

EFEKTIVITAS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT TOYOTA KALIA CABANG COKROAMINOTO MAKASSAR

Riskayani^{1*}, Agussalim HR², Dg Maklassa³

¹ rizkayani9877@gmail.com, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

² agussalim.hr@unismuh.ac.id, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

³ dg.maklassa@unismuh.ac.id, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Pengajuan : 21/07/2025

Revisi : 30/07/2025

Penerimaan : 05/08/2025

Kata Kunci:

*Efektivitas, Manajemen
Sumber Daya Manusia,
Produktivitas, Karyawan*

Keywords:

*Effectiveness, Human
Resource Management,
Productivity, Employees*

DOI:

10.52859/jbm.v14i1.822

informants from various strategic positions. The analysis followed the stages of data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings indicate that HRM practices have been fairly effective, as reflected in employee satisfaction and the alignment of HR programs with the company's strategic direction. Key contributing factors include continuous training, open communication, adequate workplace facilities, employee development, and the integration of technology into managerial processes.

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam mendorong produktivitas karyawan di PT Toyota Kalla Cabang Cokroaminoto serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhinya. Dengan pendekatan kualitatif, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dokumentasi, dan rekaman audio terhadap delapan informan dari berbagai posisi strategis. Analisis dilakukan melalui tahapan reduksi, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Temuan menunjukkan bahwa praktik manajemen SDM telah berjalan cukup efektif, tercermin dari kepuasan kerja dan kesesuaian program dengan arah strategis perusahaan. Faktor-faktor kunci yang mendukung efektivitas tersebut meliputi pelatihan berkelanjutan, komunikasi yang terbuka, fasilitas kerja yang memadai, pengembangan karyawan, serta integrasi teknologi dalam proses manajerial.

ABSTRACT

This study analyzes the effectiveness of human resource management in enhancing employee productivity at PT Toyota Kalla, Cokroaminoto Branch, and identifies the influencing factors. Using a qualitative approach, data were collected through in-depth interviews, observation, documentation, and audio recordings involving eight

Pendahuluan

Kemajuan teknologi dan transformasi digital dalam dua dekade terakhir telah mengubah lanskap bisnis secara fundamental. Perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif tidak hanya dari sisi produk dan layanan, tetapi juga dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang memiliki peran penting dalam menunjang keberhasilan sebuah perusahaan (Akbar Prasetyo *et al.*, 2023).

Teknologi yang canggih tanpa didukung oleh SDM yang unggul akan menghasilkan sistem yang tidak maksimal. Oleh karena itu, SDM dipandang sebagai aset strategis yang memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan, pelaksanaan operasional, dan pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan (Marjuni, 2015). Pengelolaan SDM yang profesional dan berkelanjutan menjadi krusial dalam menciptakan stabilitas internal serta menjaga daya saing organisasi di tengah ketidakpastian pasar global. Sumber daya manusia harus memiliki keterampilan yang diperlukan agar organisasi dapat bertahan dan berkembang (Putri & Patmarina, 2023).

Pada tingkat nasional, sektor industri otomotif Indonesia menunjukkan pertumbuhan yang cukup signifikan, seiring meningkatnya pembangunan infrastruktur, daya beli masyarakat, dan kebutuhan mobilitas yang lebih tinggi. Mobil tidak lagi menjadi barang mewah, melainkan kebutuhan sehari-hari.

Sektor ini menjadi salah satu penyumbang utama terhadap perekonomian nasional dan memiliki kapasitas besar dalam menciptakan lapangan kerja. Dalam konteks ini, produktivitas kerja menjadi indikator kunci yang mencerminkan efektivitas organisasi dalam mengelola SDM. Tingkat produktivitas karyawan tidak terlepas dari kualitas rekrutmen, program pelatihan, sistem penempatan kerja, serta evaluasi kinerja yang dijalankan secara konsisten. Ketidakefisienan dalam manajemen SDM dapat menurunkan motivasi dan kinerja, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan (Fadhli & Khusnia, 2021).

