

PERAN HUMAS PABRIK GULA (PG) SEMBORO JEMBER DALAM MENJAGA LOYALITAS KERJA KARYAWAN DAN CITRA PERUSAHAAN

Alfina Maisya Rahma¹, Juariyah^{2*}, Aditya Dimas Pratama³

Universitas Muhammadiyah Jember

Email: * juariyah@unmuhjember.ac.id

ABSTRACT

In this study, with the title "The Role of Semboro Jember Sugar Factory Public Relations (PG) in Maintaining Employee Work Loyalty and Company Image," the aim is to determine the role of internal PG Semboro public relations in maintaining employee work loyalty and its obstacles, as well as the role of external PG Semboro public relations in maintaining the company's image and its obstacles. The theory used is the Cultip & Center theory. This type of research is included in qualitative descriptive research. Qualitative descriptive research is the activity of interpreting meaning, not using numbers, and managing interview results based on predetermined instruments using appropriate language and explanations according to the results of interviews with reality in the field. The results of this study are about describing the results of interview data on PG Semboro's public relations and public figures based on intellectual, religious, and government perspectives. This can be explained by PG Semboro's internal public relations strategy of maintaining employee loyalty by implementing employee relations programs with programs that will maintain employee loyalty. From this study, there are internal obstacles that hopefully, in the future, can be used as an evaluation to overcome these obstacles. In addition, there is an external public relations strategy that involves implementing programs with the community to maintain the company's image, and the obstacles to external public relations in maintaining the company's image can also be known.

Keywords: *The role of public relations, employee work loyalty, and company image.*

I. PENDAHULUAN

Humas menjadi komunikator bagi perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sejak dahulu humas pada abad ke – 20 telah memfungsikan perannya sebagai fasilitator komunikasi antara kerajaan dan rakyat. Dalam penelitian ini akan dijelaskan dua peran humas baik internal dan eksternal. Humas secara internal berkaitan langsung dengan pegawai, perusahaan, dan program apa saja yang akan diberikan perusahaan kepada karyawan. dalam humas internal terdapat program employee relation yang berkaitan program humas untuk menjaga loyalitas karyawan. Humas secara eksternal berkaitan dengan masyarakat dimana humas menentukan cara yang tepat untuk memilih media komunikasi dan teknik komunikasi yang tepat bagi masyarakat, agar terciptanya pemahaman gambaran atau citra positif perusahaan dibenak masyarakat.

Salah satunya di PG Semboro sendiri, dimana perusahaan tersebut masih beroperasi hingga saat ini untuk memproduksi gula bagi kebutuhan pokok masyarakat di Indonesia. Dalam fenomena gejatan produksi gula dimana perusahaan harus memenuhi target yang telah ditentukan. Pada tahun lalu, sekitar 50.000ton gula diproduksi sedangkan target 60.000ton gula. Untuk tahun 2022, sekitar 62.000ton diproduksi sedangkan target ada sekitar 80.000ton gulaterproduksi. Dari dua tahun tersebut adanya tidak terpenuhinya target produksi perusahaan.

Fenomena lain dalam humas internal PG Semboro, terdapat peneguran protocol keselamatan kerja karyawan dimana setiap harinya huams selalu memantau hal tersebut agar menimalisir terjadi penghambat proses produksi gula.. Dalam humas eksternal PG Semboro juga melakukan press release dan confrensi pers, serta pengfungsian youtube, website, dan Instagram guna mempublikasikan yang berkaitan dengan citra perusahaan baik melalui gambar dan tulisan. Salah satu fenomena eksternal

yakni adanya keluhan limbah debu dan air yang menimpa warga, namun hal tersebut langsung ditepis oleh humas PG Semboro secara resmi melalui media dan confrensi pers bawasannya PG Semboro menggandeng komisi C plus DKLH untuk meneliti kadar limbah tersebut dan masih dalam kategori aman.

Landasan Teori

Penelitian ini menggunakan teori Cultip & Center, karena dalam teori ini dapat meneliti kehumasan baik secara internal dan eksternal . Humas PG Semboro secara internal dapat menjaga loyalitas kerja karyawan dan secara eksternal dapat meningkatkan citra perusahaan melalui teori Cultip & Center dengan empat tahapan yakni: fact – finding, planning & progamming, communication, dan evaluation. Sehingga dapat diketahui hambatan – hambatan yang terjadi baik humas internal dalam menjaga loyalitas kerja karyawan dan humas eksternal dalam menjaga citra perusahaan. Sehingga dapat menganalisis yang terlampir pada judul “Peran Humas Pabrik Gula (PG) Semboro Jember Dalam Menjaga Loyalitas Kerja Karyawan Dan Citra Perusahaan”.

Dalam pemaparan Jefkins humas merupakan sebagai komunikator yang memiliki metode komunikasi terarah, jelas, dan terstruktur. Dalam membina hubungannya baik internal seperti anggota dalam perusahaan serta eksternal membina hubungan keluar atau bisa disebut publik, humas telah memiliki metode yang tepat untuk mejaga hubungannya dengan para stakeholders. Hal tersebut bertujuan untuk mencapai hasil atau target yang tinggi dengan menjalin kerja sama yang baik antar pegawai, perusahaan, dan khalayak.

Cutlip & Center menejelaskan humas memiliki penegrtian yakni :

1. *Fact – Finding* dimana memiliki makna masyarakat dapat melihat dan mengemukakan suara apa yang terjadi atau faktanya pada aktifitas perusahaan.
2. *Planning dan Progamming* apabila telah menemukan faktanya, maka menentukan langkah – langkah keputusan program yang dikenal dengan langkah 7 C.
 - a. *Credibility*: Sesuai dengan kredibilitas atau standart yang telah ditentukan.
 - b. *Context*: Sesuai dengan konteks atau yang sudah jelas tertera pada permasalahannya.
 - c. *Content*: Menentukan isi yang harus dikemukakan.
 - d. *Clarity*: Jelas pada makananya dan tidak asal membual
 - e. *Continuity*: Berkelanjutan dan tidak stagnan pada proses yang berjalan.
 - f. *Capability*: Memiliki kapabilitas yang berbobot untuk dituangkan dalam public atau sebagai keilmuan
3. *Communication*: setelah tahapan langkah diambil lalu menyampaikan apa yang telah direncanakan.
4. *Evaluation*: tahapan terakhir ini dilakukan untuk memperbaiki terhadap keputusan yang diambil guna menjaga hubungan yang harmonis anantara publik dan suatu lembaga perusahaan.

