

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT | RESEARCH ARTICLE

PENGARUH PROGRAM *ON BOARDING* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BUMI MINERAL SULAWESI SELATAN

Nadia Inriyani¹, Haedar², Andi Rizkiyah Hasbi

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo

Email : nadiainriyani2@gmail.com¹, haedar@umpalopo.ac.id²,
andirizkiyahhasbi@umpalopo.ac.id³

ARTICLE HISTORY

Received: Month date, year

Revised: Month date, year

Accepted: Month date, year

DOI

<https://doi.org/10.52970/grhrm.v5i2>

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas program *on boarding* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bumi Mineral Sulawesi Selatan. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bumi Mineral Sulawesi Selatan yang berjumlah 525 orang. Teknik pengambilan sampel riset dilaksanakan secara *simple random sampling* dan besarnya sampel ditentukan dengan rumus slovin, sehingga jumlah sampelnya sebesar 84 responden (karyawan Bumi Mineral Sulawesi Selatan). Teknik pengujian yang digunakan adalah analisis linear berganda dengan menggunakan program aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan program *on boarding* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan program *on boarding* dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bumi Mineral Sulawesi Selatan. Temuan ini memberikan rekomendasi bagi manajemen Bumi Mineral Sulawesi Selatan untuk terus mengembangkan dan meningkatkan kedua aspek tersebut guna mencapai kinerja optimal.

Keywords: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Program *On boarding*

JEL Code: E44, F31, F37, G15

<https://www.aeaweb.org/econlit/jelCodes.php?view=jel>

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan organisasi. Bisnis akan berhasil jika mereka dapat mengelola sumber daya manusia secara efektif sambil mempertimbangkan kebutuhan karyawan (Hijazi et al., 2024). Perusahaan sebagian besar bergantung pada sumber daya manusia yang memiliki kemampuan manajemen yang baik. Manajemen bakat sangat penting dalam perencanaan, pengembangan, dan mempertahankan bakat yang ada.

Proses rekrutmen dan seleksi membantu bisnis menarik dan memilih calon karyawan terbaik. Ketika ada lebih banyak pelamar, lebih mudah bagi perusahaan untuk menemukan kandidat yang tepat. Meskipun demikian, rekrutmen termasuk mencari karyawan yang berkualitas tinggi serta memastikan bahwa mereka merasa nyaman, produktif, dan tahan lama selama percobaan (Firnanda et al., 2024). Program *on boarding* karyawan, yang dimaksudkan untuk mempercepat kondisi dan kinerja, dapat membantu mencapai tujuan ini (Putri, 2022).

Perkenalan dengan budaya, visi, dan misi organisasi dimulai dengan *on boarding*. Istilah "*on boarding*" pertama kali digunakan pada tahun 1970 dan dimaksudkan untuk menggambarkan kebiasaan yang dianut dalam organisasi. Pada tahap ini, karyawan diperkenalkan dengan budaya, prosedur, norma, keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan perusahaan. Membantu karyawan baru menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial dan aspek kinerja di tempat kerja mereka yang dikenal sebagai *on boarding* (Bina, 2023).

Proses *on boarding* membantu karyawan baru beradaptasi dengan budaya dan prinsip perusahaan, meningkatkan keterlibatan, meningkatkan produktivitas, memperkuat hubungan tim, dan mempersiapkan mereka untuk keberhasilan jangka panjang. Proses *on boarding* sangat memengaruhi cara karyawan baru melihat pekerjaan mereka, berhubungan dengan rekan kerja, dan berkembang di perusahaan. Program *on boarding* memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama dalam membantu karyawan baru beradaptasi dengan lingkungan kerja baru. Proses ini menunjukkan komponen tertentu, elemen utama, dan inti dari proses *on boarding*, dan menunjukkan prioritas, nilai, dan tujuan perusahaan kepada karyawan baru. Sejak awal, karyawan dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang ekspektasi perusahaan dan prosedur operasional berkat program yang dirancang dengan baik. *On boarding* juga membantu karyawan menjadi lebih percaya diri dan lebih terikat dengan organisasi dan tim. Pada akhirnya, ini meningkatkan produktivitas dan mengurangi pergantian karyawan. Karyawan baru dapat bekerja dengan lebih baik dan mencapai tujuan mereka dengan bantuan yang tepat.

