



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 6779-6785

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## **Optimalisasi Strategi Manajerial Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan di PT Morgan Powerindo Amerta**

Gresceilla Septiarini Anwar<sup>1</sup>, Sri Lestari<sup>2</sup>

STIE Mahardika, Surabaya, Indonesia

[gresceillasa@gmail.com](mailto:gresceillasa@gmail.com), [sri.lestari@stiemahardhika.ac.id](mailto:sri.lestari@stiemahardhika.ac.id)

### **Abstrak**

Implementasi manajemen strategi dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan pada PT Morgan Powerindo Amerta, sebuah perusahaan rintisan di bidang engineering dan penyediaan part industri. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus, melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan strategi manajemen yang terencana, seperti pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, dan digitalisasi proses kerja, berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas, efisiensi operasional, serta kepuasan kerja karyawan dalam menghadapi tantangan pengelolaan SDM dan adaptasi terhadap perubahan industri. Dengan strategi yang bersifat adaptif dan berorientasi jangka panjang, PT Morgan Powerindo Amerta menunjukkan potensi besar untuk memperkuat daya saing dan keberlanjutan usahanya di tengah dinamika pasar yang terus berkembang.

*Kata kunci:* Manajemen; Strategi; Implementasi; Evaluasi; Kualitas

### **1. Latar Belakang**

Di era globalisasi yang serba cepat dan kompetitif, setiap perusahaan dituntut untuk terus beradaptasi dan berinovasi, khususnya dalam hal pengelolaan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Persaingan global yang dinamis menuntut perusahaan tidak hanya efisien, tetapi juga gesit dalam merespons perubahan teknologi, regulasi, dan ekspektasi pasar yang terus berkembang (Yuliani et al., 2024). SDM yang unggul kini menjadi fondasi utama dalam mendorong produktivitas sekaligus menjaga keberlanjutan dan keunggulan kompetitif (Salsabila & Wulandari, 2024).

PT Morgan Powerindo Amerta (MPA), sebagai perusahaan rintisan di bidang energi dan kelistrikan yang berdiri sejak 2019, menghadapi berbagai tantangan khas perusahaan baru, mulai dari penataan sistem kerja hingga pembentukan budaya organisasi yang kuat dan pengelolaan SDM secara efektif (Supply, 2020). Di tengah tuntutan untuk memenuhi standar kualitas bertaraf internasional, MPA dituntut untuk mengembangkan strategi manajemen yang tidak hanya berorientasi pada output, tetapi juga memperhatikan aspek pengembangan potensi dan kesejahteraan karyawan.

Fenomena tingginya angka turnover dan kesulitan mempertahankan talenta terbaik menjadi tantangan tersendiri bagi MPA, yang berpotensi mengganggu stabilitas dan laju pertumbuhan perusahaan (Akhmaddhian, 2016). Apalagi, perubahan pola kerja pasca-pandemi seperti meningkatnya kebutuhan akan fleksibilitas kerja dan digitalisasi proses kerja semakin memperkuat urgensi strategi manajemen yang adaptif dan inovatif.

Menurut Halim dan Suhartono (2021), manajemen strategi merupakan proses lintas fungsi yang mencakup penyusunan, pelaksanaan, dan evaluasi kebijakan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Dalam konteks MPA, strategi ini bukan hanya berperan sebagai panduan arah perusahaan, tetapi juga menjadi instrumen utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang profesional, progresif, dan kompetitif. Evaluasi strategi secara berkala menjadi krusial guna memastikan bahwa setiap kebijakan mampu menjawab tantangan nyata serta membuka ruang bagi perbaikan dan inovasi berkelanjutan (Rahman Hakim, 2023).

