

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Konsep Dan Teori Yang Diteliti

2.1.1 Sumber Daya Manusia

Menurut Ndraha (1999) dalam Lijan (2016:9) “Sumber daya manusia atau *human resources* adalah penduduk yang siap, mau, dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional”. Menurut Snell dan Bohlander (2007:14) sumber daya manusia adalah kombinasi antara pengetahuan, keahlian, dan kapabilitas atau kemampuan dari seorang individu yang dapat memberikan nilai ekonomis untuk sebuah organisasi.

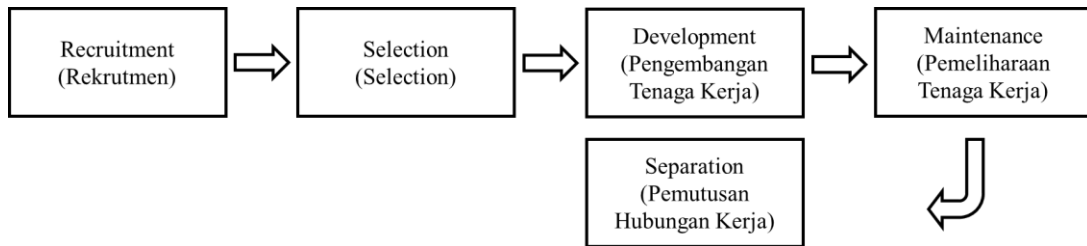
Dari kedua definisi ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah seorang individu yang memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keahlian yang dapat diolah untuk menghasilkan sesuatu yang mendukung perusahaan mencapai tujuannya.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler dalam Rinwati (2016:22) “MSDM (manajemen sumber daya manusia) adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.”. Sedangkan menurut Lijan (2016:7) “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, kompensasi, evaluasi kinerja, pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun”.

Dari kedua definisi ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sekumpulan proses pengelolaan individu dan tim dalam suatu organisasi, yang mencakup pengelolaan dari hulu (perencanaan pegawai) sampai ke hilir (masa pensiun).

2.1.2.1 Proses Manajemen Sumber Daya Manusia



Gambar 1. Proses manajemen sumber daya manusia (Solihin, 2009).

Menurut Solihin (2009:106) perusahaan harus melakukan serangkaian proses manajemen SDM yang terdiri dari lima proses yang berkaitan, lima proses tersebut adalah:

1. *Recruitment* (Rekrutmen)

Menurut Lewis dan Fandt dalam Solihin (2009: 106) rekrutmen adalah proses menemukan dan menarik calon pekerja dengan kualifikasi sesuai dengan lowongan pekerjaan yang tersedia.

2. *Selection* (Seleksi)

Menurut Solihin (2009: 108) seleksi adalah “... suatu proses evaluasi dan melakukan pemilihan kandidat tenaga kerja yang paling memenuhi syarat dari sekumpulan pelamar untuk suatu jabatan tertentu.”

3. *Development* (Pengembangan Tenaga Kerja)

Menurut Solihin (2009: 110) perkembangan IPTEK menyebabkan adanya perubahan spesifikasi KSAO (*Knowledge, Skills, Abilities, and Other characteristics*), sehingga tenaga kerja yang dimiliki harus selalu ditingkatkan kemampuannya melalui:

a. *Training* (Pelatihan): Suatu proses sistematis bertujuan untuk mengubah atau meningkatkan keahlian (*skill*) dan kemampuan (*abilities*) tenaga kerja, untuk mengerjakan tugasnya saat ini.

b. *Development* (Pengembangan): Suatu proses sistematis untuk mengubah atau meningkatkan keahlian konseptual (*conceptual skill*) dan pengembangan pribadi (*personal development*) tenaga kerja, untuk mengerjakan pekerjaan atau mengemban jabatan yang lebih tinggi di masa mendatang.