Budaya organisasi juga memengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi sangat penting. Semakin banyak nilai saling menerima dan berbagi, semakin kuat budaya yang diterapkan pada perilaku organisasi (Maharani & Gunawan, 2023). Sumber Daya Manusia sangat penting untuk keberhasilan kegiatan yang dilakukan dalam sebuah organisasi. Budaya meningkatkan kinerja yang mendorong rekan kerja untuk saling percaya satu sama lain dan bersedia berbagi pengetahuan yang mereka miliki tidak dapat dikatakan berkembang atau bertahan dalam kondisi apa pun (Aurelia & Ramli, 2023). Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan, baik melalui peningkatan laba atau

peningkatan aset. Untuk mencapai tujuan tersebut, seluruh sumber daya manusia yang ada harus diatur sehingga mereka termotivasi untuk bekerja dan mencapai tingkat kinerja yang diinginkan. Cara suatu organisasi membangun budaya kerja yang sangat terkait dengan peningkatan kinerja karyawan (Haedar., et.al., 2023).

Sebagai salah satu perusahaan besar di sektor pertambangan Sulawesi Selatan, Perusahaan Bumi Mineral Sulawesi membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkinerja tinggi untuk menghadapi tantangan operasional. Dengan budaya organisasi yang kuat akan tekanan keselamatan, keinginan, dan kolaborasi, program orientasi Bumi Mineral Sulawesi Selatan sangat penting untuk memperkenalkan karyawan baru ke dalam budaya organisasi, yang berdampak langsung pada kinerja mereka. Program *on boarding* ini membantu karyawan baru memahami nilai-nilai inti, standar operasional, dan kebijakan perusahaan.

Dengan beragam potensi tersebut, maka peneliti tertarik untuk menganalisis efektivitas program *on boarding* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bumi Mineral Sulawesi Selatan.

II. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Budaya Organisasi

Menurut Robins dan judge (dalam Prasetyo & Lestari, 2023) : budaya organisasi adalah sistem yang dianut oleh setiap anggota yang membedakan organisasi satu dari yang lain. Budaya organisasi mencerminkan apa yang dirasakan orang ketika melaksanakan tugas mereka dengan baik dan apa yang memungkinkan alat dan individu bekerja sama secara harmonis. Budaya organisasi adalah pola kompleks tentang bagaimana orang melakukan sesuatu, keyakinan mereka, apa yang dihargai atau dihukum, dan mengapa mereka mengambil peran yang berbeda dalam sebuah perusahaan (Maksum N. &, 2025). Karena budaya organisasi, semua karyawan diorientasikan pada kepentingan bersama. Budaya organisasi terdiri dari kumpulan nilai, standar, dan prinsip yang tumbuh dan berkembang dalam organisasi sebagai pedoman bagi anggota organisasi, sehingga mereka dapat melakukan adaptasi eksternal dan integrasi internal untuk mempertahankan eksistensinya (Nurdin Ismail, 2012).

Menurut, (Yohny, 2018:129) Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Inovatif memperhitungkan risiko adalah kemampuan seseorang dalam menciptakan ide-ide baru yang kreatif dan solutif, namun tetap mempertimbangkan potensi risiko yang mungkin terjadi serta dampak yang ditimbulkan terhadap organisasi atau individu. Kemampuan ini menjadi penting dalam lingkungan kerja yang dinamis karena menyeimbangkan antara keberanian berinovasi dan kehati-hatian dalam menghadapi ketidakpastian (Setiawan & Riyanto, 2022).
2. Berorientasi pada hasil merupakan sikap kerja yang menitikberatkan pada pencapaian target secara efektif dan efisien melalui pengelolaan waktu, sumber daya, dan strategi yang tepat guna mencapai kinerja optimal. Individu dengan orientasi ini cenderung memprioritaskan output kerja yang terukur dan relevan dengan tujuan organisasi (Wibowo & Suyanto, 2021).

3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan berarti memperhatikan kesejahteraan, kebutuhan, dan aspirasi setiap individu dalam organisasi guna menciptakan lingkungan kerja yang adil dan harmonis. Pendekatan ini mendukung keterlibatan karyawan secara emosional dan meningkatkan loyalitas serta produktivitas (Rahmawati & Nugroho, 2023)
4. Berorientasi detail pada tugas adalah sikap kerja yang menunjukkan perhatian tinggi terhadap aspek-aspek kecil dalam pekerjaan untuk memastikan akurasi dan kualitas. Individu dengan orientasi ini cenderung teliti, sistematis, dan berusaha meminimalisir kesalahan dalam penyelesaian tugas (Maulida & Hidayat, 2020).

