

PENGARUH PROGRAM ONBOARDING, RETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASERA TIRTA POSIDONIA

Muhammad Rahmat Hamid^{1*}, Suparni Sampetan², Sukri³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Palopo

*Email: Muhammadrahmathamid09@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah program onboarding dan retensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Asera Tirta Posidonia Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, Data diperoleh melalui kuesioner yang didistribusikan kepada seluruh karyawan perusahaan menggunakan metode sampling jenuh, dengan total 30 responden sebagai sampel. Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS, dengan metode analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian pada program onboarding, dan retensi menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena semakin baik dan efektif program onboarding yang diterapkan semakin tinggi kemungkinan karyawan akan bertahan dalam perusahaan dan kinerjanya semakin baik.

Kata Kunci: Program Onboarding, Retensi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine whether onboarding and retention programs have an effect on employee performance. The location of the study was conducted at PT. Asera Tirta Posidonia Using a quantitative approach, Data was obtained through questionnaires distributed to all employees of the company using a saturated sampling method, with a total of 30 respondents as samples. Data analysis was carried out using the SPSS application, with a simple linear regression analysis method. The results of the study on onboarding and retention programs showed a positive and significant effect on employee performance because the better and more effective the onboarding program implemented, the higher the likelihood that employees will stay in the company and their performance will be better.

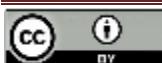
Keywords: Onboarding Program, Retention, Employee Performance

PENDAHULUAN

Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh perusahaan di era globalisasi dan persaingan ketat adalah mempertahankan karyawan yang berkualitas. Tingginya tingkat turnover karyawan tidak hanya berdampak pada peningkatan biaya rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga menurunkan produktivitas serta stabilitas organisasi. Oleh karena itu, perusahaan semakin fokus pada strategi untuk meningkatkan retensi karyawan, salah satunya melalui program onboarding yang efektif.

Onboarding merupakan proses pengenalan dan penyesuaian karyawan baru terhadap lingkungan kerja, budaya perusahaan, serta tugas dan tanggung jawab yang akan diemban. Penelitian menunjukkan bahwa program onboarding yang baik mampu meningkatkan keterlibatan karyawan, mempercepat adaptasi, dan meningkatkan komitmen mereka terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa didukung dan terintegrasi dengan baik dalam organisasi

sejak awal bergabung, cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dan potensi untuk bertahan lebih lama di perusahaan. Namun, banyak organisasi yang masih menganggap program *onboarding* sebagai proses administratif yang sederhana, seperti pengisian dokumen dan orientasi umum. Padahal, pendekatan *onboarding* yang lebih komprehensif dapat memberikan manfaat yang signifikan, tidak hanya dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan baru, tetapi juga dalam membangun loyalitas dan hubungan jangka panjang dengan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh program onboarding terhadap retensi karyawan, khususnya dengan melihat bagaimana efektivitas program tersebut mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan dalam jangka waktu yang lebih lama. Dengan memahami faktor-faktor yang berkontribusi dalam program onboarding yang sukses, perusahaan diharapkan dapat merancang strategi



yang lebih baik untuk mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan retensi karyawan.