4. *Maintenance* (Pemeliharaan Tenaga Kerja)

Maintenance bertujuan agar tenaga kerja dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan secara terus menerus, bentuk *maintenance* tenaga kerja adalah

pemberian kompensasi yang sepadan dengan hasil kerjanya. Kompensasi dibagi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial (gaji, upah, bonus, komisi, tunjangan, asuransi, dll) dan kompensasi non finansial (pujian, apresiasi, pengakuan, dll). *Maintenance* juga termasuk pengembangan lingkungan kerja yang menunjang dan meningkatkan kenyamanan bekerja tenaga kerja.

5. *Separation* (Pemutusan Hubungan Kerja)

Pemutusan hubungan kerja dapat disebabkan faktor – faktor berikut:

1. Karyawan berhenti karena mendapat pekerjaan di tempat lain.
2. Karyawan diberhentikan karena tidak mampu mencapai syarat kinerja.
3. Karyawan diberhentikan karena perusahaan berubah status (bergabung, melebur, atau berganti kepemilikan).
4. Karyawan diberhentikan karena perusahaan bangkrut atau akibat keadaan yang memaksa (bencana alam, wabah, perang, dll)

2.1.3 Lingkungan Kerja

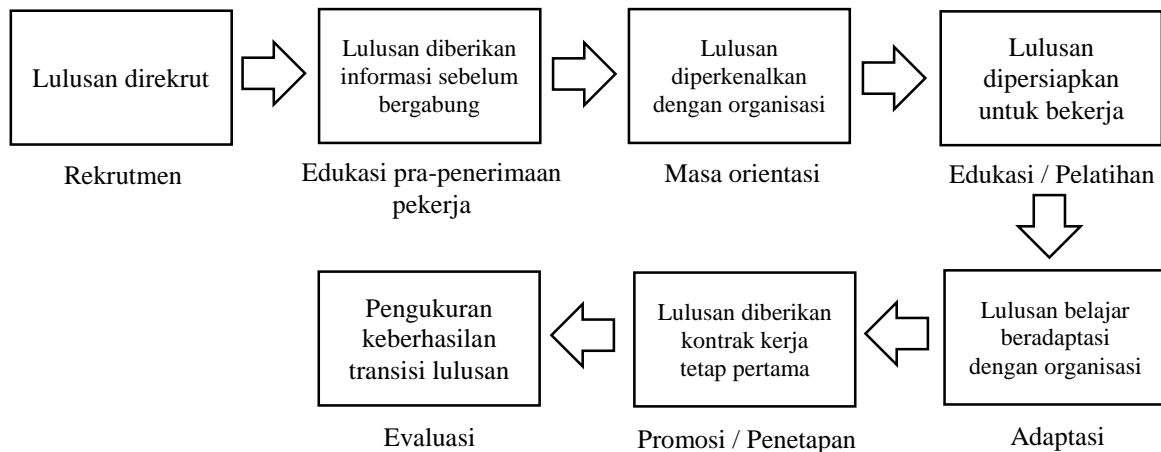
Menurut Armstrong (2017:512) lingkungan kerja adalah *“The work environment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers.”*

Sedangkan menurut Nitisemito dalam Agung (2013: 194) lingkungan kerja adalah *“Segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.”*

Dari kedua pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sistem, kondisi, dan perlakuan sesama yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi jalannya tugas seorang pekerja.

2.1.4 Masa Orientasi

Phillips (1987: 36) menyebutkan ada tujuh tahap transisi untuk karyawan lulusan baru / fresh graduates. Tujuh tahap tersebut adalah:



Gambar 5. Stages of transition for new college graduates (Phillips, 1987).

Pada tahap ketiga, masa orientasi, Phillips (1987:37) menjelaskan masa orientasi dimulai ketika lulusan baru bergabung sebagai pekerja. Dalam masa ini lulusan diberikan informasi mengenai peraturan, prosedur, keuntungan, kompensasi, dan informasi penting lainnya yang dibutuhkan untuk sukses dan bertahan dalam organisasi.

Menurut Chruden dan Arthur (1984: 181) masa orientasi atau dengan sebutan lain *induction program* harus menyediakan informasi bagaimana performa kerja berkontribusi untuk kesuksesan perusahaan, dan bagaimana layanan atau produk perusahaan dapat berkontribusi untuk kebaikan masyarakat. Informasi lain yang bisa disediakan adalah jam kerja, upah, fasilitas tersedia, peraturan keamanan kerja, persyaratan kerja, dan informasi penting lainnya yang dapat berbeda – beda tergantung kebutuhan perusahaan dan pekerjaan.

