

FENOMENA KARYAWAN YANG BERADAPTASI DENGAN BUDAYA KERJA PERUSAHAAN DI KOTA BATAM

Nurul Fitria Hasbi¹, Yuditia Prameswari²

*email korespondensi: 102222012@univbatam.ac.id

^{1,2}Program Studi Psikologi, Universitas Batam

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengalaman karyawan baru dalam beradaptasi dengan budaya kerja di perusahaan multikultural di Kota Batam. Menggunakan pendekatan kualitatif studi kasus, data diperoleh dari wawancara mendalam terhadap tiga karyawan baru. Hasil menunjukkan bahwa perbedaan budaya, sistem kerja yang ketat, dan minimnya orientasi menjadi tantangan utama. Strategi coping yang digunakan meliputi bersabar, membangun relasi positif, dan mencari dukungan sosial. Penelitian ini menekankan pentingnya dukungan perusahaan melalui program onboarding yang inklusif dan lingkungan kerja yang mendukung adaptasi.

Kata kunci: Adaptasi kerja, budaya organisasi, karyawan baru.

Abstract:

This study aims to understand new employees' experiences in adapting to the work culture in a multicultural company in Batam City. Using a qualitative case study approach, data was obtained from in-depth interviews with three new employees. The results showed that cultural differences, strict work system, and lack of orientation were the main challenges. Coping strategies used include being patient, building positive relationships, and seeking social support. This study emphasizes the importance of company support through an inclusive onboarding program and a work environment that supports adaptation.

Keyword: Work adaptation, organizational culture, new employees.

PENDAHULUAN

Dunia kerja merupakan fase transisi penting dalam kehidupan seseorang yang baru saja menyelesaikan pendidikan formalnya. Bagi karyawan baru, fase ini bukan sekadar pergantian status sosial, melainkan sebuah peralihan yang kompleks, penuh tantangan, dan menuntut penyesuaian menyeluruh terhadap ritme, sistem, dan nilai-nilai yang berlaku di tempat kerja. Salah satu aspek krusial dalam proses penyesuaian tersebut adalah adaptasi terhadap budaya kerja perusahaan, yang mencakup norma, nilai, perilaku, gaya komunikasi, hingga cara bersosialisasi di lingkungan kerja. Budaya kerja merupakan ruh yang membentuk dinamika organisasi, dan menjadi kerangka yang tidak tertulis namun sangat menentukan arah perilaku para

anggotanya. Oleh karena itu, kemampuan beradaptasi dengan budaya kerja merupakan salah satu kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh karyawan baru agar mampu bertahan, berkembang, dan mencapai kinerja yang optimal dalam dunia kerja.

Fenomena ini semakin relevan ketika dilihat dari konteks geografis dan demografis Kota Batam sebagai kota industri dengan karakteristik multikultural yang khas. Kota Batam dikenal sebagai magnet bagi tenaga kerja dari berbagai daerah di Indonesia, bahkan dari luar negeri. Keberagaman budaya yang tinggi ini menciptakan dinamika sosial yang unik dalam lingkungan kerja, di mana karyawan baru tidak hanya harus beradaptasi dengan sistem kerja perusahaan, tetapi juga dengan gaya

komunikasi, nilai sosial, dan etos kerja rekan-rekan kerja yang berasal dari latar belakang etnis dan budaya yang berbeda. Misalnya, perbedaan cara bicara antara karyawan asal Sumatera yang cenderung tegas dan keras dengan karyawan dari Jawa atau Sunda yang dikenal lebih santun dan halus sering kali menimbulkan kesalahpahaman dalam interaksi sehari-hari. Ketidaksiapan dalam menghadapi perbedaan ini dapat menimbulkan hambatan interpersonal, konflik laten, bahkan kecemasan kerja yang berlarut-larut.

