



Studi Peran Citra Perusahaan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan PT. PAL Indonesia (Persero)

Ulfatus Solikha

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura

Muhammad Isa Anshori

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura

Abstract. *This study investigates the factors that influence the formation of PT's corporate image. Pal Indonesia (Persero) and how this perception is related to employee work motivation. Through a literature analysis approach, this research analyzes the perceptions of various stakeholder groups, including prospective employees, customers, suppliers and the general public. The results of the analysis show that company reputation, product and service quality, relationships with stakeholders, organizational values, and commitment to social responsibility are the main factors that influence the company's image. Positive perceptions of the company's image can increase trust, reputation and support from various parties, which in turn can motivate employees to provide their best contribution. Conversely, negative or ambiguous perceptions can reduce employee interest and motivation. Therefore, company management must actively monitor and manage these factors, and strive to build good relationships with various stakeholders to create a motivating work environment that contributes to the company's long-term success.*

Keywords: *Company Image, Work Motivation, PT. PAL Indonesia (Persero), Stakeholders, Influence Factors.*

Abstrak. Studi ini menyelidiki faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan citra perusahaan PT. PAL Indonesia (Persero) dan bagaimana persepsi ini berkaitan dengan motivasi kerja karyawan. Melalui pendekatan analisis literatur, penelitian ini menganalisis persepsi dari berbagai kelompok stakeholders, termasuk calon karyawan, pelanggan, pemasok, dan masyarakat umum. Hasil analisis menunjukkan bahwa reputasi perusahaan, kualitas produk dan layanan, hubungan dengan stakeholders, nilai-nilai organisasi, dan komitmen terhadap tanggung jawab sosial merupakan faktor utama yang mempengaruhi citra perusahaan. Persepsi positif terhadap citra perusahaan dapat meningkatkan kepercayaan, reputasi, dan dukungan dari berbagai pihak, yang pada gilirannya dapat memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Sebaliknya, persepsi negatif atau ambigu dapat mengurangi minat dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus secara aktif memantau dan mengelola faktor-faktor ini, serta berupaya membangun hubungan yang baik dengan berbagai stakeholders untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang perusahaan.

Kata kunci: Citra Perusahaan, Motivasi Kerja, PT. PAL Indonesia (Persero), Stakeholders, Faktor-Faktor Pengaruh.

PENDAHULUAN

Studi peran citra perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. PAL Indonesia (Persero) merupakan topik yang menarik dan relevan dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM) dan perusahaan. PT. PAL Indonesia (Persero) adalah salah satu perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak di bidang pembuatan kapal, serta memiliki peran penting dalam industri maritim Indonesia. Dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif, citra perusahaan memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Received Maret 29, 2024; Revised April 18, 2024; Accepted Mei 31, 2024

* Ulfatus Solikha

Pentingnya citra perusahaan sebagai faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan telah menjadi perhatian dalam berbagai studi literatur. Citra perusahaan dapat didefinisikan sebagai persepsi yang dimiliki oleh individu atau kelompok terhadap reputasi, karakter, dan identitas perusahaan. Citra perusahaan mencakup bagaimana perusahaan dilihat oleh masyarakat luas, termasuk calon karyawan, pelanggan, pemasok, dan masyarakat umum. Persepsi yang positif terhadap citra perusahaan dapat meningkatkan kebanggaan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Nogo, 2023).

