Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: galungwaknook@gmail.co

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (3) 2025, Page: 31638-31645

Analisis Efektivitas Program Onboarding Terhadap Retensi Karyawan

Dora Indah Triana
email: doraindahtri@gmail.com
Institut Teknologi Dan Bisnis Bina Sriwijaya Palembang
Jalan Mayjen HM Ryacudu No.24, 8 Ulu, Kecamatan Seberang Ulu I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30111

Published: November, 2025

ABSTRACT

This research aims to evaluate how effective onboarding programs are in retaining employees in an organization and determine the extent to which onboarding programs contribute to employee retention within a company. This research is usually conducted to ensure new employees feel integrated, supported, and motivated, thereby increasing retention and reducing turnover. This abstract will present the research methodology, such as data collection through questionnaires and statistical analysis, as well as results that show the relationship between effective onboarding programs and increased employee retention. The problem faced is that a high employee turnover rate can cause instability and increase recruitment and training costs. An effective onboarding program can address this by making new employees feel more valued and engaged with the company. The conclusions from this research can also identify specific factors in the onboarding process that most influence retention, such as cultural aspects, connections with colleagues, and task clarity.

Keywords: Onboarding; Employee Retention; Job Satisfaction; Organizational Commitment;

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

INTRODUCTION

Orientasi, juga dikenal sebagai induksi atau orientasi, mengacu pada proses mengintegrasikan karyawan baru ke dalam organisasi dan memfasilitasi transisi mereka untuk menjadi anggota tim yang produktif. Efektivitasnya mempunyai dampak besar terhadap keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dan retensi jangka panjang, menjadikannya komponen penting dari pengalaman karyawan secara keseluruhan.

Dalam beberapa tahun terakhir, proses orientasi telah mengalami perubahan signifikan seiring dengan adopsi teknologi baru dan respons terhadap tren tempat kerja yang terus berkembang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis tren orientasi saat ini dan dampaknya terhadap organisasi. Orientasi memainkan peran penting dalam membantu transisi karyawan baru dari orang luar menjadi orang dalam dalam organisasi. Hal ini memungkinkan mereka memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan untuk berhasil di lingkungan kerja baru, serta membantu sosialisasi mereka ke dalam organisasi selama periode awal bergabung. Program induksi yang kuat dapat meningkatkan retensi dan kinerja karyawan baru secara signifikan. Sayangnya, banyak organisasi gagal memanfaatkan sepenuhnya manfaat dari proses orientasi, seringkali karena alasan seperti kurangnya sumber daya atau skeptisisme mengenai laba atas investasi (Yadav et al., 2020). Penelitian ini akan memberikan gambaran komprehensif tentang perkembangan terkini dalam proses orientasi, termasuk orientasi virtual, personalisasi dan penyesuaian, integrasi teknologi dan otomatisasi, fokus pada pembelajaran dan pengembangan berkelanjutan, serta kemitraan lintas fungsi. Studi ini juga akan

mengeksplorasi tantangan yang dihadapi organisasi dalam menerapkan program orientasi yang efektif dan peran orientasi dalam membentuk budaya organisasi. Studi ini bertujuan untuk berkontribusi pada pemahaman tentang tren dan praktik terbaik dalam orientasi dan memberikan wawasan berharga bagi organisasi yang ingin merancang dan menerapkan program orientasi yang efektif. Hasil penelitian ini akan menarik bagi para profesional sumber daya manusia, manajer, dan peneliti di bidang perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Meskipun istilah "*onboarding*" relatif baru, peneliti organisasi telah mempelajari konsep "program orientasi karyawan baru" dan "teknik sosialisasi" selama bertahun-tahun. Orientasi, khususnya, tampaknya merupakan proses yang lebih menekankan pada pengintegrasian manajer tingkat senior atau eksekutif baru ke dalam organisasi (Dai & Meuse, 2007).

