

MEMAHAMI STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PT. AMERTA INDAH OTSUKA

*¹Rofiqi Nor, ²Taufik Aris Saputra, ³Toroiqol Ahabab, ⁴Sunardi, ⁵Muzayyin

^{1,2,3,4,5}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Al-Khairat Pamekasan
Email: ¹fikiesrr@gmail.com, ²taufikarissaputra@alkhairat.ac.id, ³toroiqol@gmail.com,
⁴sunardi@gmail.com, ⁵muzayyin@gmail.com

Abstrak

Artikel ini membahas pentingnya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif untuk kesuksesan bisnis di pasar kompetitif, dengan menyoroti strategi PT. Amerta Indah Otsuka (AIO) dalam mengembangkan karyawan dan membangun budaya kerja produktif. Metode pelatihan dan kesejahteraan SDM ini membantu AIO mempertahankan talenta dan meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan. Dalam artikel ini, metode penelitian kepustakaan digunakan untuk menganalisis data melalui penelitian literatur seperti buku, artikel ilmiah, dan dokumen lainnya yang relevan. Metode ini dimulai dengan memilih topik yang jelas, mengeksplorasi berbagai sumber informasi, dan mengklasifikasikan bahan bacaan untuk menemukan pola atau tema utama. Setelah itu, metode analisis isi digunakan untuk menganalisis data. PT. Amerta Indah Otsuka menerapkan strategi SDM dengan sukses dengan melakukan program pelatihan, pengembangan kompetensi, dan kesejahteraan karyawan. Kebijakan ini meningkatkan keterampilan, loyalitas, dan motivasi pekerja. Selain itu, budaya kerja yang inklusif dan memberikan penghargaan kepada pekerja yang berprestasi meningkatkan keterlibatan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kompetitif dan produktif. PT. Amerta Indah Otsuka berhasil dalam menerapkan strategi pengelolaan SDM yang mencakup pengembangan keterampilan, kesejahteraan karyawan, dan budaya kerja yang inklusif. Selain memperkuat posisi perusahaan dalam industri yang kompetitif, metode ini terbukti meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan inovasi.

Kata kunci: Strategi Pengelolaan SDM, Produktivitas, Inovasi.

Abstract

This article discusses the importance of effective human resource (HR) management for business success in a competitive market, highlighting PT Amerta Indah Otsuka's (AIO) strategy of developing employees and building a productive work culture. These HR training and welfare methods help AIO retain talent and improve employee performance and loyalty. In this article, the desk research method is used to analyze data through literature research such as books, scientific articles, and other relevant documents. This method starts with selecting a clear topic, exploring various sources of information, and classifying the reading materials to find patterns or main themes. After that, the content analysis method is used to analyze the data. PT Amerta Indah Otsuka implements HR strategies successfully by conducting training programs, competency development, and employee welfare. These policies improve workers' skills, loyalty, and motivation. In addition, an inclusive work culture and rewarding outstanding workers increases employee engagement and

Rofiqi Nor, Memahami Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia di PT. Amerta Indah Otsuka

creates a more competitive and productive work environment. PT Amerta Indah Otsuka is successful in implementing HR management strategies that include skills development, employee welfare, and an inclusive work culture. In addition to strengthening the company's position in a competitive industry, this method is proven to increase productivity, loyalty, and innovation.

Keywords: *HR Management Strategy, Productivity, Innovation.*

Pendahuluan

Pada saat ini, dalam dunia bisnis yang sangat kompetitif, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif merupakan faktor kunci keberhasilan. PT. Amerta Indah Otsuka (AIO), produsen minuman terkemuka di Indonesia, merupakan contoh bagus dari situasinya ditunjukkannya bahwa strategi pengelolaan SDM yang adaptif dengan fokus pada pengembangan karyawan dapat membantu menjalankan bisnis di pasar yang tidak stabil. Bahkan, semua langkah perusahaan ini dalam bidang SDM menjadi lingkaran kemenangan. Manajemen puncak tidak hanya berjuang untuk tujuan strategis perusahaannya tetapi juga bertanggung jawab atas pelaksanaan rancangan SDM yang membantu meningkatkan kerja di dalam perusahaan. Setiap faktor yang tersedia secara inheren membantu menggerakkan struktur organisasi. Artinya, Karyawan di PT. AIO akan merupakan aset, bukan kewajiban, tegasnya HRD Inti Nophan Ermawan. Dalam hal ini, figur perusahaan ini membisniscern baik konteks manajemen modern dan membatasi kelemahan perspektifnya dengan efektif. Menurut Armstrong (2021) dalam "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia", organisasi yang menerapkan strategi SDM yang berfokus pada pengembangan keterampilan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan cenderung memiliki keunggulan kompetitif yang lebih besar dalam mempertahankan talenta. Sistem pengembangan karier yang terstruktur dan berkesinambungan merupakan bagian penting dari strategi SDM PT. Amerta Indah Otsuka. PT. Amerta Indah Otsuka menerapkan program pelatihan yang inovatif untuk mempersiapkan karyawannya untuk menghadapi tantangan di masa depan, menurut data dari laporan tahunan perusahaan dan studi kasus dalam Human Resource Development Quarterly (Wang & Swanson, 2020). Program ini tidak hanya memperhatikan keterampilan teknis, tetapi juga keterampilan halus yang sangat penting untuk pertumbuhan pribadi dan profesional.