Sedangkan menurut Cook (1992: 133) masa orientasi adalah masa pekerja baru dikenalkan pada pekerjaannya, rekan kerja, peraturan kerja, proses kerja, dan kultur organisasi.

Berdasarkan ketiga pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa masa orientasi adalah masa atau periode program pengenalan dijalankan untuk pekerja yang baru bergabung, dimana pekerja baru diberikan informasi yang dibutuhkan untuk menunjang dan bertahan dalam pekerjaan. Seperti prosedur kerja, produk dan layanan perusahaan, upah, kultur perusahaan, rekan bekerja, dan informasi lain sesuai kebutuhan.

2.1.4.1 Tujuan Masa Orientasi

Menurut Cook (1992:133) masa orientasi memiliki empat tujuan, yaitu:

1. Untuk menciptakan kesan awal perusahaan, pekerjaan, dan kultur perusahaan yang baik. Dan memberikan pekerja informasi mengenai perusahaan dan produknya.
2. Untuk memperkenalkan pekerja ke rekan kerja dan bawahan.
3. Untuk memberikan pekerja informasi yang komplit mengenai keuntungan / *benefit* yang akan diterima sebagai pekerja perusahaan.
4. Untuk mengenalkan pekerja ke jabatan yang pekerja akan isi. Pekerja akan dikenalkan dengan uraian pekerjaannya, petunjuk prosedur yang berhubungan, dan hal lain yang akan memberikan gambaran singkat mengenai kualitas kerja dan persyaratan produktivitas jabatan tersebut.

2.1.5 Pengalaman Kerja

Menurut Manulang dalam Ismanto (2005:9) “Pengalaman kerja adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi pegawai karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya.”

Sedangkan menurut Trijoko dalam Anggraeni (2017:3), “Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.”

Dari kedua pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah pengetahuan dan keterampilan yang didapat dari proses pembelajaran, perbuatan, dan keterlibatan dalam pekerjaan seseorang, yang meningkatkan suatu pola tingkah lakunya.

2.1.5.1 Magang

Sedangkan menurut Chaerudin (2019: 139) magang adalah proses belajar karyawan dari karyawan senior dengan harapan karyawan dapat menunjukkan kompetensinya.

Sedangkan menurut Pasal 1 Ayat 11 UU Nomor 13 Tahun 2003, “Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses

produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.”

Berdasarkan kedua sumber diatas, dapat disimpulkan bahwa magang adalah proses pelatihan dan pembelajaran kerja di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau karyawan senior, dengan tujuan menguasai keterampilan atau kompetensi tertentu.

2.1.6 Adaptasi / Penyesuaian Diri

Menurut Jack J. Phillips (1987:30) adaptasi adalah “... the activities, processes, and experiences that help new graduates to adjust to the organization’s culture.”. Menurut Satmoko dalam Ghufron, dkk (2010: 50) penyesuaian diri adalah interaksi seorang individu secara kontinyu dengan dirinya, individu lain, dan dunia yang ditinggalinya. Seorang individu dikatakan berhasil menyesuaikan diri / beradaptasi apabila dia mencapai kepuasan dalam memenuhi kebutuhannya, bebas dari tekanan atau kecemasan, frustrasi, dan konflik. Sedangkan menurut Piaget dalam Papalia, dkk (2009:G-1) adaptasi adalah “Penyesuaian terhadap informasi baru mengenai lingkungan”.

Dari ketiga pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa adaptasi / penyesuaian diri adalah segala aktivitas dan interaksi yang dijalankan seorang individu dengan dirinya, individu lain, informasi, atau lingkungan hidup / kerja hingga mencapai kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan dan bebas konflik.