Program orientasi yang efektif sangat penting untuk mengintegrasikan karyawan baru ke dalam perusahaan, meningkatkan produktivitas mereka, dan mendorong retensi jangka panjang. Program-program ini lebih dari sekadar menyampaikan kebijakan perusahaan atau tugas-tugas pekerjaan; program-program ini bertujuan untuk menciptakan hubungan emosional antara karyawan dan organisasi, yang sangat penting bagi kepuasan dan kinerja mereka. Orientasi yang sistematis berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan hasil kerja, dan memberikan pendekatan terstruktur untuk mengatasi ketidaksesuaian sebelum masa percobaan berakhir (Lohe, 2022). Pentingnya orientasi virtual dalam menciptakan budaya yang positif dan mendukung tim, yang sangat relevan di era pasca-COVID-19 di mana retensi karyawan menjadi sangat penting. Pendekatan termasuk menggunakan video untuk membiasakan karyawan baru dengan norma-norma budaya, membantu sosialisasi awal mereka (Varma & Hastings, 2023). Orientasi yang sukses melibatkan sosialisasi organisasi yang komprehensif, termasuk bimbingan, komunikasi yang efektif, dan penggunaan teknologi digital untuk merampingkan penyampaian informasi (Bankins et al., 2022). Pentingnya melibatkan karyawan bahkan sebelum mereka mulai bekerja, menunjukkan bahwa proses orientasi menawarkan peluang kepemimpinan untuk membangun komitmen karyawan di awal (Liers & Kampe, 2023). Berfokus pada sektor pendidikan, mengadvokasi proses orientasi yang mendukung integrasi sosial dan pengembangan profesional, yang dapat memotivasi karyawan baru dan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi (Lichtenschopf & Schwarz, 2023). Pandangan-pandangan ini menggarisbawahi bahwa program orientasi yang dirancang dengan baik merupakan investasi strategis yang dapat menghasilkan karyawan yang lebih terlibat, kompeten, dan loyal.

Thamrin Brothers Palembang, sebagai bagian dari Thamrin Brothers Group, memiliki peran penting dalam industri otomotif, khususnya dalam distribusi dan layanan purna jual. Fokus perusahaan pada pengembangan bisnis yang berkelanjutan melalui inovasi, layanan berkualitas, dan kepuasan pelanggan didukung oleh peran strategis layanan purna jual yang secara signifikan mempengaruhi kepuasan dan loyalitas pelanggan. Penelitian menunjukkan bahwa layanan purna jual yang efektif dapat meningkatkan kepuasan pelanggan, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas pelanggan, yang merupakan faktor penting bagi keberhasilan bisnis di pasar otomotif yang kompetitif (Kurniawan, 2022). Selain itu, penerapan metodologi seperti *Value Stream Mapping* dan *Six Sigma* dapat secara signifikan meningkatkan kualitas layanan dengan mengurangi waktu tunggu dan meningkatkan kapabilitas proses, sehingga meningkatkan kepuasan pelanggan dan profitabilitas perusahaan (Fathurohman et al., 2021). Hubungan antara dealer dan produsen juga sangat penting, karena hubungan yang kuat dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas pelanggan. Analisis prediktif dapat digunakan untuk mengoptimalkan hubungan dealer-pabrikan, memastikan penggunaan sumber daya yang efisien dan mencegah pemutusan kerja sama yang tidak perlu (Ebrahimi et al., 2022). Selain itu, kualitas layanan dealer secara langsung berdampak pada kesuksesan produsen, memengaruhi penjualan dan reputasi merek, terutama di pasar yang kompetitif (Golara et al., 2021). Program orientasi yang efektif untuk konsultan bisnis baru di Thamrin Brothers sangatlah penting. Program ini harus berfokus pada menanamkan pemahaman yang mendalam tentang dinamika operasional dan budaya serta nilai-nilai perusahaan, membekali konsultan untuk beradaptasi dengan cepat dan berkontribusi secara efektif dalam pengambilan keputusan strategis dan tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Studi mengenai program orientasi di Thamrin Brothers ini secara inovatif mengintegrasikan evaluasi teknis dengan fokus holistik pada hubungan interpersonal dan budaya