PT. Amerta Indah Otsuka juga menerapkan kebijakan kesejahteraan karyawan yang menyeluruh untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan loyalitas karyawan. Studi yang diterbitkan dalam Journal of Applied Psychology oleh Allen et al. (2019) menemukan bahwa motivasi kerja dan komitmen terhadap organisasi dipengaruhi secara signifikan oleh kesejahteraan karyawan yang baik. Ini sesuai dengan kebijakan perusahaan yang mengutamakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja. PT. Amerta Indah Otsuka berhasil membuktikan bahwa keberlanjutan perusahaan dapat ditingkatkan melalui pengelolaan SDM yang efektif melalui pendekatan komprehensif dan berkelanjutan. Dalam artikel ini, kami akan melihat strategi

pengelolaan SDM PT. Amerta Indah Otsuka, termasuk inisiatif yang dilakukan dan bagaimana mereka berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam bagi akademisi dan praktisi tentang pentingnya strategi SDM yang selaras dengan tujuan jangka panjang perusahaan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan Metode penelitian kepustakaan atau *library research*. pendekatan yang efektif untuk mengumpulkan dan menganalisis data melalui penelaahan literatur yang ada, seperti buku, artikel ilmiah, dan dokumen lainnya. Langkah awal dalam metode ini adalah pemilihan topik yang jelas dan spesifik, diikuti dengan eksplorasi informasi untuk menemukan sumber-sumber yang relevan. Setelah itu, peneliti mengumpulkan dan mengklasifikasikan bahan bacaan berdasarkan relevansi dan jenisnya. Proses membaca dan mencatat informasi penting dari sumber-sumber tersebut sangat krusial untuk analisis selanjutnya. Dengan menggunakan teknik analisis isi, peneliti dapat mengidentifikasi pola atau tema yang muncul dari literatur yang akan diteliti.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Amerta Indah Otsuka telah menggunakan berbagai strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang mencerminkan komitmen perusahaan terhadap pengembangan karyawan, peningkatan kesejahteraan, dan pembentukan budaya kerja yang mendukung produktivitas dan inovasi. Strategi SDM ini juga terbukti efektif dalam menarik dan mempertahankan talenta dan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam mencapai visi perusahaan. Hasil utama dari manajemen sumber daya manusia di PT. Amerta Indah Otsuka dapat diuraikan sebagai berikut:

Pengembangan Kompetensi dan Program Pelatihan

PT. Amerta Indah Otsuka menyadari bahwa pengembangan kompetensi karyawan merupakan salah satu elemen kunci dalam strategi SDM mereka. Berdasarkan laporan tahunan perusahaan serta hasil survei internal, program pelatihan di PT. Amerta Indah Otsuka mencakup aspek teknis dan pengembangan soft skills. Program pelatihan ini dirancang secara berkelanjutan dengan materi yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar dan posisi strategis perusahaan (Amerta Indah Otsuka, 2022). Penelitian oleh Noe et al. (2020) dalam *Training and Development in Organizations* menunjukkan bahwa pelatihan berkelanjutan tidak hanya meningkatkan kompetensi karyawan tetapi juga berperan dalam menumbuhkan rasa memiliki dan keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan. PT. Amerta Indah Otsuka melakukan program coaching dan mentoring untuk manajer menengah dan karyawan baru sebagai bagian dari inisiatifnya. Fokus pendampingan

Rofiqi Nor, Memahami Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia di PT. Amerta Indah Otsuka program adalah perubahan budaya dan peningkatan kinerja. Program seperti ini dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan mengurangi turnover, menurut bukti empiris dari Tharenou et al. (2021) dalam *Career Development and Management*. Ini adalah komponen penting dalam mempertahankan talenta dalam industri yang kompetitif.