Penelitian ini akan memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen perusahaan, terutama dalam merumuskan kebijakan onboarding yang strategis, serta memberikan kontribusi bagi literatur manajemen sumber daya manusia mengenai peran onboarding dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung. PT Asera Tirta Posidonia, sebagai salah satu Perusahaan yang ada di kota palopo, menghadapi tantangan yang umum terjadi di industri terkait retensi karyawan. Salah satu faktor yang penting dalam mempertahankan karyawan, terutama di awal masa kerja, adalah efektivitas program *onboarding*. Adapun permasalahan yang mungkin dihadapi PT Asera dalam kaitannya dengan program onboarding dan dampaknya terhadap retensi karyawan yaitu kurangnya pendampingan dan orientasi yang mendalam banyak organisasi, termasuk PT Asera, mungkin mengalami kendala dalam memberikan pendampingan yang cukup bagi karyawan baru selama masa *onboarding*. Jika program onboarding yang diberikan terlalu formal atau berfokus pada administrasi dan tidak menyentuh aspek-aspek penting seperti pengenalan budaya perusahaan, pengembangan soft skills, dan pembinaan karier, karyawan baru bisa merasa tidak mendapatkan dukungan yang memadai. Hal ini dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan ketidakpastian karyawan baru, yang pada akhirnya berdampak negatif pada retensi mereka. Selain itu permasalahan mengenai Standar *Onboarding* yang Kurang Konsisten. Dengan skala operasi yang besar seperti PT Asera, tantangan lain yang mungkin muncul adalah kurangnya konsistensi dalam pelaksanaan program onboarding di berbagai cabang atau divisi. Misalnya, beberapa kantor cabang mungkin memiliki program onboarding yang lebih baik dan terstruktur, sementara cabang lain bisa jadi belum memiliki standar yang sama. Hal ini dapat menciptakan pengalaman onboarding yang tidak merata bagi karyawan baru, sehingga mereka merasa kurang dihargai atau tidak mendapatkan perhatian yang sama dengan rekan-rekan mereka di cabang lain. Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Program *Onboarding* Terhadap Retensi Karyawan PT. Asera Tirta Posidonia”.

TINJAUAN PUSTAKA

Program *onboarding*

Program *onboarding* (Rosadi & Syarif, 2024) adalah proses adaptasi, perkenalan serta pemahaman dari Perusahaan untuk karyawan yang baru bergabung. Pada tahapan ini, karyawan baru berhak mendapatkan segala informasi tentang profil Perusahaan, struktur organisasi, pembagian pekerjaan, serta informasi mengenai fasilitas yang akan diberikan haknya kepada karyawan.

Program *onboarding* (Rahmawan & Anggraeni, 2022) adalah proses yang dilakukan oleh sebuah Perusahaan untuk melatih karyawan baru. Dalam tahapan ini dapat melibatkan penyediaan informasi yang akan membantu para karyawan baru agar mereka dapat menyesuaikan diri dengan peran barunya terhadap Perusahaan. Proses Program *onboarding* yang efektif dapat mempercepat integrasi karyawan baru kedalam tim. Karyawan baru akan merasa diterima dan nyaman dalam lingkungan kerja yang baru, memungkinkan para karyawan baru dengan cepat bisa beradaptasi dan membangun hubungan yang baik dengan tim yang ada pada Perusahaan. Berdasarkan beberapa pengertian mengenai Program *onboarding* maka dapat disimpulkan Program *onboarding* adalah proses program pengenalan baru perusahaan kepada karyawan baru yang baru bergabung pada perusahaan tersebut.

Program *onboarding* di PT Asera Tirta Posidonia Palopo biasanya mencakup orientasi dan pelatihan awal bagi karyawan baru, baik untuk staf umum maupun posisi khusus. Program ini bertujuan untuk memperkenalkan budaya kerja di ASERA, memberikan pemahaman tentang produk dan layanan, serta melatih kemampuan teknis yang dibutuhkan dalam perusahaan.

Proses *onboarding* sering kali melibatkan pengenalan terhadap visi dan misi PT ASERA, pelatihan terkait layanan pelanggan, serta penguasaan berbagai alat produksi, seperti pasir silika, karbon, saringan, uv, dan oksigen dan lainnya. Selain itu, karyawan baru juga dibekali pengetahuan mengenai tata cara memproduksi produk yang berkualitas, dan standar operasional, biasanya dibuka rekrutmen secara berkala dengan kualifikasi tertentu, seperti pengalaman di bidang pemasaran dan mekanik atau bagian produksi. pendidikan minimal SMA.

