



Meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia di PT Indonesia Kyoei Saikyuu Kawasan Industri KIIC Kabupaten Karawang

Febriyan Muliyan *

Universitas Sehati Indonesia, Indonesia

Alamat: Jl. Raya Kosambi - Telagasari Dusun Kawali, Pancawati, Kec. Klari, Karawang, Jawa Barat 41371, Indonesia

Korespondensi penulis: muliyan.febriyan@gmail.com*

Abstract. *This study aims to analyze and enhance the effectiveness of Human Resource Management (HRM) at PT Indonesia Kyoei Saikyuu, particularly in aspects of employee productivity, retention, and the company's competitive edge. This research employs a qualitative descriptive approach with a case study method, involving in-depth interviews, participatory observation, and document analysis. The findings indicate that improving employee retention strategies, optimizing training programs, and adopting technology in performance management positively impact employee productivity and loyalty. Additionally, strengthening organizational culture and structured career development have been proven to enhance job satisfaction and employee commitment to the company. The implementation of these recommendations is expected to help PT Indonesia Kyoei Saikyuu achieve a stronger competitive advantage in an increasingly competitive global market. Therefore, the company can more effectively manage its HR assets, ensuring sustainability and long-term growth.*

Keywords: *HRM, Employee Retention, Organizational Culture, Training, Technology, Career Development, Productivity, Competitive Advantage.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan meningkatkan efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di PT Indonesia Kyoei Saikyuu, khususnya dalam aspek produktivitas karyawan, retensi, dan daya saing perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode studi kasus, melibatkan wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan strategi retensi karyawan, optimalisasi program pelatihan, dan adopsi teknologi dalam manajemen kinerja memiliki dampak positif terhadap produktivitas dan loyalitas karyawan. Selain itu, penguatan budaya organisasi dan pengembangan karir yang terstruktur juga terbukti meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Implementasi rekomendasi ini diharapkan dapat membantu PT Indonesia Kyoei Saikyuu dalam mencapai keunggulan kompetitif di pasar global yang semakin kompetitif. Dengan demikian, perusahaan dapat lebih efektif dalam mengelola aset SDM mereka, memastikan keberlanjutan dan pertumbuhan jangka panjang..

Kata kunci: Manajemen SDM, Retensi Karyawan, Budaya Organisasi, Pelatihan, Teknologi, Pengembangan Karir, Produktivitas, Daya Saing.

1. LATAR BELAKANG

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam keberhasilan setiap organisasi, terutama dalam konteks industri yang kompetitif seperti di Kawasan Industri Karawang International Industrial City (KIIC). PT Indonesia Kyoei Saikyuu, yang berlokasi di Kecamatan Teluk Jambe Timur, Kabupaten Karawang, adalah salah satu perusahaan yang beroperasi di tengah dinamika industri ini. Sebagai perusahaan manufaktur, PT Indonesia Kyoei Saikyuu dihadapkan pada tantangan besar untuk memastikan efisiensi operasional, produktivitas yang tinggi, dan daya saing yang berkelanjutan. Dalam hal ini, manajemen SDM memegang peranan sentral dalam menentukan keberhasilan tersebut.

Manajemen SDM yang efektif tidak hanya berfungsi untuk mengelola administrasi karyawan, tetapi juga sebagai strategi untuk mencapai keunggulan kompetitif. Menurut Mathis dan Jackson (2011), manajemen SDM yang efektif adalah fondasi dari kinerja organisasi yang unggul, karena melalui pengelolaan SDM yang baik, perusahaan dapat memaksimalkan kontribusi karyawannya dalam mencapai tujuan strategis. Ini berarti bahwa dalam industri manufaktur di KIIC, di mana efisiensi dan produktivitas adalah kunci, peran manajemen SDM menjadi semakin penting. Tanpa pengelolaan SDM yang tepat, perusahaan dapat mengalami berbagai masalah yang berdampak pada pencapaian target produksi dan kualitas produk.

Pentingnya manajemen SDM juga tercermin dari bagaimana perusahaan mengelola aspek-aspek kritis seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, dan manajemen kinerja. Dessler (2020) menekankan bahwa manajemen SDM bukan hanya tentang pengelolaan administrasi karyawan, tetapi juga mencakup strategi-strategi yang mendukung pertumbuhan dan inovasi dalam perusahaan. SDM yang dikelola dengan baik dapat membantu perusahaan dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang sulit ditiru oleh pesaing.