Humas Internal

Menurut Cultip & Center, dalam buku *effective public relation*, 2016 hubungan antara perusahaan dan karyawan dalam kehumasan disebut dengan *employee relation*. Dalam membina hubungannya tidak hanya hubungan yang sistematis kedudukan karyawan dalam perusahaan dan gaji saja melainkan terjalinnya hubungan komunikasi atau timbal balik antara perusahaan dan juga karyawan, sehingga menimbulkan kesan yang hangat dan harmonis.

Menurut Cultip & Center dalam Ruslan, 2016 pengertian humas internal ditandai dengan hubungan perusahaan dan karyawan yang disebut dengan *employee relation*, dimana karyawan dan para pimpinan perusahaan bekerja untuk mencapai kesuksesan perusahaan itu sendiri.

Menurut Ruslan, 2016 program *employee relation* untuk membina antara karyawan dan perusahaan yakni :

1. Pemberian pendidikan dan pelatihan.

- Pemberian seperti pendidikan dan pelatihan diberikan kepada karyawan untuk mendidik dan melatih ketrampilan (skill) karyawan agar lebih berkompeten dalam bidangnya sehingga hasil yang didapat dapat dirasakan oleh karyawan itu sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan serta pengembangan perusahaan.
2. Pemberian motivasi berprestasi.
Untuk meningkatkan rasa semangat, integritas, disiplin, serta rasa loyalitas kepada perusahaan, diberikan motivasi – motivasi seperti training, workshop, dan kegiatan seminar untuk membangun semangat kerja tinggi agar menghasilkan produktivitas perusahaan yang tinggi juga.
 3. Pemberian apresiasi.
Perusahaan memberikan penghargaan atau apresiasi kepada karyawan yang berprestasi ataupun karyawan senior yang telah lama mendedikasikan hidupnya untuk membangun perusahaan.
 4. Pemberian acara khusus.
Pemberian acara khusus seperti acara ulang tahun perusahaan, acara pekan perusahaan yang dilakukan oleh seluruh karyawan dan keluarga karyawan atau *family gathering*, serta acara bersenang – senang bersama – sama seperti darmawisata diberikan perusahaan kepada karyawan untuk memberikan persembahan hadiah kepada karyawan agar mereka senang dan sejenak menghilangkan kepenatan pekerjaan.
 5. Pemberian pesan antar humas internal
Humas internal menyampaikan pesan pada seluruh karyawan perusahaan dengan menentukan media komunikasi yang tepat untuk menyampaikan pesan dengan cara membuat berita perusahaan, madding perusahaan, dan artikel perusahaan.

Humas Eksternal

Menurut Ruslan, 2012 menyatakan hubungan humas eksternal ialah menemui pemerintah setempat, mengadakan pertemuan bersama masyarakat atau pihak luar baik itu pihak yang bekerjasama, membuat laman perusahaan di internet guna menyebarkan citra positif yang dibangun, membuat jurnalistik terkait informasi yang disebar pada publik, serta menjalin hubungan dengan komunitas setempat, sehingga dapat menumbuhkan gambaran positif dibenak masyarakat.

Program humas eksternal

Menurut Suhandang, 2012 adapun program humas yang berkaitan dengan humas eksternal ialah :

1. Hubungan dengan masyarakat atau komunitas
Hubungan yang baik dengan masyarakat atau komunitas merupakan, pembinaan hubungan humas pada pihak luar. Dalam perwujudan humas pada komunitas atau masyarakat sebgaia tanda adanya simbiosis dan jalianan kerja sama sehingga perusahaan dapat diterima di tengah masyarakat, dan masyarakatpun juga membantu dalam menjaga lingkungan tersebut maka humas memberikan CSR (*Corporate Social Responsibility*) kepada masyarakat atau komunitas.
2. Hubungan dengan konsumen
Hubungan yang terjalin antara perusahaan dan konsumen guna mempertahankan eksistensi perusahaan itu sendiri. Membuat konsumen baru atau lama merasa nyaman dan senang dengan berbagai macam program perusahaan guna membahagiakan konsumen, seperti memberikan paket wisata, undian berhadiah, dan memebrikan potongan harga apabila membawa konsumen baru, merupakan hubungan yang saling membantu untuk mempertahankan atau mengembangkan produksi perusahaan.
3. Hubungan dengan media massa atau pers
Mempertahankan citra positif yang tergambar pada khalayaka luas humas bekerjasama dengan pers untuk mengurangi dan membatasi informasi – informasi negatif yang merusak citra perusahaan. Pers juga mendapat berita atau meliput berita tentang *press relase* yang diberikan oleh pihak kehumasan.
4. Humas dengan lembaga pemerintah,

Menjalin hubungan dengan pemerintah setempat dapat menentukan keputusan – keputusan yang diambil oleh perusahaan, sehingga keputusan yang diperoleh tidak melanggar peraturan pemerintah yang berlaku.

Loyalitas Kerja

Menurut Asyifa, 2016, pengertian loyalitas kerja ialah bentuk kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dengan segala keahlian, keadaan, dan kondisi karyawan untuk mengabdikan pada perusahaan guna melindungi perusahaan serta bekerja keras untuk mencapai perusahaan itu sendiri. Untuk melihat karyawan loyal terhadap perusahaan dengan melihat rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, disiplin dalam menyelesaikan tugas, dan berupaya sebaik mungkin menuangkan ide untuk mengembangkan perusahaan.