Indikator Program *Onboarding*

Menurut (Rosadi & Syarif, 2024) indikator atau faktor yang mempengaruhi keberhasilan program onboarding meliputi beberapa aspek penting yang dapat diukur dari berbagai sudut



pandang, termasuk karyawan dan organisasi. Berikut adalah faktor - faktor utama yang sering menjadi tolak ukur dalam program onboarding:

- 1) Keberhasilan Integrasi Budaya Perusahaan. Program *Onboarding* yang efektif harus memastikan bahwa karyawan baru memahami visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan. Jika mereka merasa cocok dengan budaya perusahaan, adaptasi mereka akan lebih lancar dan loyalitas terhadap perusahaan bisa meningkat.
- 2) Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan. Harus mencakup pelatihan yang relevan untuk peran spesifik karyawan. Indikator keberhasilan dalam hal ini adalah bagaimana karyawan bisa memahami dan mengaplikasikan keterampilan baru yang dipelajari dalam pekerjaannya sehari-hari.
- 3) Kejelasan Tugas dan Harapan. Karyawan baru perlu mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan dari mereka dalam posisi yang diisi. Faktor ini meliputi penjelasan tentang tugas sehari-hari, tujuan jangka pendek dan panjang, serta bagaimana mereka bisa berkontribusi dalam tim.
- 4) Dukungan dari Atasan dan Tim. Interaksi dengan supervisor atau mentor selama onboarding sangat penting. Dukungan yang baik membantu karyawan merasa diterima dan terbimbing. Komunikasi yang efektif dengan atasan adalah faktor kunci dalam proses adaptasi.
- 5) Kepuasan Karyawan Baru. Kepuasan selama dan setelah onboarding adalah indikator penting. Jika karyawan merasa proses onboarding memadai dan mendukung mereka dalam memahami peran dan tanggung jawabnya, hal ini menandakan keberhasilan program onboarding.
- 6) Waktu untuk Produktivitas. Berapa lama waktu yang diperlukan karyawan baru untuk mulai berkontribusi secara produktif adalah faktor penting. Program onboarding yang efisien mampu mempercepat waktu transisi ini sehingga karyawan dapat berfungsi secara optimal lebih cepat.

Teori Ekspektasi-Vroom

Teori ini menyatakan bahwa karyawan akan merasa termotivasi ketika mereka meyakini bahwa upaya yang mereka lakukan dapat menghasilkan kinerja yang optimal, yang pada akhirnya akan memberikan hasil sesuai dengan harapan mereka. Dalam konteks onboarding, penting untuk menetapkan harapan yang jelas tentang peran karyawan, memberi mereka

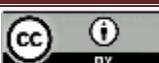
sumber daya yang diperlukan, dan menghubungkan kontribusi mereka dengan tujuan organisasi.

Retensi karyawan mengharuskan perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kondisi fisik, sikap, dan mental karyawan agar mereka dapat terus memberikan performa terbaik dan mempertahankan loyalitas, meskipun dihadapkan pada tekanan kerja yang tinggi. Dengan demikian, tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain itu, strategi bisnis yang dirancang secara efektif berperan penting dalam menekan tingkat pergantian karyawan dan mengurangi biaya yang timbul akibat proses rekrutmen.

Menurut Ratnasari (Prasetyo et al., 2023), perusahaan yang gagal mempertahankan karyawannya pada dasarnya telah menyia-nyiakan investasi sumber daya manusia yang mereka lakukan. Pendapat serupa dikemukakan oleh Rahmawan dan Anggraeni (2022), yang menyatakan bahwa retensi adalah strategi penting untuk mencapai tujuan perusahaan dengan menjaga keberlanjutan karyawan berkualitas. Dengan demikian, kinerja perusahaan tercermin dari hasil operasional dalam mengoptimalkan sumber daya yang tersedia. Salah satu langkah efektif untuk meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan meningkatkan retensi karyawan.

Menurut (Cranfill et al., 2023) retensi karyawan adalah upaya yang dilakukan perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang potensial guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, pengukuran retensi karyawan mengacu pada penelitian Prasetyo et al. (2023) yang berlandaskan pada konsep dari Mathis & Jackson (2018). Komponen pengukurannya meliputi aspek organisasi, peluang pengembangan karir, sistem penghargaan, desain tugas dan pekerjaan, serta hubungan antar karyawan. Karyawan dapat mengundurkan diri dari perusahaannya tanpa adanya kejelasan penyebab. Sehingga, karyawan baru tak tentu mampu menyesuaikan lingkungan diperusahaan kerjanya. Kinerja dari karyawan baru juga tak tentu dapat melebihi kinerja dari karyawan lama. Maka dari itu, perusahaan perlu berupaya dengan baik dalam menambah kehendak pehawaomua agar tetap berada diperusahaannya. Besarnya retensi karyawan dalam perusahaan bisa bersumber atas berbagai penyebab, di antaranya yaitu kompensasi, kepuasan karyawan, dan lingkungan kerja. (Putri & Arwiyah, 2019).