Citra perusahaan dapat berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja karyawan. Sebagai perusahaan besar yang beroperasi di sektor industri strategis, citra PT. PAL Indonesia (Persero) dapat memengaruhi persepsi karyawan tentang stabilitas, keberlanjutan, dan kontribusi positif perusahaan terhadap pembangunan ekonomi dan industri maritim nasional. Citra yang kuat dan positif dapat menjadi faktor motivasi intrinsik bagi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Studi literatur juga menyoroti beberapa faktor yang dapat membentuk citra perusahaan dan dampaknya terhadap motivasi kerja karyawan. Salah satu faktor utama adalah komunikasi perusahaan, baik melalui branding, media sosial, maupun interaksi langsung dengan masyarakat. Pesan yang konsisten dan transparan tentang visi, misi, dan nilai perusahaan dapat memperkuat citra perusahaan, termasuk karyawan. Selain itu, komitmen perusahaan terhadap tanggung jawab sosial dan lingkungan juga dapat meningkatkan citra perusahaan dan motivasi kerja karyawan yang merasa bangga menjadi bagian dari entitas yang berkontribusi positif bagi masyarakat.

Budaya organisasi dan kepemimpinan perusahaan juga memiliki peran penting dalam membentuk citra perusahaan dan motivasi kerja karyawan. Budaya yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan penghargaan terhadap kinerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang membangun dan memotivasi. Sementara itu, kepemimpinan yang visioner, transparan, dan menginspirasi dapat membentuk citra perusahaan sebagai tempat yang baik untuk bekerja dan berkembang (Nogo, 2023).

Pentingnya citra perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan telah diakui, tetapi masih ada kekurangan dalam literatur terkait dengan studi yang spesifik terhadap PT. PAL Indonesia (Persero). Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut yang mengeksplorasi persepsi dan pengalaman karyawan serta stakeholders eksternal terhadap citra perusahaan dan motivasi kerja mereka dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam dan bermanfaat bagi manajemen PT. PAL Indonesia (Persero) dalam meningkatkan kinerja organisasi dan kesejahteraan karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian studi pustaka dalam konteks Studi Peran Citra Perusahaan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan PT. PAL Indonesia (Persero) akan melibatkan pencarian, analisis, dan sintesis berbagai sumber informasi yang relevan. Pertama, pencarian akan dilakukan melalui basis data akademis, jurnal ilmiah, buku, dan publikasi terkait manajemen sumber daya manusia, citra perusahaan, dan motivasi kerja. Kedua, sumber-sumber yang terpilih akan dianalisis secara kritis untuk mengidentifikasi temuan utama, teori, dan kerangka konseptual yang berkaitan dengan topik penelitian.

Analisis akan difokuskan pada pemahaman tentang bagaimana citra perusahaan dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan, terutama dalam konteks PT. PAL Indonesia (Persero). Ketiga, informasi yang diperoleh akan disintesis dan disusun dalam bentuk paragraf yang kohesif dan informatif, menggambarkan hubungan antara citra perusahaan dan motivasi kerja karyawan. Penekanan akan diberikan pada temuan utama, gap dalam literatur, dan implikasi praktis untuk manajemen SDM di PT. PAL Indonesia (Persero). Metode ini akan memungkinkan untuk menyajikan pemahaman yang komprehensif tentang bagaimana citra perusahaan dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, serta memberikan dasar untuk penelitian lebih lanjut dalam konteks organisasi tersebut (Putri, 2020).

PEMBAHASAN

Persepsi terhadap citra PT. PAL Indonesia (Persero) sebagai perusahaan pembuat kapal

Pembahasan mengenai persepsi terhadap citra PT. PAL Indonesia (Persero) sebagai perusahaan pembuat kapal serta bagaimana persepsi ini memengaruhi motivasi kerja karyawan memerlukan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang membentuk citra perusahaan dan dampaknya terhadap karyawan. Sebagai perusahaan besar di sektor pembuatan kapal yang beroperasi di Indonesia, PT. PAL Indonesia (Persero) memiliki citra yang beragam, termasuk calon karyawan, pelanggan, pemasok, dan masyarakat umum. Persepsi ini dapat berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja dan keseluruhan keberlangsungan perusahaan.

Pertama-tama, perlu memahami bagaimana calon karyawan, melihat citra PT. PAL Indonesia (Persero) sebagai perusahaan pembuat kapal. Dalam hal ini, citra perusahaan dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk reputasi industri, kualitas produk, inovasi, dan hubungan dengan pelanggan serta stakeholders lainnya. Calon karyawan yang melihat PT.