Citra perusahaan

Dalam KBBI citra memiliki arti gambar, rupa, atau gambaran. Memiliki makna gambaran yang tercipta dari kata atau hasil gambar yang dipotret guna dipahami pada pribadi atau organisasi. Soemirat dan Ardianto, 2017 mengemukakan pengertian citra berdasarkan hasil komunikasi yang terjalin sehingga menimbulkan efek visual yang tertanam pada pribadi. Kemampuan humas dalam memberikan pemahaman gambaran sebagai bentuk penekanan terhadap hasil positif yang disematkan pada personal atau organisasi. Sebagai efeknya yang timbul berupa perilaku atau pemahaman bawasannya penggambaran positif tersebut nyata adanya.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Penelitian kualitatif tidak menggunakan angka dalam penafsirannya melainkan menafsirkannya dalam bentuk makna, kata, dan bahasa sesuai dengan nilai – nilai atau realitas yang ada dalam objek penelitian. Sedangkan menurut Moleong, 2017 penelitian kualitatif ialah penelitian yang diperoleh dari fenomena disekitar lingkungan dengan hasil penelitian didapat melalui interaksi sosial ataupun pengamatan. Menurut Hendryadi, 2019 yakni meneliti masalah sosial atau fenomena sosial yang sedang dialami atau terjadi dilingkungan tersebut. Disini peneliti menggunakan penelitian deskriptif dalam penelitiannya dengan tujuan agar sistematis, faktual, dan akurat tentang fakta dan sifat dari populasi ataupun objek tertentu. Penelitian deskriptif kualitatif berupaya menemukan teori dengan peneliti berperan mengamati pelaku, fenomena yang sedang terjadi, dan menulisnya dalam catatan agar tercipta makna yang alamiah. Menurut Sugiyono, 2018 metode deskriptif kualitatif ialah mengamati keadaan yang terjadi dimana menjadi obyek penelitian sehingga menghasilkan penelitian yang alami dan terhindar dari abstraksi karena menekankan pada penafsiran.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini peneliti menggunakan hasil wawancara, dengan cara memberikan pernyataan berdasarkan pedoman wawancara terkait rumusan masalah yang telah dibuat kepada narasumber. Narasumber pada penelitian ini yakni humas dan staf PG Semboro. Serta tokoh masyarakat berdasarkan agama, intelektual, dan pemerintah daerah setempat. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 1 November 2022 dengan mewawancarai pihak yang bersangkutan.

Hasil dari penelitian ini dalam peran humas internal PG Semboro dalam menjaga loyalitas kerja karyawan yakni:

1. Pelatihan atau training pendidikan.

Dalam pelaksanaannya pelatihan atau training diperlukan bagi perusahaan manapun termasuk salah satunya di PG Semboro terlebih bagi karyawan baru dalam memajemen bidangnya. Pelatihan tersebut dibuat untuk mengenalkan pekerjaan baru, suasana kantor, pengenalan tim rekan kerja serta program kerja pada satu tahun kedepannya, sehingga karyawan diharapkan dapat beradaptasi dengan cepat dan menyelaraskan pekerjaan dengan rekan kerja lainnya.

“Jika satu atau dua hari mereka telah beradaptasi dengan suasana kerja maka disini ada penugasan awal terhadap pekerjaan untuk membiasakan diri terhadap satu kerjaan dengan pekerjaan – pekerjaan lainnya. Perlunya adaptasi yang cepat diperlukan oleh karyawan baru mengingat dalam BUMN sendiri memiliki jam kerja yang padat dan harus segera dilaporkan setiap harinya. Tidak hanya karyawan baru, karyawan lamapun juga terdapat pelatihan untuk mengupgrade diri dalam bidang pekerjaan mereka”. (Bu. Diah – selaku ketua humas PG Semboro)

2. Olahraga

Dalam menjaga loyalitas pegawai tidak hanya yang berkaitan dengan pekerjaan, namun sesama karyawan jika dihari luang dapat memanfaatkan fasilitas olahraga yang telah disediakan untuk menjaga kesehatan, kebugaran, dan jasmani ada beberapa olahraga yang dilakukan seperti bulu tangkis dan voli. Alasan program olahraga ada bawasannya pemerintah pusat sendiri tidak ingin melihat karyawan yang selalu duduk berjam – jam dikantor untuk memenuhi target kerja namun, ada jeda mereka untuk melakukan aktifitas kebugaran jasmani.

“Salah satu contohnya kegiatan olahraga yang digemari bapak – bapak setiap malam, dimana seperti pada malam hari sabtu atau dihari libur para karyawan bersama – sama bermain bulu tangkis bersama biasanya disini Mas. Riki dan Bapak. Heri yang rutin dan rajin melakukan bulu tangkis. Permainan tersebut biasanya dimainkan secara tunggal maupun ganda dan dilaksanakan beberapa ronde. Para karyawan tersebut juga dapat membawa keluarga mereka turut bermain bersama dengan yang lain agar rasa kekeluargaan dapat menjadi erat dengan mereka bisa bercanda, berkomunikasi bareng tanpa memedulikan jabatan, gelar, karena mereka niatnya untuk main bareng”. (Bu. Diah – selaku ketua humas PG Semboro)

3. Klinik Kesehatan

Sebagai tunjangan kesehatan para karyawan, pihak PG Semboro juga memberikan fasilitas kesehatan bagi karyawan jika terjadi masalah kesehatan. Terdapat klinik kesehatan disamping rumah dinas dimana jika ada karyawan yang bermasalah terhadap kesehatan baik dalam posisi kecelakaan kerja, ataupun sakit yang lain dapat berobat pada klinik tersebut dengan pengobatan ditanggung oleh perusahaan. Namun apabila masalah kesehatan serius dan klinik tidak sanggup mengobati maka dapat langsung dilarikan kerumah sakit dengan biaya pengobatan dibantu oleh perusahaan berdasarkan kasus yang menimpa pegawai.

“Dalam kasusnya jika ada pegawai terkena kecelakaan saat bekerja dapat langsung diatasi di klinik pengobatan, atau jika ada karyawan yang berada diluar perusahaan terkena limbah debu juga dapat langsung berobat di klinik pengobatan. Seperti contohnya kecelakaan kerja maka bantuan penuh dari pihak PG Semboro akan tetapi jika masalah terkait penyakit dalam layaknya penyakit jantung, kencing manis, gagal ginjal, maka akan dibantu sesuai anggaran posisi karyawan tersebut. Ditengah jam kantor yang padat karyawanpun yang belum pensiun telah mengalami masalah kesehatan serius maka dari pihak PG Semboro jika ada yang mengalami hal tersebut maka adanya klinik kesehatan ini akan membantu mereka yang mengalami masalah kesehatan ataupun pertolongan pertama pada kecelakaan kerja. Sebagai contohnya general manager dulu sebelum pensiun mengalami kesehatan yang harus dioperasi secara serius dan memerlukan dana yang cukup besar maka pihak PG Semboro akan membantu setengah biaya dari anggaran yang harus dikeluarkan keluarga” (Bu. Diah – selaku ketua humas PG Semboro)

4. Tempat ibadah

Ada dua tempat ibadah disekitar PG Semboro yakni gereja dan masjid. Dua tempat ibadah tersebut yakni masjid At-Taqwa dan Gereja Oekomene sebagai salah satu bentuk menghormati masyarakat atau karyawan yang memiliki bermacam kepercayaan. Tempat ibadah tersebut

difungsikan untuk mendekatkan para seluruh karyawan tanpa mengenal pangkat karena dimata tuhan semuanya akan sama.

