, pelaksanaannya belum sepenuhnya mampu memberikan pengalaman adaptasi yang sama pada setiap karyawan baru. Kondisi tersebut menjadi penting untuk diteliti karena berkaitan langsung dengan sejauh mana praktik orientasi kerja informal ini mendukung adaptasi karyawan baru pada masa orientasi kerja.

Penelitian ini juga didasarkan pada adanya kesenjangan penelitian sebelumnya. Salah satu penelitian yang menjadi rujukan peneliti adalah penelitian (Aznedra et al., 2025) yang berjudul Peran Rekrutmen, Orientasi, dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Adaptasi dan Kinerja Karyawan Baru pada *Start up* Layanan Kesehatan. Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan desain kausal yang melibatkan 30 responden karyawan baru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa orientasi kerja formal yang dirancang secara sistematis berpengaruh signifikan terhadap percepatan adaptasi dan peningkatan kinerja awal karyawan baru. Penelitian tersebut memberikan gambaran bahwa orientasi kerja yang terstruktur memiliki peran penting dalam proses penyesuaian karyawan baru di organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian (Aznedra et al., 2025) berfokus pada orientasi kerja formal yang dilakukan pada organisasi yang telah memiliki sistem HR sederhana. Sementara itu, penelitian ini merujuk pada praktik orientasi kerja informal, khususnya pada perusahaan sektor kosmetik yang belum memiliki sistem orientasi tertulis, masih terbatas, selain itu penelitian sebelumnya lebih banyak menekankan pengaruh orientasi terhadap kinerja atau stabilitas secara kuantitatif, sedangkan penelitian ini berupaya menggali bagaimana orientasi kerja informal dalam mendukung pengalaman adaptasi karyawan baru secara lebih mendalam melalui pendekatan kualitatif.

Kebaruan penelitian ini terletak pada fokusnya yang secara khusus mengkaji praktik orientasi kerja informal sebagai proses sosial yang berlangsung melalui interaksi *interpersonal*, arahan rekan kerja senior, dan pembelajaran langsung di

lingkungan kerja. Penelitian ini tidak menempatkan orientasi kerja sebagai program formal yang diukur pengaruhnya secara statistik, melainkan sebagai praktik yang dijalankan secara nyata di organisasi dan memengaruhi pengalaman adaptasi karyawan baru. Berdasarkan uraian tersebut penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana orientasi kerja informal dapat berlangsung pada perusahaan yang belum memiliki sistem orientasi formal, serta bagaimana praktik tersebut berperan dalam mendukung proses adaptasi karyawan baru. Berdasarkan keseluruhan uraian tersebut, maka peneliti menetapkan judul penelitian sebagai **“Analisis Praktik Orientasi Kerja Informal dalam Mendukung Adaptasi Karyawan Baru pada PT X.”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana praktik orientasi kerja informal yang diterapkan kepada karyawan baru di PT X?
2. Bagaimana proses adaptasi karyawan baru pada PT X yang menjalani orientasi kerja secara informal?
3. Apa saja kendala yang dihadapi karyawan baru pada PT X dalam proses orientasi kerja informal?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis praktik orientasi kerja informal yang diterapkan kepada karyawan baru di PT X.
2. Mendeskripsikan proses adaptasi karyawan baru pada PT X yang mengikuti orientasi kerja informal.

3. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi karyawan baru dalam proses orientasi kerja informal di PT X.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pemahaman dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai praktik orientasi kerja informal dan proses adaptasi karyawan baru. Pada penelitian sebelumnya pembahasan mengenai orientasi kerja lebih banyak menekankan pada sistem yang bersifat formal dan terstruktur. Dengan adanya hal tersebut penelitian ini berupaya memberikan sudut pandang yang lebih mendalam dengan melihat bagaimana orientasi kerja yang berlangsung secara informal juga memiliki peran dalam proses adaptasi karyawan baru. Kondisi tersebut diharapkan dapat memperkaya kajian bahwa proses orientasi kerja tidak selalu dilaksanakan dalam bentuk program formal atau pedoman tertulis, tetapi juga dapat berlangsung melalui interaksi sosial, komunikasi antar rekan kerja dan aktivitas yang dilakukan sehari-hari.

2. Manfaat Praktis:

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT X dalam mengevaluasi kembali bagaimana proses orientasi kerja selama ini dijalankan kepada karyawan baru. Melalui hasil penelitian ini perusahaan dapat memahami bagaimana pengalaman karyawan baru selama menjalani orientasi kerja informal, terutama kendala yang

muncul pada masa awal kerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan yang membangun bagi perusahaan dalam memperbaiki proses orientasi kerja agar lebih jelas, lebih konsisten, dan lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan baru. Dengan adanya perbaikan tersebut, perusahaan diharapkan dapat membantu karyawan baru menyesuaikan diri dengan lebih cepat sehingga proses kerja di awal masa penempatan dapat berjalan lebih efektif.

3. Manfaat Akademik:

Melalui bidang akademik penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi mahasiswa, khususnya mahasiswa D4 Administrasi Perkantoran Digital Universitas Negeri Jakarta, yang ingin melakukan penelitian dengan topik serupa di bidang manajemen sumber daya manusia dan komunikasi organisasi. Penelitian ini juga dapat membantu mahasiswa memahami bahwa praktik di dunia kerja tidak selalu berjalan sesuai dengan konsep yang ideal, sehingga diperlukan kemampuan untuk melihat fenomena organisasi secara lebih kritis. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dalam menghubungkan teori yang dipelajari selama perkuliahan dengan kondisi nyata yang terjadi di lapangan, khususnya mengenai orientasi kerja informal dan adaptasi karyawan baru dalam organisasi.