2.1.6.1 Jenis Adaptasi / Penyesuaian Diri

Menurut Schneiders dalam Ghufron, dkk (2010: 52) adaptasi seorang individu terbagi dalam empat jenis, yaitu:

1. Adaptasi personal

Adaptasi personal adalah penyesuaian diri yang ditujukan untuk dirinya sendiri.

Adaptasi personal meliputi:

a. Adaptasi fisik dan emosi, adaptasi ini melibatkan respon fisik dan emosi seorang. Keberhasilan adaptasi jenis ini ditentukan oleh kesehatan fisik dan mental seorang individu yang melakukan adaptasi.

b. Adaptasi seksual, adaptasi ini melibatkan kapasitas diri individu dalam reaksi seksual seperti rangsangan, nafsu, pikiran, frustrasi, dan perasaan bersalah.

c. Adaptasi moral dan religius, adaptasi ini melibatkan kapasitas diri individu untuk memenuhi kebutuhan moral yang bermanfaat ke kehidupan yang baik.

2. Adaptasi sosial

Adaptasi sosial adalah penyesuaian diri yang melibatkan pola hubungan individu dengan kelompok tertentu. Rumah, sekolah, dan masyarakat merupakan aspek khusus dalam adaptasi ini. Adaptasi sosial meliputi:

a. Adaptasi terhadap rumah dan keluarga, adaptasi ini melibatkan hubungan yang baik antar anggota keluarga, otoritas orang tua, kapasitas tanggung jawab, dan peraturan dan larangan.

b. Adaptasi terhadap sekolah, adaptasi ini melibatkan perhatian dan penerimaan antar murid beserta partisipasinya dalam aktivitas sekolah, manfaat hubungan dengan teman, guru, dan warga sekolah, penerimaan keterbatasan, dan tanggung jawab.

c. Adaptasi terhadap masyarakat, adaptasi ini melibatkan kapasitas individu dalam reaksi terhadap realitas kehidupannya.

3. Adaptasi marital / perkawinan

Adaptasi marital adalah seni kehidupan yang bermanfaat dalam batasan tanggung jawab, serta hubungan dan harapan yang terdapat dalam batasan perkawinan.

4. Adaptasi jabatan dan vokasional

Adaptasi jabatan dan vokasional berhubungan erat dengan adaptasi akademis.

2.1.6.2 Faktor Yang Mempengaruhi Adaptasi

Menurut Schneiders dalam Ghufron, dkk (2010: 55) hal fundamental dalam terbentuknya pola adaptasi adalah kepribadian individu. Selanjutnya hal yang mempengaruhi perkembangan kepribadian yang dapat disebut sebagai faktor yang mempengaruhi adaptasi adalah:

1. Kondisi fisik individu

Faktor ini meliputi hereditas / keturunan genetik dari pendahulu kepada penerus (orang tua kepada anak), konstitusi fisik (ketentuan atau aturan untuk diri sendiri), sistem saraf, sistem kelenjar, dan sistem otot seorang individu.

2. Perkembangan dan kesiapan unsur kepribadian individu

Faktor ini meliputi kesiapan intelektual / akal, kesiapan sosial, kesiapan moral, dan kesiapan emosional seorang individu.

3. Unsur penentu psikologik

Faktor ini meliputi pengalaman, proses belajar, dan kebiasaan.

4. Kondisi lingkungan

Faktor ini meliputi kondisi tempat individu melakukan interaksi, seperti situasi rumah, keadaan keluarga, keadaan tempat bekerja, dan kondisi masyarakat.

5. Unsur kebudayaan

Faktor ini meliputi pengaruh keyakinan dan agama.

2.1.7 Generasi

Menurut Mannheim dalam Putra (2016: 124) generasi adalah “suatu konstruksi sosial dimana didalamnya terdapat sekelompok orang yang memiliki kesamaan umur dan pengalaman historis yang sama.”. Ryder dalam Gilleard (2004:108) mendefinisikan generasi sebagai “*that aggregate of individuals who experienced the same event within the same time interval (where typically) the defining event has been birth*”, sedangkan menurut KBBI edisi kelima (2016) generasi adalah “sekalian orang yang kira – kira sama waktu hidupnya; angkatan; turunan”.