PAL Indonesia (Persero) sebagai perusahaan terkemuka dan inovatif dalam industri pembuatan kapal mungkin memiliki persepsi positif tentang stabilitas perusahaan, peluang pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang menarik. Sebaliknya, jika citra perusahaan terkait dengan masalah seperti kualitas produk yang rendah atau masalah manajerial, calon karyawan mungkin memiliki persepsi negatif yang dapat mengurangi minat mereka untuk bekerja di perusahaan tersebut (Zakharis, 2020).

Dampak persepsi terhadap citra PT. PAL Indonesia (Persero) terhadap motivasi kerja karyawan juga sangat signifikan. Karyawan yang merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan yang memiliki citra positif dalam industri pembuatan kapal mungkin lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Mereka mungkin merasa terhubung dengan visi dan misi perusahaan serta merasa diakui sebagai bagian penting dari kesuksesan perusahaan. Di sisi lain, jika citra perusahaan negatif atau ambigu, hal ini dapat mengakibatkan ketidakpastian, kurangnya kebanggaan, dan bahkan ketidakpuasan kerja di antara karyawan.

Penting untuk diingat bahwa persepsi terhadap citra perusahaan dapat bervariasi antara individu dan kelompok, tergantung pada pengalaman, informasi yang diterima, dan faktor-faktor lainnya. Misalnya, pelanggan atau pemasok yang memiliki pengalaman positif dengan PT. PAL Indonesia (Persero) mungkin memiliki persepsi yang berbeda dengan mereka yang memiliki pengalaman negatif. Oleh karena itu, penting untuk memahami berbagai sudut pandang untuk mendapatkan gambaran yang lengkap tentang citra perusahaan (Zakharis, 2020).

Dampak citra perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh upaya manajemen dalam memperkuat citra perusahaan dan merespons perubahan. Misalnya, program komunikasi internal yang efektif, pelatihan tentang nilai-nilai perusahaan, dan penghargaan terhadap karyawan yang berkontribusi positif dapat membantu memperkuat identitas perusahaan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Di sisi lain, ketika manajemen gagal mengatasi masalah yang muncul dan tidak memperhatikan, ini dapat mengakibatkan penurunan motivasi dan kinerja karyawan.

Hubungan antara citra perusahaan dan motivasi kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kondisi eksternal yang terkait dengan industri dan pasar. Misalnya, jika PT. PAL Indonesia (Persero) dikenal karena inovasi dalam teknologi pembuatan kapal yang ramah lingkungan, karyawan mungkin merasa lebih termotivasi untuk berkontribusi pada proyek-proyek tersebut. Di sisi lain, jika perusahaan menghadapi tekanan dari pesaing atau perubahan dalam regulasi industri, hal ini dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan.

Penting untuk terus memantau dan mengelola citra perusahaan secara proaktif, termasuk melalui strategi komunikasi, pengembangan produk, dan interaksi dengan stakeholders. Dengan memahami persepsi terhadap citra PT. PAL Indonesia (Persero) sebagai perusahaan pembuat kapal dan bagaimana persepsi ini memengaruhi motivasi kerja karyawan, manajemen dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk memperkuat identitas perusahaan, meningkatkan kinerja karyawan, dan memastikan keberlangsungan perusahaan di pasar yang kompetitif (Rika, 2023).

Faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan citra perusahaan PT. PAL Indonesia (Persero)

Pembentukan citra perusahaan PT. PAL Indonesia (Persero) dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang beragam, yang mencakup calon karyawan, pelanggan, pemasok, dan masyarakat umum. Persepsi yang dibentuk oleh setiap kelompok stakeholders ini akan memengaruhi cara mereka berinteraksi dengan perusahaan dan dapat memiliki dampak langsung terhadap motivasi kerja karyawan. Untuk memahami lebih lanjut tentang faktor-faktor ini, mari kita bahas masing-masing kelompok stakeholders secara terperinci (Febyani, 2023).