Menurut (Retensi et al., 2019) Retensi



karyawan didefinisikan sebagai upaya untuk menjaga dan meningkatkan kondisi fisik, mental, serta sikap karyawan, sehingga mereka tetap loyal dan mampu bekerja secara produktif dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Indikator retensi

Indicator retensi karyawan menurut *mathis* dan

Jackson yaitu :

1. Komponen organisasi memiliki peran penting dalam memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan. Beberapa konsep organisasi yang relevan melibatkan nilai-nilai yang mendukung retensi karyawan, yang menjadi salah satu faktor utama dalam menjaga keberlangsungan tenaga kerja di suatu perusahaan.
2. Peluang karir merupakan aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Istilah "karir" secara teknis merujuk pada seluruh pekerjaan atau jabatan yang pernah dijalani seseorang sepanjang perjalanan kehidupan kerjanya. Karir mencerminkan perkembangan profesional individu dari waktu ke waktu, mencakup berbagai peran yang diemban dalam dunia kerja.
3. Penghargaan mencakup aspek kompensasi dan pengakuan terhadap karyawan. Salah satu hal terpenting dalam kompensasi adalah penerapan praktik yang kompetitif, yaitu pemberian gaji dan tunjangan yang sesuai dengan kinerja karyawan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi, mempertahankan talenta, dan mendorong produktivitas dalam organisasi.
4. Rancangan pekerjaan. Salah satu faktor utama yang memengaruhi retensi karyawan adalah karakteristik tugas atau pekerjaan yang mereka lakukan. Mengingat individu menghabiskan sebagian besar waktunya di tempat kerja, karyawan mengharapkan untuk bekerja dengan dukungan peralatan dan teknologi modern, serta dalam lingkungan kerja yang kondusif yang sesuai dengan sifat pekerjaan tersebut.
5. Hubungan karyawan. Faktor hubungan karyawan didasarkan pada dukungan yang diberikan oleh supervisor atau manajer, serta interaksi dengan rekan kerja lainnya. Hubungan yang adil dan bebas dari diskriminasi dapat berkontribusi pada retensi

karyawan, sedangkan ketidakadilan atau perlakuan diskriminatif dapat mendorong karyawan untuk mengundurkan diri.

METODE PENELITIAN

Dalam Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengumpulkan data dari karyawan sebagai responden. Variabel dalam penelitian ini adalah program onboarding, retensi dan kinerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang berisi pertanyaan tertutup dengan skala Likert untuk menilai persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Penelitian ini melibatkan seluruh populasi yang terdiri dari 30 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh karyawan dijadikan sampel penelitian.

Lokasi penelitian ini adalah PT. Asera Tirta Posidonia yang beralamat di Jl. Andi Akhmad Km 6, Kelurahan Murante, Kecamatan Mungkajang, Kota Palopo. Penelitian dilaksanakan selama kurang lebih dua bulan. Jenis data yang digunakan terdiri dari dua kategori yang pertama data primer yaitu data yang dipata secara langsung oleh sumbernya melalui hasil observasi, hasil pembagian angket, serta wawancara langsung dengan pihak terkait di PT. Asera Tirta Posidonia. Dan yang ke dua data sekunder, yaitu data yang sudah tersedia dan disusun secara sistematis, seperti hasil penelitian sebelumnya, dokumen perusahaan, serta referensi lain seperti buku, majalah, surat kabar, makalah, skripsi, dan sumber dari situs web.