PT Toyota Kalla Cabang Cokroaminoto merupakan bagian dari jaringan Toyota di bawah naungan Toyota Astra Motor yang beroperasi di wilayah Indonesia timur. Perusahaan ini tidak hanya menjalankan fungsi penjualan kendaraan, tetapi juga menyediakan layanan purna jual, perawatan, dan penjualan mobil bekas. Dalam iklim bisnis yang kompetitif, di mana berbagai produsen otomotif global seperti Mitsubishi, Honda, Suzuki, dan Nissan saling bersaing dalam inovasi, desain, dan layanan, PT Toyota Kalla dituntut untuk memastikan efektivitas pengelolaan SDM-nya. Perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendukung pertumbuhan kompetensi karyawan, serta memastikan adanya keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi (Anugrah *et al.*, 2023). Efektivitas manajemen SDM menjadi salah satu penentu utama dalam menjaga tingkat produktivitas yang berkelanjutan. Berdasarkan pendahuluan tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas karyawan di PT Toyota Kalla Cabang Cokroaminoto Makassar?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas karyawan di PT Toyota Kalla Cabang Cokroaminoto Makassar?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis efektivitas sistem manajemen SDM yang diterapkan oleh perusahaan dalam mendukung produktivitas kerja karyawan serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhinya secara internal maupun eksternal. Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam memperkaya literatur mengenai pengelolaan SDM di sektor industri, serta secara praktis menjadi acuan strategis bagi perusahaan otomotif dalam meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan melalui pendekatan manajerial yang terstruktur dan berorientasi hasil.

Telaah Literatur

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pendekatan strategis dalam pengelolaan tenaga kerja untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal dan berkelanjutan. Menurut Afandi (2021), MSDM adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan yang berkaitan dengan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, dan pemeliharaan tenaga kerja dengan tujuan mendukung efektivitas organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) melibatkan rencana, perekrutan, pembinaan, pemeliharaan, dan penggunaan orang-orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan (Marcos & Hadithya, 2024).

Sementara itu, Wibowo (2022) menekankan bahwa MSDM mencakup proses membangun hubungan kerja yang produktif antara organisasi dan karyawan, di mana karyawan tidak hanya dianggap sebagai alat produksi, tetapi sebagai mitra strategis. Ia menambahkan bahwa dalam era digital, MSDM harus mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi, fleksibilitas kerja, dan tuntutan kompetensi baru. Senada dengan itu, Purba dan Sitompul (2020) menyatakan bahwa MSDM modern tidak hanya

fokus pada pengelolaan administratif, tetapi juga sebagai fungsi strategis dalam membangun budaya organisasi, peningkatan kinerja, dan pengembangan kapabilitas individu.

Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mencakup berbagai aspek yang saling terintegrasi dalam mendukung kinerja dan tujuan organisasi. Fungsi pertama adalah perencanaan SDM, yaitu proses menetapkan kebutuhan jumlah dan kompetensi tenaga kerja yang sesuai dengan strategi bisnis organisasi. Selanjutnya, rekrutmen dan seleksi bertujuan untuk menarik dan memilih individu yang paling tepat agar dapat menjalankan peran sesuai ekspektasi. Setelah karyawan diterima, perusahaan harus menjalankan fungsi pelatihan dan pengembangan, yakni meningkatkan kemampuan teknis dan perilaku kerja secara berkelanjutan guna menjawab tantangan yang dinamis.

Fungsi berikutnya adalah manajemen kinerja, yang berfokus pada penilaian serta pengelolaan pencapaian karyawan terhadap target kerja yang telah ditentukan. Dalam mendukung motivasi dan retensi, perusahaan perlu menjalankan fungsi kompensasi dan penghargaan, yakni memberikan imbalan yang adil dan kompetitif atas kontribusi karyawan. Selain itu, penting pula menjaga hubungan industrial yang sehat melalui komunikasi dua arah, partisipasi, dan kepercayaan antara manajemen dan karyawan. Terakhir, terdapat fungsi pemutusan hubungan kerja, yang mengatur pengakhiran kontrak kerja secara etis dan sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Menurut [Bratton dan Gold \(2019\)](#), fungsi MSDM di era modern juga meliputi pengelolaan keberagaman tenaga kerja, digitalisasi proses SDM, serta pelaksanaan tanggung jawab sosial organisasi dalam hubungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peran MSDM telah berkembang tidak hanya sebagai fungsi administratif, tetapi juga sebagai pendorong strategis dalam menciptakan nilai tambah bagi organisasi.

Efektivitas Organisasi dan MSDM

Efektivitas merujuk pada kemampuan suatu sistem atau aktivitas dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara yang tepat dan hasil yang optimal ([Richard et al., 2021](#)) bahwa efektivitas organisasi tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga kemampuan adaptasi terhadap lingkungan, kolaborasi internal, dan penciptaan nilai berkelanjutan.