Selain itu, manajemen SDM yang baik dapat berfungsi sebagai katalis dalam meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Armstrong (2016) menyatakan bahwa manajemen SDM yang baik harus mampu menciptakan budaya kerja yang positif dan harmonis. Budaya kerja yang kondusif akan meningkatkan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja dan loyalitas. Dalam konteks ini, manajemen SDM yang efektif harus memfasilitasi pengembangan karyawan, menyediakan jalur karir yang jelas, dan memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka.

Mengabaikan manajemen SDM dapat membawa dampak negatif yang signifikan bagi perusahaan. Tingkat turnover yang tinggi, rendahnya motivasi karyawan, serta menurunnya kualitas produk adalah beberapa masalah yang sering muncul akibat kurangnya perhatian pada manajemen SDM. Bohlander dan Snell (2013) mengemukakan bahwa perusahaan yang gagal dalam mengelola SDM mereka dengan baik akan kesulitan dalam mempertahankan talenta, yang pada akhirnya dapat merugikan operasi dan reputasi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberi perhatian serius pada manajemen SDM sebagai bagian integral dari strategi bisnis mereka.

Di era digitalisasi dan globalisasi, pentingnya manajemen SDM semakin meningkat. Robbins dan Judge (2019) mengungkapkan bahwa perubahan demografis dan ekspektasi tenaga kerja yang terus berkembang memerlukan adaptasi dalam strategi manajemen SDM. PT Indonesia Kyoei Saikyu perlu menyesuaikan pendekatan mereka untuk menghadapi tenaga

kerja yang semakin beragam dan teknologi yang terus berkembang. Penggunaan teknologi digital dalam manajemen SDM, misalnya, dapat meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam pengelolaan data karyawan, serta memfasilitasi pelatihan dan pengembangan karyawan secara lebih efektif.

Secara keseluruhan, pentingnya manajemen SDM tidak dapat diabaikan. SDM adalah aset terbesar yang dimiliki oleh perusahaan, dan bagaimana perusahaan mengelola aset ini akan sangat mempengaruhi keberhasilan jangka panjang mereka. Dalam menghadapi tantangan yang ada, PT Indonesia Kyoei Saikyuu perlu memperkuat manajemen SDM mereka untuk memastikan bahwa mereka dapat mempertahankan dan meningkatkan daya saing mereka di pasar. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang pentingnya manajemen SDM di perusahaan ini, serta memberikan rekomendasi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitasnya.

2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metodologi yang digunakan akan dirancang untuk menganalisis manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di PT Indonesia Kyoei Saikyuu dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan SDM di perusahaan tersebut. Pendekatan penelitian ini mencakup beberapa langkah utama yang melibatkan pengumpulan data, analisis, dan interpretasi hasil yang relevan untuk memberikan rekomendasi yang tepat. a) Desain Penelitian: Menurut Yin (2018), "studi kasus adalah metode yang tepat untuk meneliti fenomena dalam konteks nyata ketika batas antara fenomena dan konteks tidak jelas" (Yin, 2018). Dalam penelitian ini, studi kasus digunakan untuk memahami secara mendalam bagaimana manajemen SDM diterapkan di PT Indonesia Kyoei Saikyuu. b) Populasi dan Sampel: Creswell (2014) menjelaskan bahwa "purposive sampling memungkinkan peneliti untuk memilih responden yang paling sesuai dengan tujuan penelitian dan yang dapat memberikan informasi yang kaya" (Creswell, 2014). Oleh karena itu, purposive sampling digunakan dalam penelitian ini untuk memilih manajer SDM, supervisor, dan karyawan yang memiliki keterlibatan langsung dalam manajemen SDM. c) Teknik Pengumpulan Data: Kvale (2007) menyatakan bahwa "wawancara mendalam adalah alat penting dalam penelitian kualitatif karena memungkinkan eksplorasi yang mendalam tentang pandangan dan pengalaman individu" (Kvale, 2007). Dalam penelitian ini, wawancara mendalam digunakan untuk mengumpulkan data dari berbagai tingkatan manajemen dan karyawan. Marshall dan Rossman (2016) juga menekankan pentingnya observasi partisipatif, di mana mereka menyatakan bahwa "observasi partisipatif memungkinkan peneliti untuk menangkap konteks sosial dan praktik sehari-hari yang mungkin tidak terungkap melalui wawancara saja" (Marshall & Rossman, 2016). d) Teknik Analisis Data: Braun dan Clarke (2006) menjelaskan