perusahaan, yang mengatasi kesenjangan dalam penelitian sebelumnya yang sering menekankan aspek administratif tanpa mempertimbangkan interaksi sosial dan pemahaman budaya. Pendekatan ini sangat relevan dalam industri otomotif yang dinamis, di mana kecepatan dan kolaborasi sangat penting. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya sosialisasi organisasi sebagai komponen kunci dari adaptasi yang sukses, mengadvokasi proses orientasi yang komprehensif yang mencakup bimbingan, komunikasi yang efektif, dan kegiatan membangun tim untuk menumbuhkan hubungan emosional dan sosial antara karyawan baru dan perusahaan (Bankins et al., 2022). Budaya perusahaan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan, karena membantu karyawan baru untuk bersosialisasi dan menyelaraskan diri dengan tujuan organisasi, sehingga meningkatkan kreativitas dan komitmen mereka (Ahmad, 2020). Selain itu, budaya perusahaan yang kuat dapat mengurangi insiden orang dalam dan biaya transaksional dengan menumbuhkan kepercayaan dan pemahaman di antara karyawan, yang sangat penting untuk kegiatan proyek (Herbolzheimer et al., 2023). Studi ini juga menyoroti semakin pentingnya memanusiakan hubungan interpersonal di tempat kerja, yang berkontribusi pada lingkungan perusahaan yang lebih sehat dan lebih produktif (Jorge et al., 2023). Budaya perusahaan yang positif terkait dengan kinerja dan inovasi karyawan yang lebih tinggi, menunjukkan bahwa program orientasi yang terstruktur dengan baik dapat secara signifikan berdampak pada kesehatan organisasi dan motivasi karyawan (Khotimah et al., 2023). Pendekatan komprehensif ini menawarkan solusi yang lebih efektif bagi perusahaan yang ingin meningkatkan efektivitas orientasi di lingkungan kerja modern.

Masalah utama yang ingin dipecahkan melalui penelitian ini adalah bagaimana efektivitas program onboarding di Thamrin Brothers dalam meningkatkan adaptasi dan kinerja karyawan baru. Mengingat bahwa retensi karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam strategi perusahaan, proses adaptasi yang cepat dan efektif menjadi hal yang sangat krusial. Program *onboarding* yang tidak efektif dapat memperlambat proses adaptasi dan menurunkan produktivitas, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja keseluruhan perusahaan. Penelitian ini akan fokus untuk mengidentifikasi sejauh mana program *onboarding* yang diterapkan di Thamrin Brothers dapat membantu menganalisis efektivitas program *onboarding* untuk lebih cepat beradaptasi dengan lingkungan perusahaan, menguasai peran mereka, serta meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk menilai efektivitas program *onboarding* yang diterapkan di Thamrin Brothers Palembang, khususnya dalam mempercepat retensi karyawan baru. Melalui evaluasi mendalam terhadap program *onboarding* yang ada, penelitian ini akan mengidentifikasi apakah program tersebut dapat membantu karyawan baru lebih cepat memahami peran mereka, menyesuaikan diri dengan budaya perusahaan, dan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi yang dapat membantu perusahaan dalam memperbaiki dan menyesuaikan program *onboarding* yang ada, agar lebih efektif dalam memenuhi kebutuhan karyawan baru dan menciptakan lingkungan yang mendukung integrasi mereka dengan lebih baik. Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan wawasan yang berguna bagi Tahmrin Brothers dalam meningkatkan kualitas program *onboarding* mereka, serta untuk perusahaan lain yang ingin mengoptimalkan proses *onboarding* mereka.

METODE PENELITIAN

Dalam metodologi ini, tujuan kami adalah untuk memberikan gambaran makalah dan penjelasan sederhana tentang metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan topik "Analisis Efektivitas Program *Onboarding* Terhadap Retensi Karyawan. Maksud dan tujuan penelitian memandu pemilihan metode penelitian, yang cenderung menghasilkan pencapaian tujuan yang ditetapkan dan penyelesaian tujuan yang dibangun. Untuk memahami pengaruh proses orientasi pada karyawan dalam organisasi, kami telah menggunakan metode kualitatif . Kami telah mengumpulkan beberapa makalah yang relevan untuk data sekunder dimana kami telah mencoba menganalisis konsep-konsep yang terlibat dalam menentukan retensi karyawan di suatu organisasi melalui proses orientasinya. Kami menyimpulkan dari penilaian metodologis di atas bahwa sebagian besar penelitian dilakukan dengan menggunakan informasi kualitatif yang dikumpulkan oleh para peneliti melalui hasil survei, sebagian besar bersifat kuantitatif dan sebagian lagi berbentuk metode kualitatif." Sebagian besar penelitian dilakukan dengan menggunakan data aktual yang dikumpulkan oleh penulis penelitian melalui survei.