MPA menyadari bahwa kualitas kerja yang optimal berdampak langsung pada efisiensi operasional, kepuasan pelanggan, dan keberlanjutan profit perusahaan (Supply, 2020). Oleh karena itu, strategi manajemen yang diterapkan tidak boleh hanya fokus pada hasil akhir, tetapi juga harus memperhatikan motivasi, kesejahteraan, dan pengembangan karier karyawan. Dalam lingkungan bisnis yang menuntut ketepatan dan daya saing tinggi,

perusahaan dituntut untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif, memupuk loyalitas, serta mendorong inovasi dan profesionalisme (Komalasari et al., 2022). Dengan demikian, evaluasi menyeluruh dan berkala terhadap strategi manajemen menjadi langkah penting dalam mendeteksi kelemahan, menyesuaikan kebijakan dengan kondisi pasar, dan membangun sistem kerja yang lebih responsif dan adaptif. Pendekatan strategis yang berpihak pada pengembangan SDM akan menjadi kunci bagi MPA untuk memperkuat fondasi internal perusahaan, memastikan daya saing yang berkelanjutan, serta menjaga relevansinya dalam menghadapi dinamika industri energi global (Morgan, n.d.).

## 2. Metode Penelitian

Penelitian mengenai manajemen strategi dalam upaya meningkatkan kualitas kerja di PT Morgan Powerindo Amerta sangat tepat dilakukan melalui pendekatan kualitatif, karena memungkinkan peneliti menggali secara mendalam dinamika internal perusahaan, terutama dalam menghadapi tantangan pasca-pandemi dan tekanan untuk memenuhi standar global di sektor energi (Sugiyono, 2020). Metode studi kasus dipilih sebagai pendekatan utama karena penelitian ini berfokus pada satu entitas organisasi, dengan tujuan untuk memahami secara komprehensif penerapan strategi manajemen dalam konteks yang nyata dan spesifik (Muktaf, 2016).

Studi ini memotret kebijakan manajerial yang telah diterapkan, tetapi juga mengkaji secara mendalam bagaimana strategi tersebut berdampak terhadap kualitas kerja karyawan, bagaimana perusahaan beradaptasi dengan perubahan regulasi serta kemajuan teknologi, dan bagaimana tantangan seperti tingginya turnover serta kesulitan dalam mempertahankan talenta terbaik direspons secara strategis.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan berbagai aktor di lingkungan PT Morgan Powerindo Amerta mulai dari Direktur, staf administrasi, hingga tenaga kebersihan untuk mendapatkan pemahaman menyeluruh dari berbagai lapisan organisasi. Selain itu, observasi langsung terhadap aktivitas kerja sehari-hari dan pola interaksi antarpegawai turut dilakukan, dilengkapi dengan telaah dokumen-dokumen internal seperti kebijakan perusahaan dan laporan operasional. Khususnya, wawancara dengan staf administrasi yang bertanggung jawab menangani 7–8 pelanggan secara langsung memberikan wawasan penting mengenai pengaruh strategi manajerial terhadap kualitas layanan yang diberikan. Untuk menganalisis data yang diperoleh, digunakan pendekatan analisis tematik sebagaimana dijelaskan oleh Ahmad & Muslimah (2021), yang memungkinkan identifikasi pola-pola penting terkait efektivitas strategi manajemen yang diterapkan.

Berdasarkan kerangka ini, rumusan masalah dalam penelitian mencakup bagaimana strategi manajemen dirancang dan diterapkan untuk meningkatkan kualitas kerja, tantangan apa saja yang muncul dalam konteks pasca-pandemi, serta bagaimana perusahaan melakukan evaluasi terhadap efektivitas strategi tersebut sebagai landasan dalam pengambilan keputusan strategis selanjutnya (Santoso, 2022). Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermakna, baik secara teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen, maupun secara praktis dalam penerapan strategi yang relevan dan adaptif di lingkungan perusahaan rintisan.