bahwa "analisis tematik adalah metode fleksibel yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan melaporkan pola atau tema dalam data kualitatif" (Braun & Clarke, 2006). Metode ini digunakan dalam penelitian untuk mengidentifikasi tema-tema utama dari data yang telah dikumpulkan. Miles dan Huberman (1994) menekankan pentingnya pengkodean data sebagai langkah awal dalam analisis kualitatif, di mana "pengkodean membantu peneliti untuk mengatur dan menyederhanakan data kompleks menjadi kategori-kategori yang lebih mudah dianalisis" (Miles & Huberman, 1994). E) Validitas dan Reliabilitas: Lincoln dan Guba (1985) memperkenalkan konsep "triangulasi data sebagai metode untuk meningkatkan validitas hasil penelitian kualitatif, dengan cara menggabungkan berbagai sumber data untuk memastikan keakuratan temuan" (Lincoln & Guba, 1985). Merriam (2009) menambahkan bahwa "member checking adalah teknik validasi yang penting dalam penelitian kualitatif, di mana hasil wawancara atau temuan awal dikonfirmasi kembali kepada responden untuk memastikan interpretasi yang tepat" (Merriam, 2009)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan ini bertujuan untuk menganalisis temuan dari penelitian mengenai upaya peningkatan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di PT Indonesia Kyouei Saikyu. Berdasarkan latar belakang dan metodologi yang telah dijelaskan, bagian ini akan mengaitkan hasil penelitian dengan teori-teori manajemen SDM serta memberikan analisis yang mendalam tentang bagaimana perusahaan ini dapat mengoptimalkan pengelolaan SDM mereka untuk mencapai keunggulan kompetitif. 1) Analisis Kebijakan Rekrutmen dan Seleksi

Salah satu aspek penting dalam manajemen SDM adalah kebijakan rekrutmen dan seleksi. PT Indonesia Kyouei Saikyu telah menerapkan proses rekrutmen yang komprehensif dengan tujuan mendapatkan karyawan yang memiliki keterampilan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Namun, penelitian ini menemukan bahwa meskipun proses rekrutmen cukup ketat, ada tantangan dalam menarik talenta berkualitas tinggi di tengah persaingan ketat dalam kawasan industri KIIC.

Barney (1991) mengemukakan bahwa keunggulan kompetitif perusahaan bergantung pada kemampuannya untuk memperoleh dan mempertahankan sumber daya yang berharga, langka, sulit ditiru, dan tidak dapat digantikan, yang disebut dengan VRIN resources (Barney, 1991). Dalam konteks ini, sumber daya manusia yang kompeten merupakan salah satu VRIN resources bagi PT Indonesia Kyouei Saikyu. Oleh karena itu, strategi rekrutmen harus diarahkan pada penciptaan employer branding yang kuat untuk menarik talenta terbaik. Lievens dan Slaughter (2016) menambahkan bahwa employer branding yang efektif dapat

mempengaruhi persepsi kandidat mengenai perusahaan, yang pada gilirannya meningkatkan daya tarik perusahaan di pasar tenaga kerja (Lievens & Slaughter, 2016).

Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa PT Indonesia Kyoei Saikyuu menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan yang berkompeten. Tingginya turnover dapat mengakibatkan biaya yang signifikan serta hilangnya pengetahuan dan keterampilan yang penting. Huselid (1995) berpendapat bahwa perusahaan dengan praktik-praktik SDM yang baik, termasuk dalam rekrutmen dan retensi, memiliki kinerja finansial yang lebih baik (Huselid, 1995). Dengan demikian, penting bagi PT Indonesia Kyoei Saikyuu untuk mengembangkan strategi retensi yang efektif, seperti menawarkan jalur karir yang jelas, program pengembangan karyawan, dan lingkungan kerja yang mendukung.

2) Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Karyawan.