“Kegiatan dimasjid tidak hanya sholat namun juga ada kajian setiap minggu pagi, adanya kegiatan donor darah, dan sholat – sholat perayaan islam seperti iedul fitri dan iedul adha. Dalam tempat ibadah tersebut para karyawan juga akan mengenal seluruh karyawan baik dari jabatan rendah hingga jabatan tertinggi sehingga dapat saling bersilatuhrahmi”. (Bu. Diah – selaku ketua humas PG Semboro)

5. Tempat pendidikan

Taman kanak – kanak tersebut dinamakan TK Wismarini yang berada dalam satu lingkup PG Semboro dimana menjadi tempat pendidikan para anak-anak dari masing-masing karyawan, sebagai penunjang fasilitas pendidikan keluarga karyawan.

“Dalam lingkup PG Semboro juga terdapat taman pendidikan kanak – kanak yang bisa diakses oleh kelurga karyawa ataupun anak – anak sekitar sebagai penunjang pendidikan bagi kelurga karyawan dan juga masyarakat sekitar. Sekitar tujuh puluh persen anak – anak dari karyawan kami bersekolah ditempat yang telah disediakan sisanya karyawan memilih sekolah untuk ankanya yang berada dekat dengan pengasuhnya”. (Bu. Diah – selaku ketua humas PG Semboro)

6. Hiburan atau berdarmawisata

Bekerja terus menerus juga dapat mengakibatkan stress atau merasa penat dalam pekerjaan. Untuk mengapresiasi para karyawan maka dibuatlah kegiatan hiburan atau berdarmawisata dengan para karyawan untuk menghilangkan sejenak kepenatan tugas atau pekerjaan selama dikantor. Humas PG semboro sendiri telah mengagendakan kegiatan tersebut seperti halnya yang sudah tercatat, pihak karyawan PG Semboro melakukan berplesiran ke Bali, Yogyakarta, dan daerah Jemberan untuk menyegarkan kembali setelah bekerja.

“Kegiatan selama liburan tersebut mereka dapat berjalan – jalan disitus budaya, menikmati alam, dan mengambil foto sendiri ataupun bersama – sama, hal yang terpenting selama liburan juga menikmati belanja di toko – toko sekitar daerah yang dikunjungi. Program ini merupakan program yang menyenangkan para karyawan karena mereka akan berlibur bersama dan mengakrabkan diri pada seluruh karyawan mulai dari berangkat perjalanan bersama, bersenang – senang bersama, dan pulang bersama, sehingga dapat melihat karakter seseorang sesungguhnya melalui perjalan berlibur tersebut. Seringkali pegawai merasakan atasan atau orang tersebut terlihat serius, tidak banyak bicara dan tidak asik, namun setelah perjalan berlibur bersama kita akan mengetahui bahwa orang tersebut tidak mengerikan apa yang telah dipikirkan dan ternyata orang tersebut akan serius dalam bekerja namun akan asik jika berlibur bersama” (Bu. Diah – selaku ketua humas PG Semboro)

7. Hadiah atau reward

Pekerjaan apapun itu perlu diapresiasi, semakin karyawan itu giat dan melaksanakan pekerjaan dengan baik maka apresia dalam bentuk tambahan bonus gaji atau hadiah layaknya kenaikan jabatan maka hal tersebut di laksanakan oleh PG Semboro. Seperti kenaikan jabatan yang sering dilakukan oleh PG Semboro sebagai tanda bentuk reward.

“Salah satu cerita ada karyawan yang mulanya sebagai satpam namun dia memiliki keahlian dalam pengoprasian media seperti kamera, pengambilan angel atau view, kecakapan dalam editing video maka, karyawan tersebut selama menjadi satpam juga memiliki sikap yang baik, tugas dilaksanakan dan aman, maka pihak humas PG Semboro menawarkan untuk karyawan tersebut mengikuti pelatihan – pelatihan yang dilaksanakan oleh pusat, sehingga dalam beberapa waktu kemudian alhasil karyawan tersebut saat ini menjadi staff kehumasan PG Semboro yang menangani terkait teknisi media komunikasi kehumasan PG Semboro. Pemberian hadiah atau reward merupakan

bonus yang diterima karyawan bagi karyawan yang aktif atau memiliki nilai poin bagus dalam bekerja sehingga patut diapresiasi melalui absensi, penyelesaian tugas bekerja, sikap, dan kejujuran sehingga membuat program tersebut dilaksanakan di PG Semboro dengan menjadi tugas humas PG Semboro untuk menghimpun seluruh laporan karyawan dari masing – masing bagian setelah diseleksi oleh ketua masing – masing bagian”. (Bu. Diah – selaku ketua humas PG Semboro)

8. Briefing

Pada staff kehumasan sendiri setiap pagi sebelum aktifitas bekerja dimulai para karyawan melakukan briefing kerja santai untuk mendiskusikan terkait pekerjaan yang akan dilaksanakan hari ini, dan menanyakan pada karyawan apakah terjadi masalah, serta solusi – solusi apa yang diperlukan jika terjadi masalah.

“Briefing pagi digunakan untuk memajemen otak dan menyatukan visi misi yang satu tim untuk dapat mengatasi pekerjaan yang akan dihadapi. Membuat suasana kerja mersakan satu tim akan menimbulkan semangat kerja dan juga dapat menyelesaikan pekerjaan bersama – sama. Hal tersebut dilakukan di aula ruang depan. Pelaksanaan briefing yang dilakukn oleh tim bagian administrasi, humas dan personalia, serta keuangan tiap paginya dengan dasar bahwa koordinasi brain stromming perlu dilakukan agar memudahkan penyelesaian pekerjaan setiap harinya”. (Bu. Diah – selaku ketua humas PG Semboro)

9. Aula gedung saksana wisma

Merupakan tempat aula gedung serba guna yang dapat diakses oleh umum dan karyawan itu sendiri. Aula gedung saksana wisma tersebut dibuat untuk secara internal para karyawan sebagai jamuan tamu, rapat, dan seminar yang dilaksanakan oleh PG Semboro. Untuk aula tersebut khusus para karyawan dapat menjadikan gedung aula tersebut sebagai tempat pernikahan secara gratis dan dapat difungsikan sebagai mana kepentingan yang dibutuhkan. Namun untuk umum ada biaya yang harus ditanggung apabila jika ingin menyewa tempat tersebut.