## 3. Hasil dan Diskusi

### 1. Analisis Implementasi Manajemen Strategi PT Morgan Powerindo dalam Peningkatan Kualitas Kerja

Sebagai perusahaan rintisan yang berdiri pada 1 Maret 2019, PT Morgan Powerindo Amerta (MPA) menghadapi tantangan khas dalam membangun fondasi kerja yang tangguh, profesional, dan kompetitif (Morgan, n.d.). Mengusung visi sebagai penyedia solusi inovatif di bidang teknik dan energi, serta misi untuk menyinergikan pengetahuan dan teknologi terapan, MPA menempatkan kualitas kerja karyawan sebagai salah satu pilar utama keberlanjutan usahanya (Supply, 2020). Penerapan strategi manajemen dilakukan secara bertahap dan menyeluruh, dimulai dari penyusunan rencana strategis yang berlandaskan visi dan misi perusahaan, pelatihan sumber daya manusia, hingga penguatan komunikasi internal berbasis platform digital (Hamid, 2022). Dalam proses ini, keterlibatan aktif manajer dan supervisor menjadi krusial, terutama dalam menganalisis kondisi perusahaan melalui pendekatan SWOT dan menyosialisasikan strategi melalui media seperti WhatsApp Group dan kanal Instagram internal (Lestari et al., 2023).

Upaya pengembangan SDM direalisasikan melalui pelatihan teknis berbasis kebutuhan dan gap kompetensi. Gresceilla, salah satu staf administrasi, mengungkapkan bahwa *“biasanya kami dikasih pelatihan internal, kayak pendampingan langsung dari yang udah lebih senior. Kalau ada update dari pabrikan, kita juga ikut. Jadi enggak cuma teori, tapi langsung praktik.”*

Pendekatan ini tidak hanya memperkuat kemampuan teknis, tapi juga mendorong budaya kerja kolaboratif melalui media digital yang menjangkau lebih dari 1.200 engineer. Di sisi penilaian kinerja,

sistem KPI mulai diterapkan secara terukur dan dievaluasi secara berkala. Menurut Willy, staf yang menangani 7–8 pelanggan, “*penilaian sekarang lebih terukur, dan kalau performa bagus bisa jadi Employee of the Month. Itu bikin semangat sih.*”

Praktik ini memperkuat keterkaitan antara hasil evaluasi dengan promosi dan pelatihan lanjutan (Ardiansyah, Salsabilla, & Arini, 2021). Sementara itu, sistem reward dan punishment dijalankan secara seimbang: insentif diberikan atas pencapaian, dan tindakan korektif dilakukan melalui coaching yang edukatif (Rahman, 2017). Strategi komunikasi internal yang terbuka menjadi salah satu keunggulan MPA. Seperti yang disampaikan Indri Darlin, “*kita sekarang aktif banget pakai WhatsApp Group... jadi semua info penting langsung disebar di situ.*”

Hal ini menjadikan penyampaian strategi tidak hanya formal, tetapi juga cepat, interaktif, dan membangun rasa memiliki. Meskipun begitu, tantangan tetap ada. Menurut Ibu Sunariyah, cleaning service senior di perusahaan, “*kadang masih ada yang bingung sama aturan baru, tapi kalau dijelasin pelan-pelan pasti bisa jalan. Di sini suasananya kekeluargaan, jadi saling bantu.*” Hal ini menggambarkan pentingnya komunikasi yang humanis dalam proses perubahan organisasi (Atmaja & Nugroho, 2017).

Dukungan manajemen puncak juga menjadi penentu keberhasilan implementasi strategi. Erick P. M., selaku direktur, menegaskan, “*strategi itu bukan cuma di atas kertas. Kita harus turun langsung, tahu kondisi lapangan. Kalau tim merasa didukung, mereka pasti lebih produktif.*” Komitmen ini turut membentuk budaya kerja yang terbuka terhadap pembaruan dan mampu menghadapi dinamika eksternal seperti perubahan regulasi dan keterbatasan talent di pasar kerja lokal.