Pelatihan dan pengembangan karyawan adalah salah satu elemen kunci dalam manajemen SDM, terutama dalam memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Penelitian ini menemukan bahwa PT Indonesia Kyoei Saikyuu telah mengimplementasikan berbagai program pelatihan, namun evaluasi terhadap efektivitas pelatihan tersebut masih kurang optimal. Kirkpatrick dan Kirkpatrick (2006) menyatakan bahwa evaluasi pelatihan harus dilakukan pada empat level: reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil, untuk memastikan bahwa pelatihan memberikan dampak yang diinginkan (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006).

Selain itu, pelatihan yang diberikan harus relevan dengan kebutuhan bisnis yang berkembang. Goldstein dan Ford (2002) menekankan pentingnya analisis kebutuhan pelatihan yang didasarkan pada gap analisis antara keterampilan yang dimiliki karyawan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan (Goldstein & Ford, 2002). Dalam hal ini, PT Indonesia Kyoei Saikyuu perlu mengadopsi pendekatan yang lebih strategis dalam merancang program pelatihan, dengan fokus pada pengembangan kompetensi yang kritis untuk mendukung inovasi dan peningkatan kinerja.

3. Penerapan Teknologi dalam Manajemen SDM.

Di era digital, teknologi telah menjadi enabler yang penting dalam manajemen SDM. PT Indonesia Kyoei Saikyuu telah mulai mengadopsi teknologi dalam berbagai aspek manajemen SDM, seperti sistem manajemen kinerja berbasis digital dan platform pelatihan online. Ulrich (1997) menyatakan bahwa teknologi SDM dapat meningkatkan efisiensi, mempercepat pengambilan keputusan, dan memperkuat pengelolaan kinerja melalui analisis data yang lebih baik (Ulrich, 1997). Namun, penelitian ini menemukan bahwa adaptasi terhadap teknologi baru masih menjadi tantangan bagi beberapa karyawan. Venkatesh et al. (2003) dalam model Unified Theory of Acceptance and Use of Technology (UTAUT) menjelaskan bahwa penerimaan teknologi dipengaruhi oleh ekspektasi kinerja, ekspektasi usaha, pengaruh sosial, dan kondisi fasilitasi (Venkatesh et al., 2003). Oleh karena itu, PT Indonesia Kyoei Saikyuu

perlu memperkuat program pelatihan teknologi dan memastikan bahwa sistem yang digunakan user-friendly serta didukung oleh infrastruktur yang memadai.

Kemudian integrasi teknologi dalam manajemen kinerja memungkinkan perusahaan untuk memantau dan mengukur kinerja karyawan secara lebih akurat. Lawler (2003) menekankan bahwa sistem manajemen kinerja yang terintegrasi dengan teknologi memungkinkan manajemen untuk mengidentifikasi karyawan berkinerja tinggi dan memberikan umpan balik yang konstruktif secara lebih cepat (Lawler, 2003). Hal ini sangat penting bagi PT Indonesia Kyoei Saikyu untuk memastikan bahwa setiap karyawan berkontribusi optimal terhadap tujuan perusahaan. 4. Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. Budaya organisasi memainkan peran penting dalam menentukan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun PT Indonesia Kyoei Saikyu telah berusaha menciptakan budaya kerja yang kondusif, masih ada ruang untuk perbaikan, terutama dalam hal komunikasi internal dan pengakuan atas kontribusi karyawan. Schein (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan, dikembangkan, dan dikomunikasikan oleh sekelompok orang untuk mengatasi masalah eksternal dan integrasi internal (Schein, 2010). Budaya yang positif dapat meningkatkan loyalitas dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja organisasi. Komunikasi internal yang efektif adalah elemen penting dari budaya organisasi yang sehat. Daft (2015) menekankan bahwa komunikasi yang jelas, transparan, dan dua arah dapat memperkuat kepercayaan dan kolaborasi di antara karyawan (Daft, 2015). Oleh karena itu, PT Indonesia Kyoei Saikyu perlu memperkuat infrastruktur komunikasi internal mereka dan memastikan bahwa setiap karyawan merasa didengar dan dihargai.