1. Calon Karyawan:

Calon karyawan seringkali membentuk persepsi mereka tentang PT. PAL Indonesia (Persero) berdasarkan informasi yang mereka terima melalui berbagai saluran, termasuk situs web perusahaan, media sosial, cerita dari karyawan yang sudah ada, dan reputasi perusahaan di pasar kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi calon karyawan terhadap perusahaan ini meliputi:

- **Reputasi Perusahaan:** Bagaimana PT. PAL Indonesia (Persero) dikenal dalam industri pembuatan kapal, apakah sebagai pemimpin inovasi, pemberi kesempatan karir yang baik, atau sebagai perusahaan dengan masalah manajemen.
- **Pengalaman Pribadi atau Dikenal:** Jika calon karyawan memiliki pengalaman pribadi dengan perusahaan, seperti interaksi positif dengan karyawan, atau jika mereka mengenal seseorang yang bekerja di PT. PAL Indonesia (Persero), hal ini dapat memengaruhi persepsi mereka secara signifikan.
- **Nilai dan Budaya Organisasi:** Sejauh mana calon karyawan merasa bahwa nilai dan budaya organisasi perusahaan sesuai dengan nilai dan tujuan mereka sendiri.

Persepsi calon karyawan terhadap faktor-faktor ini akan memengaruhi minat mereka untuk bekerja di perusahaan tersebut. Jika citra perusahaan positif dan menarik, calon karyawan mungkin lebih termotivasi untuk mengajukan lamaran pekerjaan dan berkontribusi pada perusahaan. Sebaliknya, jika citra perusahaan negatif atau tidak menarik, ini dapat mengurangi minat dan motivasi mereka.

2. Pelanggan:

Persepsi pelanggan terhadap PT. PAL Indonesia (Persero) akan dipengaruhi oleh pengalaman mereka dengan produk atau layanan perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi pelanggan terhadap perusahaan ini meliputi:

- **Kualitas Produk:** Seberapa baik kapal yang diproduksi oleh PT. PAL Indonesia (Persero) sesuai dengan harapan pelanggan dalam hal kinerja, daya tahan, dan keandalan.
- **Pelayanan Pelanggan:** Pengalaman pelanggan dalam berinteraksi dengan PT. PAL Indonesia (Persero) melalui proses pembelian, pengiriman, dan layanan purna jual.
- **Reputasi Merek:** Bagaimana PT. PAL Indonesia (Persero) dikenal di pasar, apakah sebagai produsen kapal berkualitas tinggi dan terpercaya, atau memiliki reputasi yang buruk dalam hal pelayanan pelanggan.

Persepsi pelanggan terhadap faktor-faktor ini akan memengaruhi loyalitas mereka terhadap merek dan produk PT. PAL Indonesia (Persero), yang pada gilirannya dapat berdampak pada citra perusahaan. Jika pelanggan memiliki persepsi positif tentang perusahaan, ini dapat meningkatkan reputasi dan citra perusahaan, yang dapat memotivasi karyawan untuk menjaga kualitas produk dan layanan yang tinggi.

3. Pemasok:

Pemasok juga dapat mempengaruhi citra perusahaan PT. PAL Indonesia (Persero) melalui hubungan mereka dengan perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi pemasok terhadap perusahaan ini meliputi:

- **Kepuasan Kerja sama:** Sejauh mana pemasok merasa puas dengan hubungan kerja sama mereka dengan PT. PAL Indonesia (Persero), termasuk pembayaran yang tepat waktu, komunikasi yang efektif, dan kemitraan yang saling menguntungkan.
- **Reputasi Kepuasan Pelanggan:** Jika produk yang dihasilkan oleh pemasok digunakan oleh PT. PAL Indonesia (Persero) untuk membuat kapal, kepuasan pelanggan dengan produk tersebut dapat memengaruhi persepsi pemasok terhadap perusahaan.