Dalam MSDM, efektivitas dapat dilihat dari seberapa baik kebijakan SDM diterapkan, sejauh mana program pelatihan meningkatkan kinerja, dan bagaimana kepuasan kerja mendorong produktivitas. Efektivitas dalam MSDM juga erat kaitannya dengan sejauh mana strategi pengelolaan SDM mampu berkontribusi pada keunggulan kompetitif organisasi. Efektivitas tersebut dapat tercermin dari tercapainya indikator-indikator kinerja utama, seperti penurunan tingkat turnover, peningkatan produktivitas, loyalitas karyawan, dan efisiensi biaya tenaga kerja.

Menurut [Armstrong dan Taylor \(2023\)](#), organisasi yang mampu mengintegrasikan praktik-praktik SDM secara strategis ke dalam tujuan bisnis cenderung memiliki kinerja yang lebih stabil dan adaptif terhadap perubahan. Oleh karena itu, pengukuran efektivitas tidak hanya menilai hasil akhir, melainkan juga mengkaji keberhasilan proses pelaksanaan kebijakan SDM secara menyeluruh, termasuk kejelasan peran, kecukupan sumber daya, dan konsistensi manajerial.

Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan adalah perbandingan antara output yang dihasilkan dengan *input* yang digunakan, mencerminkan efisiensi dan efektivitas individu maupun tim dalam menyelesaikan tugas. Dalam organisasi, produktivitas tidak hanya dilihat dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas,

ketepatan waktu, dan kontribusi terhadap tujuan perusahaan. Tingkat produktivitas yang tinggi menunjukkan kemampuan organisasi dalam mengelola SDM secara optimal.

Menurut Cafferkey *et al.* (2022), digitalisasi, kepemimpinan transformatif, dan budaya kerja kolaboratif menjadi faktor kunci dalam mendorong produktivitas saat ini. Selain itu, kompetensi individu, motivasi, sistem manajerial yang efektif, serta fasilitas kerja juga turut memengaruhi hasil kerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung akan memperkuat keterlibatan dan loyalitas, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas. Kinerja karyawan mengacu pada pencapaian kerja individu, yang menunjukkan dampaknya terhadap pencapaian tujuan organisasi (Ayu & Hikmah, 2024).

Pengukuran produktivitas kini semakin berbasis data, memungkinkan evaluasi kinerja secara lebih objektif dan *real-time*. Pendekatan ini mendukung pengambilan keputusan yang lebih tepat dalam pengembangan karyawan dan perbaikan proses kerja. Dengan demikian, produktivitas bukan hanya hasil individu, tetapi refleksi dari sistem kerja yang terencana dan kolaboratif, tercapainya produktivitas pegawai maka tercipta kepuasan kerja, kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam mengurangi *turnover intention*, dengan pengaruh yang berbeda-beda tergantung pada industri dan konteks spesifik masing-masing (Ahmad Farhani & Rizky Amalia, 2025).

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan ini bertujuan menggambarkan fenomena sosial secara mendalam dan menyeluruh berdasarkan fakta yang ditemukan di lapangan tanpa intervensi peneliti. Penelitian dilakukan dalam konteks alami (*natural setting*), dengan fokus pada pemahaman makna, proses, dan pengalaman subjektif dari narasumber. Peneliti berperan sebagai instrumen utama, yang bertugas menentukan fokus studi, memilih informan, mengumpulkan dan menganalisis data, serta menyimpulkan hasil penelitian.