Tidak jarang pula ditemukan bahwa perusahaan-perusahaan di Batam, terutama yang bergerak di sektor manufaktur, belum memberikan perhatian serius terhadap pentingnya program orientasi atau onboarding yang menyeluruh. Pelatihan awal yang

diberikan cenderung bersifat teknis dan singkat, tanpa membekali karyawan baru dengan pemahaman mendalam tentang budaya organisasi, nilai-nilai perusahaan, serta etika komunikasi antarbudaya. Dalam kondisi seperti ini, proses adaptasi lebih banyak bergantung pada inisiatif dan strategi personal dari karyawan itu sendiri. Beberapa karyawan mungkin berhasil menemukan cara-cara adaptif yang efektif, seperti membangun relasi informal dengan rekan kerja, mengamati dan meniru perilaku yang diterima dalam kelompok, atau mencari dukungan emosional dari luar lingkungan kerja. Namun, tidak sedikit pula yang merasa kesulitan, tersisih secara sosial, atau bahkan mengalami penurunan motivasi kerja karena tekanan lingkungan yang tidak kondusif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam pengalaman subjektif karyawan baru dalam menghadapi tantangan adaptasi terhadap budaya kerja di Kota Batam. Fokus penelitian ini terletak pada tiga hal utama. Pertama, memahami secara mendalam bagaimana karyawan baru merespon perbedaan budaya dan nilai-nilai sosial di tempat kerja, terutama dalam konteks komunikasi dan interaksi antarbudaya. Kedua, mengidentifikasi tantangan-tantangan yang muncul selama proses adaptasi, termasuk hambatan interpersonal, sistem senioritas, tekanan kerja, serta minimnya dukungan institusional dari perusahaan. Ketiga, mengeksplorasi strategi coping yang digunakan oleh karyawan baru dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang

berbeda dari latar belakang budaya mereka. Strategi coping ini mencakup cara-cara yang bersifat psikologis, sosial, maupun perilaku, seperti membangun relasi sosial, meningkatkan toleransi antarbudaya, mengembangkan motivasi belajar, serta mencari dukungan dari keluarga atau komunitas di luar jam kerja.

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dengan metode studi kasus. Subjek penelitian terdiri dari tiga orang karyawan baru yang bekerja di beberapa perusahaan manufaktur besar di Kota Batam. Ketiga partisipan memiliki latar belakang budaya yang berbeda dan telah bekerja kurang dari dua tahun sejak pertama kali direkrut. Metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, dengan tujuan untuk menangkap narasi pengalaman

yang otentik dan subjektif dari masing-masing partisipan. Teknik analisis data dilakukan secara deskriptif tematik, untuk mengidentifikasi pola, makna, dan struktur pengalaman yang dialami oleh para partisipan selama proses adaptasi.

Penelitian ini didasarkan pada kerangka teoritis mengenai adaptasi kerja dan budaya organisasi. Hasibuan (2017) menyebutkan bahwa adaptasi kerja adalah proses penyesuaian diri individu terhadap norma dan sistem kerja yang berlaku di dalam organisasi. Sementara itu, menurut Sutrisno (2016), keberhasilan adaptasi kerja sangat dipengaruhi oleh pemahaman individu terhadap nilai-nilai budaya organisasi dan kemampuan untuk menyesuaikan perilakunya secara kontekstual. Dalam konteks

organisasi yang multikultural seperti di Batam, tantangan adaptasi menjadi lebih kompleks karena adanya perbedaan latar belakang budaya, gaya komunikasi, dan ekspektasi kerja antarindividu. Oleh karena itu, kecerdasan budaya (cultural intelligence) dan dukungan sosial menjadi dua komponen penting yang dapat memperkuat resiliensi karyawan baru dalam menghadapi situasi yang tidak familiar (Wibowo, 2020).

Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dan teoretis. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan oleh pihak manajemen perusahaan untuk merancang program onboarding dan pembinaan karyawan baru yang lebih inklusif, humanis, dan adaptif terhadap keberagaman. Sementara secara

teoretis, penelitian ini dapat memperkaya literatur psikologi kerja dan organisasi dalam konteks lokal Indonesia, khususnya mengenai proses adaptasi kerja di lingkungan multikultural. Dengan mengacu pada pendekatan studi kasus yang mendalam sebagaimana dilakukan oleh Saridewi (2023), penelitian ini berusaha menyajikan pemahaman yang holistik terhadap dinamika psikososial yang dialami oleh karyawan baru dalam menghadapi realitas kerja yang kompleks dan penuh keberagaman.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi, yang bertujuan untuk memahami dan menggali secara mendalam pengalaman subjektif karyawan baru dalam proses adaptasi terhadap budaya kerja di perusahaan.