Para peneliti biasanya menggunakan metodologi ini untuk menguji pengaruh dan tantangan proses orientasi dalam organisasi terhadap karyawan. Metodelogi yang digunakan dalam penelitian ini memungkinkan kami untuk memahami dampak orientasi dan retensi karyawan dalam organisasi dan bagaimana hal tersebut memengaruhi kecerdasan emosional dan kinerja mereka. Selain itu, metode penelitian kualitatif memungkinkan kami melakukan triangulasi data dan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai masalah ini yang membantu kami memahami konsep-konsep yang terlibat dalam menentukan strategi yang digunakan untuk orientasi yang dapat mencegah pergantian karyawan dalam suatu organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peningkatan Retensi Karyawan

Onboarding yang optimal dapat meningkatkan retensi karyawan hingga 82% menurut survei Brandon Hall Group. Karyawan baru yang merasa didukung dan memiliki pemahaman jelas tentang tugas dan tanggung jawab mereka cenderung lebih puas dan terikat dengan perusahaan, mengurangi tingkat *turn over* dan biaya rekrutmen berulang.

Onboarding software telah menjadi solusi strategis yang mengubah cara perusahaan mengelola proses orientasi karyawan baru. Dengan kemampuan mengotomatiskan *workflow*, meningkatkan efisiensi hingga 30%, dan mengurangi *early turnover* hingga 50%, platform digital ini memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas HR dan kepuasan karyawan. Implementasi yang tepat tidak hanya menghemat waktu dan biaya operasional, tetapi juga menciptakan pengalaman onboarding yang konsisten dan berkualitas tinggi.

Transformasi dari proses manual ke sistem digital memerlukan perencanaan strategis, mulai dari audit kebutuhan hingga continuous improvement. Perusahaan yang berhasil mengimplementasikan onboarding software melaporkan peningkatan retensi karyawan hingga 82% dan pengurangan dokumen paperwork hingga 80%, membuktikan ROI yang terukur dari investasi teknologi HR ini.

Program onboarding yang efektif menciptakan lingkungan di mana karyawan baru merasa diterima, dihargai, dan terhubung dengan organisasi, sehingga meningkatkan keterlibatan mereka dengan pekerjaan dan perusahaan. Dampak orientasi yang efektif terhadap retensi karyawan tidak dapat dilebih-lebihkan. Proses orientasi yang dirancang dengan baik akan membentuk pola hubungan karyawan secara keseluruhan dengan organisasi. Dengan berfokus pada ekspektasi yang jelas, pelatihan dan pengembangan, bimbingan, umpan balik, dan komunikasi, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang ramah dan suportif yang mendorong keterlibatan dan loyalitas karyawan. Berinvestasi dalam orientasi merupakan investasi untuk kesuksesan jangka panjang, baik bagi karyawan maupun organisasi.

Tantangan yang dihadapi dalam integrasi proses orientasi dan retensi Karyawan:

Personalisasi proses:

Tantangannya adalah mengembangkan proses orientasi yang disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan unik setiap karyawan baru, yang melibatkan modifikasi praktik, kebijakan, dan prosedur SDM agar lebih selaras dengan preferensi, keadaan, dan kebutuhan masing-masing karyawan. Penyesuaian tersebut dapat mencakup penyesuaian paket tunjangan, penyediaan pengaturan kerja yang fleksibel, dan penawaran opsi pengembangan karier yang dipersonalisasi.

Manajemen waktu:

Proses orientasi cenderung menghabiskan banyak sumber daya dan waktu, sehingga sulit untuk diatur dan diprioritaskan. Proses pengorganisasian dan perencanaan bagaimana mengalokasikan waktu untuk pekerjaan, tugas, dan tujuan tertentu dengan cara yang efektif dan efisien. Hal ini mencakup menetapkan prioritas, membuat rencana, dan melakukan modifikasi untuk memastikan periode waktu digunakan seefektif mungkin.

Mengukur keberhasilan:

Mengukur keberhasilan proses induksi bisa jadi sulit, sehingga sulit untuk menentukan apakah perbaikan diperlukan. Keberhasilan dalam orientasi dapat diukur dengan berbagai cara, termasuk

kepuasan karyawan, tingkat retensi, dan produktivitas. Kepuasan karyawan dapat diukur melalui survei atau kelompok fokus, yang dapat memberikan wawasan berharga mengenai efektivitas proses orientasi. Tingkat retensi dapat berfungsi sebagai metrik untuk mengevaluasi efektivitas program orientasi karena proses orientasi yang dirancang dengan baik dapat menghasilkan keterlibatan karyawan yang lebih besar dan mengurangi kemungkinan pergantian karyawan.