Teknik pengumpulan data meliputi wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen. Wawancara dilakukan secara langsung dengan informan yang memiliki pengetahuan dan pengalaman terkait manajemen SDM di PT Toyota Kalla Cabang Cokroaminoto. Observasi digunakan untuk memperoleh data perilaku dan interaksi di tempat kerja secara langsung, sementara dokumentasi digunakan untuk melengkapi dan mengkonfirmasi hasil temuan dari wawancara dan observasi. Instrumen yang digunakan antara lain panduan wawancara, lembar observasi, catatan lapangan, serta alat bantu seperti perekam suara dan kamera.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan dan manajemen yang terlibat dalam sistem SDM di PT Toyota Kalla Cabang Cokroaminoto. Sampel dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan delapan informan yang terdiri dari Manajer, Senior Sales Eksekutif, PDI, VDA Staff, Admin Sales Staff, Finance ADM Staff, dan Sales. Pemilihan ini didasarkan pada posisi strategis mereka yang dianggap mampu memberikan informasi relevan dan mendalam terkait efektivitas manajemen SDM.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model interaktif, yang terdiri dari tiga tahap: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Data yang terkumpul dari wawancara, observasi, dan dokumentasi dianalisis secara tematik untuk mengidentifikasi pola-pola makna yang berkaitan dengan efektivitas manajemen SDM terhadap produktivitas karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Efektivitas Manajemen SDM dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Branch Manager PT Toyota Kalla Cabang Cokroaminoto, efektivitas manajemen sumber daya manusia tercermin dari proses rekrutmen yang selektif, pelatihan berjenjang

sesuai struktur jabatan (JSE, SE, SSE), serta evaluasi kerja yang dilakukan secara rutin. Namun, tantangan utama bukan terletak pada teknis manajerial, melainkan pada kesiapan mental tenaga penjual yang sering kali tidak sejalan dengan tekanan kerja di lapangan. Untuk itu, perusahaan secara konsisten mengadakan sesi motivasi dan evaluasi pagi serta sore hari yang dipimpin oleh SPV sebagai bentuk penguatan psikologis dan pembinaan kedisiplinan.

Dari sisi pelatihan, perusahaan menyesuaikan metode pengembangan kompetensi dengan karakteristik generasi karyawan yang didominasi oleh Generasi Z. Menurut seorang Senior Sales Eksekutif, pendekatan berbasis teknologi sangat diperlukan, karena generasi muda lebih akrab dengan media sosial. Oleh karena itu, perusahaan mendorong karyawan menggunakan platform digital seperti Facebook, Instagram, dan TikTok sebagai media pemasaran yang lebih responsif terhadap tren konsumen saat ini.

Selain faktor pelatihan dan pendekatan digital, dukungan fasilitas kerja juga menjadi elemen penting dalam efektivitas SDM. Seorang petugas PDI menyampaikan bahwa tersedianya alat kerja seperti peralatan kebersihan, CCTV, dan perlengkapan keselamatan sangat membantu dalam menjalankan tugas dengan lancar. Hal ini diamini oleh staf lainnya yang menyoroti pentingnya kualitas komunikasi internal sejak tahap rekrutmen. Menurut mereka, pemahaman tugas dan koordinasi yang baik sangat menentukan efektivitas kerja harian. Secara keseluruhan, efektivitas manajemen SDM di PT Toyota Kalla Cabang Cokroaminoto tampak melalui sinergi antara sistem rekrutmen, pelatihan adaptif, ketersediaan fasilitas pendukung, serta pendekatan manajerial yang responsif terhadap dinamika generasi muda dan kondisi kerja lapangan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan

Hasil wawancara menunjukkan bahwa produktivitas karyawan di perusahaan ini dipengaruhi oleh dua kategori utama: faktor internal dan faktor eksternal. Dari perspektif manajerial, kesiapan mental karyawan menjadi kunci utama. Branch Manager menyampaikan bahwa tanpa mental kerja yang kuat dan pemahaman produk yang baik, performa tenaga penjual akan melemah, meskipun pelatihan dan fasilitas telah disediakan. Untuk mengatasinya, perusahaan rutin melakukan pelatihan berkala, termasuk kerja sama dengan Toyota Astra Motor (TAM) pusat untuk penyegaran materi penjualan dan layanan.

Faktor internal lainnya adalah sikap dan motivasi individu. Seorang Senior Sales Eksekutif menyebutkan bahwa kemalasan menjadi hambatan utama produktivitas. Karyawan yang kurang disiplin akan menghambat proses kerja secara keseluruhan. Sementara itu, seorang staf administrasi keuangan menekankan pentingnya kesejahteraan karyawan. Menurutnya, fasilitas dan sistem penghargaan yang adil sangat memengaruhi semangat kerja dan kualitas pelayanan terhadap konsumen.

Dari sisi eksternal, lingkungan kerja yang nyaman dan tersedianya teknologi memadai turut menunjang efisiensi. Seorang perwakilan tim sales menjelaskan bahwa keberadaan sistem kerja yang fleksibel, penggunaan media sosial untuk pemasaran, serta pengelolaan hubungan kerja yang sehat mendorong peningkatan produktivitas secara signifikan.