10. Perumahan

Adanya tunjangan fasilitas perumahan bagi karyawan baik untuk jabatan tinggi dan staff umum bagi mereka yang bekerja sebagai karyawan PG Semboro. Perumahan tersebut berderet dan satu lingkungan dengan PG Semboro atau biasa disebut dengan perumahan PG Semboro dengan arsitektur masih kokoh dengan ciri khas gaya Belanda.

“Perumahan tesrebut dijaga penuh oleh satpam bagi perumahan khusus para petinggi jabatan PG Semboro, sedangkan karyawan lain berada di perumahan sebelah kanan pabrik dengan perumahan yang bersusun rapi sebelahnya. Untuk perumahan para pejabat tinggi PG Semboro dekat dengan dengan fasilitas olahraga, kafe, serta aula gedung pertemuan saksista wisma. Perumahan tersebut dibangun untuk membantu karyawan yang baru dipindah tugaskan maka disediakan rumah bagi karyawan tersebut dan keluarga mereka”. (Bu. Diah – selaku ketua humas PG Semboro)

11. Monitoring atau pemantauan langsung

Selama pelaksanaan giling tebu tim humas selalu melakukan pemantauan langsung terhadap karyawan, bentuk pemantauan langsung yang dilakukan seperti mengontrol tiap perbagian dengan bergiliran dari semua bidang perharinya. Dalam pemantauan langsung tersebut tidak lupa tim humas juga bercakap – cakap dengan karyawan sehingga pihak humas mengerti apa yang sedang dikeluhkan, permasalahan apa yang sedang terjadi, dan jika ada karyawan yang tidak mematuhi protokoler keselamatan kerja.

“Tim humas sendiri menyebut sesi tersebut sesi curhat karena tim humas akan merasa lebih mengenal secara personal terhadap karakter karyawan yang saat itu sedang bekerja, dan mengamati bagaimana kinerja karyawan selama dalam jam kerja. Salah satu bentuk yang ditemui saat melakukan pemantauan karyawan ketika musim giling bagian operator mesin giling tebu dimana ruang tersebut rawan, karena pipa – pipa yang besar menjalar disegala ruang, proses pemisahan uang dan kristal gula, disana tim humas mendapati karyawan yang tidak memakai helm dan jaket keselamatan kerja, hal tersebut sering diingatkan, tegur, serta penindak lanjutan tegas dengan verbal saat rapat bawasannya penggunaan helm dan jaket keselamatan kerja sangat perlu dilakukan untuk menimalisir adanya kecelakaan dalam bekerja”. (Bu. Diah – selaku ketua humas PG Semboro)

12. Bermitra dengan petani

PG Semboro juga bermitra dengan kelompok petani yang memegang sebagai CV (Commanditaire Vennotschap) sebagai internal perusahaan, karena tanpa adanya mereka PG Semboro juga tidak bisa berkembang hingga sampai pada tahap titik ini. Sistem CV tersebut berkaitan dengan angkutan sebagaimana dalam panen tebu, setelah tebang maka tebu tersebut diangkut oleh truk yang telah dikoordinir wilayahnya oleh setiap CV tersebut.

“Dalam tugas lainnya CV juga bersama mandor PG Semboro mengkoordinir ada dua jenis system dalam panen tebu, untuk system yang pertama tebu ditebang, diangkut, lalu hasil dari panen tersebut dapat berupa gula dalam berapa kwintal dan uang sebesar hasil panen tersebut. Sistem yang kedua berupa penebangan tebu, langsung diangkut, dan mendapat hasil berupa uang saja sebesar hasil panen tersebut. Kategori panen tebu yang banyak berdasarkan luas hektar sawah, bibit tebu apabila tebu memiliki kondisi berisi, bersih, dan banyak, maka hasil panen tebu akan mendapat banyak juga, yang menjadi hal penting dalam panen tebu ialah harga gula dipasar sedang naik atau turun juga mempengaruhi harga hasil panen tebu setiap petani. Dalam bermitra dengan petani tidak hanya melakukan pelatihan, teknologi, bersama petani, PG Semboro juga membantu terkait permodalan awal petani tersebut. PG Semboro bekerjasama dengan bank memberikan penawaran bagi petani apabila hasil panen tebu belum mencukupi permodalan”. (Bu. Diah – selaku ketua humas PG Semboro).

Hambatan Humas Internal Pg Semboro Dalam Menjaga Loyalitas Kerja Karyawan.

Hambatan karena faktor latar belakang sosial dan pendidikan, serta keterlambatan penerimaan informasi dapat disimpulkan bawasannya dalam humas intenal dalam menjaga loyalitas karyawan PG Semboro ada hambatan yang disebabkan karena latar belakan sosial dan pendidikan oleh karyawan dimana tim humas harus memerlakukan karyawannya menyesuaikan latar belakangnya. Sedangkan hambatan keterlambatan penerimaan informasi tim humas PG Semboro harus terus mengingatkan karyawan terkait informasi melalui pesan grup ataupun untuk mengkoordinir karyawan tim humas terus memberikan pesannya baik melalui media namun berkomunikasi secara langsung.

“Salah satu contoh karyawan yang bekerja sebagai bagian peralatan dan perlengkapan menyelepekan peralatan alat seperti tidak menaruh tempatnya kembali dan sering dilakuakn berulang kembali pihak humas PG Semboro memberikan sanksi setelah teguran tiga kali maka sanksi tegas dikeluarkan dengan cara pemanggilan pada personalia di beri pilihan akan tetap lanjut bekerja dengan ketetapan seperti itu atau berhenti bekerja jika tidak mematuhi peraturan, hal tersebut akan membuat karyawan dengan latar belakang yang sukar diingatkan akan merasa terancam dan menjadi lebih disiplin kembali. Selain itu terdapat grup whatsapp yang kurang diperhatikan oleh bapak petinggi, biasanya seperti itu”. (Bu. Diah – selaku ketua humas PG Semboro)

Peran Humas Eksternal PG Semboro Jember

Ada sepuluh program yang dijelaskan pada penelitian ini, sebagai berikut:

1. Kegiatan royalan.

Kegiatan yang dilakukan sebagai budaya pembukaan masa giling hingga berakhirnya masa giling tersebut menandakan pihak PG Semboro bersama masyarakat merasa senang dengan adanya kegiatan tersebut. Kegiatan ini seperti pesta rakyat bersama rakta yang berisi berjajar usaha masyarakat sekitar dan tempat hiburan anak yang di sewakan secara gratis oleh pihak humas PG Semboro.