Melibatkan karyawan jarak jauh:

Melibatkan karyawan jarak jauh atau remote bisa menjadi sebuah tantangan dan memerlukan pendekatan yang berbeda dibandingkan dengan karyawan di tempat. Melibatkan karyawan jarak jauh selama proses orientasi dapat menjadi sebuah tantangan, namun hal ini penting untuk keberhasilan integrasi mereka ke dalam budaya dan tim perusahaan. Salah satu tren dalam orientasi jarak jauh adalah penggunaan teknologi realitas virtual untuk mensimulasikan interaksi dan pengalaman tatap muka. Hal ini dapat membantu karyawan jarak jauh merasa lebih terhubung dengan rekan kerja dan budaya perusahaan.

Memberikan pengalaman positif:

Memberikan pengalaman positif dan menyenangkan bagi karyawan baru selama proses induksi merupakan sebuah tantangan dan memerlukan pertimbangan dan perencanaan yang cermat. Tren orientasi saat ini berfokus pada memberikan pengalaman positif bagi karyawan baru dengan mempersonalisasi proses, memanfaatkan teknologi, mengintegrasikan karyawan baru ke dalam budaya perusahaan, dan melibatkan banyak pihak dalam prosesnya. Tren ini bertujuan untuk membuat transisi ke peran baru menjadi lebih lancar dan menyenangkan bagi karyawan.

Orientasi dan rasa memiliki

Onboarding dan rasa memiliki berhubungan erat karena proses orientasi menetapkan landasan bagi pengalaman karyawan dalam suatu organisasi. Proses orientasi yang dirancang dengan baik dan efektif hanya akan berguna bagi anggota atau karyawan baru untuk merasa disambut, dihargai, dan diintegrasikan ke dalam budaya perusahaan, sehingga dapat menimbulkan rasa memiliki. Di sisi lain, pengalaman orientasi yang buruk dapat membuat karyawan merasa terisolasi, tidak yakin akan peran mereka dalam organisasi, dan terputus dari rekan kerja, sehingga berdampak negatif pada rasa memiliki. Oleh karena itu, proses orientasi memainkan peran penting dalam membangun rasa memiliki karyawan dalam suatu perusahaan. Perusahaan dapat menciptakan suasana ramah dan inklusif, mengkomunikasikan nilai-nilai perusahaan dengan jelas, memberikan kesempatan untuk sosialisasi, dan membangun jalur komunikasi terbuka untuk membantu karyawan baru merasa menjadi anggota tim yang berharga dan menumbuhkan rasa memiliki.

Onboarding & induksi dan Budaya organisasi

Program orientasi dan induksi memegang peranan penting dalam membentuk budaya suatu perusahaan. Program ini memungkinkan Anda menetapkan tuntutan, memberikan standar dan nilai-nilai bisnis, dan meletakkan dasar tentang bagaimana karyawan harus berperilaku dan berkomunikasi satu sama lain. Agar program orientasi dan induksi lebih berdampak, langkah-langkah berikut dapat dilakukan Komunikasikan nilai-nilai perusahaan dengan jelas: Pastikan nilai-nilai organisasi, visi, misi, dan budaya organisasi dikomunikasikan dengan sangat jelas dan konsisten kepada seluruh karyawan selama proses orientasi. Menumbuhkan rasa memiliki: Mendorong kegiatan sosialisasi dan pembentukan tim untuk membantu dan menunjukkan dukungan kepada karyawan baru yang merasa menjadi bagian dari sebuah tim. Memberikan peluang untuk pertumbuhan: Menawarkan pelatihan, program bimbingan, dan peluang serta peluang lain untuk pertumbuhan dan perkembangan mereka. Mendorong komunikasi terbuka: Mendorong komunikasi terbuka dan transparan antara karyawan dan manajemen. Mendorong umpan balik: Mendorong umpan balik dari karyawan selama proses orientasi, sehingga setiap area perbaikan dapat diidentifikasi dan diatasi. Tinjau dan sempurnakan terus-menerus: Tinjau dan sempurnakan program orientasi dan induksi secara berkala untuk memastikan bahwa program tersebut memenuhi kebutuhan karyawan baru dan berkontribusi terhadap budaya perusahaan secara keseluruhan. Dengan menggabungkan langkah-langkah ini, program orientasi dan

orientasi dapat dibuat lebih berdampak dan membantu menciptakan budaya perusahaan yang positif, inklusif, dan suportif.