Pembahasan

Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan di PT Toyota Kalla Cabang Cokroaminoto Makassar.

Temuan di lapangan menunjukkan bahwa manajemen SDM di PT Toyota Kalla Cabang Cokroaminoto telah berjalan cukup efektif, terutama melalui praktik rekrutmen selektif, pelatihan berjenjang, serta pengawasan dan evaluasi rutin. Hal ini mendukung pandangan [Afandi \(2021\)](#) bahwa efektivitas SDM tercermin dari sejauh mana perusahaan mampu merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengawasi tenaga kerja sesuai strategi organisasi. Penyesuaian metode manajerial terhadap

karakteristik generasi muda, seperti penggunaan media sosial oleh tenaga sales, juga menunjukkan pendekatan yang adaptif sebagaimana ditekankan oleh Wibowo (2022), yang menyebut perlunya MSDM bertransformasi seiring perubahan digital dan sosial.

Namun demikian, keberhasilan ini belum sepenuhnya ditopang oleh sistem pengukuran kinerja berbasis data atau indikator terstruktur. Richard *et al.* (2021) menekankan bahwa efektivitas tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga dari kemampuan adaptasi internal, pengelolaan kolaboratif, dan nilai keberlanjutan. Dalam konteks PT Toyota Kalla, kendati terdapat forum harian dan pelatihan, belum ditemukan indikator seperti tingkat retensi karyawan, kepuasan kerja terukur, atau rasio produktivitas per unit kerja. Hal ini mengindikasikan adanya potensi peningkatan efektivitas dengan menerapkan metode evaluasi yang lebih objektif dan terstandar.

Selanjutnya, strategi pengelolaan SDM di perusahaan ini sejalan dengan fungsi MSDM yang dijelaskan oleh Purba & Sitompul (2020), yang menekankan pada integrasi fungsi administratif dan strategis. Efektivitas tidak hanya terletak pada pelatihan dan fasilitas, tetapi juga pada pembinaan mentalitas kerja dan penyesuaian pendekatan manajerial terhadap dinamika pasar dan tenaga kerja. Secara keseluruhan, pengelolaan yang berorientasi hasil, fleksibel, dan kolaboratif seperti ini memperkuat temuan Armstrong & Taylor (2023), bahwa efektivitas akan tercapai bila strategi SDM diintegrasikan ke dalam agenda strategis organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan di PT Toyota Kalla cabang Cokroaminoto Makassar

Produktivitas karyawan di PT Toyota Kalla dipengaruhi oleh sejumlah faktor internal dan eksternal. Secara internal, motivasi, kesiapan mental, dan kemampuan adaptif individu memainkan peran penting. Ini sesuai dengan pandangan Cafferkey *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa produktivitas karyawan saat ini sangat ditentukan oleh kepemimpinan transformatif dan budaya kerja kolaboratif, termasuk integrasi teknologi dan fleksibilitas dalam menjalankan peran.

Secara eksternal, keberadaan pelatihan berjenjang, fasilitas kerja yang memadai, dan pendekatan manajerial yang partisipatif menjadi faktor pendorong produktivitas. Hal ini diperkuat oleh temuan Fadhi & Khusnia (2021), bahwa produktivitas bukan semata hasil individu, melainkan buah dari sistem manajemen yang mampu mengelola kinerja dengan tepat. Dalam kasus Toyota Kalla, strategi seperti motivasi harian dan evaluasi langsung menunjukkan bahwa organisasi memprioritaskan keterlibatan emosional dan tanggung jawab bersama dalam pencapaian hasil.

Namun demikian, faktor kesejahteraan dan jalur karier belum terlihat kuat dalam sistem yang ada. Menurut Bratton & Gold (2019), MSDM modern harus memperhatikan keberagaman, keadilan, dan pengembangan karier untuk menciptakan produktivitas berkelanjutan. Dengan demikian, perusahaan perlu memperluas kebijakan SDM tidak hanya pada pelatihan dan operasional, tetapi juga pada penciptaan sistem insentif dan pertumbuhan individu yang jelas.

