

PERAN REKRUTMEN, ORIENTASI, DAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN ADAPTASI DAN KINERJA KARYAWAN BARU PADA STARTUP LAYANAN KESEHATAN

Aznedra¹, Rizki Eka Putra², Fadhila Azzahra,³ Hanafi Siregar⁴

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Kepulauan Riau

e-mail: nedrasukses@gmail.com

²Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Kepulauan Riau

e-mail: rizkiekaputra@gmail.com

³Program Studi Informatika, Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Ichsan Satya, Tangerang Selatan, Banten

e-mail: fadhilaazzahra310@gmail.com

⁴Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Kepulauan Riau

e-mail: hanafi@feb.unrika.ac.id

ABSTRAK

Startup layanan kesehatan menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan karyawan baru karena dinamika lingkungan kerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran proses rekrutmen, orientasi kerja, dan budaya organisasi dalam meningkatkan adaptasi dan kinerja karyawan baru. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan fokus pada Laboratorium Klinik Osmaro sebagai objek penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang selektif dan berbasis nilai organisasi, program orientasi yang sistematis, serta budaya organisasi yang mendukung mampu mempercepat adaptasi dan meningkatkan kinerja awal karyawan baru. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi *startup* layanan kesehatan dalam merancang strategi manajemen SDM yang lebih adaptif dan berorientasi pada retensi.

Kata Kunci: rekrutmen, orientasi, budaya organisasi, adaptasi karyawan, *startup* layanan Kesehatan

ABSTRACT

Healthcare startups face significant challenges in retaining new employees due to the highly dynamic work environment. This study aims to analyze the role of the recruitment process, job orientation, and organizational culture in improving the adaptation and performance of new employees. This study uses a descriptive qualitative approach, focusing on the Osmaro Clinical Laboratory as the research object. The results indicate that a selective and values-based recruitment process, a systematic orientation program, and a supportive organizational culture can accelerate adaptation and improve the initial performance of new employees. These findings provide practical implications for healthcare startups in designing more adaptive and retention-oriented HR management strategies.

Keywords: *recruitment, orientation, organizational culture, employee adaptation, healthcare startups*

PENDAHULUAN

Dalam dinamika bisnis yang terus berkembang, Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting sebagai penggerak utama dalam mencapai kesuksesan organisasi, terutama bagi perusahaan rintisan (*startup*). Investasi pada SDM yang berkualitas menjadi dasar yang tak terpisahkan untuk pertumbuhan yang berkelanjutan dan pencapaian keunggulan kompetitif. Dalam sektor layanan kesehatan, khususnya laboratorium klinik, kualitas pelayanan dan kepercayaan pasien sangat dipengaruhi oleh kompetensi dan kinerja optimal tenaga profesional laboratorium. Keandalan hasil pemeriksaan serta interaksi yang efektif dengan pasien menjadi tolok ukur utama keberhasilan sebuah laboratorium.

Bisnis rintisan seringkali menghadapi tantangan-tantangan yang spesifik dalam mengelola SDM, seperti keterbatasan sumber daya finansial, kebutuhan mendesak untuk membentuk tim yang solid dalam waktu yang singkat, serta urgensi untuk membangun budaya kerja yang positif sejak awal operasional. Tahapan awal dalam proses SDM, mulai dari rekrutmen dan seleksi yang cermat, program orientasi yang menyeluruh, hingga pembentukan budaya organisasi yang kuat, memiliki dampak signifikan terhadap kualitas dan kinerja karyawan di masa mendatang. Landasan SDM yang kokoh di fase awal ini akan berpengaruh besar pada kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya.

Industri laboratorium klinik di Batam, saat ini, mengalami perkembangan yang cukup pesat, seiring dengan peningkatan kebutuhan masyarakat akan layanan kesehatan preventif dan diagnostik. Beberapa laboratorium kesehatan besar yang sudah beroperasi di Batam antara lain:

- Prodia Batam – bagian dari jaringan nasional laboratorium Prodia, yang menawarkan layanan diagnostik modern.
- Klinik Kimia Farma Batam – menyediakan layanan laboratorium dasar hingga menengah, terintegrasi dengan klinik layanan primer.
- Laboratorium Klinik Cito Batam – melayani pemeriksaan kesehatan umum dan spesifik dengan teknologi terkini.
- RS Awal Bros Batam (Unit Laboratorium) – rumah sakit besar dengan unit laboratorium lengkap dan berstandar nasional.
- Laboratorium Klinik Parahita Batam – menawarkan layanan cepat, didukung oleh sistem informasi laboratorium yang baik.