- **Komitmen terhadap Etika Bisnis:** Apakah PT. PAL Indonesia (Persero) mematuhi standar etika bisnis dalam hubungannya dengan pemasok, seperti memastikan hak-hak pekerja dan praktik bisnis yang bertanggung jawab.

Persepsi pemasok tentang faktor-faktor ini akan mempengaruhi keberlanjutan hubungan kerja sama mereka dengan perusahaan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi ketersediaan bahan baku dan kualitas produk. Jika citra perusahaan positif di mata pemasok, ini dapat meningkatkan kinerja rantai pasokan dan memotivasi karyawan untuk menjaga hubungan yang baik dengan pemasok.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan citra perusahaan PT. PAL Indonesia (Persero) sangat beragam dan kompleks. Persepsi yang terbentuk oleh calon karyawan, pelanggan, pemasok, dan masyarakat umum akan memiliki dampak langsung terhadap motivasi kerja karyawan, karena citra perusahaan akan memengaruhi reputasi, kepercayaan, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus secara aktif memantau dan mengelola faktor-faktor ini untuk memastikan citra perusahaan yang positif dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama (Indrawan, 2019).

Budaya organisasi dan kepemimpinan perusahaan memainkan peran dalam membentuk citra perusahaan PT. PAL Indonesia (Persero)

Budaya organisasi dan kepemimpinan perusahaan memainkan peran kunci dalam membentuk citra perusahaan PT. PAL Indonesia (Persero). Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan perilaku yang dianut oleh karyawan perusahaan, sedangkan kepemimpinan menentukan arah strategis, komitmen terhadap karyawan, dan gaya manajerial yang memengaruhi cara perusahaan berinteraksi dengan stakeholders eksternal. Dalam konteks PT. PAL Indonesia (Persero), budaya organisasi yang didukung oleh kepemimpinan yang kuat dan visioner akan menciptakan lingkungan yang membangun dan memotivasi, yang pada gilirannya akan mempengaruhi persepsi terhadap citra perusahaan dan motivasi kerja karyawan.

Budaya organisasi PT. PAL Indonesia (Persero) yang didasarkan pada nilai-nilai seperti inovasi, kualitas, dan integritas, serta didukung oleh kepemimpinan yang mempromosikan partisipasi, kolaborasi, dan penghargaan terhadap karyawan, dapat memberikan dampak positif pada citra perusahaan. Tabel 1 menunjukkan beberapa aspek budaya organisasi yang relevan dalam konteks PT. PAL Indonesia (Persero), serta bagaimana persepsi terhadap aspek-aspek tersebut (Hidayat, 2023).

Tabel 1: Aspek Budaya Organisasi PT. PAL Indonesia (Persero)

Aspek Budaya Organisasi	Persepsi Karyawan
Inovasi	Menganggap perusahaan sebagai pemimpin inovasi dalam industri pembuatan kapal.
Kualitas	Mengasosiasikan PT. PAL Indonesia (Persero) dengan produk berkualitas tinggi dan keandalan.
Integritas	Percaya bahwa perusahaan menjalankan bisnis dengan standar etika yang tinggi.
Kepemimpinan Partisipatif	Menganggap perusahaan sebagai tempat kerja yang mempromosikan kolaborasi dan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan.
Penghargaan terhadap Karyawan	Menganggap perusahaan memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang berkinerja baik.

Persepsi positif terhadap budaya organisasi PT. PAL Indonesia (Persero) dapat meningkatkan kepercayaan dan reputasi perusahaan, termasuk calon karyawan, pelanggan, dan pemasok. Hal ini dapat memberikan dampak positif pada motivasi kerja karyawan, karena mereka merasa bangga menjadi bagian dari organisasi yang dikenal karena nilai-nilai yang mereka anut dan dukungan yang diberikan oleh manajemen. Di sisi lain, budaya organisasi yang tidak sehat atau tidak konsisten dengan nilai-nilai yang diinginkan dapat mengakibatkan ketidakpercayaan dan ketidakstabilan, yang pada gilirannya dapat mengurangi motivasi kerja karyawan.