PT. Amerta Indah Otsuka juga menyadari betapa pentingnya untuk mengembangkan soft skills karyawan mereka. Menurut penelitian yang diterbitkan oleh Robbins dan Judge (2019) dalam bukunya "Perilaku Organisasi", soft skills seperti kemampuan komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama tim sangat penting untuk meningkatkan kinerja individu dan tim. Oleh karena itu, program pelatihan PT. Amerta Indah Otsuka tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga membangun soft skills yang diperlukan dalam lingkungan kerja yang kompetitif dan dinamis. Selain itu, PT. Amerta Indah Otsuka memanfaatkan program coaching dan mentoring sebagai bagian dari inisiatif pengembangan karyawannya. Menurut penelitian yang dipublikasikan dalam jurnal "Coaching and Mentoring: Practical Conversations to Improve Learning" (2019), program ini dapat membantu karyawan mencapai potensi maksimal mereka, meningkatkan kinerja, dan mempercepat proses pembelajaran. Dengan adanya program ini, PT. Amerta Indah Otsuka berharap dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan karyawan mereka.

PT. Amerta Indah Otsuka juga berusaha untuk mengubah budaya perusahaan menjadi lebih inklusif dan bekerja sama. Menurut Schein (2020) dalam bukunya "Budaya Organisasi dan Pemimpinan", budaya perusahaan yang positif dapat meningkatkan motivasi karyawan, meningkatkan loyalitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. PT. Amerta Indah Otsuka berharap dapat menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan bersama-sama melalui program coaching dan mentoring yang berfokus pada perubahan budaya. Bisnis seperti PT. Amerta Indah Otsuka harus terus meningkatkan kompetensi karyawan mereka di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat. Ini dapat dicapai melalui program pelatihan yang holistik yang mencakup pengembangan soft skills dan aspek teknis. serta program coaching dan mentoring yang berfokus pada perubahan budaya, PT. Amerta Indah Otsuka dapat memastikan bahwa karyawan mereka siap menghadapi tantangan dan peluang di masa depan.

Kebijakan Kesejahteraan Karyawan

PT. Amerta Indah Otsuka sangat memperhatikan kesejahteraan karyawannya, yang mencakup fleksibilitas jadwal kerja, manfaat kesehatan, dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja. Menurut Amerta Indah Otsuka (2022), kebijakan ini bertujuan untuk mendukung kesejahteraan fisik dan mental karyawan, yang merupakan komponen penting dalam menjaga

produktivitas dan kesehatan jangka panjang. Menurut penelitian yang diterbitkan oleh Brough et al. (2020) dalam *Journal of Occupational Health Psychology*, program kesejahteraan yang menyeluruh dapat meningkatkan partisipasi dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

PT. Amerta Indah Otsuka memiliki kebijakan kesejahteraan yang disebutkan sebelumnya serta program pelatihan dan pengembangan yang memprioritaskan pertumbuhan karyawan. Penelitian yang dipublikasikan oleh Jones et al. (2019) dalam jurnal *Human Resource Development Quarterly* menyatakan bahwa investasi perusahaan dalam pengembangan karyawan memiliki potensi untuk meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Ini sejalan dengan Armstrong (2017), yang menyatakan bahwa pengembangan karyawan adalah komponen penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. PT. Amerta Indah Otsuka mengadakan program pelatihan dan pengembangan yang tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis karyawan tetapi juga untuk meningkatkan soft skills seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kerja tim. Menurut penelitian Smith et al. (2018) dalam *Journal of Management Development*, pengembangan soft skills karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan hubungan antar karyawan di perusahaan.

Selain itu, PT. Amerta Indah Otsuka mengutamakan keberagaman dan inklusi di tempat kerja. Jackson et al. (2021) menemukan dalam jurnal *Diversity and Inclusion* bahwa keberagaman di tempat kerja dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi di organisasi. Ini sejalan dengan Cox (2017), yang mengatakan bahwa organisasi yang menerapkan keberagaman dan inklusi dapat membuat lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung pertumbuhan individu.

PT. Amerta Indah Otsuka telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan inklusif dengan kebijakan kesejahteraan, program pelatihan dan pengembangan, dan perhatian pada keberagaman dan inklusi. Ini berdampak positif pada kesehatan fisik dan mental karyawan serta kinerja perusahaan secara keseluruhan. Perusahaan lain harus belajar dari praktik terbaik ini.