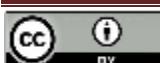
HASIL

Analisis Deskriptif

Dalam Penelitian ini melibatkan 30 karyawan PT Asera Tirta Posidonia sebagai responden. Berdasarkan data yang dikumpulkan, karakteristik responden dianalisis berdasarkan usia dan masa kerja. Secara rinci, Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Karakteristik Responden Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dibagi berdasarkan usia dari semua karyawan PT Asera Tirta Posidonia sebagai berikut:



Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Percentase (%)
20-30	9	30
31-40	14	47
41-50	6	20
51-60	1	3
> 60	0	0
Total	30	100%

Sumber : data diolah, 2024

Karaktreistik Responden berdasarkan Lama bekerja

Karakteristik responden dalam penelitian

ini dibagi berdasarkan Lama bekerja dari semua karyawan PT Asera Tirta Posidonia sebagai berikut:

Tabel 2. Karaktreistik Responden berdasarkan Lama bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Percentase (%)
< 1 tahun	3	10
1-5 tahun	3	10
6-10 tahun	6	20
>10 tahun	18	60
Total	30	100%

Sumber : data diolah, 2024\

Uji Validitas

Uji validitas adalah metode untuk menilai sejauh mana suatu instrumen memiliki tingkat kevalidan atau kesahihan (Ari Kunto, 2010). Instrumen dianggap valid jika mampu secara tepat mengukur kondisi yang diperlukan untuk mengungkapkan data dari variabel yang diteliti. Instrumen dapat dinyatakan valid berdasarkan kriteria berikut:

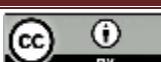
Hasil $r_{hitung} > r_{table}$ = valid

Hasil $r_{hitung} > r_{table}$ = tidak valid

Nilai R_{table} ditentukan dengan menggunakan rumus r_{table} $df = n - 2$. Dimana n = jumlah sampel dan 2 = jumlah variable independent. Dan untuk menentukan Tingkat validitas item, hasil r_{hitung} dibandingkan dengan r_{table} dengan Tingkat signifikansi 5%.

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{table}	Keterangan
Program Onboarding (X ₁)	X.1	0,561	0,361	Valid
	X.2	0,651	0,361	Valid
	X.3	0,731	0,361	Valid
	X.4	0,787	0,361	Valid
	X.5	0,383	0,361	Valid
	X.6	0,770	0,361	Valid
	X.7	0,740	0,361	Valid
	X.8	0,738	0,361	Valid
	X.9	0,767	0,361	Valid
	X.10	0,813	0,361	Valid
Retensi (X ₂)	X.1	0,671	0,361	Valid
	X.2	0,749	0,361	Valid
	X.3	0,735	0,361	Valid
	X.4	0,810	0,361	Valid
	X.5	0,724	0,361	Valid
	X.6	0,852	0,361	Valid
	X.7	0,904	0,361	Valid
	X.8	0,841	0,361	Valid
	X.9	0,866	0,361	Valid
	X.10	0,777	0,361	Valid
	X.11	0,631	0,361	Valid
	X.12	0,787	0,361	Valid
	Y.1	0,571	0,361	Valid



Kinerja Karyawan (Y)	Y.2	0,697	0,361	Valid
	Y.3	0,537	0,361	Valid
	Y.4	0,537	0,361	Valid
	Y.5	0,742	0,361	Valid
	Y.6	0,866	0,361	Valid
	X.7	0,631	0,361	Valid
	Y.8	0,841	0,361	Valid
	Y.9	0,632	0,361	Valid
	Y.10	0,727	0,361	Valid
	Y.11	0,631	0,361	Valid

Sumber Data : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel uji validitas di atas, dapat diketahui bahwa seluruh data kuesioner dinyatakan 100% valid. Hal ini terlihat dari nilai r_{hitung} setiap item pernyataan yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Dengan demikian, kuesioner tersebut mampu mengukur dan mengungkapkan semua data variable.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengacu pada sejauh mana kepercayaan terhadap suatu instrumen cukup tinggi untuk digunakan dalam pengumpulan data,

karena instrumen tersebut telah dianggap sangat baik. Reliabilitas menggambarkan tingkat keandalan (keterpercayaan) instrumen yang digunakan. Dalam penelitian ini, rumus Alpha Cronbach digunakan untuk mengukur reliabilitas instrumen. Nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner dapat diandalkan atau konsisten, sementara jika nilai Cronbach Alpha $< 0,60$, maka kuesioner dianggap tidak dapat diandalkan atau tidak konsisten.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Penelitian