2.2 On Boarding

On boarding merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan oleh karyawan baru, dimana karyawan baru akan mendapatkan pengetahuan, kemampuan, dan juga perilaku demi menjadi anggota organisasi yang efektif (Haudi, L., M., Ariyanto, and Siagian 2021). *On boarding* merupakan satu proses yang dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan untuk membantu karyawan baru untuk beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan perusahaan (Coyle 2018). Menurut (Davila and Pina-Ramirez 2018), proses *on boarding* dapat mempengaruhi sebuah perusahaan, dimana proses *on boarding* yang salah dapat menyebabkan kerugian bagi sebuah perusahaan. *On boarding* terbagi menjadi dua kategori yaitu *general on boarding* dan *rolespecific on boarding*

Indikator program *On boarding* meliputi empat aspek utama: kepatuhan, penjelasan, budaya, dan koneksi (Bell, 2021).

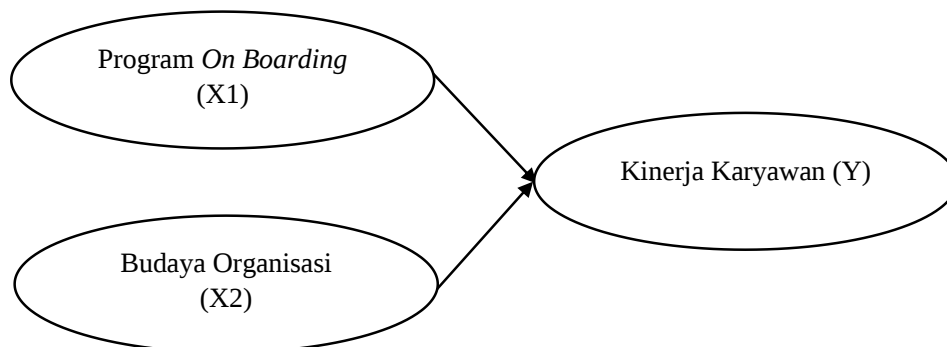
1. Kepatuhan (*compliance*) adalah tahap awal dalam proses orientasi karyawan baru yang berfokus pada pengenalan terhadap aturan, kebijakan, dan prosedur organisasi yang wajib dipatuhi. Tahapan ini penting untuk menciptakan pemahaman dasar tentang sistem kerja, etika perusahaan, dan regulasi yang harus dijalankan sejak hari pertama bekerja, sehingga membantu mencegah pelanggaran dan membangun dasar perilaku kerja yang sesuai (Safitri & Subekti, 2021)
2. Penjelasan (*clarification*) merupakan proses pemberian informasi yang jelas mengenai peran, tanggung jawab, dan harapan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan baru. Tahap ini bertujuan untuk mengurangi ambiguitas peran dan meningkatkan pemahaman tentang tugas sehari-hari serta bagaimana kontribusi individu selaras dengan tujuan organisasi (Yuliana & Hartono, 2022)
3. Budaya (*culture*) adalah pemahaman terhadap nilai-nilai inti, norma, dan praktik-praktik organisasi yang berperan penting dalam menyesuaikan perilaku karyawan baru dengan lingkungan kerja. Adaptasi terhadap budaya organisasi dapat memperkuat loyalitas, identitas sosial, dan rasa memiliki terhadap perusahaan (Fitria & Arifin, 2020)
4. Koneksi (*connection*) merujuk pada proses sosialisasi yang memungkinkan karyawan baru membangun hubungan interpersonal yang kuat dengan rekan kerja, atasan, dan tim kerja. Proses ini penting dalam menciptakan dukungan sosial, meningkatkan rasa nyaman, serta mempercepat integrasi karyawan dalam struktur organisasi (Mulyani & Ramdhani, 2021).

2.3. Kinerja Karyawan

Kinerja menurut (Putra & Sari, 2023) didefinisikan sebagai prestasi seseorang dalam suatu bidang atau keahlian tertentu, serta dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh atasannya dengan efektif dan efisien. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka, menurut (Rahman, 2022). Seorang pemimpin harus mengetahui apa yang mendorong karyawannya untuk melakukan pekerjaan dan bagaimana mereka dapat melakukannya. Penting untuk diperhatikan bahwa tercapainya kinerja yang tinggi tidak dapat dijamin oleh motivasi yang tinggi yang didukung dengan kemampuan dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas tanpa dibarengi dengan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung (Sinambela, 2018: 19).