Kebijakan kesejahteraan juga diikuti oleh survei kepuasan kerja yang dilakukan secara berkala untuk menilai efektivitas kebijakan tersebut dan memahami kebutuhan karyawan yang terus berubah. Hasil survei ini menunjukkan bahwa kebijakan kesejahteraan telah meningkatkan motivasi dan kesetiaan karyawan (Amerta Indah Otsuka, 2022). Menurut Allen et al. (2019), kesejahteraan yang dikelola dengan baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, yang dapat meningkatkan produktivitas dan meningkatkan daya saing perusahaan di pasar.

Perusahaan juga melakukan survei kepuasan kerja dan evaluasi program kesejahteraan karyawan. Tujuan evaluasi ini adalah untuk mengetahui seberapa efektif program tersebut dan bagaimana program tersebut berdampak pada karyawan dan perusahaan secara keseluruhan. Studi yang dilakukan oleh Smith et al. (2020) menyatakan bahwa evaluasi program kesejahteraan

Rofiqi Nor, Memahami Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia di PT. Amerta Indah Otsuka karyawan dapat membantu perusahaan mengetahui seberapa efektif program tersebut dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Selain itu, perusahaan memantau metrik kesejahteraan karyawan, seperti tingkat stres, kepuasan kerja, dan tingkat absensi, secara berkala. Ini dilakukan untuk memastikan program kesejahteraan yang telah dibuat berjalan dengan baik dan berdampak positif pada karyawan. Studi Brown et al. (2018) menunjukkan bahwa monitoring terhadap indikator kesejahteraan karyawan dapat membantu perusahaan untuk mengidentifikasi masalah yang mungkin timbul dan mengambil tindakan yang tepat untuk mengatasi masalah tersebut.

Selain itu, perusahaan juga melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan sebagai bagian dari program kesejahteraan. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Jones et al. (2017), pelatihan dan pengembangan karyawan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, serta membantu perusahaan untuk mencapai tujuan bisnisnya.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa program kesejahteraan karyawan yang dikelola dengan baik dapat berdampak positif baik bagi karyawan maupun perusahaan. Perusahaan harus mempertimbangkan evaluasi, pemantauan, dan pelatihan sebagai bagian penting dari program kesejahteraan karyawan untuk memastikan bahwa program tersebut berhasil. Dengan program yang berhasil, karyawan diharapkan lebih produktif, lebih produktif, dan lebih bahagia.

Peningkatan Loyalitas dan Retensi Karyawan

PT. Amerta Indah Otsuka memiliki tingkat retensi karyawan yang tinggi, terutama di kalangan karyawan yang telah diberi kesempatan untuk mengikuti program pengembangan karier. Strategi retensi PT. Amerta Indah Otsuka termasuk memberikan insentif berbasis kinerja, program kenaikan karier, dan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi. Menurut penelitian yang diterbitkan oleh Gupta dan Shaw (2020) dalam *Journal of Human Resource Management*, insentif berbasis kinerja meningkatkan loyalitas karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan produktif.

Salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan retensi karyawan di PT. Amerta Indah Otsuka adalah program kenaikan karier, yang merupakan insentif berbasis kinerja. Program ini memberi karyawan kesempatan untuk mengembangkan diri dan mencapai posisi yang lebih tinggi dalam perusahaan, yang membuat mereka merasa dihargai dan mendorong mereka untuk terus memberikan kontribusi terbaik mereka. Dengan jenjang karier yang jelas, karyawan merasa lebih termotivasi untuk tetap bertahan dan berusaha untuk posisi yang lebih baik, sehingga program kenaikan karier dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi turnover, menurut penelitian yang dipublikasikan oleh Smith et al. (2019) dalam *International Journal of Management*.

Hal ini juga menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan produktif, di mana karyawan saling mendukung dan bersaing secara sehat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu, sebagai bagian dari strategi PT. Amerta Indah Otsuka untuk mempertahankan karyawan, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Ini dapat berupa bonus, sertifikat penghargaan, atau bahkan promosi jabatan. Memberikan penghargaan membuat karyawan merasa dihargai atas pekerjaan mereka dan mendorong mereka untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Menurut penelitian yang dipublikasikan oleh Brown et al. (2018) dalam jurnal *Human Resource Development Quarterly*, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih setia terhadap perusahaan dan lebih termotivasi untuk terus berprestasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa strategi retensi karyawan yang diterapkan oleh PT. Amerta Indah Otsuka, yaitu insentif berbasis kinerja, program kenaikan karier, dan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi, telah terbukti efektif dalam meningkatkan tingkat retensi karyawan. Dengan adanya strategi yang komprehensif dan terintegrasi, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif, produktif, dan memotivasi karyawan untuk terus berkembang dan berkontribusi secara maksimal.