Variable	Cronbach Alpha	Keterangan
Program onboarding	0,875	Realibel
Retensi	0,938	Realibel
Kinerja Karyawan	0,988	Realibel

Sumber Data : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas di atas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha untuk setiap variabel berada di atas 0,80. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat reliabilitas semua variabel tergolong baik, sehingga kuesioner yang digunakan dapat dinyatakan reliabel.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada dasarnya mengukur sejauh mana kemampuan model dalam

menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen hampir sepenuhnya menjelaskan informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen. Hasil perhitungan koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.735	.725	3.413
a. Predictors: (Constant), PO				

Sumber Data : Data diolah SPSS, 2024

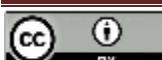
Nilai R^2 (r square) sebesar 0,735 atau 73,5% yang artinya variable program onboarding, retensi mampu mempengaruhi kinerja karyawan PT Asera Tirta Posidonia sebesar 73,5% sementara sisanya sebesar 26,5% dipengaruhi faktor variable lain.

program onboarding dan retensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Asera Tirta Posidonia. Temuan ini menegaskan bahwa proses penerimaan dan pembinaan awal karyawan memegang peranan penting dalam membentuk perilaku kerja, tingkat adaptasi, serta komitmen jangka panjang terhadap perusahaan. Pertama, program onboarding terbukti memberikan kontribusi yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal

KESIMPULAN

Hasil

Hasil penelitian menunjukkan bahwa



ini dapat dijelaskan karena onboarding yang terstruktur dan efektif membantu karyawan memahami tugas, peran, prosedur kerja, serta budaya organisasi. Ketika karyawan baru mendapatkan arahan yang jelas sejak awal, mereka lebih percaya diri dalam menjalankan pekerjaan dan lebih cepat mencapai produktivitas optimal. Onboarding yang baik juga menciptakan pengalaman positif bagi karyawan baru, sehingga mengurangi rasa bingung, kecemasan, dan ketidakpastian dalam masa transisi. Dengan demikian, karyawan dapat fokus pada pencapaian target kerja sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Selain itu, program onboarding yang efektif juga berperan dalam membangun hubungan emosional dan psikologis antara karyawan dengan perusahaan. Melalui pengenalan nilai-nilai organisasi, visi-misi, serta ekspektasi manajemen, karyawan merasa lebih dihargai dan diterima dalam lingkungan kerja baru mereka. Perasaan memiliki (*sense of belonging*) ini merupakan aspek penting dalam menumbuhkan loyalitas dan komitmen organisasi. Komitmen yang tinggi pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kesungguhan karyawan dalam bekerja, yang kemudian tercermin dalam kualitas hasil kerja.

Kedua, penelitian ini juga menunjukkan bahwa retensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Retensi bukan hanya tentang mempertahankan karyawan agar tetap bekerja dalam jangka waktu panjang, tetapi juga berkaitan dengan bagaimana perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan, kesejahteraan, dan kepuasan karyawan. Ketika perusahaan mampu mempertahankan karyawan berkualitas, maka tingkat pengalaman, keahlian, dan pengetahuan organisasi akan meningkat. Hal ini sangat berpengaruh pada keberlangsungan proses kerja dan pencapaian kinerja individu maupun perusahaan. Retensi yang tinggi menunjukkan bahwa perusahaan mampu menyediakan faktor-faktor penunjang seperti pengakuan, kompensasi yang adil, kesempatan pengembangan karier, hubungan kerja yang harmonis, serta kepemimpinan yang suportif. Karyawan yang merasa kebutuhan dan aspirasinya dihargai akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, komitmen terhadap tujuan perusahaan, serta kesediaan untuk memberikan kontribusi terbaik. Dampaknya, karyawan tidak hanya bekerja sesuai standar, tetapi juga termotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih unggul.