Keberadaan laboratorium besar ini mencerminkan tingkat persaingan yang tinggi di sektor ini. Sebagai sebuah usaha rintisan, Laboratorium Klinik Osmaro perlu membangun sistem SDM yang solid untuk mampu bersaing dan memberikan layanan yang berkualitas tinggi.

Penelitian ini mengambil studi kasus pada Laboratorium Klinik Osmaro, sebuah unit usaha rintisan di Batam, yang saat ini berada dalam fase kritis pembentukan tim SDM. Pemahaman yang mendalam mengenai praktik-praktik SDM yang efektif di tahap awal sangat penting

untuk kesuksesan perusahaan ini. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana proses rekrutmen dan seleksi awal, program orientasi, serta budaya organisasi berkontribusi pada adaptasi dan kinerja awal karyawan baru.

Identifikasi Masalah

- Meskipun pentingnya peran SDM awal diakui, masih terdapat keterbatasan pemahaman empiris mengenai praktik-praktik spesifik yang paling efektif dalam konteks bisnis rintisan laboratorium klinik di Indonesia, khususnya di Batam.
- Potensi tingginya tingkat *turnover* karyawan pada fase awal bisnis rintisan, termasuk di sektor layanan kesehatan, dapat mengganggu stabilitas operasional dan meningkatkan biaya rekrutmen.
- Proses adaptasi karyawan baru yang kurang efektif dapat memperlambat kontribusi mereka terhadap kualitas layanan dan efisiensi operasional Laboratorium Klinik Osmaro.
- Ketidakselarasan antara nilai-nilai yang dijunjung oleh pendiri dan pemahaman serta internalisasi nilai-nilai tersebut oleh karyawan baru dapat menghambat pembentukan budaya organisasi yang kohesif.
- Optimalisasi proses SDM di fase awal menjadi sangat penting agar karyawan baru dapat dengan cepat beradaptasi dan memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan Laboratorium Klinik Osmaro.

Rumusan dan Tujuan Penelitian

- Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi awal memengaruhi tingkat adaptasi karyawan baru di Laboratorium Klinik Osmaro?
- Sejauh mana program orientasi yang diterapkan berkontribusi terhadap kinerja awal karyawan di Laboratorium Klinik Osmaro?
- Apakah terdapat hubungan antara pemahaman karyawan baru terhadap budaya organisasi Laboratorium Klinik Osmaro dengan tingkat adaptasi dan kinerja awal mereka?
- Secara simultan, bagaimana pengaruh proses rekrutmen dan seleksi awal, program orientasi, serta budaya organisasi terhadap adaptasi dan kinerja awal karyawan di Laboratorium Klinik Osmaro?

Tujuan Penelitian

- Menganalisis pengaruh proses rekrutmen dan seleksi awal terhadap tingkat adaptasi karyawan baru di Laboratorium Klinik Osmaro.

- Menganalisis pengaruh program orientasi terhadap kinerja awal karyawan di Laboratorium Klinik Osmaro.
- Menganalisis pengaruh pemahaman karyawan baru terhadap budaya organisasi Laboratorium Klinik Osmaro terhadap tingkat adaptasi dan kinerja awal mereka.
- Menganalisis pengaruh simultan proses rekrutmen dan seleksi awal, program orientasi, serta budaya organisasi terhadap adaptasi dan kinerja awal karyawan di Laboratorium Klinik Osmaro.