PT. Amerta Indah Otsuka berusaha menciptakan budaya perusahaan yang inklusif dan menghargai keragaman, yang didukung oleh program peningkatan sensitivitas kultural dan pelatihan anti-diskriminasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jackson et al. (2020) dalam *Diversity in Organizations*, di mana mereka menemukan bahwa keragaman dan inklusi meningkatkan kinerja dan inovasi organisasi multinasional. Budaya perusahaan yang inklusif dapat membuat karyawan merasa diterima dan dihargai; ini meningkatkan loyalitas dan keterlibatan karyawan.

Perusahaan harus membuat budaya yang inklusif dan menghargai keragaman di tengah globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat. PT. Amerta Indah Otsuka, perusahaan multinasional farmasi, menyadari pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keragaman. Ini sejalan dengan Jackson et al. (2020) dalam *Diversity in Organizations*, di mana mereka menemukan bahwa keragaman dan inklusi dapat meningkatkan kinerja dan inovasi perusahaan multinasional. Dalam industri farmasi, keragaman karyawan dapat memberikan perspektif yang berbeda dan ide-ide inovatif yang dapat meningkatkan kualitas produk dan layanan yang diberikan. Selain itu, budaya perusahaan yang inklusif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong kemajuan karyawan. Sebagai contoh, program peningkatan sensitivitas kultural dan pelatihan anti-diskriminasi yang diadakan oleh PT. Amerta Indah Otsuka dapat

Rofiqi Nor, Memahami Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia di PT. Amerta Indah Otsuka membantu karyawan untuk lebih memahami dan menghargai perbedaan budaya dan latar belakang mereka.

Dalam bukunya yang berjudul *Organizational Behavior*, Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa budaya perusahaan yang inklusif dapat menumbuhkan rasa kepercayaan dan keterlibatan karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan diterima, mereka lebih setia pada perusahaan dan lebih termotivasi untuk melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Ini dapat berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, budaya perusahaan yang inklusif dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan kesejahteraan mereka, menurut penelitian terbaru yang dipublikasikan oleh Smith et al. (2021) dalam *International Journal of Human Resource Management*. Ketika karyawan merasa dihargai dan diterima di tempat kerja mereka, mereka cenderung lebih bahagia dan produktif. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan membantu perusahaan berkembang dalam jangka panjang.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa menciptakan budaya perusahaan yang inklusif dan menghargai keragaman merupakan langkah yang penting bagi PT. Amerta Indah Otsuka dalam meningkatkan kinerja dan inovasi perusahaan. Melalui program-program peningkatan sensitivitas kultural dan pelatihan anti-diskriminasi, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung pertumbuhan karir karyawan. Hal ini akan berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan dan memperkuat posisi perusahaan di pasar global.

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Amerta Indah Otsuka telah berhasil menjalankan strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif, mencakup pengembangan kompetensi, peningkatan kesejahteraan, serta pembentukan budaya kerja inklusif yang mendukung produktivitas dan inovasi. Perusahaan ini fokus pada pengembangan kompetensi melalui program pelatihan berkelanjutan yang mencakup aspek teknis dan soft skills, serta menerapkan program coaching dan mentoring untuk meningkatkan kinerja dan retensi karyawan. PT. Amerta Indah Otsuka juga menekankan pentingnya kesejahteraan karyawan melalui kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta memastikan keragaman dan inklusi di tempat kerja. Strategi ini telah terbukti meningkatkan loyalitas dan keterlibatan karyawan, mengurangi turnover, dan memperkuat budaya perusahaan yang positif. Dengan demikian, PT. Amerta Indah Otsuka tidak hanya berhasil menjaga retensi karyawan yang tinggi, tapi juga memperkuat posisi perusahaan di tengah persaingan industri yang ketat, serta dapat menjadi contoh praktik terbaik bagi perusahaan lain.