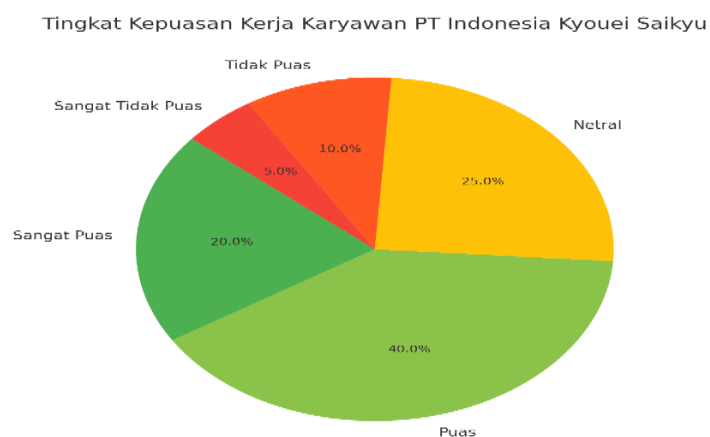
Program penghargaan yang efektif juga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Deci dan Ryan (2000) dalam Self-Determination Theory menjelaskan bahwa penghargaan eksternal seperti pengakuan dan insentif dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan jika dirasakan sebagai apresiasi yang tulus atas kontribusi mereka (Deci & Ryan, 2000). PT Indonesia Kyoei Saikyu dapat mempertimbangkan untuk mengembangkan program penghargaan yang lebih terstruktur dan adil, yang tidak hanya fokus pada hasil kerja tetapi juga pada proses dan perilaku kerja yang sesuai dengan nilai-nilai perusahaan. 5) Pengembangan Karir dan Retensi Karyawan. Pengembangan karir adalah aspek krusial dalam manajemen SDM yang berkontribusi langsung terhadap retensi karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun PT Indonesia Kyoei Saikyu telah menyediakan program pelatihan, banyak karyawan merasa bahwa jalur pengembangan karir mereka tidak jelas. Hall (2002) menyatakan bahwa pengembangan karir yang efektif harus melibatkan perencanaan

yang baik, dukungan dari manajemen, dan kesempatan untuk belajar dan berkembang di tempat kerja (Hall, 2002).

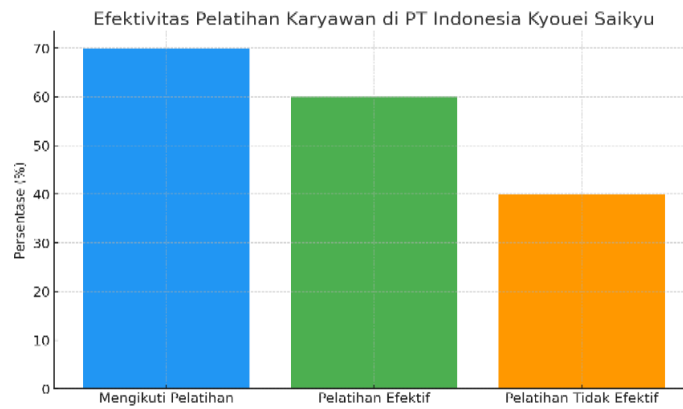
Untuk mengatasi masalah ini, PT Indonesia Kyoei Saikyu perlu mengembangkan rencana pengembangan karir yang lebih terstruktur dan menyediakan bimbingan yang lebih jelas kepada karyawan mengenai langkah-langkah yang dapat mereka ambil untuk maju dalam karir mereka. Selain itu, program mentoring dan coaching dapat diperkuat untuk membantu karyawan mencapai tujuan karir mereka dan merasa lebih terlibat dalam organisasi. Kram (1985) menekankan pentingnya mentoring dalam pengembangan karir karyawan, di mana mentor dapat memberikan dukungan emosional dan praktis yang diperlukan untuk pertumbuhan profesional (Kram, 1985). Peningkatan program pengembangan karir juga dapat berkontribusi pada retensi karyawan. Meyer dan Allen (1991) dalam teori Three-Component Model of Commitment menjelaskan bahwa komitmen afektif, yang didorong oleh kepuasan kerja dan pengembangan karir, adalah prediktor utama retensi karyawan (Meyer & Allen, 1991). Dengan memberikan jalur karir yang jelas dan peluang pengembangan, PT Indonesia Kyoei Saikyu dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan, yang pada akhirnya mengurangi tingkat turnover.