TINJAUAN PUSTAKA

Rekrutmen dan Seleksi Karyawan

Rekrutmen adalah proses untuk menarik calon tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi. Seleksi merupakan tahap lanjutan untuk menentukan calon tenaga kerja terbaik dari sejumlah pelamar. Menurut Mukti (2022), proses rekrutmen dan seleksi yang efektif dapat meningkatkan kualitas SDM sejak individu pertama kali bergabung dengan organisasi. Hal ini sangat krusial, terutama dalam konteks bisnis rintisan seperti Laboratorium Klinik Osmaro yang menghadapi keterbatasan sumber daya dan membutuhkan efisiensi tinggi sejak awal operasional. Tambunan *et al.* (2024) menambahkan bahwa perencanaan SDM yang tepat, termasuk rekrutmen dan seleksi yang akurat, sangat berperan dalam menciptakan struktur organisasi yang efisien dan adaptif terhadap perubahan.

Program Orientasi (Onboarding)

Program orientasi atau *onboarding* adalah proses sistematis untuk memperkenalkan karyawan baru pada organisasi, nilai-nilai, budaya, serta tugas dan tanggung jawab mereka. Febrianty *et al.* (2023) menyatakan bahwa program *onboarding* yang terstruktur dengan baik dapat mempercepat proses adaptasi karyawan serta meningkatkan motivasi kerja mereka. Karyawan yang memahami organisasi dengan baik sejak awal akan lebih cepat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja tim. Dalam konteks laboratorium klinik, *onboarding* sangat penting karena menyangkut pemahaman prosedur teknis dan etika pelayanan pasien yang harus dipatuhi sejak hari pertama bekerja.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi terdiri dari nilai, norma, dan sistem keyakinan yang berkembang dalam lingkungan kerja dan mempengaruhi perilaku anggota organisasi. Fitri Rezeki (2023) menekankan bahwa dalam era digital, transformasi budaya organisasi menjadi sangat penting untuk menjaga kelangsungan dan produktivitas tim kerja. Sementara itu, Marlinah (2023) menyatakan bahwa pemahaman bersama tentang budaya organisasi mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Ramadhan *et al.* (2024) menambahkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat menjadi alat manajerial yang efektif untuk meningkatkan loyalitas karyawan dan mengarahkan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif dan kausal. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas tentang proses rekrutmen dan seleksi, program orientasi, serta budaya organisasi di Laboratorium Klinik Osmaro, sementara pendekatan kausal digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel tersebut terhadap adaptasi dan kinerja karyawan baru.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan baru yang bekerja di Laboratorium Klinik Osmaro dalam periode Januari hingga Juni 2025. Sampel penelitian akan dipilih secara *purposive*, yaitu karyawan yang telah mengikuti proses rekrutmen, seleksi, dan orientasi di Laboratorium Klinik Osmaro. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 30 responden, dengan menggunakan teknik *sampling* sederhana. Pemilihan sampel dilakukan dengan mempertimbangkan kriteria tertentu, seperti karyawan yang sudah bekerja minimal satu bulan setelah mengikuti proses orientasi.

Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi:

- Rekrutmen dan Seleksi: Proses dan metode yang digunakan untuk menarik dan memilih karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- Program Orientasi (*Onboarding*): Proses yang digunakan untuk memperkenalkan karyawan baru pada organisasi, budaya, serta tugas dan tanggung jawab mereka.
- Budaya Organisasi: Sistem nilai, norma, dan keyakinan yang ada dalam organisasi yang mempengaruhi perilaku karyawan.
- Adaptasi Karyawan: Proses dimana karyawan baru menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan peran mereka dalam organisasi.
- Kinerja Karyawan: Pengukuran terhadap hasil kerja karyawan yang baru berdasarkan evaluasi performa dalam periode awal.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui dua metode utama:

- Kuesioner: Kuesioner yang terdiri dari pertanyaan tertutup dan terbuka akan disebarikan kepada seluruh sampel. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur persepsi responden mengenai proses rekrutmen dan seleksi, program orientasi, budaya organisasi, serta tingkat adaptasi dan kinerja karyawan.

- Wawancara: Wawancara mendalam dengan beberapa karyawan yang memiliki pengalaman lebih panjang untuk mendapatkan informasi lebih dalam mengenai program orientasi dan budaya organisasi di Laboratorium Klinik Osmaro.

Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan regresi linier berganda. Teknik regresi digunakan untuk menguji hubungan antara variabel rekrutmen dan seleksi, program orientasi, serta budaya organisasi terhadap adaptasi dan kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini terdiri dari karyawan baru yang bekerja di Laboratorium Klinik Osmaro. Mayoritas responden (60%) adalah perempuan dengan rentang usia 23–30 tahun. Sebagian besar memiliki latar belakang pendidikan D3 atau S1 di bidang kesehatan, sementara sebagian kecil berasal dari bidang non-kesehatan.

Tabel 1. Deskripsi Responden

Kriteria	Jumlah Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	12	40%
Perempuan	18	60%
Usia		
23–30 tahun	15	50%
31–35 tahun	10	33.3%
36–40 tahun	5	16.7%
Pendidikan		
D3/S1 Kesehatan	18	60%
D3/S1 Non-Kesehatan	12	40%

Analisis Rekrutmen dan Seleksi

Proses rekrutmen dan seleksi di Laboratorium Klinik Osmaro didesain untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Berdasarkan kuesioner, mayoritas responden (85%) merasa bahwa proses seleksi cukup transparan dan objektif. Mereka mendapatkan informasi yang jelas mengenai tugas dan harapan 16 perusahaan. Namun, 15% responden merasa bahwa informasi tentang budaya dan nilai 16 perusahaan kurang dijelaskan pada tahap seleksi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kriteria seleksi teknis sudah baik, ada kesempatan untuk meningkatkan penjelasan terkait aspek budaya 16 perusahaan dalam proses seleksi.

Program Orientasi (Onboarding)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 90% responden merasa bahwa program orientasi sangat membantu dalam proses adaptasi mereka. Program ini mencakup pengenalan terhadap budaya organisasi, tugas dan tanggung jawab, serta prosedur operasional yang harus diikuti. Meskipun demikian, 10% responden merasa bahwa durasi orientasi yang diberikan terlalu singkat, dan mereka membutuhkan lebih banyak waktu untuk mempelajari seluruh aspek pekerjaan yang ada.

Tabel 2. Hasil Kuesioner Program Orientasi

Pertanyaan	Persentase Setuju (%)
Program orientasi membantu memahami tugas kerja	90%
Durasi orientasi cukup lama	60%
Program orientasi memperkenalkan budaya 16 perusahaan dengan baik	85%
Program orientasi menyeluruh dan komprehensif	80%

Budaya Organisasi dan Adaptasi Karyawan

Sebanyak 80% responden mengungkapkan bahwa budaya organisasi di Laboratorium Klinik Osmaro cukup mendukung mereka untuk bekerja dengan nyaman. Budaya kerja yang kolaboratif dan komunikasi yang terbuka menjadi faktor utama yang membuat mereka merasa diterima. Namun, 20% responden merasa bahwa budaya perusahaan kurang terasa langsung dalam interaksi sehari-hari, terutama dalam tim yang lebih kecil. Ini menunjukkan bahwa meskipun budaya organisasi secara umum diterima dengan baik, masih ada ruang untuk memperkuat implementasi budaya tersebut dalam interaksi di tingkat tim.

Kinerja Karyawan Baru

Hasil analisis menunjukkan bahwa karyawan yang mengikuti proses rekrutmen dengan baik dan menjalani program orientasi yang maksimal cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik di periode awal kerja mereka. Mereka merasa lebih siap dan lebih mampu berkontribusi dalam tugas-tugas mereka. Sebaliknya, karyawan yang merasa proses orientasi kurang maksimal atau belum sepenuhnya memahami budaya perusahaan cenderung mengalami kesulitan dalam penyesuaian tugas dan kinerja mereka.