(Mangkunegara, 2013) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja karyawan adalah :

1. Kualitas merujuk pada tingkat ketepatan, kerapian, dan pencapaian standar kerja yang diharapkan dari seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kualitas kerja menunjukkan kemampuan individu dalam menghasilkan output yang akurat, bebas kesalahan, serta sesuai dengan ekspektasi organisasi, yang menjadi indikator penting dalam menilai kinerja (Hidayat & Prasetyo, 2020)
2. Kuantitas adalah jumlah output atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam waktu tertentu, yang mencerminkan seberapa besar volume pekerjaan yang diselesaikan dalam kaitannya dengan target yang telah ditetapkan. Kuantitas menjadi indikator penting untuk mengukur efektivitas kerja dalam organisasi yang berorientasi pada hasil (Suryani & Kurniawan, 2021)
3. Tugas mencakup pemahaman terhadap tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan jabatan dan deskripsi kerja yang telah ditentukan. Pemahaman ini penting agar karyawan dapat menjalankan tugas secara tepat dan terarah, serta menghindari kesalahan peran atau ketidaksesuaian dalam pelaksanaan tugas (Fauziah & Widodo, 2019)
4. Tanggung jawab adalah sikap sadar dan komitmen individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara mandiri, tepat waktu, dan dapat diandalkan. Karyawan yang memiliki tanggung jawab tinggi akan menunjukkan dedikasi terhadap tugas dan menjunjung integritas dalam menjalankan kewajibannya (Lestari & Nurhidayat, 2020)



Gambar 1; Kerangka berpikir

Berdasarkan teori dan hasil-hasil penelitian terdahulu yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Diduga program *on boarding* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (BMS) Bumi Mineral Sulawesi Selatan

H₂ : Diduga program budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (BMS) Bumi Mineral Sulawesi Selatan

H₃ : Diduga program *on boarding* dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (BMS) Bumi Mineral Sulawesi Selatan.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain studi kausal untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara program *on boarding* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bumi Mineral Sulawesi Selatan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 525 orang, responden yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling berdasarkan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan program SPSS. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus slovin sebagai berikut :

$$\begin{aligned}n &= N / 1 + Ne^2 \\n &= 525 / 1 + 525(0,1)^2 \\&= 525 / 1 + 525 (0,01) \\&= 525 / 1 + 5,25 \\&= 525 / 6,25 \\n &= 84\end{aligned}$$

Sehingga jumlah sampel sebesar 84 responden (karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi Selatan).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI INSTRUMEN

1. Uji Validitas

Untuk menguji validitasnya, harga *r* hitung, atau korelasi pearson, dibandingkan dengan *r* tabel, yang diperoleh dari rumus *N*-2. Jika harga *r* hitung lebih besar dari *r* tabel, maka instrumen tersebut dapat dianggap valid. Sebaliknya, jika harga *r* hitung lebih rendah dari *r* tabel, maka instrumen tersebut tidak valid. Hasil uji validitas instrumen penelitian ini ialah sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Pengujian Validitas X1

Program on Boarding (X1)

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Item 1	0,758	0,2146	Valid
Item 2	0,839	0,2146	Valid
Item 3	0,810	0,2146	Valid
Item 4	0,763	0,2146	Valid
Item 5	0,831	0,2146	Valid
Item 6	0,825	0,2146	Valid
Item 7	0,771	0,2146	Valid
Item 8	0,772	0,2146	Valid
Item 9	0,718	0,2146	Valid
Item 10	0,673	0,2146	Valid
Item 11	0,831	0,2146	Valid
Item 12	0,775	0,2146	Valid

Budaya organisasi (X2)

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Item 1	0,507	0,2146	Valid
Item 2	0,359	0,2146	Valid
Item 3	0,450	0,2146	Valid
Item 4	0,682	0,2146	Valid
Item 5	0,518	0,2146	Valid
Item 6	0,715	0,2146	Valid
Item 7	0,671	0,2146	Valid
Item 8	0,690	0,2146	Valid
Item 9	0,739	0,2146	Valid
Item 10	0,717	0,2146	Valid
Item 11	0,720	0,2146	Valid
Item 12	0,785	0,2146	Valid

Kinerja Karyawan (Y)

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Item 1	0,482	0,2146	Valid
Item 2	0,378	0,2146	Valid
Item 3	0,386	0,2146	Valid
Item 4	0,360	0,2146	Valid
Item 5	0,422	0,2146	Valid
Item 6	0,582	0,2146	Valid
Item 7	0,308	0,2146	Valid
Item 8	0,688	0,2146	Valid
Item 9	0,526	0,2146	Valid
Item 10	0,549	0,2146	Valid
Item 11	0,626	0,2146	Valid
Item 12	0,624	0,2146	Valid