Pendekatan ini dipilih karena mampu menjelaskan fenomena sosial secara kontekstual dan holistik, khususnya dalam memahami dinamika psikologis, sosial, dan budaya yang dialami oleh individu ketika memasuki lingkungan kerja yang baru dan multikultural seperti di Kota Batam.

Metode fenomenologi dinilai tepat karena fokus penelitian ini bukan hanya untuk menggambarkan fakta, melainkan juga untuk mengeksplorasi makna dan persepsi dari sudut pandang partisipan. Menurut Creswell (2015), studi kasus memungkinkan peneliti untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengalaman seseorang dalam konteks kehidupan nyata secara mendalam, khususnya jika permasalahan yang diangkat bersifat kompleks dan memerlukan pemahaman

kontekstual. Penelitian ini juga mengacu pada model studi kasus majemuk (multiple case study), di mana beberapa partisipan digunakan untuk membandingkan pola-pola pengalaman adaptasi yang muncul.

Subjek dalam penelitian ini adalah tiga orang karyawan baru yang bekerja di perusahaan manufaktur yang berbeda di wilayah Kota Batam. Ketiga partisipan dipilih secara purposif berdasarkan kriteria inklusi yang telah ditentukan, yaitu: (1) karyawan dengan masa kerja antara 6 bulan hingga 2 tahun; (2) merupakan pengalaman kerja pertama atau kedua setelah lulus pendidikan formal; (3) berasal dari daerah atau latar budaya yang berbeda dengan mayoritas rekan kerja di perusahaan tempat mereka bekerja; dan (4) bersedia menceritakan pengalaman pribadinya secara terbuka dan reflektif.

Pemilihan Kota Batam sebagai lokasi penelitian didasarkan pada karakteristik wilayah yang multikultural dan industrial. Sebagai pusat manufaktur nasional dan kawasan perdagangan bebas, Batam menjadi destinasi utama para pencari kerja dari berbagai daerah di Indonesia. Keberagaman ini menjadikan Batam sebagai ruang sosial yang dinamis namun penuh tantangan dalam proses adaptasi budaya kerja, terutama bagi para karyawan baru yang belum memiliki pengalaman bekerja dalam lingkungan dengan tingkat heterogenitas tinggi.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam (in-depth interview) secara tatap muka dan daring (online) sesuai dengan ketersediaan partisipan. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur,

dengan panduan pertanyaan yang fleksibel untuk memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap pengalaman partisipan. Topik wawancara mencakup pengalaman awal bekerja, kesan terhadap budaya kerja, hambatan dan tantangan interpersonal, peran rekan kerja dan atasan, serta strategi *coping* yang digunakan dalam menghadapi tekanan adaptasi.

Setiap wawancara berlangsung selama 40 hingga 60 menit dan direkam dengan persetujuan partisipan. Setelah proses wawancara selesai, rekaman diubah menjadi transkrip verbatim untuk dianalisis lebih lanjut. Dalam proses ini, identitas partisipan disamarkan guna menjaga kerahasiaan dan etika penelitian. Nama-nama yang digunakan dalam penyajian data adalah nama samaran.

Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis tematik. Tahapan analisis dimulai dari membaca dan memahami seluruh transkrip wawancara, kemudian melakukan proses *open coding* untuk mengidentifikasi kata kunci, frasa penting, atau makna tertentu dari narasi partisipan. Selanjutnya dilakukan kategori tematik, yaitu mengelompokkan kode-kode tersebut ke dalam tema-tema besar yang mewakili inti dari pengalaman adaptasi partisipan.

Proses reduksi data dilakukan secara berulang-ulang agar interpretasi yang dihasilkan bersifat reflektif dan kontekstual. Selain itu, dilakukan member *checking* kepada partisipan untuk memastikan bahwa interpretasi peneliti sesuai dengan maksud dan perasaan partisipan.