Dari hasil observasi dan wawancara, dapat dilihat bahwa indikator kuantitatif seperti peningkatan produktivitas, penurunan turnover, dan pencapaian target operasional mulai tercapai (Ulfah et al., 2023). Di sisi lain, aspek kualitatif seperti loyalitas, kepuasan kerja, dan semangat tim juga mengalami peningkatan. Gap analysis menjadi alat evaluasi yang penting untuk mengidentifikasi jarak antara rencana dan realisasi, sekaligus menjadi dasar penyempurnaan strategi secara berkelanjutan. Dengan pendekatan yang adaptif dan berbasis data, MPA membuktikan kemampuannya sebagai perusahaan rintisan yang siap tumbuh secara profesional dan kompetitif dalam industri teknik dan energi nasional.

## 2. Evaluasi Dampak Manajemen Strategi terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan di PT Morgan Powerindo Amerta (MPA)

Evaluasi terhadap dampak penerapan manajemen strategi di PT Morgan Powerindo Amerta (MPA), sebuah perusahaan rintisan yang bergerak di bidang engineering dan penyediaan komponen industri, menunjukkan keberhasilan dalam membangun fondasi kerja yang produktif dan adaptif (Morgan, n.d.). Strategi yang diterapkan oleh perusahaan tidak hanya bersifat konseptual, tetapi diwujudkan secara nyata dalam pengelolaan kinerja dan produktivitas karyawan. Secara kuantitatif, peningkatan output pekerjaan dan kualitas hasil kerja terlihat signifikan, dengan pengukuran berbasis produktivitas harian dan bulanan. Pembagian tugas yang proporsional berdasarkan divisi dan jabatan juga menjadi salah satu langkah strategis untuk memastikan distribusi kerja yang adil.

Seperti diungkapkan oleh Willy, staf administrasi, adanya target yang jelas dan sistem evaluasi berkala mendorong semangat kerja, apalagi dengan insentif seperti penghargaan *Employee of the Month* yang semakin memotivasi karyawan. “*Sekarang lebih jelas targetnya, aku sendiri pegang 7 sampai 8 customer. Kita juga dievaluasi tiap beberapa bulan, dan kalau performa bagus bisa jadi ‘Employee of the Month’. Itu bikin kita makin semangat.*”

Dalam aspek kepuasan kerja, MPA memanfaatkan teknologi sebagai alat ukur informal melalui WhatsApp Group internal yang menghimpun lebih dari 1.200 engineer. Indri Darlin, staf administrasi lainnya, menuturkan, “*Kami aktif pakai WhatsApp dan Instagram perusahaan buat komunikasi. Jadi semua orang bisa tahu update, strategi, atau pencapaian. Lebih terbuka dan bikin kami merasa terlibat.*” Tingkat engagement yang meningkat ini berdampak langsung pada penurunan kesalahan kerja serta keluhan pelanggan (Umar, 2012). Sistem quality control memungkinkan perusahaan mendeteksi kesalahan secara dini dan menekan biaya perbaikan (Supply, 2020). Ibu Sunariyah, yang bekerja di bagian kebersihan, turut merasakan perubahan: “*Kalau sekarang, semua lebih teratur. Kadang ada aturan baru, tapi kalau dijelasin baik-baik, kami ikuti. Suasana kerjanya juga lebih kekeluargaan.*”

Efisiensi operasional meningkat seiring dengan penerapan prinsip lean management dan digitalisasi proses, yang membantu memangkas waktu kerja dan mengurangi duplikasi proses (Lukitasari & Kartika, 2014). Pengelolaan sumber daya baik manusia maupun teknologi berjalan lebih optimal, mendukung capaian target operasional yang lebih tinggi. Direktur MPA, Erick P.M., menegaskan bahwa peran kepemimpinan sangat krusial: “*Strategi itu bukan hanya konsep. Kita turun langsung, tahu apa yang dibutuhkan tim. Kalau mereka merasa didukung, kinerjanya pasti naik.*”

Transformasi budaya kerja juga menjadi salah satu dampak signifikan dari strategi ini. MPA kini menanamkan nilai kolaboratif, efisien, dan berbasis pengetahuan sebagai identitas organisasi (Ulfah et al., 2023). Gresceilla Septiarini, staf lainnya, menyampaikan, “*Kita banyak belajar dari senior langsung, bahkan yang teknis. Jadi pelatihan tuh enggak melulu formal, tapi berjalan terus setiap hari.*” Hal ini memperkuat dinamika tim, mempercepat penyelesaian masalah lintas divisi, dan menciptakan lingkungan kerja yang inovatif (Almadina Rakhmaniar, 2023).