Hasil uji validitas instrumen yang diberikan kepada 84 responden menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel X1 (program *on boarding*), X2 (budaya organisasi), dan Y (kinerja karyawan) dinyatakan valid karena memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar dari *r* tabel sebesar 0,2146. Pada variabel X1, nilai *r* hitung berkisar antara 0,673 hingga 0,839, pada variabel X2 antara 0,359 hingga 0,785, dan pada variabel Y antara 0,308 hingga 0,688. Dengan demikian, seluruh item instrumen dalam penelitian ini layak digunakan karena telah memenuhi kriteria validitas.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berkaitan dengan keterandalan dan konsistensi suatu indikator. Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *coefficients cronbach's alpha* > 0,60.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Minimal <i>Cronbach Alpha</i>	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Program Onboarding (X1)	0,60	0,942	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,60	0,861	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,728	Reliabel

Pada tabel 4 hasil uji reabilitas instrumen menjelaskan bahwa nilai *cronbach alpha* kedisiplinan siswa menunjukkan bahwa nilai *conbach alpha* > 0,60. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen atau pernyataan yang digunakan untuk mengukur efektivitas program *on boarding* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bumi Mineral Sulawesi Selatan merupakan alat ukur yang reliabel atau handal.

ANALISIS REGRESI BERGANDA

Berikut hasil analisis linier berganda berdasarkan hasil olah data:

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Berganda Coefficients^a

Unstandartdized Coefficients		Standardized coefficients				
Model		B.	Std.Error	Beta	t	Sig.
1.	(Constant)	23.135	9.060		2.554	.013
	Program <i>on Boarding</i>	.138	.201	.071	2.687	.049
	Budaya Organisasi	.499	.127	.404	3.934	.000

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X1 = Program *On boarding*

X2 = Budaya Organisasi

e = error

$$Y = 23,135 + 0,138X_1 + 0,499X_2 + e$$

Berikut ini adalah interpretasi dari angka-angka di atas:

- Konstanta sebesar 23,135 menunjukkan bahwa peningkatan rata-rata kinerja karyawan sebesar 23,135 satuan akan terjadi jika variabel independen (program *on boarding* dan budaya organisasi) tetap konstan.
- Dengan koefisien regresi program *on boarding* (X1) sebesar 0,138, kita dapat menyimpulkan bahwa peningkatan nilai program *on boarding* langsung sebesar satu satuan akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,138.
- Dengan koefisien regresi budaya organisasi (X2) sebesar 0,499 kita dapat menyimpulkan bahwa peningkatan nilai budaya organisasi langsung sebesar satu satuan akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,499.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Untuk melihat diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, maka perlu dilakukan uji t.

1. Uji T (Uji Parsial)

Uji statistik t atau uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait. Membandingkan nilai statistik atau t hitung dengan t tabel.

**Tabel 6 Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a**

Unstandartdized Coefficients		Standardized coefficients				
Model		B.	Std.Error	Beta	t	Sig.
1.	(Constant)	23.135	9.060		2.554	.013
	Program <i>on Boarding</i>	.138	.201	.071	2.687	.049
	Budaya Organisasi	.499	.127	.404	3.934	.000

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa:

- Berdasarkan hasil uji-t terdapat pada kolom sig untuk variabel program *on boarding* (X1) dan $0,049 < 0,05$. Sedangkan T_{hitung} sebesar $2,687 > 1,98969$. Artinya hipotesis 1 diterima. Hasilnya, dapat dikatakan bahwa program *on boarding* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bumi Mineral Sulawesi Selatan.

- b. Berdasarkan hasil uji-t terdapat pada kolom sig untuk variabel budaya organisasi (X2) dan $0,000 < 0,05$. Sedangkan T_{hitung} sebesar $3,934 > 1,98969$. Artinya hipotesis 2 diterima. Hasilnya, dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bumi Mineral Sulawesi Selatan.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan dengan tujuan apakah variabel X1, X2 dan Y memiliki pengaruh secara bersama-sama.

Tabel 7 Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA²

Model	Sum of squares	Df	Mean Square	f	sig
1 regression	520.454	2	260.227	7.757	.001 ^b
residual	2717.355	81	33.548		
total	3237.810	83			

Terlihat dari tabel diatas bahwa F_{hitung} mempunyai nilai sebesar $7,757 > F_{tabel} 3,11$. Dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa program *on boarding* dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bumi Mineral Sulawesi Selatan, yang artinya hipotesis 3 diterima.