Dari ketiga definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa generasi adalah kelompok individu yang memiliki persamaan umur, angkatan, dan pengalaman berdasarkan interval waktu dan sejarah.

2.1.7.1 Pembagian Generasi

Menurut Ron Zemke, dkk (2013:16) selain dari tahun kelahiran, generasi dikelompokkan berdasarkan selera yang umum, sikap, dan pengalaman. Secara mendetil, pengalaman yang dimaksudkan adalah pengalaman merasakan atau menyaksikan kejadian besar yang menarik perhatian dan emosi ribuan bahkan jutaan masyarakat yang terjadi seiring dengan perkembangan masing – masing individu masyarakat tersebut. Kejadian yang dimaksud seperti mulai atau berakhirnya perang, penemuan IPTEK, kejadian dalam dunia sejarah, kejadian dunia luar biasa, dan lain – lain. Berikut pembagian generasi menurut berbagai ahli yang dirangkum dalam jurnal Putra (2016: 125).

Tabel 1. Pengelompokan generasi I (Putra, 2016)

Sumber	Label / Nama generasi				
Tapscott (1998)	-	Baby Boom (1946 – 1964)	X (1965 – 1975)	Digital (1976 – 2000)	-
Howe & Strauss (2000)	Silent (1925 – 1943)	Boom (1943 – 1960)	13th (1961 – 1981)	Millenial (1982 – 2000)	-
Zemke et all (2000)	Veterans (1922 – 1943)	Baby Boomers (1943 – 1960)	Gen-Xers (1960 – 1980)	Nexters (1980 – 1999)	-
Lancaster & Stillman (2002)	Tradisionalist (1900 – 1945)	Baby Boomers (1946 – 1964)	X-ers (1965 – 1980)	Y (1981 – 1999)	-
Martin & Tulgan (2002)	Silent (1925 – 1942)	Baby Boomers (1946 – 1964)	X (1965 – 1977)	Millenials (1978 – 2000)	-
Oblinger & Oblinger (2005)	Matures (<1946)	Baby Boomers (1947 – 1964)	X-ers (1965 – 1980)	Y / NetGen (1981 – 1995)	Post Millenials (1995 – sekarang)

Berikut pembagian menurut Ron Zemke, dkk (2013) yang menjadi acuan dalam penelitian ini.

Tabel 2. Pengelompokan Generasi (Ron Zemke dkk, 2013).

Sumber	Label / Nama generasi			
Ron Zemke, Claire Raines, & Bob Filipczak (2013)	The Traditionalist (<1943)	The Baby Boomers (1943 – 1960)	The Gen Xers (1960 – 1980)	The Millenials / Gen Y (1980 – 2000)

Pembagian menurut Ron Zemke, Claire Raines, dan Bob Filipczak dipilih untuk menjadi acuan dalam penelitian ini dengan dasar teori pembagian generasi tersebut dirilis paling baru dibanding teori – teori pembagian generasi lainnya.

2.1.7.2 Generasi Y

Menurut Ron Zemke, dkk (2013: 120) generasi Y dikenal juga sebagai generasi millennial, *the net generation*, dan generasi digital. Individu yang termasuk dalam generasi Y adalah individu yang lahir di tahun 1980 hingga 2000. Generasi Y merupakan generasi pertama yang tumbuh dan berkembang dalam lingkungan media digital, bahkan $\frac{2}{3}$ generasi Y sudah menggunakan sistem komputer sebelum mencapai usia lima tahun. Generasi ini terhubung dengan teman, orang tua, informasi, dan hiburan 24 jam sehari dalam seminggu. Ron Zemke, dkk (2013:130) menyebutkan kepribadian umum yang dimiliki individu generasi Y adalah:

1. Optimis

Generasi Y tumbuh dengan mengetahui bahwa mereka diinginkan, dicari – cari, dibutuhkan, dan keberadaannya merupakan suatu keharusan. Mereka mengagumi integritas atau kewibawaan akan suatu hal, dan juga pendidikan / pengetahuan yang tinggi. Mereka menganggap orang tua merupakan sosok panutan yang baik.