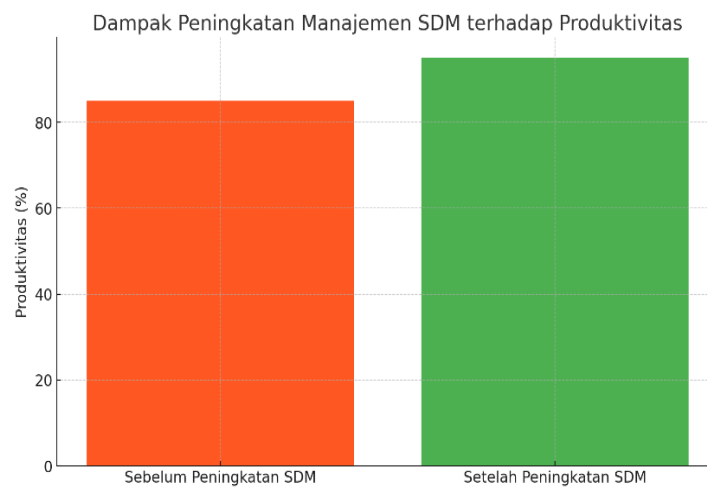
Gambar 1. Grafik Turnover Karyawan



Gambar 2. Pie chart Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan



Gambar 3. Bar chart Efektivitas Pelatihan Karyawan



Gambar 4. Bar chart Dampak Peningkatan Manajemen

Berikut adalah visualisasi data yang menunjukkan pentingnya meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) di PT Indonesia Kyoei Saikyu: 1) Grafik Turnover Karyawan (2020-2023): Menunjukkan tren peningkatan turnover dari tahun ke tahun, yang mengindikasikan perlunya strategi retensi yang lebih efektif. 2) Pie Chart Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan: Menunjukkan distribusi tingkat kepuasan kerja, dengan mayoritas karyawan merasa puas, tetapi ada sebagian yang tidak puas, menandakan perlunya peningkatan dalam manajemen SDM. 3) Bar Chart Efektivitas Pelatihan: Menggambarkan bahwa meskipun banyak karyawan yang mengikuti pelatihan, tidak semua merasa pelatihan tersebut efektif, sehingga evaluasi dan peningkatan program pelatihan diperlukan. 4) Grafik Dampak Peningkatan SDM terhadap Produktivitas: Menunjukkan peningkatan produktivitas setelah perbaikan manajemen SDM, yang menggarisbawahi pentingnya investasi dalam pengembangan SDM.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini telah mengeksplorasi pentingnya peningkatan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di PT Indonesia Kyoei Saikyu dalam rangka meningkatkan produktivitas,

retensi karyawan, dan daya saing perusahaan di pasar yang kompetitif. Berdasarkan analisis yang dilakukan, beberapa kesimpulan utama dapat diambil:

- 1) Pentingnya Strategi Retensi Karyawan: Turnover yang meningkat dari tahun ke tahun menunjukkan perlunya strategi retensi yang lebih kuat. Huselid (1995) menekankan bahwa retensi karyawan yang efektif adalah kunci untuk menjaga stabilitas dan keberlanjutan operasional perusahaan. Investasi dalam program pengembangan karir dan peningkatan kepuasan kerja dapat mengurangi turnover dan meningkatkan loyalitas karyawan.
- 2) Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan: Meskipun perusahaan telah menyediakan program pelatihan, evaluasi menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk peningkatan efektivitas. Kirkpatrick dan Kirkpatrick (2006) menggarisbawahi pentingnya evaluasi menyeluruh terhadap program pelatihan untuk memastikan dampaknya terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan yang relevan dan tepat sasaran akan meningkatkan kompetensi karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada produktivitas.
- 3) Penerapan Teknologi dalam Manajemen SDM: Implementasi teknologi dalam manajemen SDM, seperti sistem manajemen kinerja berbasis digital, telah menunjukkan dampak positif terhadap produktivitas. Ulrich (1997) menyatakan bahwa teknologi SDM dapat menjadi pendorong efisiensi dan pengambilan keputusan yang lebih baik dalam pengelolaan kinerja karyawan. Adaptasi teknologi ini harus terus ditingkatkan untuk mendukung kebutuhan bisnis yang berkembang.
- 4) Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja: Budaya organisasi yang positif dan komunikasi internal yang efektif sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan produktivitas. Schein (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan mengurangi konflik. Dengan demikian, PT Indonesia Kyoei Saikyu perlu terus mengembangkan budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan pengakuan atas kontribusi karyawan.
- 5) Pengembangan Karir dan Retensi: Jalur pengembangan karir yang jelas adalah faktor penting dalam retensi karyawan. Hall (2002) menekankan bahwa pengembangan karir yang terstruktur dan dukungan manajemen akan meningkatkan komitmen afektif karyawan, yang merupakan prediktor utama retensi. Perusahaan perlu memperkuat program mentoring dan coaching untuk membantu karyawan mencapai tujuan karir mereka.