V. PEMBAHASAN

5.1 Pengaruh Program *On boarding* Terhadap Kinerja Karyawan Bumi Mineral Sulawesi Selatan

On boarding merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan untuk mempercepat waktu yang diperlukan karyawan baru untuk produktif sesuai dengan keinginan dari perusahaan (Widodo, 2018). Proses *on boarding* dapat mempengaruhi sebuah perusahaan, dimana proses *on boarding* yang salah dapat menyebabkan kerugian bagi sebuah perusahaan. Berdasarkan analisis uji-t, pada kolom sig untuk variabel program *on boarding* (X1) dan $0,049 < 0,05$. Sedangkan T_{hitung} sebesar $2,687 > 1,98969$. Artinya hipotesis 1 diterima. Hasilnya, dapat dikatakan bahwa program *on boarding* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bumi Mineral Sulawesi Selatan.

Hasil ini menunjukkan bahwa program *on boarding* yang baik dapat membantu karyawan baru memahami visi, misi, budaya kerja, dan tanggung jawab mereka sehingga mereka dapat menyesuaikan diri dengan cepat dan efisien. Program orientasi yang dirancang dengan baik membantu karyawan mengenali lingkungan kerja mereka dan meningkatkan rasa percaya diri mereka sejak awal. Perusahaan seperti Bumi Mineral Sulawesi Selatan memerlukan proses *on boarding* yang sukses karena industri ini memerlukan karyawan yang mampu memenuhi standar tinggi dalam waktu singkat. Menurut analisis uji-t, organisasi dapat mengurangi kesalahan awal, meningkatkan produktivitas, dan membangun fondasi yang kuat untuk kinerja jangka panjang dengan proses *onboarding* yang baik.

Sejalan dengan temuan dari penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh (Melawati L, 2019), yang menemukan bahwa proses *onboarding* karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Kedua penelitian ini menegaskan bahwa proses *onboarding* yang efektif dapat meningkatkan pemahaman karyawan terhadap peran dan tanggung jawab mereka, sehingga berdampak pada produktivitas dan kualitas kerja. Selain itu, penelitian oleh. (Suryono R, *et.al.*, 2024) juga mendukung bahwa perekrutan dan seleksi yang tepat yang akan menjadi langkah awal sebelum *onboarding* secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa proses manajemen karyawan, mulai dari rekrutmen hingga *onboarding*, merupakan rangkaian yang saling mendukung dalam menciptakan kinerja optimal.

Lebih lanjut, keterkaitan ini juga terlihat dalam penelitian (Pangemanan I, *et.al.*, 2017), yang menunjukkan bahwa pengembangan karyawan yang dilakukan melalui langkah-langkah awal seperti perekrutan dan seleksi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Proses *onboarding* dapat dianggap sebagai bagian dari strategi pengembangan awal yang memungkinkan karyawan baru memahami budaya organisasi, struktur kerja, dan ekspektasi perusahaan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya investasi dalam proses *onboarding* sebagai upaya strategis untuk menciptakan karyawan yang lebih produktif, selaras dengan tujuan organisasi, dan mendukung keberlanjutan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

5.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bumi Mineral Sulawesi Selatan

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi norma-norma dan nilai-nilai sebagai sistem keyakinan yang tumbuh dan berkembang dalam organisasi sebagai pedoman bagi para anggota organisasi, agar organisasi mampu melakukan adaptasi eksternal dan integrasi internal untuk tetap eksistensinya organisasi (Afandi P, 2018: 8). Budaya Organisasi diartikan nilai atau norma perilaku yang dipahami dan diterima bersama oleh anggota organisasi sebagai aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi (Chaerudin, 2019: 193). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada kolom sig untuk variabel budaya organisasi (X2) dan $0,000 < 0,05$. Sedangkan T_{hitung} sebesar $3,934 > 1,98969$. Artinya hipotesis 2 diterima. Hasilnya, dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bumi Mineral Sulawesi Selatan.

Budaya organisasi memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Sebuah budaya organisasi yang kuat memiliki norma, nilai, dan perilaku yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Ketika semua karyawan memiliki pemahaman dan penerimaan nilai-nilai yang sama, mereka lebih mudah menyesuaikan diri dengan tujuan perusahaan dan bekerja dengan semangat yang tinggi. Budaya perusahaan yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan motivasi, kesetiaan, dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka.

Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh (Dunggio, 2020) yang mengungkapkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. Penelitian tersebut juga menegaskan bahwa budaya organisasi dapat menjadi faktor penentu dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian oleh

(Ilahi, M. W., 2020) yang menunjukkan hasil serupa pada PT Gapura Cabang Pekanbaru memperkuat relevansi budaya organisasi sebagai pilar utama dalam membangun lingkungan kerja yang produktif dan mendukung peningkatan kinerja.