Simpulan

Manajemen sumber daya manusia di PT Toyota Kalla Cabang Cokroaminoto Makassar telah berjalan secara sistematis dan terarah, terbukti melalui peningkatan produktivitas kerja yang konsisten dengan visi perusahaan. Tingginya tingkat kepuasan karyawan dan kesesuaian antara program SDM jangka pendek, menengah, dan panjang menandakan keberhasilan penerapan strategi manajerial. Faktor utama yang memengaruhi produktivitas mencakup pengembangan kompetensi, komunikasi internal yang efektif, serta penyediaan fasilitas kerja yang mendukung. Selain itu, pelatihan berkala dan forum diskusi menjadi sarana pengawasan yang produktif untuk membangun kolaborasi dan peningkatan kinerja.

Implikasi praktis bagi perusahaan adalah pentingnya mempertahankan dan memperluas pendekatan manajerial berbasis kebutuhan generasi kerja masa kini. Perusahaan disarankan untuk mengembangkan sistem pemetaan karier dan pengukuran kinerja berbasis data guna meningkatkan akuntabilitas dan efisiensi manajemen SDM secara menyeluruh. Penguatan pada aspek kesejahteraan dan jalur karier juga akan menjadi nilai tambah dalam meningkatkan loyalitas dan produktivitas jangka panjang. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dilakukan pada lebih dari satu cabang atau perusahaan otomotif lain guna memperoleh gambaran yang lebih luas dan membandingkan praktik manajemen SDM antar organisasi. Penelitian kuantitatif juga dapat digunakan untuk mengukur efektivitas berdasarkan indikator kinerja yang lebih objektif dan terukur.

Referensi

- Ahmad Farhani, & Rizky Amalia. (2025). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention pada PT Triatra Sinergia Pratama Muara Teweh. *Jurnal Bina Manajemen*, 13(2), 19–30. <https://doi.org/10.52859/jbm.v13i2.739>
- Akbar Prasetyo, A., Tamaria, J., Marcelino Ditto, M., Nuraeni, N., Arya Nugraha, R., Nurul Aulia, S., & Sarah Maesaroh, S. (2023). ANALISIS MANAJEMEN RISIKO PADA PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA (STUDI KASUS COFFEE SHOP 48 STREET TASIKMALAYA). *Aleph*, 87(1,2), 149–200. [CARLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://antigo.mdr.gov.br/saneamento/prooes](https://antigo.mdr.gov.br/saneamento/prooesCARLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://antigo.mdr.gov.br/saneamento/prooes)
- Ayu, & Hikmah. (2024). Pengaruh pelatihan Kerja, Pengembangan Karir Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Volex Indonesia. *Jurnal Bina Manajemen*, 13(2), 120–133. <https://doi.org/10.52859/jbm.v13i2.548>
- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Anugrah, A. F., Idris, M., & Yani, A. (2023). Analisis kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan di PT Kalla Toyota Makassar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 25–36.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Ahmad Farhani, & Rizky Amalia. (2025). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention pada PT Triatra Sinergia Pratama Muara Teweh. *Jurnal Bina Manajemen*, 13(2), 19–30. <https://doi.org/10.52859/jbm.v13i2.739>
- Bratton, J., & Gold, J. (2019). *Human resource management: Theory and practice* (6th ed.). Red Globe Press.
- Cafferkey, K., Dundon, T., & Edgar, F. (2022). Strategic human resource management and productivity: A contextualized approach. *International Journal of Human Resource Management*, 33(1), 1–20. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1732197>
- Fadhli, R., & Khusnia, L. A. (2021). Pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 112–121. <https://doi.org/10.21009/jmbi.072.05>
- Marcos, I. P., & Hadithya, R. (2024). Analisis Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Pada Ulin Coffee And Eatery Di Kota Baru Parahyangan. *Jurnal Bina Manajemen*, 13(1), 22–28.
- Marjuni, M. (2015). Pengaruh pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(1), 60–67.
- Purba, J. T., & Sitompul, J. (2020). Human capital dan produktivitas SDM dalam transformasi digital organisasi. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 16(2), 149–163.
- Putri, R. F., & Patmarina, H. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Batiqa Bandar Lampung. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(2), 76–92.

<https://doi.org/10.52859/jbm.v11i2.310>

Richard, P., Devinney, T., Yip, G., & Johnson, G. (2021). Measuring organizational performance: Toward methodological best practice. *Strategic Management Journal*, 42(3), 517–547.

<https://doi.org/10.1002/smj.2496>

Wibowo, A. (2022). *Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif organisasi modern*. Rajawali Pers.