Generasi Y percaya bahwa di masa depan mereka akan menjadi sosok pemimpin dan agen perubahan. Mereka selalu melihat bahwa hidup itu semakin baik setiap harinya, berbeda dengan generasi sebelum / pendahulunya yang melihat hidup semakin buruk setiap harinya.

2. *Digital Native*

Yang dimaksud dengan *digital native* adalah Individu generasi Y tumbuh dengan komputer, video gim, jaringan internet, telepon genggam, dan pemutar musik MP3. Mereka berpikir dan memproses informasi berbeda dengan generasi sebelum / pendahulunya secara mendasar.

3. Kolaboratif

Generasi Y diajarkan untuk menyelesaikan permasalahan tidak secara individual namun secara bersama – sama (sebagai kelompok atau kesatuan). Mereka melihat diri mereka lebih kuat apabila bersama dibanding generasi sebelumnya. Generasi Y mampu untuk bekerja bersama untuk menyelesaikan misi dan tujuan yang ambisius. Kerja sama mereka didukung oleh ketersediaan dan kemampuan menggunakan teknologi yang menjamin mereka untuk terus saling terhubung.

4. Berorientasi pada target dan pencapaian

Generasi Y diajarkan untuk menjadi pendorong bagi sesama, dan anggota tim yang ideal sedari bangku sekolah. Masa sekolah mereka diisi dengan tekanan, tidak hanya dari orang tua namun juga dari diri mereka sendiri yang menginginkan nilai yang bagus dan mencetak rapor yang mengesankan untuk memperbagus dan meninggikan prospek pendidikan tinggi (kuliah, dll) mereka.

5. Beraneka-ragam

Generasi Y memiliki interaksi dengan individu dari etnis dan budaya lain lebih banyak dan intensif dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka diajarkan untuk melihat dunia secara keseluruhan atau global, dan membuat perubahan di dunia, tidak hanya lingkungan kecil mereka saja. Perbedaan ide, pikiran, dan pendapat menjadi hal penting yang ditonjolkan dalam pola asuh mereka.

6. Percaya diri

Generasi Y diberitahu sedari kecil bahwa mereka spesial dan mereka memiliki potensi yang mengagumkan. Sehingga beriringan dengan pertumbuhan mereka, kepercayaan diri mereka juga semakin kuat. Namun kepercayaan diri ini sering dipandang sebagai arogansi atau narsisme oleh generasi yang lebih tua.

2.1.8 Lulusan Baru / *Fresh Graduate*

Menurut **Suryosumarto, pendiri dan *managing director* PT Headhunter Indonesia (2017)** lulusan baru atau *fresh graduate* dalam bahasa internasional adalah “lulusan perguruan tinggi, baik jenjang diploma atau sarjana, yang baru lulus dalam periode kurang dari 6 bulan sejak diwisuda dan resmi mendapatkan ijazah.”.

Sedangkan menurut Direktorat Persyaratan Kerja (Ditsyaker), Kementerian Ketenagakerjaan RI (2019) yang peneliti wawancarai melalui media sosial Twitter, lulusan baru atau *fresh graduate* adalah “... istilah umum yg sering dipakai masyarakat yaitu untuk seseorang yg baru lulus, umumnya yg lulus masih dalam tahun berjalan”.