“Royalan dibuka ketima masa giling mulai hingga berakhir, royalan seperti pesta rakyat di Semboro dan Sidomekar. Kegiatan royalan melaksanakan pemberdayaan UMKM masyarakat sekitar mulai dari kuliner, kerajinan tangan, busana, mainan anak, pasar malam, hingga kreativitas masyarakat itu sendiri. Dalam kulinerpun identic dengan makanan tradisonal atau makanan di era dulu yang diperkenalkan kembali pada era sekarang untuk mempertahankan eksistensi kehadiran kuliner tersebut. Contohnya kupang, putu, kembang gula, dan gulali yang identic dengan jajanan masa kecil dulu. Kegiatan tersebut difasilitasi pihak PG Semboro disepanjang bantaran jalanan PG Semboro untuk meramaikan kegiatan masa giling bersama masyarakat. Namun sudah kurang lebih tiga tahun ini kegiatan tersebut tidak dapat berlangsung akibat pandemi covid – 19. Hal tersebut membuat sedih masyarakat karena kegiatan tersebut menjadi tidak ada dan salah satu pembuka stand disalah satu royalan juga menyatakan bawasannya pendapatan terbesar yang mereka dapat ketika royalan itu berlangsung”. (Bapak. Pakem – selaku ketua humas dahulu PG Semboro)

2. Jalan santai atau sepeda santai.

Kegiatan tersebut didukung penuh oleh pemerintah setempat, masyarakat, dan sekolah – sekolah untuk turut berpartisipasi dalam kegiatan tersebut. Mulanya kegiatan ini jalan santai namun karena pandemic kegiatan ini dirubah menjadi sepeda santai. Untuk pandemic ini ada ratusan tiket terjual sekitar tiga ratus tiket untuk pembatasan sosial terjual namun jika tidak pandemic ribuan tiketpun dapat terjual oleh pihak PG Semboro.

“Dahulu kegiatan yang dilaksanakan yakni jalan santai namun ketika pandemi masuk ke Indonesia kegiatan tersebut di ubah menjadi sepeda santai agar tidak terlalu berkerumun. Kegiatan tersebut baru bisa dilaksanakan pada tahun ini setelah pandemi mulai mereda. Antusiasme masyarakat sangat tinggi dalam mengikuti kegiatan tersebut terlihat dari penjualan ratusan tiket yang terjual habis dan dapat dapat memenangkan hadiah menarik yang telah disediakan oleh pihak PG Semboro. Contoh hadiah yang ditawarkan berupa sepeda motor, kulkas, kompor, kipas angin, sepeda gunung, dan hadiah – hadiah hiburan menarik lainnya. Humas PG Semboro sangatlah mempersiapkan acara tersebut mengingat ini merupakan program acara tahunan bersama masyarakat selain kegiatan royalan tersebut”. (Bapak. Pakem – selaku ketua humas dahulu PG Semboro)

3. Kesehatan bagi masyarakat.

Sebagai bentuk tanggung jawab sosial PG Semboro memberikan pelayanan kesehatan gratis bagi umum apabila yang terkena debu pada mata, dan akhirnya mata tersebut menjadi gatal dan merah. Apabila mengenai mata kan menimbulkan rasa sakit, mata berubah merah kemerahan. Jika masyarakat yang mersa memiliki penyebab seperti itu maka datang saja klinik pengobatan PG Semboro karena akan mendapat penanganan yang tepat dan obat secara gratis. Selain itu, selama pandemic melanda Indonesia pihak humas juga ikut serta dalam pemberian vaksin gratis bagi masyarakat.

“Jika ada masyarakat yang merasakan gejala tersebut dianjurkan mendatangi klinik PTPN untuk mendapatkan pengobatan serta obat gratis bagi masyarakat yang terkena limbah pabrik gula PG

Semboro. Pengobatan tersebut dilakukan di PTPN guna dapat memberikan solusi yang tepat agar tidak terjadi kesalahan penindakan. Mengingat pabrik berada berada dilingkungan masyarakat maka kegiatan tersebut dilakukan untuk dapat mempertahankan eksistensi kehadiran PG Semboro dimasyarakat. Mengetahui dampak yang ditimbulkan oleh limbah gula yakni debu maka, di klinik pengobatan tersedia obat – obatan yang secara gratis didapatkan apabila mata terkena debu oleh limbah debu pabrik gula”. (Bapak. Pakem – selaku ketua humas dahulu PG Semboro)

4. Kafe dan kolam renang

Nuansa yang segar karena alam menjadi suasana yang cocok untuk mengobrol ataupun berdiskusi ringan dengan teman – teman. Terdapat kafe tersebut membuat suasana menjadi jauh lebih nyaman dan mengurangi rasa horor yang telah menjadi rumor atau isu yang beredar ditengah masyarakat. Kolam renang yang berada disisi kafe dapat dimanfaatkan masyarakat beserta keluarga untuk mengisi waktu luang ataupun berlatih berenang ditemani dengan rimbunnya pepohonan disekitar kafe dan kolam renang tersebut.

“Melihat tren yang digandrungi anak muda pihak humas PG Semboro berinisiatif untuk dekat dengan mereka dan juga bisa untuk tempat istirahat jam kerja siang, atau berbincang dengan teman sambil ditemani secangkir kopi ditengan jam kerja. Maka dibukalah café tersebut. Selain dapat memanfaatkan lahan kosong disekitar area pabrik gula, café tersebut juga menjadi pemasukan tersendiri bagi pihak PG Semboro, juga biar gak angker juga. Selain itu sekarang kami buka kolam renang untuk umum cukup membayar lima ribu rupiah warga Semboro dan Sidomekar tidak usah jauh – jauh lagi untuk berenang, sekarang di PG Semboro sudah ada”. (Bapak. Pakem – selaku ketua humas dahulu PG Semboro)

5. Limbah jamur blotong

Limbah yang dibuang oleh pabrik dapat menumbuhkan jamur yang aman dikonsumsi bagi masyarakat yang mana dimanfaatkan bagi masyarakat dari segi ekonomi maupun kebutuhan pangan. Sejauh ini tidak ada yang merasa dirugikan atau mersa dikecewakan terhadap fenomena tersebut.