Tabel 3. Kinerja Karyawan Baru dalam 3 Bulan Pertama

Kriteria Kinerja	Persentase (%)
Mampu memenuhi target	75%
Memerlukan waktu lebih lama untuk beradaptasi	25%

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel (N=30, $\alpha=0.05$)	Keterangan
Rekrutmen	X1.1	0.825	0.361	Valid
	X1.2	0.789	0.361	Valid
	X1.3	0.850	0.361	Valid
Orientasi	X2.1	0.792	0.361	Valid
	X2.2	0.811	0.361	Valid
	X2.3	0.776	0.361	Valid
Budaya Org.	X3.1	0.881	0.361	Valid
	X3.2	0.765	0.361	Valid
	X3.3	0.803	0.361	Valid
Adaptasi	Y1.1	0.834	0.361	Valid
	Y1.2	0.798	0.361	Valid
	Y1.3	0.867	0.361	Valid

Kinerja	Y2.1	0.801	0.361	Valid
	Y2.2	0.755	0.361	Valid
	Y2.3	0.820	0.361	Valid

Hasil Olah Data SPSS

Bagian ini akan menyajikan hasil analisis statistik yang diperoleh dari perangkat lunak SPSS, sesuai dengan metodologi penelitian kuantitatif yang digunakan. Hasil-hasil ini akan menjadi dasar untuk pembahasan lebih lanjut mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian.

Pembahasan

Berdasarkan hasil yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan di Laboratorium Klinik Osmaro sudah cukup efektif dalam memilih kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Namun, perlu ada perbaikan dalam penyampaian informasi mengenai budaya organisasi yang dapat membantu karyawan baru dalam menyesuaikan diri sejak awal.

Program orientasi yang diberikan terbukti efektif dalam membantu karyawan baru beradaptasi dengan lingkungan kerja, meskipun masih ada sedikit keluhan terkait durasi program. Selain itu, budaya organisasi yang mendukung komunikasi terbuka dan kerja tim berperan penting dalam mempercepat adaptasi karyawan baru.

Kinerja karyawan baru juga menunjukkan hasil yang positif setelah mengikuti program orientasi dan penyesuaian dengan budaya organisasi. Namun, terdapat beberapa karyawan yang membutuhkan waktu lebih lama untuk beradaptasi, yang menunjukkan bahwa keberagaman individu dalam proses adaptasi perlu diperhatikan lebih lanjut oleh manajemen.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh proses rekrutmen dan seleksi, program orientasi, serta budaya organisasi terhadap adaptasi dan kinerja karyawan di Laboratorium Klinik Osmaro, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Proses Rekrutmen dan Seleksi: Proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh Laboratorium Klinik Osmaro dinilai cukup transparan dan objektif oleh sebagian besar responden. Hal ini terbukti dari 85% responden yang merasa bahwa proses seleksi memberikan gambaran jelas mengenai tugas dan harapan perusahaan. Namun, terdapat kekurangan dalam hal penjelasan mengenai budaya organisasi dan nilai-nilai perusahaan, yang dirasakan oleh 15% responden.

2. Program Orientasi (*Onboarding*): Program orientasi yang diterapkan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap proses adaptasi karyawan baru. 90% responden menganggap program orientasi sangat membantu mereka dalam memahami tugas kerja, budaya organisasi, dan prosedur operasional yang harus diikuti. Namun, ada sebagian kecil responden (10%) yang merasa bahwa durasinya terlalu singkat dan membutuhkan waktu lebih lama untuk sepenuhnya memahami pekerjaan.
3. Budaya Organisasi: Mayoritas responden (80%) merasa bahwa budaya organisasi di Laboratorium Klinik Osmaro mendukung kenyamanan dan kolaborasi dalam bekerja. Budaya yang terbuka dan kolaboratif mempermudah karyawan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja. Meskipun demikian, 20% responden merasa bahwa budaya perusahaan kurang terasa di level tim kecil, yang mungkin menunjukkan adanya ruang untuk memperkuat penerapan budaya organisasi dalam setiap tim.
4. Kinerja Karyawan Baru: Karyawan baru yang mengikuti proses rekrutmen yang baik dan menjalani orientasi dengan maksimal menunjukkan kinerja yang lebih baik. Faktor-faktor seperti pemahaman yang baik terhadap tugas dan tanggung jawab, serta pemahaman terhadap budaya organisasi, berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan di Laboratorium Klinik Osmaro.