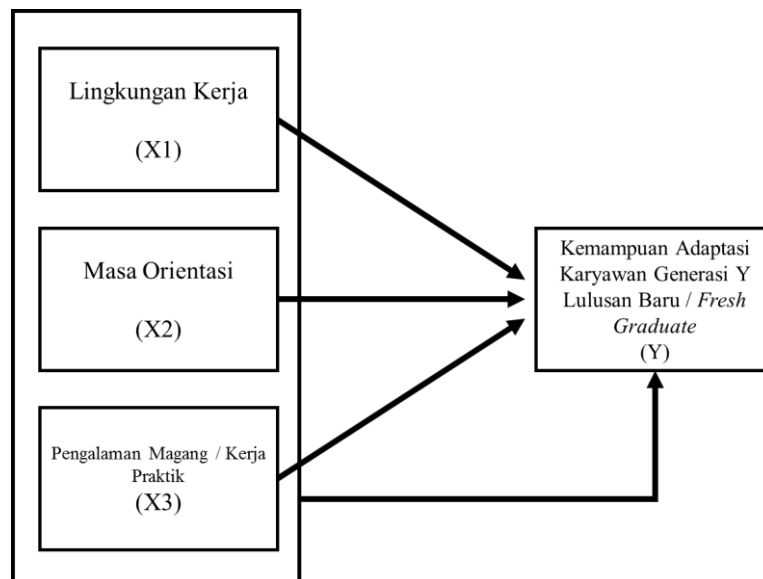
Sedangkan menurut Million, *Corporate Recruitment Specialist* PT Bumitama Gunajaya Agro (2019) yang peneliti wawancarai melalui media sosial LinkedIn, lulusan baru atau *fresh graduate* adalah seseorang yang baru menyelesaikan S1 atau S2 dan belum memiliki pengalaman bekerja sebagai karyawan tetap.

Dan menurut Mulo (2019), *HR Assistant Manager* EverHaüs (2019), yang peneliti wawancarai melalui media sosial LinkedIn, sebutan lulusan baru / *fresh graduate* berlaku 5 -7 bulan setelah seseorang mendapat ijazah diploma atau sarjana atau masih dalam tahun yang sama.

Dari keempat pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa lulusan baru atau *fresh graduate* adalah seseorang yang mendapat pekerjaan 5 – 7 bulan setelah lulus / wisuda / mendapat ijazah dari perguruan tinggi (diploma atau sarjana), atau masih dalam tahun yang sama, dan belum memiliki pengalaman sebagai karyawan tetap sebelumnya.

2.2 Kerangka Konseptual Penelitian

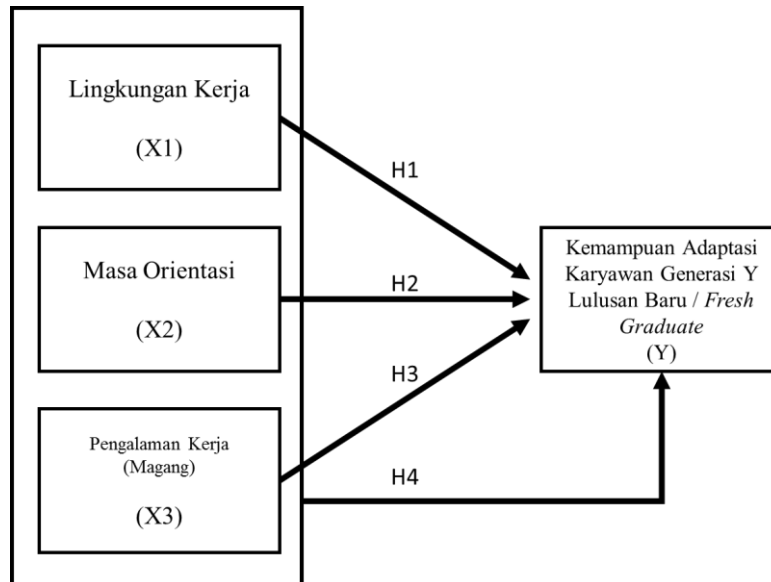
Berdasarkan rumusan masalah mengenai variabel Lingkungan kerja, Masa orientasi, dan Pengalaman Kerja yang diduga memiliki pengaruh positif terhadap Adaptasi karyawan Generasi Y Lulusan baru (*Fresh Graduate*) secara sendiri dan simultan (bersama. Maka alur rumusan masalah tersebut dapat digambarkan dalam kerangka konseptual penelitian berikut.



Gambar 2. Kerangka konseptual penelitian.

2.3 Model Hipotesis Penelitian

Kerangka konseptual penelitian di poin 2.2 selanjutnya menjadi dasar dalam pembentukan model hipotesis penelitian berikut.



Gambar 7. Model penelitian.