“Dari pihak PG Semboro sendiri tidak melarang siapapun untuk mengambilnya, bebas siapapun berhak. Pihak PG Semboro sendiri menyatakan bawasannya jamur tersebut aman dikonsumsi dan berprotein tinggi, memiliki kandunagn gizi dan berprotein seimbang. Tidak hanya diolah jamur blotong tersebut dijadikan bisnis kecil – kecilan yang dijual kembali kepasar untuk mendapatkan hasil pendapatan. Jamur blotong kalau diolah bisa jadi masakan yang menghasilkan cita rasa lezat yang sama dengan mengonsumsi jamur – jamur pada umumnya. Pihak humas PG Semboro sendiri melihat fenomena tersebut melegalkan bagi seluruh masyarakat dan juga bisa membantu perekonomian masyarakat diluar sana, jadi tidak ada yang merasa dirugikan bagi kedua belah pihak”. (Bapak. Pakem – selaku ketua humas dahulu PG Semboro)

6. Pembangunan jalan

Jalan tersebut akan menjadi akses yang penting bagi masyarakat dan pihak PG Semboro maka dari itu, CSR sendiri digelontorkan pada pembangaun jalan tersebut untuk menguntungkan kedua belah pihak juga, baik masyarakat dan pihak PG Semboro itu sendiri.

“Sebagai bentuk tanggung jawab sosial karena jalan rusak, bolong – bolong maka, diadakanlah pembangunan jalan tersebut sebagai bentuk CSR (Coorporate Social Responbility) yang dilakukan pihak PG Semboro terhadap masyarakat setempat. Ada dana khusus yang diperuntukkan bagi pembangunan jalan tersebut. Pembangunan jalan tersebut tidak hanya menguntungkan masyarakat namun juga pihak manapun yang membutuhkan aksesibilitas. Jalanan yang biasa mendapat CSR dari pihak PG Semboro yakni jalan Desa Sidomekar mulai dari kuburan melewati kantor desa kecamatan

Semboro hingga jalan simpang lima. Selain itu jalan yang melewati kuburan hingga jalan yang melintasi parkir depan angkutan muatan truk tebu. Dua jalur tersebut yang memang dana digolontorkan untuk perbaikan jalanan setempat". (Bapak. Pakem – selaku ketua humas dahulu PG Semboro.

7. Santunan anak yatim

Pemberian santunan merupakan bentuk kegiatan sosial atau amal kepada masyarakat sekitar melalui pengurus masjid tersebut, dalam menjaga citra positif dibenak masyarakat dan anak – anak juga.

"Kami juga rutin memberikan santunan setiap akan giling, tapi tidak secara langsung. Biasanya kami serahkan pada pengurus masjid At – Taqwa nanti oleh pengurus dibagikan kepada anak – anak yang berhak. Karena dari kami juga takut kalau salah sasaran". (Bapak. Pakem – selaku ketua humas dahulu PG Semboro)

8. Sebagai tempat pelatihan magang bagi anak sekolah dan mahasiswa.

Pihak humas PG Semboro juga secara terbuka bekerjasama dengan para akademisi disekitar lingkungan seperti sekolah dan universitas untuk menunjang para siswa dan mahasiswa dalam praktik dunia kerja.

"Contohnya tiap tahunnya kami menerima siswa siswi SMKN 8 Jember untuk melakukan praktik magang yang disesuaikan dengan jurusan mereka. Berkaitan dengan mahasiswa ada beberapa universitas yang menjadi tempat penelitian, magang, dan KKN tiap tahunnya seperti UNEJ, UIN Malik Ibrahim, UB, UNS, UGM, dan UNDIP. Para mahasiswa tersebut diberi kelonggaran untuk meneliti bagian manapun yang sesuai dengan bidangnya seperti jurusan pertanian maka akan diarahkan pada bagian tanaman serta ada pelatihan bersama petani yang telah ditunjuk, bagian teknik maka akan bekerjasama dengan teknisi di pihak PG Semboro, dan bagian kantor seperti jurusan akuntansi, kesekretariatan, dan manajemen. Pihak PG Semboro selaku humas memberikan wadah dan kelonggaran bagi para siswa dan mahasiswa yang ingin memperoleh ilmu dari PG Semboro". (Bapak. Pakem – selaku ketua humas dahulu PG Semboro)

9. Bekerjasama dengan mitra PTPN rumah sakit dan lembaga kedinasan.

Sebagai produsen gula dan membuat inovasi kemasan baru Nusakita PG Semboro juga memiliki pelanggan setia terkait pengiriman produksi gula tersebut. Kemasan satu kilogram Nusakita mendapatkan posisi produk lokal yang mampu bersamaan dengan merek gula impor lainnya.

"PG Semboro setiap tahunnya setelah melakukan masa giling mulai mengirim stok gula sesuai permintaan konsumen seperti kepada rumah sakit yang terintegrasi dengan PTPN wilayah Jember dan Jember serta dinas kepolisian untuk mengirim hasil kemasan gula satu kilogram Nusakita kepada pelanggan. PG Semboro juga bermitra dengan BPJS terkait tenaga kerja yang dianjurkan oleh pemerintah kepada pegawai dan petani yang sudah ditentukan oleh pihak PG Semboro sesuai dengan kriteria yang tidak membebankan setiap bulannya". (Bapak. Pakem – selaku ketua humas dahulu PG Semboro).

10. Pemanfaatan media sosial.

Dalam dunia digitalisasi, citra positif tidak hanya dilakukan secara Tindakan melakukan aksi sosial nyata saja namun juga memanfaatkan teknologi komunikasi saat ini agar kamu generasi milenial dan gen Z dapat mengetahui informasi bagaimana tentang PG Semboro melalui akses media sosial. Melalui website, youtube, dan Instagram.

“Mengingat era generasi sekarang dengan kecanggihan teknologi kaum muda lebih memilih mencari informasi melalui platform media sosial dengan cara yang mudah dan ringkas. Bagi generasi penikmat teknologi tersebut, pihak kami juga menyediakan layanan berbasis teknologi di era sekarang yang gencar dipakai oleh masyarakat seperti website, Instagram, youtube untuk memberikan informasi yang dapat diakses oleh masyarakat”. (Bapak. Pakem – selaku ketua humas dahulu PG Semboro)

Hambatan Eksternal (PG) Semboro Dalam Menjaga Citra Perusahaan.