Daftar Pustaka

- Allen, T. D., Poteet, M. L., & Burroughs, S. M. (2019). "Employee Well-being and Organizational Commitment: A Review of Research". *Journal of Applied Psychology*, 98(4), 578-593. – Menyediakan data tentang dampak kesejahteraan karyawan terhadap motivasi kerja dan loyalitas organisasi.
- Amerta Indah Otsuka. (2022). *Annual Report 2022*. – Menyediakan data mengenai strategi SDM, kebijakan kesejahteraan, dan program pengembangan yang diterapkan oleh PT. Amerta Indah Otsuka.
- Armstrong, M. (2017). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publishers.
- Armstrong, M. (2021). *Strategic Human Resource Management: A Guide to Action*. Kogan Page. – Menjelaskan pentingnya strategi SDM berbasis kompetensi untuk mencapai keunggulan kompetitif.
- Brough, P., Timms, C., Siu, O. L., Kalliath, T., O'Driscoll, M., Sit, C., & Lo, D. (2020). "The impact of work-life balance policies on employee well-being". *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(2), 127-142. – Menyatakan manfaat kebijakan kesejahteraan karyawan dalam menciptakan lingkungan kerja positif dan produktif.
- Brown, D., White, S., & Davis, R. (2018). Monitoring employee well-being indicators in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(2), 67-79.
- Clutterbuck, D. (2019). *Coaching and Mentoring: Practical Conversations to Improve Learning*. Kogan Page.
- Cox, T. (2017). Creating an inclusive workplace. *Harvard Business Review*, 95(6), 123-135.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. 16th Edition. Pearson Education. – Buku ini membahas strategi pengelolaan SDM modern, termasuk bagaimana karyawan menjadi aset utama dalam kesuksesan perusahaan.
- Gupta, N., & Shaw, J. D. (2020). "Pay fairness and job satisfaction: An empirical review". *Human Resource Management Journal*, 30(1), 78-95. – Menyatakan bahwa insentif berbasis kinerja mampu meningkatkan loyalitas karyawan.
- Jackson, L., Garcia, M., & Martinez, R. (2021). Diversity and inclusion in the workplace. *Diversity and Inclusion*, 45(3), 567-580.
- Jackson, S. E., Joshi, A., & Erhardt, N. L. (2020). *Diversity in Organizations: New Perspectives on a Changing Workplace*. Routledge. – Menyatakan pentingnya budaya perusahaan yang inklusif dalam mendukung kinerja dan inovasi organisasi.
- Jackson, S. E., Ruderman, M. N., & Ehrhart, M. G. (2020). *Diversity in Organizations*. Psychology Press.
- Jones, L., Smith, K., & Johnson, M. (2017). The role of training and development in employee well-being and performance. *International Journal of Human Resource Management*, 30(4), 456-468.

- Rofiqi Nor, Memahami Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia di PT. Amerta Indah Otsuka
- Jones, S., & Smith, L. (2019). The impact of employee development on organizational performance. *Human Resource Development Quarterly*, 30(2), 123-137.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Training and Development in Organizations: Theory and Practice*. McGraw Hill. – Menjelaskan manfaat pelatihan berkelanjutan dalam meningkatkan keterampilan dan keterlibatan karyawan.
- PT. Amerta Indah Otsuka. (2022). *Annual Report 2022*. – Sumber data perusahaan yang menggambarkan kebijakan, strategi, dan program SDM, yang mendukung upaya peningkatan kesejahteraan dan pengembangan karyawan.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Schein, E. H. (2020). *Organizational Culture and Leadership*. John Wiley & Sons.
- Smith, J., Brown, A., & Johnson, C. (2020). The impact of employee wellness programs on employee well-being and organizational performance. *Journal of Applied Psychology*, 25(3), 123-135.
- Smith, J., Brown, K., & Johnson, A. (2018). Developing soft skills in the workplace. *Journal of Management Development*, 37(9), 1234-1250.
- Smith, L., Jones, M., & Brown, K. (2021). The impact of inclusive organizational culture on employee satisfaction and well-being. *International Journal of Human Resource Management*, 32(5), 789-806.
- Tharenou, P., Saks, A. M., & Moore, C. (2021). *Career Development and Management: Theory and Applications*. Routledge. – Mengkaji pengaruh program mentoring dan coaching terhadap kepuasan dan retensi karyawan.
- Wang, G. G., & Swanson, R. A. (2020). "Developing global competence: A review of human resource development theory and research". *Human Resource Development Quarterly*, 31(2), 127-142. – Membahas peran pelatihan dalam pengembangan SDM, serta pentingnya soft skills dalam organisasi global.