Temuan ini sejalan dengan berbagai

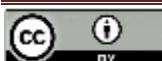
penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa onboarding efektif merupakan fondasi awal terbangunnya komitmen organisasi, yang pada akhirnya mendukung retensi karyawan. Retensi yang tinggi kemudian berdampak positif terhadap kinerja karena perusahaan mampu mempertahankan talenta terbaiknya. Hubungan antara onboarding, retensi, dan kinerja membentuk suatu siklus yang saling memperkuat. Onboarding yang optimal meningkatkan pengalaman kerja dan kepuasan awal; kepuasan tersebut mendorong retensi; dan retensi menghasilkan stabilitas tenaga kerja serta kinerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriati, I. G. A. W., Martini, I. A. O., Sutrisni, E., & Wismawan, M. E. T. (2023). Retensi Karyawan Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Dan Komitmen Organisasional. *Jmm Unram-Master Of Management Journal*, 12(1), 1-10.
- Amalia, F., & Aminnudin, M. (2025). Optimalisasi Kinerja Karyawan Melalui Gaya Kepemimpinan, Budaya Religiusitas, Dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus Pada Ayam Geprek Sa'i Wilayah Pantura Jepara Tengah). *Jurnal Ekuilnomi*, 7(2), 494-504
- Balalimbu, N., Malinda, A., Natasyah, L., Wintoro, F., & Khaerana, K. (2023). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asera Tirta Posidonia Kota Palopo. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2(3).
- Bank, P. T., & Tasikmalaya, C. (2021). Pengaruh Kompensasi , Kepuasan Kerja Dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pendahuluan. *7(2)*, 182–193.
- Cranfill, J. R., Deeter, C. E., Hannah, D., Snyder, D. C., & Freel, S. A. (2023). Development And Implementation Of An On-Demand Competency-Based Onboarding Program For Clinical Research Professionals In Academic Medicine. *Frontiers In Medicine*, 10(December), 1–11. <Https://Doi.Org/10.3389/Fmed.2023.1249527>.
- Djaja, E. M., Manafe, L. A., & Chamid, A. (2025). Studi Kasus: Efektivitas Onboarding dalam Mempercepat Integrasi Business Consultant