Tiga tema utama yang muncul dari proses analisis data meliputi: (1) pengalaman menghadapi perbedaan budaya kerja, (2) tantangan dan hambatan selama proses adaptasi, serta (3) strategi coping dan faktor pendukung dalam proses penyesuaian diri di lingkungan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara mendalam terhadap tiga orang partisipan yang merupakan karyawan baru di perusahaan manufaktur di Kota Batam, ditemukan bahwa proses adaptasi terhadap budaya kerja di lingkungan industri yang multikultural merupakan tantangan yang signifikan. Ketiga partisipan berasal dari latar belakang budaya yang berbeda, dan seluruhnya mengalami fase transisi yang tidak mudah dalam menyesuaikan diri

terhadap ritme kerja, sistem sosial, dan nilai-nilai budaya di tempat kerja.

Salah satu pengalaman yang menonjol dirasakan oleh ketiga partisipan adalah adanya perbedaan gaya komunikasi antarbudaya di tempat kerja. S, misalnya, mengaku merasa kaget dengan gaya bicara rekan-rekannya yang berasal dari Sumatera, khususnya Medan dan Padang. Ia menganggap gaya komunikasi mereka terlalu keras dan tidak ramah, berbeda dengan gaya bicara masyarakat Sunda yang lebih santun. Hal serupa dirasakan oleh A dan R, yang menyebutkan bahwa nada bicara dan ekspresi wajah beberapa rekan kerja terkadang terasa kasar, walaupun tidak bermaksud demikian. Kondisi ini memunculkan bentuk awal dari culture shock, yakni perasaan tidak nyaman karena perbedaan nilai dan kebiasaan

antarbudaya yang berinteraksi secara intensif di tempat kerja. Namun demikian, seiring berjalannya waktu, ketiga partisipan mulai terbiasa dan mampu menginterpretasikan gaya komunikasi tersebut sebagai bagian dari karakteristik budaya daerah, bukan sebagai bentuk kekasaran pribadi. Mereka menyadari pentingnya memahami konteks budaya dalam berkomunikasi di lingkungan kerja yang multietnik.

Beberapa tantangan utama yang dihadapi oleh ketiga karyawan baru dalam proses adaptasi adalah perbedaan karakter rekan kerja, sistem kerja yang ketat, tekanan ritme kerja industri, serta sistem senioritas yang cukup kuat. R menyatakan bahwa sebagai karyawan baru, ia merasa harus selalu menjaga sikap karena sebagian rekan kerja mudah tersinggung dan ada yang keras

kepala. A, yang masih berusia 19 tahun dan baru pertama kali bekerja, merasa cukup tertekan dengan target kerja yang ketat serta harus menyesuaikan diri dengan mesin dan aturan kerja yang tidak ia temui saat masih sekolah.

Di sisi lain, kurangnya sistem orientasi atau onboarding juga menjadi tantangan tersendiri. Sabila menyebutkan bahwa pelatihan awal hanya berlangsung satu bulan dan lebih fokus pada aspek teknis, tanpa adanya pendampingan psikososial atau pemahaman budaya organisasi. A mengalami hal serupa, walaupun merasa terbantu dengan pelatihan teori dan praktik selama dua minggu, ia tetap merasa adaptasi sosial menjadi tanggung jawab pribadi. Hal ini memperkuat pernyataan Amir (2021) bahwa program orientasi yang minim dapat menghambat proses

integrasi sosial dan memperlambat adaptasi kerja karyawan baru.

Selain faktor internal organisasi, faktor eksternal seperti dukungan keluarga juga memainkan peran penting. R menyatakan bahwa keluarga dan teman kos sangat membantunya mengelola stres kerja. S pun merasa lebih stabil secara emosional karena mendapat dukungan dari sahabat dan orang tua yang siap mendengarkan keluhan kesahnya. Ini menunjukkan bahwa proses adaptasi tidak hanya ditentukan oleh faktor internal organisasi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh sistem dukungan sosial di luar lingkungan kerja.