2.4 Pengembangan Hipotesis

”... hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang bertujuan mengarahkan dan memberikan pedoman dalam pokok permasalahan dan tujuan penelitian ...” (Habibah, 2017: 50).

“Suatu hipotesa adalah kesimpulan atau perkiraan yang tajam yang dirumuskan dan untuk sementara diterima untuk menjelaskan kenyataan – kenyataan peristiwa atau kondisi – kondisi yang diperhatikan dan untuk membimbing penyelidikan lebih jauh.” (Komarudin, 1987: 80).

Berdasarkan kedua pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan hipotesis adalah jawaban sementara atau perkiraan yang dirumuskan untuk memberikan pedoman dalam melakukan penyelidikan lebih jauh.

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen: Lingkungan kerja, Masa orientasi, dan Pengalaman kerja dan satu variabel dependen: Kemampuan adaptasi karyawan generasi Y lulusan baru / *fresh graduate*. Hipotesis dirumuskan dengan dasar hubungan linear searah

antara variabel independen dengan dependen. Dan menghasilkan tiga hipotesis yaitu pengaruh masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Berikut pembahasan lebih detail mengenai hipotesis yang dikembangkan dan yang akan dijawab dalam penelitian ini.

1. Pengaruh lingkungan kerja

Penelitian yang dilakukan Ginanjar R.A (2013), Kasmawati (2014), dan Diana K.S (2013) menghasilkan temuan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berangkat dari temuan tersebut, peneliti mengajukan hipotesis pertama yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah:

H1: Terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap keberhasilan dan kecepatan adaptasi karyawan lulusan baru / *fresh graduate* Generasi Y.

2. Pengaruh masa orientasi

Penelitian yang dilakukan Chidambaram. V (2013) menghasilkan temuan bahwa terdapat pengaruh positif antara konten *induction programme* dan efektivitas *induction programme*.

Penelitian yang dilakukan Tri Hartiti (2012) menghasilkan temuan bahwa program orientasi memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja. Dan penelitian Saif Ahmed (2014) menghasilkan temuan bahwa beberapa aktivitas dalam *induction program* memiliki pengaruh positif terhadap performa dan kepuasan kerja karyawan.

Berangkat dari temuan tersebut, peneliti mengajukan hipotesis kedua yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah:

H2: Terdapat pengaruh yang positif antara masa orientasi terhadap keberhasilan dan kecepatan adaptasi karyawan lulusan baru / *fresh graduate* Generasi Y.

3. Pengaruh pengalaman magang

Penelitian yang dilakukan Munfaati (2017) menghasilkan temuan bahwa pengalaman magang berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Penelitian yang dilakukan Muslih (2014) menghasilkan temuan bahwa efektifitas magang yang dilaksanakan dinilai

perusahaan sudah efektif. Penelitian Yati. R dkk (2013) menghasilkan temuan pengalaman praktik kerja industri berpengaruh signifikan dan positif terhadap kompetensi kerja. Penelitian Stevani (2015) menghasilkan temuan bahwa praktek kerja industri dan keterampilan siswa memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan memasuki dunia kerja. Dan penelitian Renganathan dkk (2011) menghasilkan temuan bahwa para siswa mendapatkan dampak positif dari program permagangan.

Berangkat dari temuan tersebut, peneliti mengajukan hipotesis ketiga yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah:

H3: Terdapat pengaruh yang positif antara pengalaman magang terhadap keberhasilan dan kecepatan adaptasi karyawan lulusan baru / *fresh graduate* Generasi Y.

4. Pengaruh lingkungan kerja, masa orientasi, dan pengalaman magang secara bersama – sama.

Pada penelitian ini diuji pula pengaruh ketiga variabel X terhadap variabel Y secara bersama – sama atau simultan. Berangkat dari keingintahuan tersebut, peneliti mengajukan hipotesis keempat yang akan dijawab dalam penelitian ini yaitu:

H4: Terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja, masa orientasi, dan pengalaman magang secara simultan atau bersama – sama terhadap keberhasilan dan kecepatan adaptasi karyawan lulusan baru / *fresh graduate* Generasi Y.