Penelitian ini juga memiliki keterkaitan dengan temuan oleh (Febriani, F. A., & Ramli, A.H., 2023), yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun keterikatan karyawan tidak dapat memediasi hubungan tersebut. Dalam konteks penelitian ini, hasil yang menunjukkan pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Bumi Mineral Sulawesi Selatan mendukung kesimpulan bahwa budaya organisasi memainkan peran penting secara independen tanpa memerlukan mediasi variabel lain. Hal ini menegaskan bahwa penguatan budaya organisasi yang baik mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, dan efisiensi karyawan secara langsung.

5.3 Pengaruh Program *On boarding* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bumi Mineral Sulawesi Selatan

Program orientasi dan budaya perusahaan sangat buruk satu sama lain. *On boarding* yang baik membantu karyawan baru memahami prinsip, standar, dan harapan perusahaan, yang mempercepat adaptasi mereka ke tempat kerja. Hal ini selaras dengan budaya perusahaan yang memberikan pedoman perilaku dan membentuk lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kolaborasi (Haedar, H., & Pratiwi, A., 2023). Pada akhirnya, *on boarding* ini meningkatkan keterlibatan, motivasi, dan komitmen karyawan.

Berdasarkan hasil olah data bahwa F_{hitung} mempunyai nilai sebesar $7,757 > F_{tabel} 3,11$. Dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa program on boarding dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bumi Mineral Sulawesi Selatan, yang artinya hipotesis 3 diterima. Hal ini mencerminkan bahwa program *on boarding* yang baik mampu mempercepat adaptasi karyawan baru, sedangkan budaya organisasi yang kuat memberikan pedoman perilaku yang jelas. Kombinasi keduanya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan produktivitas, dan mendorong kinerja karyawan secara optimal.

Sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya. Penelitian oleh (Melawati L, 2019). mengungkapkan bahwa proses onboarding memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, yang menunjukkan pentingnya fase adaptasi karyawan baru untuk membangun kepercayaan dan meningkatkan produktivitas. Hal serupa ditemukan dalam penelitian (Dunggio, 2020) dan (Ilahi, M. W., 2020) yang menegaskan bahwa budaya organisasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang baik membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat berkontribusi secara maksimal.

Selain itu, hasil ini juga relevan dengan penelitian oleh (Febriani, F. A., & Ramli, A.H., 2023), di mana budaya organisasi memengaruhi keterikatan karyawan, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja meskipun keterikatan tidak dapat menjadi mediator langsung. Kombinasi onboarding yang terstruktur dan budaya organisasi yang positif memungkinkan perusahaan menciptakan ekosistem kerja yang mendukung pertumbuhan kinerja secara berkelanjutan. Oleh karena itu, hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh bersama ini memperkuat bukti bahwa investasi dalam program onboarding yang efektif dan penguatan

budaya organisasi merupakan strategi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi.

VI. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, adapun kesimpulan penelitian ini ialah;

Program *on boarding* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bumi mineral Sulawesi selatan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bumi Mineral Sulawesi Selatan. Program *on boarding* dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bumi Mineral Sulawesi Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Nima, J. L., & Maksum, I. (2025). The Effect of Islamic Leadership on Organizational Commitment Through Organizational Culture as Mediating Variable. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 5(2), 266–276. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v5i2.893>
- Bell, T. (2021). Onboarding: Improving employer and employee relations. *Certified Public Manager® Applied Research*, 2, 7–27. <https://scholarworks.sfasu.edu/cpmar>.
- Bina, U., Gorontalo, T., Erlangga, A., & Kartika, L. (2023). Analisis manajemen talenta pada program management trainee di Indonesia most admired companies 2017-2021. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2), 704–721. <https://doi.org/10.37606/PUBLIK.V10I2.539>.
- Chaerudin, Ali. 2019. *Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan SDM*. Sukabumi: CV. Jejak.
- Coyle, S. (2021). *Good boss, better boss (Edisi Bahasa Melayu): Model kepemimpinan praktikal untuk kejayaan pasca-COVID*. Stvan Francis Coyle.
- Dunggio, Swastiani. (2020). “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Dungingi Kota Gorontalo.” *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik* 7(1):1–9.
- Hijazi, A., & Abdullah, R. (2024). The impact of human resource management on financial performance: A systematic review in cooperative enterprises. *Journal of Financial Studies*, 17(10)
- Fauziah, R., & Widodo, A. (2019). Pemahaman deskripsi tugas dalam meningkatkan efektivitas kerja. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 6(1), 52–60. <https://doi.org/10.21009/jam.061.52>

- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309-320.
- Firnanda, M., Hariantoro, M. D., Ilham, G. D., & Jakaria, R. B. (2024). Analisis proses rekrutmen dan seleksi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Secure Parking Indonesia. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(10), 340–348.
- Fitria, H., & Arifin, Z. (2020). Peran pemahaman budaya organisasi dalam adaptasi karyawan baru. *Jurnal Administrasi dan Perilaku Organisasi*, 8(1), 22–30. <https://doi.org/10.31004/japo.v8i1.789>
- Haedar, H., & Pratiwi, A., (2023). Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1526-1545.
- Haedar, H., Nurcaya, N., & Sapar, S., (2023). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Se–Kecamatan Latimojong. *Jurnal Inovasi Bisnis Indonesia (JIBI)* , 1 (1).
- Haudi, L., Lestariningsih, M., Ariyanto, A., & Siagian, A. O. 2021. *Pengantar manajemen talenta*. Insan Cendekia Mandiri.
- Hidayat, A., & Prasetyo, D. (2020). Analisis pengaruh kualitas kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, 7(1), 41–49. <https://doi.org/10.25105/jmk.v7i1.4775>
- Ilahi, M. W. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapura Cabang Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Lestari, D., & Nurhidayat, R. (2020). Peran tanggung jawab kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Kerja dan Industri*, 11(2), 95–103. <https://doi.org/10.14710/jpki.11.2.95-103>
- Maharani, C., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada industri manufaktur di Indonesia. *Musytari : Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 2(5), 111–121.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Anna, Ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Maulida, N., & Hidayat, T. (2020). Pengaruh orientasi detail terhadap efektivitas kerja. *Jurnal Ilmu Perilaku dan Psikologi Kerja*, 6(2), 101–108. <https://doi.org/10.21009/jippk.062.101>
- Melawati, L. (2019). Pengaruh dari Proses Rekrutmen Karyawan dan Proses Onboarding pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT ABC). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 85-93.

- Mulyani, S., & Ramdhani, M. A. (2021). Membangun koneksi sosial dalam orientasi kerja: Pendekatan organisasi berbasis relasi. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 9(1), 12–20. <https://doi.org/10.14710/jpio.9.1.12-20>
- Nuridin, I. 2012. *Budaya organisasi: Konsep, teori, dan implementasi*. Malang: UB Press.
- Pangemanan, I., Mananeke, L., & Sumarauw, J. S. (2017). Pengaruh Perekrutan, Seleksi, Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Permata. Tbk Cabang Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Pratiwi, A & Haedar, H., (2023). Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1526-1545.
- Prasetyo, A., & Lestari, D. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 101–112.
- Putra, A. F., & Sari, M. P. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 45–55.
- Putri, A. R. (2022). Peran onboarding dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan baru. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 55–64.
- Rahman, A. R. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 112–120.
- Rahmawati, D., & Nugroho, Y. (2023). Kepemimpinan dan kepentingan karyawan dalam manajemen SDM. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(3), 85–92. <https://doi.org/10.32734/jab.v15i3.6789>
- Safitri, N., & Subekti, A. (2021). Pentingnya proses compliance dalam orientasi karyawan baru. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(1), 33–41. <https://doi.org/10.24036/jmo.v12i1.2012>
- Setiawan, I., & Riyanto, S. (2022). Inovasi dan pengambilan risiko dalam organisasi modern. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 13(2), 110–120. <https://doi.org/10.31289/jimb.v13i2.1234>
- Sinambela, L. P. 2018. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suryani, E., & Kurniawan, A. (2021). Hubungan antara kuantitas kerja dan pencapaian target organisasi. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(2), 67–75. <https://doi.org/10.31294/jiab.v9i2.9802>
- Suryono, R., & Asep Jamaludin, N. (2024). Pengaruh Rekrutment dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gokko Mirai Indonesia. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(9).
- Tan, S., & Suherman, M. 2020. *Milenial & turnover*. Gramedia.

Wibowo, A., & Suyanto, M. (2021). Hubungan orientasi hasil dengan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 9(1), 45–52. <https://doi.org/10.14710/jpio.9.1.45-52>

Widodo, 2018. *Manajemen Pelatihan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Yohny, A. 2018. *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ketiga). Bandung: Alfabeta

Yuliana, R., & Hartono, D. (2022). Clarification dalam orientasi karyawan sebagai penentu kinerja awal. *Jurnal Psikologi dan Sumber Daya Manusia*, 10(2), 89–98. <https://doi.org/10.31764/jpsdm.v10i2.5678>