Ketiga partisipan menggunakan strategi coping yang berbeda namun memiliki kesamaan dalam pola umum, yakni bersifat pasif-adaptif dan berorientasi pada

emosi. S dan A secara eksplisit menyatakan bahwa mereka mengatasi perbedaan karakter dan tekanan kerja dengan bersikap sabar dan menerima keadaan. Sabila menyadari bahwa sebagai orang baru, ia tidak mungkin mengubah orang lain, sehingga ia memilih untuk menyesuaikan diri terlebih dahulu. R juga menyebutkan bahwa ia cenderung “mengalah” dan menghindari konflik, serta menyampaikan ketidaknyamanan secara baik-baik jika memang diperlukan.

Strategi seperti ini dapat dikategorikan sebagai *emotion-focused coping*, yakni upaya untuk menenangkan diri dan mengelola tekanan emosional daripada langsung mengubah sumber stress. Meskipun strategi ini membantu mereka bertahan, namun dalam jangka panjang mungkin tidak cukup efektif

apabila tidak disertai dengan coping aktif yang berorientasi pada pemecahan masalah (*problem-focused coping*). Hal ini menjadi tantangan tersendiri, terutama karena status sebagai karyawan baru sering membuat mereka merasa tidak memiliki otoritas untuk menyuarakan pendapat secara terbuka.

Namun, terdapat juga strategi aktif yang dilakukan, seperti membangun hubungan sosial dengan rekan kerja yang dianggap ramah dan suportif. R dan A merasa bahwa keberadaan rekan kerja yang terbuka dan suka bercanda sangat membantu proses penyesuaian mereka. A bahkan menyebut bahwa komunikasi dengan rekan sebaya lebih nyaman dibanding dengan atasan atau senior, karena merasa lebih setara dan tidak kaku. Temuan ini menunjukkan pentingnya peran rekan kerja sebagai

agen sosial dalam proses adaptasi, yang sejalan dengan penelitian Wibowo (2020) bahwa dukungan interpersonal dalam organisasi meningkatkan motivasi dan keterikatan kerja karyawan baru.

Faktor pendukung utama yang ditemukan dalam penelitian ini adalah adanya rekan kerja yang suportif, kemauan individu untuk belajar dan bersabar, serta dukungan emosional dari luar pekerjaan. Sebaliknya, faktor penghambat mencakup sistem kerja yang kaku, perbedaan karakter dan budaya, serta minimnya kebijakan adaptasi dari perusahaan. Ketiga partisipan menyebut bahwa tekanan kerja seperti sistem shift, target produksi, dan kurangnya komunikasi antargenerasi juga menjadi tantangan tambahan. A dan R mengaku bahwa shift malam menyebabkan kelelahan fisik yang

berdampak pada kemampuan beradaptasi.

Kesenjangan generasi antara karyawan Gen Z dengan senior juga cukup berpengaruh. Sabila menyebut bahwa lebih mudah menjalin komunikasi dengan sesama rekan seusia daripada dengan senior yang cenderung menjaga jarak. Dalam konteks ini, perbedaan generasi tidak hanya menciptakan perbedaan cara kerja, tetapi juga memengaruhi pola komunikasi dan persepsi terhadap otoritas.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa proses adaptasi karyawan baru terhadap budaya kerja di Kota Batam melibatkan tantangan sosial dan budaya yang kompleks. Perbedaan gaya komunikasi, sistem kerja yang

ketat, dan minimnya program orientasi menjadi hambatan utama.

Namun, karyawan baru mampu menyesuaikan diri melalui strategi coping seperti bersabar, membangun relasi positif, dan mencari dukungan sosial dari keluarga maupun rekan kerja.

Keberhasilan adaptasi sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kesiapan pribadi. Sayangnya, banyak perusahaan belum menyediakan sistem onboarding yang menyeluruh. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung, serta menyediakan pelatihan budaya dan pendampingan bagi karyawan baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, R. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Creswell, J. W. (2015). *Penelitian kualitatif & desain riset: Memilih di antara lima pendekatan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Saridewi, M. I., & Savira, S. I. (2023). Studi kasus: Faktor penyebab perilaku self-harm pada remaja perempuan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(2), 439–454.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo, A. (2020). *Budaya organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.