- Baru. Jurnal Administrasi Bisnis Nusantara, 4(2), 79-90.
- Farasi, S. N., Puspitasari, R. P., & Wildan, M. A. (2025). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. J-Ceki: Jurnal Cendekia Ilmiah, 4(2), 652-658.
- Febrian, W. D., Ansori, K., Roza, N., Syafri, M., Susanto, S., & Lubis, F. M. (2024). Strategi Manajemen Talent Untuk Peningkatan Kinerja Dan Retensi Karyawan. Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (Jrpp), 7(2), 4069-4077.
- Fitria, N., Muttaqien, F., & Masyhuri, M. (2025). Dampak Strategi Rekrutmen Dan Sistem Onboarding Terhadap Retensi Karyawan Pada Startup Marketplace. EMAS, 6(9), 1997-2008.
- Garry Vandy Wijaya, H. I. (2024). Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Retensi Karyawan Di Hotel Alila. Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu, 4(1), 1-23.
- Girsang, R. M., Tarigan, W. J., & Sipayung, T. (2023). The Effect of Recruitment and Selection on Employee Performance. Enrichment: Journal of Management, 13(1), 95-106
- Lathifah, N., & Maimun, M. H. (2024). The Impact of Organizational Culture, Leadership Style, and Onboarding Program on Turnover Intention and Job Satisfaction. Proceeding ISETH (International Summit on Science, Technology, and Humanity), 404-416.
- Lestari, T., Kusdarianto, I., & Wahida, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULTG Palopo. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULTG Palopo, 10(02), 1-17.
- Maharani, G. A. M. D., & Iryanti, E. (2025). Efektivitas Internalisasi Budaya Dan Nilai Perusahaan Melalui Program Onboarding' emtracks' pada Karyawan Baru Pt. Elang Mahkota Teknologi Tbk (Emtek) Group. Batara Wisnu: Indonesian Journal Of Community Services, 5(1), 83-102.
- Prasetyo, W. J., Agusdin, A., & Sakti, D. P. B. (2023). Pengaruh Sistem Pola Karir Dan Sistem Manajemen Talenta, Employee Engagement Terhadap Retensi Karyawan. Jurnal Ilmiah Mandala Education, 9(1), 124-131. <Https://Doi.Org/10.58258/Jime.V9i1.426>
- Putri, I. D., & Arwiyah, M. Y. (2019). Pengaruh Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kaltacitra Utama Jakarta Timur The Effect Of Employee Retention On Employee Performance In PT Kaltacitra Utama Jakarta Timur Abstrak. 6(2), 4494-4500.
- Rahmawan, A., & Anggraeni, P. W. (2022). Analisis Pengaruh Program Pelatihan Dan Edukasi Onboarding Kantor Perwakilan Bank Indonesia Kediri Terhadap Pendapatan Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (Ukm) Di Wilayah Kediri. Contemporary Studies In Economic, Finance And Banking, 1(1), 62-72. <Https://Doi.Org/10.21776/Csefb.2022.01.1.06>
- Rahmawati, H. A. (2019). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Retensi Karyawan Pada Pd. Bpr Bank Daerah Lamongan. Jurnal Ilmu Manajemen, 7(2), 419-429.
- Ramadhan, R., & Wulandari, F. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Inklusif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Inovatif Karyawan Sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Ekuilnomi, 7(2), 346-356
- Ratna, R., Wahida, A., & Sukri, S. (2025). Pengaruh Peran Budaya Organisasi Dan Etika Kerja Terhadap Retensi Pegawai Pada Bank Bsi Palopo. Pengaruh Peran Budaya Organisasi Dan Etika Kerja Terhadap Retensi Pegawai Pada Bank Bsi Palopo, 16(4), 17-23.
- Reiningsih Reke, F., Kasim Moenardy, K., & Struce Andryani, Dan. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Kristal Hotel Kupang. Jurnal Bisnis & Manajemen, 15(1), 216-226.
- Retensi, M., Pada, K., Bpr, P. D., & Daerah, B. (2019). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Retensi Karyawan Pada Pd. Bpr Bank Daerah Lamongan. 7, 419-429.
- Rezani, M. R. (2024). Program Induksi Bagi Guru Pemula (Program Onboarding) Di Yayasan Ukhudah Kalimantan Selatan.
- Risa, F. N., & Endratno, H. (2023). Pengaruh



- Retensi Karyawan, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Perawat Rsud Dr. M. Ashari Pemalang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (Jimmba)*, 5(1), 34 - 43. <Https://Doi.Org/10.32639/Jimmba.V5i1.12>
- Riyani, A. F. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Komitmen Afektif Terhadap Retensi Karyawan (Doctoral Dissertation, Universitas Putra Bangsa).
- Rosadi, N. N., & Syarif, E. (2024). Efektivitas Program Onboarding Sales Assistant Untuk Meningkatkan Pengetahuan Produk Di PT Kurnia Ciptamoda Gemilang. *3(1)*, 38-47. <Https://Doi.Org/10.33830/Jlt.V3i1.9853>
- Samsuti, V. (2021). Vronni Samsuti (2021) Pengaruh Pengembangan Karier dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asera Tirta Posidonia Palopo (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Palopo)
- Sugiyanto, S., & Sutianingsih, S. (2023). Retensi Karyawan Memediasi Dampak Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pd. Bpr Djoko Tingkir Sragen). *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 7(1).
- Tarigan, V., & Tarigan, W. J. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Kepuasaan Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Kantor Cabang Pematangsiantar: Analysis Of Organizational Culture And Job Satisfaction That Affect Emoloyee Performance In The Bank Mega Branch Office Trading Siantar. *Jurnal Edueco*, 3(2), 38-50
- Tarigan, W. J., Girsang, R. M., & Martina, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar. Manager: *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 363-371
- Wati, A. K., & Dewi, M. P. (2025). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kemampuan Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gayatri Lintas Nusantara Kab. Tulungagung. *Jurnal Ekuilnomi*, 7(1), 129-138
- Zendrato, F., & Lubis, I. (2024). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Personil Di Koperasi Osseda Faolala Perempuan Nias. *Jurnal Ekuilnomi*, 6(1), 60-66