Kepemimpinan perusahaan juga memainkan peran penting dalam membentuk citra perusahaan dan motivasi kerja karyawan. Tabel 2 menunjukkan beberapa karakteristik kepemimpinan yang relevan dalam konteks PT. PAL Indonesia (Persero) dan dampaknya terhadap motivasi kerja karyawan.

Tabel 2: Karakteristik Kepemimpinan dan Dampaknya Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Karakteristik Kepemimpinan	Dampak pada Motivasi Kerja Karyawan
Visioner	Mendorong karyawan untuk berkomitmen pada visi perusahaan dan tujuan bersama.
Transparan	Membuat karyawan merasa dihargai dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan.
Empati	Mendorong rasa kebersamaan dan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kepemimpinan yang visioner, transparan, dan berempati di PT. PAL Indonesia (Persero) dapat menciptakan persepsi positif tentang komitmen perusahaan terhadap keberlanjutan dan keberhasilan bersama. Hal ini dapat meningkatkan kepercayaan dan reputasi perusahaan serta memengaruhi motivasi kerja karyawan. Karyawan yang merasa didengar, dihargai, dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan mungkin lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka dan bertahan dalam jangka panjang (Putri, 2023).

Budaya organisasi dan kepemimpinan perusahaan memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk citra perusahaan PT. PAL Indonesia (Persero), yang pada gilirannya memengaruhi motivasi kerja karyawan. Dengan memperkuat budaya organisasi yang didasarkan pada nilai-nilai yang positif dan mempromosikan kepemimpinan yang visioner, transparan, dan berempati, PT. PAL Indonesia (Persero) dapat menciptakan lingkungan kerja yang membangun, memotivasi, dan berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulannya, penting untuk diakui bahwa citra perusahaan PT. PAL Indonesia (Persero) tidak hanya dibentuk oleh faktor internal, tetapi juga dipengaruhi oleh calon karyawan, pelanggan, pemasok, dan masyarakat umum. Faktor-faktor seperti reputasi perusahaan, kualitas produk dan layanan, hubungan dengan stakeholders, nilai-nilai organisasi, dan komitmen terhadap tanggung jawab sosial memainkan peran kunci dalam pembentukan citra perusahaan. Persepsi positif terhadap citra perusahaan dapat meningkatkan kepercayaan, reputasi, dan dukungan dari berbagai pihak, yang pada gilirannya dapat memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Sebaliknya, persepsi negatif atau ambigu dapat mengurangi minat dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, manajemen PT. PAL Indonesia (Persero) harus secara aktif memantau dan mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi citra perusahaan, serta berupaya membangun hubungan yang baik dengan berbagai stakeholders untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adenia, M. (2023). *PROSEDUR DISTRIBUSI PUPUK PADA PT. BGR LOGISTIK INDONESIA DIVISI REGIONAL SEMARANG* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Anggoro, A., Rohmah, I. Y. A., Irawan, N. C., Utomo, P., Putra, R. B., Tubarad, Y. P., ... & Miranda, M. (2023). *Ekonomi Indonesia Pasca Pandemi: Peluang dan Tantangan*. Pustaka Peradaban.
- Bethoven, M. A. (2023). *Analisis Pengendalian Risiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Proyek Jalan Tol Solo-jogja-nyaia Kulon Progo Dengan Metode Risk Assesment Berdasarkan As/nzs 4360: 2004* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Fais, A. (2022). *..(GUNAKAN TANDA TANGAN ASLI/SCAN SATU LEMBAR PENUH PADA LEMBAR PERSETUJUAN, PENGESAHAN, PERSETUJUAN PUBLIKASI DAN KEASLIAN TULISAN, UPLOAD ULANG).. STRATEGI PUBLIC RELATION PT. NATURAL NUSANTARA (NASA) DALAM MEMBANGUN BRAND AWARENESS* (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
- Febyani, M. O. (2023). *ANALISIS EFEKTIVITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL PERSEDIAAN PUPUK PADA GUDANG PENYIMPANAN PT BGR LOGISTIK INDONESIA DIVISI REGIONAL SEMARANG* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Gunawan Nachrawi, S. H. (2021). *Bumn Sebagai Usaha Pemerintah Menuju Kesejahteraan Rakyat: Tinjauan Filosofis, Sosiologis, Politis dan Yuridis*. CV Cendekia Press.
- Hidayat, A. A. R. (2023). *Strategi Penyaluran dan Promosi Pada Produk Pupuk Urea Subsidi dan Non Subsidi oleh PT. Pupuk Sriwidjaja* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Indrawan, I. R. *ANALISIS MOTIVASI INDONESIA DALAM MELAKUKAN PENGEMBANGAN KAPAL SELAM U-209/1400 BERSAMA KOREA SELATAN (2017-2019)*.
- NOGO, V. W. (2023). *PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BALI BUKIT ALAM KUTA SELATAN BADUNG* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Novitasari, R. (2021). *PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PEKERJA PKWT (STUDI KASUS PUTUSAN PENGADILAN NEGERI PALU DALAM PERKARA NOMOR 23/Pdt-Sus-PHI/2015 PN PAL)* (Doctoral dissertation, Fakultas Hukum).
- Putri, C., Haris, A., & Darmayanti, N. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Hubungan Atasan-Bawahan terhadap Stres Kerja Karyawan PT Central Mega Kencana The Influence of Job Satisfaction and Leader-Member Exchange on Job Stress Employee of PT Central Mega Kencana*.