Dalam jangka panjang, strategi ini tidak hanya memberikan hasil instan tetapi juga membangun sistem kerja yang berkelanjutan dan tangguh dalam menghadapi krisis. Efisiensi yang dicapai menjadi bagian dari struktur organisasi yang siap beradaptasi terhadap perubahan pasar dan teknologi. Hasilnya, MPA berhasil memperkuat reputasi dan *brand positioning* di pasar nasional serta menarik talenta terbaik, yang sekaligus memperkuat *employer branding* perusahaan (Hidayat & Jay, 2017). Secara keseluruhan, implementasi strategi manajemen di MPA membuktikan bahwa pendekatan yang tepat, berbasis data, dan dikomunikasikan dengan efektif, mampu mendorong produktivitas, efisiensi, serta keberlangsungan kinerja perusahaan secara menyeluruh dan berdaya saing.

### 3. Strategi Pengembangan dan Rekomendasi Perbaikan Manajemen Kualitas Kerja di PT Morgan Powerindo Amerta (MPA)

Sebagai perusahaan rintisan di bidang engineering dan penyediaan part industri, PT Morgan Powerindo Amerta (MPA) tengah membangun pijakan strategis untuk menciptakan sistem manajemen kualitas kerja yang unggul. Dengan visi menghadirkan solusi dan inovasi, serta misi menynergikan pengalaman teknologi guna meningkatkan daya saing, MPA menyiapkan strategi jangka panjang yang terstruktur guna mencapai standar kinerja kelas dunia. Melalui pendekatan gap analysis, perusahaan mulai mengidentifikasi kesenjangan antara kondisi saat ini dan target ideal dalam struktur, proses, serta budaya kerja. Tantangan seperti belum meratanya pemahaman jalur karier direspon lewat pelatihan dan coaching secara bertahap. Strategi benchmarking terhadap perusahaan energi lain juga digunakan sebagai referensi, namun tetap disesuaikan dengan karakter organisasi MPA. Melalui pendekatan gap analysis, MPA dapat mengidentifikasi jarak antara kondisi saat ini dan kondisi ideal yang ingin dicapai dalam manajemen kualitas kerja, baik dari segi struktur, proses, maupun budaya organisasi (Suswardji, Aziz, & Wulandari, 2020).

Salah satu tantangan yang sering muncul, menurut Gresceilla Septiarini, adalah belum meratanya pemahaman terhadap jalur karier: “*Memang belum semua tahu jenjang kariernya kayak gimana ke depan, tapi perlahan mulai diarahkan lewat coaching atau bimbingan langsung.*” Untuk mempercepat transformasi, perusahaan juga disarankan melakukan benchmarking terhadap perusahaan-perusahaan sejenis di industri energi yang telah lebih dahulu berhasil mengimplementasikan strategi serupa (Morgan, n.d.).

Namun demikian, hasil benchmarking tersebut tidak bisa langsung diterapkan begitu saja. Seperti yang disampaikan oleh Willy, staf administrasi, “*Setiap perusahaan pasti beda, jadi kita juga harus lihat mana yang cocok sama sistem dan orang-orang di sini.*” Hal ini sejalan dengan pendekatan kustomisasi strategi yang mempertimbangkan struktur organisasi dan budaya kerja MPA (Fauzan & Latifah, 2015). Rekomendasi strategis perlu diformulasikan secara bertahap. *Quick wins* seperti pelatihan teknis dasar dan perbaikan komunikasi internal sangat diperlukan untuk menciptakan perubahan cepat yang membangun momentum. Sedangkan inisiatif jangka menengah meliputi penguatan sistem penilaian kinerja dan jalur karier yang lebih terstruktur (Suhairi et al., 2023). Dalam jangka panjang, roadmap transformasi perlu melibatkan inovasi digital, ekspansi jejaring strategis, serta sistem teknologi yang mendukung keunggulan kompetitif.