Orientasi dan Keterlibatan Karyawan

Program induksi dan orientasi sangat penting untuk keterlibatan karyawan karena program ini menetapkan landasan bagi pemahaman karyawan tentang budaya, tujuan, dan harapan perusahaan. Proses orientasi yang terstruktur dengan baik dapat membantu karyawan merasa diterima, dihargai, dan didukung dalam peran baru mereka. Hal ini memberikan kesempatan untuk memahami misi, nilai-nilai, dan lingkungan kerja perusahaan, yang dapat menimbulkan rasa memiliki dan meningkatkan keterlibatan karyawan.

Program orientasi yang komprehensif juga dapat membantu karyawan memahami peran dan tanggung jawab mereka, menerima pelatihan dan dukungan, serta membangun hubungan dengan rekan kerja mereka. Hal ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang posisi mereka di perusahaan dan meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja dengan baik. Singkatnya, program orientasi yang dirancang dengan baik dapat berdampak positif terhadap keterlibatan karyawan dengan menciptakan rasa memiliki, memberikan kejelasan dan dukungan, serta membina hubungan dalam perusahaan. Perusahaan dapat mengintegrasikan retensi dan orientasi dengan mengikuti:

Pendekatan yang dipersonalisasi:

Menawarkan pengalaman orientasi yang dipersonalisasi yang disesuaikan dengan peran dan kebutuhan setiap karyawan. Hal ini dapat membantu karyawan merasa dihargai dan didukung, serta memastikan mereka menerima informasi dan pelatihan yang mereka butuhkan untuk berhasil.

Integrasi awal:

Mendorong integrasi awal ke dalam budaya perusahaan dengan melibatkan karyawan baru dalam aktivitas pembangunan tim dan acara perusahaan. Hal ini sangat dapat membantu karyawan untuk merasakan rasa memiliki dan meningkatkan engagement mereka terhadap perusahaan.

Program mentoring:

Menyediakan mentor atau teman bagi karyawan baru yang dapat memberikan perhatian dan membantu mereka menavigasi peran baru dan budaya perusahaan. Hal ini dapat membantu karyawan membangun hubungan dan merasa lebih terhubung dengan perusahaan.

Komunikasi yang jelas:

Memberikan komunikasi yang jelas tentang tujuan, nilai, dan harapan perusahaan. Hal ini dapat membantu karyawan memahami peran mereka dan bagaimana mereka menyesuaikan diri dengan perusahaan, serta meningkatkan keterlibatan mereka.

Umpan balik kinerja:

Memberikan umpan balik dan dukungan kinerja secara berkala untuk membantu karyawan berkembang dan bertumbuh dalam peran mereka. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka, serta menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Pengakuan karyawan:

Mengakui dan memberi insentif atas pencapaian karyawan dan menyediakan saluran bagi karyawan untuk menyuarakan ide dan pendapat mereka dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, menumbuhkan rasa penghargaan, dan mendorong komitmen yang lebih dalam terhadap organisasi. Seperti yang dapat kita pahami berdasarkan penelitian ini, betapa pentingnya proses orientasi untuk retensi karyawan. Perjalanan orientasi yang tepat dan terencana memudahkan karyawan untuk memilih organisasi untuk jangka waktu lebih dekat yaitu tiga tahun dan karyawan percaya bahwa pemberi kerja berfokus pada pencapaian tujuan melalui kontribusi pekerjaan mereka. Ini adalah cara untuk menarik karyawan Anda yang dapat meningkatkan efektivitas sebesar lima puluh dua persen