- Putri, R. A. (2023). *Citra bank syariah di kalangan masyarakat muslim di Kecamatan Padangsidempuan Tenggara* (Doctoral dissertation, UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan).
- Rangkuti, Y. (2021). *Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dalihan Natolu Group* (Doctoral dissertation, IAIN Padangsidempuan).
- RIKA, I. P. (2023). PENGARUH QUALITY WORK-LIFE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT (Studi: Karyawan Alfamart Kecamatan Rajabasa).
- Rizky, B. M., & Suwarsi, S. (2023, February). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Engineering. In *Bandung Conference Series: Business and Management* (Vol. 3, No. 1, pp. 430-435).
- Shasti, S. S., Wulan, S., & Effendi, H. S. (2024). HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS BANGUN JAYA KABUPATEN REJANG LEBONG. *Journal of Public Health Science*, 1(1), 21-32.
- Suciati, P., Sos, S., Lestari, W., Gizi, M., Maulidiyanti, M., Wisesa, N. R., ... & Kesa, D. D. (2023). *Bergizi Dari Bumi Kami Sebuah Upaya Dari Unsur Akademisi Dalam Pencegahan Stunting Di Labuan Bajo, Nusa Tenggara Timur*. Deepublish.
- Wiwin Agustian, W., & Kumroni, M. (2022). LAPORAN HASIL PENELITIAN PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DEPARTEMEN PENJUALAN PT. PUSRI. *LAPORAN HASIL PENELITIAN PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DEPARTEMEN PENJUALAN PT. PUSRI*.
- Zakharis, P. F., Lionardo, A., & Bafadhal, O. M. (2020). STRATEGI HUMAS PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL III PALEMBANG DALAM MEMBANGUN CITRA TRANSPORTASI MODERN LIGHT RAIL TRANSIT (LRT) PALEMBANG. *Kaghas: Jurnal Ilmu Komunikasi Universitas Sriwijaya*, 2(2), 36-45.