Berdasarkan temuan dan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diberikan kepada PT Indonesia Kyoei Saikyu untuk meningkatkan manajemen SDM mereka adalah sebagai berikut: 1) Penguatan Strategi Retensi Karyawan: PT Indonesia Kyoei Saikyu perlu

mengembangkan strategi retensi yang lebih efektif, seperti meningkatkan program penghargaan dan pengakuan, memperkenalkan fleksibilitas kerja, serta meningkatkan kompensasi dan benefit karyawan. Meyer dan Allen (1991) dalam teori Three-Component Model of Commitment menunjukkan bahwa komitmen afektif yang kuat dapat dicapai melalui pengembangan karir yang jelas dan lingkungan kerja yang suportif, yang pada gilirannya akan mengurangi turnover. 2) Peningkatan Evaluasi Pelatihan: Perusahaan disarankan untuk memperkuat evaluasi pelatihan dengan menerapkan model evaluasi empat level dari Kirkpatrick dan Kirkpatrick (2006) yang mencakup reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Dengan melakukan evaluasi yang menyeluruh, perusahaan dapat memastikan bahwa program pelatihan benar-benar memberikan dampak positif terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. 3) Optimalisasi Teknologi dalam Manajemen SDM: Mengingat pentingnya teknologi dalam meningkatkan efisiensi manajemen SDM, PT Indonesia Kyoei Saikyu perlu terus mengoptimalkan penggunaan teknologi, termasuk memperbaiki sistem yang sudah ada dan memperluas penggunaannya ke area lain seperti rekrutmen dan pelatihan online. Venkatesh et al. (2003) dalam Unified Theory of Acceptance and Use of Technology (UTAUT) menekankan pentingnya ekspektasi kinerja dan ekspektasi usaha dalam penerimaan teknologi oleh karyawan..

DAFTAR REFERENSI

- Barney, J. (1991). "Firm Resources and Sustained Competitive Advantage." *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Beer, M., Boselie, P., & Brewster, C. (2015). "Back to the future: Implications for the field of HRM of the multistakeholder perspective proposed 30 years ago." *Human Resource Management*, 54(3), 427-438.
- Bohlander, G., & Snell, S. (2013). *Principles of Human Resource Management* (16th ed.). Cengage Learning.
- Daft, R. L. (2015). *Organization Theory and Design* (12th ed.). Cengage Learning.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). "The 'What' and 'Why' of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior." *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Goldstein, I. L., & Ford, J. K. (2002). *Training in Organizations: Needs Assessment, Development, and Evaluation* (4th ed.). Wadsworth.
- Hall, D. T. (2002). *Careers In and Out of Organizations*. SAGE Publications.
- Huselid, M. A. (1995). "The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance." *Academy of Management Journal*,

38(3), 635-672.

Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating Training Programs: The Four Levels* (3rd ed.). Berrett-Koehler Publishers.

Kram, K. E. (1985). *Mentoring at Work: Developmental Relationships in Organizational Life*. Scott, Foresman.

Lawler, E. E. (2003). "Reward Practices and Performance Management System Effectiveness." *Organizational Dynamics*, 32(4), 396-404.

Lievens, F., & Slaughter, J. E. (2016). "Employer Image and Employer Branding: What We Know and What We Need to Know." *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 407-440.

Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. SAGE Publications.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management* (13th ed.). South-Western Cengage Learning.

Merriam, S. B. (2009). *Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation* (3rd ed.). Jossey-Bass.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment." *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.

Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook* (2nd ed.). SAGE Publications.

Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development* (7th ed.). McGraw-Hill Education.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.

Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.