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa program onboarding yang diterapkan di Thamrin Brothers Group secara keseluruhan efektif dalam mempercepat adaptasi business consultant baru dan meningkatkan pemahaman mereka terhadap budaya perusahaan, visi, misi, dan nilai-nilai organisasi. Melalui orientasi perusahaan yang jelas, pelatihan keterampilan teknis, serta pendampingan oleh mentor yang berpengalaman baru merasa lebih siap untuk menghadapi tantangan pekerjaan dan memberikan kontribusi yang berarti dalam waktu yang relatif singkat. Meskipun demikian, terdapat kekurangan dalam kedalaman pelatihan teknis terkait produk dan sistem internal perusahaan, yang mempengaruhi kecepatan terhadap retensi karyawan dalam menguasai beberapa aspek teknis yang lebih kompleks. Program *onboarding* ini efektif dalam meningkatkan kinerja terhadap retensi karyawan baru, tetapi perlu dilakukan pembaruan dan penguatan dalam materi pelatihan teknis agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan dinamika perusahaan yang terus berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, S. (2020). The Corporate Culture and Employees' Performance: An Overview. *Journal of Management Science*, *10*(3), 1–6. https://doi.org/10.26524/JMS.10.1

Bankins, S., Brammer, S., Branicki, L., & Kalfa, S. (2022). Imprinting Interrupted? Examining the Role of Remote Onboarding onNewcomers' Work Socialization. *Academy of Management Proceedings*, *1*. https://doi.org/10.5465/ambpp.2022.13793abstract

Dai, G., & Meuse, K. P. (2007). *A review of onboarding literature*. Lominger Limited, Inc. http://boardoptions.com/onboardingevidence.pdf

Ebrahimi, A., Bakhshizadeh, P., & Varasteh, R. (2022). A predictive analytics approach to improve the dealers-manufacturer relationship in the after-sales service network; case study in the automotive industry. *International Journal of Management Science and Engineering Management*, *18*(3), 225–235. https://doi.org/10.1080/17509653.2022.2116733

Fathurohman, D. M. H., Purba, H. H., & Trimarjoko, A. (2021). Value Stream Mapping and Six Sigma Methods to Improve Service Quality at Automotive Services in indonesia. *Operational Research in Engineering Sciences Theory and Applications*, *4*(2), 36–54. https://doi.org/10.31181/ORESTA20402036F

Golara, S., Dooley, K. J., & Mousavi, N. (2021). Are Dealers Still Relevant? How Dealer Service Quality Impacts Manufacturer Success. *Production and Operations Management*, *30*(10), 3560–3578. https://doi.org/10.1111/POMS.13450

Herbolzheimer, M., Schipp, R., Ullmann, D., Rommelfanger, G., & Gotz, K. C. (2023). Onboarding in O und U – strukturierte Einarbeitung für mehr Qualität in der Patientenversorgung. *Zeitschrift Fur Orthopadie Und Unfallchirurgie*, *161*(03), 255–258. https://doi.org/10.1055/a-2019-3335

Jorge, M. V. d. S., Pazos, V., Viegas, R., & Calixter, A. L. (2023). New Concepts Among Interpersonal Ralationships in The Work Environment. *Concilium*, *23*(11), 217–227. https://doi.org/10.53660/clm-1471-23g26

Khotimah, A. T., Claudya, S. T., & Pangestu, P. (2023). Literature Study The Influence Of Corporate Culture On Employee Performance And Innovation. *American Journal of Economic and Management Business*, *2*(3), 84–88. https://doi.org/10.58631/ajemb.v2i3.25

Kurniawan, A. (2022). Pengaruh After Sales Service terhadap Kepuasan Pelanggan dan Loyalitas Pelanggan. *Literatus*, *4*(1), 301–310. https://doi.org/10.37010/lit.v4i1.780

Lichtenschopf, P., & Schwarz, J. F. (2023). Berufseinstieg motivations for derlich durch Onboarding. *Schule Verantworten*, *3*(1). https://doi.org/10.53349/sv.2023.i1.a311

Liers, J., & Kampe, S. (2023). Gute Reise von Anfang an – Onboarding. *Physiopraxis*, *21*(03), 60–62. https://doi.org/10.1055/a-1975-9635

Lohe, J. (2022). Konzepte für das Ankommen. *Sozialwirtschaft*, *32*(1), 30–31. https://doi.org/10.5771/1613-0707-2022-1-30

Varma, R., & Hastings, B. (2023). Keeping the frogs in the wheelbarrow: how virtual onboarding creates positive team-enabling cultures. *BMJ Leader*, leader-2022-000665.