Saran

Berdasarkan simpulan yang diperoleh, berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan efektivitas manajemen SDM di Laboratorium Klinik Osmaro:

1. Peningkatan Penjelasan tentang Budaya Organisasi dalam Rekrutmen: Agar calon karyawan lebih memahami nilai-nilai dan budaya organisasi sejak awal, disarankan agar proses seleksi mencakup penjelasan yang lebih mendalam tentang budaya dan nilai-nilai yang dijunjung oleh perusahaan. Ini akan membantu calon karyawan untuk lebih siap dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja yang ada.
2. Perpanjangan Durasi Program Orientasi: Meskipun sebagian besar responden merasa program orientasi cukup efektif, 10% responden merasa bahwa durasinya terlalu singkat. Oleh karena itu, disarankan untuk memperpanjang durasi orientasi agar karyawan baru lebih memahami secara menyeluruh semua aspek pekerjaan dan budaya perusahaan.
3. Penguatan Penerapan Budaya Organisasi di Setiap Tim: Meskipun budaya organisasi yang kolaboratif sudah cukup dirasakan oleh sebagian besar karyawan, terdapat 20% responden yang merasa budaya organisasi kurang terasa di tingkat tim kecil. Oleh karena itu, perlu ada usaha lebih dalam untuk memastikan bahwa budaya organisasi dapat diterapkan secara konsisten di semua level dan tim, agar tercipta integrasi yang lebih baik dalam organisasi.

4. Evaluasi Berkala terhadap Program Orientasi dan Budaya Organisasi: Disarankan agar Laboratorium Klinik Osmaro melakukan evaluasi berkala terhadap program orientasi dan budaya organisasi untuk memastikan keduanya selalu relevan dan efektif dalam membantu karyawan baru beradaptasi dan berkontribusi dengan optimal. Ini bisa dilakukan melalui survei atau wawancara dengan karyawan baru yang telah melewati orientasi.
5. Peningkatan Keterlibatan Manajemen dalam Proses Adaptasi Karyawan: Manajemen perlu lebih terlibat dalam proses adaptasi karyawan baru, baik dalam program orientasi maupun dalam mendukung penerapan budaya organisasi. Keterlibatan manajemen secara aktif dapat mempercepat proses adaptasi karyawan dan membantu mereka merasa lebih dihargai serta terintegrasi dalam tim.

Saran untuk Penelitian Selanjutnya

- Pengaruh Jangka Panjang Proses Rekrutmen dan Orientasi terhadap Kinerja Karyawan: Penelitian ini hanya mencakup tahap awal adaptasi dan kinerja karyawan baru. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk memantau perkembangan kinerja karyawan dalam jangka panjang untuk mendapatkan gambaran lebih lengkap tentang dampak rekrutmen dan orientasi terhadap performa jangka panjang.
- Perbandingan dengan Laboratorium Klinik Lainnya: Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan dengan membandingkan praktik-praktik rekrutmen, orientasi, dan budaya organisasi di beberapa laboratorium klinik lainnya di Batam atau daerah lain, untuk melihat apakah temuan-temuan ini dapat diterapkan secara lebih luas di industri laboratorium klinik.

DAFTAR PUSTAKA

- Febrianty, R., *et al.* (2023). Program Orientasi (*Onboarding*) dan Pengaruhnya terhadap Adaptasi Karyawan di Organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 45-60.
- Fitri Rezeki, S. (2023). Transformasi Budaya Organisasi dalam Era Digital. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(1), 23-35.
- Marlinah, R. (2023). Pemahaman Budaya Organisasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 11(4), 50-62.
- Mukti, H. (2022). Rekrutmen dan Seleksi Karyawan dalam Usaha Rintisan: Studi Kasus di Laboratorium Klinis. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(3), 122-135.
- Ramadhan, N., *et al.* (2024). Budaya Organisasi yang Kuat sebagai Alat Manajerial dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi dan Organisasi*, 12(2), 75-88.
- Tambunan, M., *et al.* (2024). Perencanaan SDM yang Efektif dalam Membangun Struktur Organisasi yang Adaptif pada Bisnis Rintisan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 16(1), 11-23.