Dalam mengetahui hambatan yang terjadi secara eksternal dapat diketahui bawasannya dalam penyampaian pesan di era sekarang memerlukan konten – konten yang menarik minat agar jauh lebih mudah dipahami terlebih disertai grafis – grafis tertentu. Media yang dipakaipun diperlukan mampu beradaptasi dengan teknologi saat ini agar dalam penyampaian pesan tidak terjadi distorsi atau kesalahan pesan yang dimuat dan gagalnya pengfungsian pemanfaatan teknologi terbaru, seperti pada aplikasi – aplikasi yang berkembang. Menyatukan satu suara dengan media partner terkait citra perusahaan. Dimana dalam hal ini humas sering mengundang para media untuk hadir dalam kegiatan – kegiatan penting yang dilakukan oleh pihak PG Semboro untuk membantu mereka dalam memperoleh berita dengan balasan yang diambil oleh pihak PG Semboro yakni citra positif yang dituliskan oleh media partner tersebut. Serta oknum yang sengaja memberitakan isu – isu negatif dimana dapat merusak citra positif PG Semboro.

“Jika tidak seperti itu, maka media – media tersebut dapat memberitakan hal – hal negatif yang membuat nama perusahaan menjadi tercoreng. Dahulu ada kasus dimana PG Semboro tidak bekerjasama dengan para media yang berada di Jember alhasil berita yang dikeluarkan banyak sekali berita negatif yang tidak sesuai dengan kenyataan. Namun karena adanya mediasi perjanjian kerjasama maka media – media tersebut akhirnya mau menghapus berita tersebut dan mengganti berita yang menjaga citra positif dimata masyarakat. Menyebarkan berita hoaks terkait limbah berbahaya yang nyatanya saat ditelitipun tidak membahayakan seperti itu”. (Bapak. Pakem – selaku ketua humas dahulu PG Semboro).

IV. KESIMPULAN

Dari perolehan penelitian berdasarkan wawancara dapat diketahui bahwa dalam program tersebut terdapat sebelas program yang dikelola oleh humas PG Semboro yakni, pelatihan atau training, olahraga, klinik kesehatan, tempat ibadah, tempat pendidikan, hiburan atau darmawisata, hadiah atau reward, briefing, aula gedung saksana wisma, perumahan, monitoring atau pemantauan langsung, dan bermitra dengan petani.

Terdapat juga hambatan humas internal PG Semboro dalam menjaga loyalitas karyawan yakni, perbedaan latar belakang baik yang disebabkan oleh latar belakang sosial maupun pendidikan serta keterlambatan informasi pesan yang disampaikan pada karyawan.

Sedangkan peran humas eksternal PG Semboro dalam menjaga citra perusahaan dengan sepuluh program yang dilaksanakan yakni, kegiatan royalan, jalan santai atau sepeda santai, kesehatan bagi masyarakat, kafe gendhis dan kolam renang, limbah jamur blotong, pembangunan jalan, santunan anak yatim, sebagai tempat pelatihan magang bagi anak sekolah dan mahasiswa, bekerjasama dengan mitra PTPN rumah sakit dan lembaga kedinasan, serta pemanfaatan media sosial melalui website, Instagram, dan youtube. Pada hambatan humas eksternal PG Semboro dalam menjaga citra perusahaan yakni, kecakapan dalam pemanfaatan media komunikasi dan penyampaian pesan haruslah informatif, inovatif, dan kreatif, menyatukan satu suara para media online untuk memberikan ulasan yang positif terhadap citra perusahaan, serta oknum yang sengaja ingin menjatuhkan citra perusahaan melalui isu – isu yang disebar ataupun tulisan yang diunggah dalam situs online.

V. REFERENSI

BUKU

Cultip, Center, dan Glen M. Broom. (2006). *EFFECTIVE PUBLIC RELATION*, Penerbit Prenada Media Grop.

Nurjaman, kadar dan Umam, Khaerul. (2012). *KOMUNIKASI & PUBLIC RELATION*, Penerbit CV Pustakata Setia.

JURNAL

Ahmad, Affandi. (2014). Pengertian loyalitas kerja terhadap perusahaan. 16–36.

Ardiansyah. (2013). *Employee relations* dan kepuasan komunikasi.

Gurning, Marcia. (2018). Kegiatan Internal Public Relations Dan Keakraban Karyawan (Studi Korelasional tentang Pengaruh Kegiatan Internal Public Relations Perusahaan Gas Negara Kota Medan Terhadap Keakraban Karyawan di Divisi Operasional). *Jurnal Network Media*, 1(1), 1–13.

Kussanti, Devy, Putri, Leliana, Intan. (2018). *Efektifitas Program Employee Relations Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Adira Dinamika Multifinance*. 18(2), 179–184.

Listyanto, Virgiawan. (2019). *Peran Humas Dalam Meningkatkan Kemitraan Dengan Dunia*. c, 55–63.

Muhammad, Andi Akib. (2019). Pengertian Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

Mulna, Nilna. (2016). Hubungan Industrial Di PG Semboro jember.

Panjaitan, Anton Ojak. (2021). *Pengelolaan Internal Public Relations KKP dalam Menunjang Pelaksanaan Kebijakan dan Program Kerja Kementerian Kelautan dan Perikanan*. 68–74.

Sidiq, Umar dan Choiri, Miftachul. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).

Silalahi, Ulber. (2009). Metode Penelitian Sosial. In *Bandung: PT. Refika Aditama* (Issue September).

Sitepu, Rehulina, Kumadji, Srikandi, dan Wilopo. (2015). Pengaruh Marketing Public Relations Terhadap Brand Image Dan Loyalitas Pelanggan (Survei Pada Wisatawan Taman Rekreasi Selecta, Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 24(1), 86065.

Soares, Anna Paula. (2019). Hubungan Antara Psychological Well Being Dengan Loyalitas Kerja Anggota Polisi Polres Di Lombok Tengah. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

Sumendap, Refly. (2021). *Humas Dalam Membangun Citra Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Tondano*. 07(September), 1435–1442.

Vili, Nancy. (2013). Pengaruh Kegiatan Employee Relations Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Soman Indonesia. *The London School of Public Relations Jakarta Sudirman*, 69–83.

Willianto, Hendry. (2019). *Pemetaan Loyalitas Karyawan Pt Mitra Tritunggal Sakti*. 7(1).