Pilar utama dalam strategi ini adalah pengembangan SDM. Direktur perusahaan, Erick P. M., menyampaikan bahwa “*Kalau bicara kualitas kerja, kita enggak bisa cuma lihat hasil akhirnya. Kita harus invest ke orang-orangnya, dari pelatihan sampai pengembangan mental dan kepemimpinan.*” Untuk itu, MPA perlu membangun kerangka kompetensi masa depan yang diselaraskan dengan strategi bisnis, termasuk program *leadership development*, *coaching*, dan sertifikasi profesional (Hasibuan, 2023). Di sisi lain, sistem penilaian kinerja juga harus bergeser ke arah *agile performance management*, agar lebih responsif terhadap perubahan dan mendorong peran aktif setiap individu (Suwono, 2022).

Pada aspek teknologi, transformasi digital perlu dilakukan secara menyeluruh, mulai dari infrastruktur IT, otomatisasi proses kerja, hingga penerapan *business intelligence* untuk pengambilan keputusan berbasis data (Susilawati, Yanti, & Erni, 2023). Seperti yang diungkapkan oleh Indri Darlin, “*Kita sekarang udah pakai WhatsApp dan sistem digital buat banyak hal, tapi memang perlu penguatan biar lebih rapi dan efisien.*” Roadmap implementasi strategi ini dibagi menjadi tiga fase: *foundation building* (0–6 bulan), *core implementation* (6–18 bulan), dan *optimization & scaling* (18–36 bulan), yang

keberhasilannya sangat bergantung pada komitmen manajemen, komunikasi efektif, dan kesiapan sumber daya (Simatupang & Hendra, 2023).

Dalam hal perencanaan investasi, strategi phased investment disarankan untuk memastikan bahwa kebutuhan SDM, teknologi, dan pendanaan dapat terpenuhi tanpa mengganggu kestabilan arus kas perusahaan (Wicaksono, 2023). Pengukuran keberhasilan strategi perlu menggabungkan leading indicators seperti keterlibatan karyawan dan penyelesaian pelatihan, serta lagging indicators seperti kenaikan produktivitas, kepuasan pelanggan, dan pencapaian finansial. “*Sekarang kami juga lebih sering dapat umpan balik soal kerja, jadi kita tahu harus perbaiki apa,*” ujar Willy, menandakan bahwa sistem feedback sudah mulai berjalan lebih baik.

Akhirnya, seluruh strategi ini hanya akan berkelanjutan jika nilai-nilainya tertanam dalam budaya organisasi. Menurut Ibu Sunariyah, “*Kerja di sini tuh kayak keluarga, jadi meski aturan berubah-ubah, asal dijelasin baik-baik, pasti bisa ikut.*” Budaya kerja yang adaptif dan terbuka terhadap pembelajaran akan menjadi pondasi kuat untuk menghadapi perubahan pasar yang cepat dan kompleks. Dengan mengintegrasikan benchmarking, penguatan SDM, digitalisasi, serta evaluasi berkala, MPA berpotensi besar untuk tumbuh sebagai perusahaan rintisan yang tangguh, inovatif, dan berpengaruh di industri energi nasional (Ulfah et al., 2023).

#### 4. Kesimpulan

Transformasi manajemen di PT Morgan Powerindo Amerta (MPA) menjadi gambaran konkret bagaimana strategi yang terarah, adaptif, dan berbasis data dapat membentuk fondasi kokoh dalam menciptakan kualitas kerja yang unggul dan kompetitif. Sebagai perusahaan rintisan di bidang engineering dan penyediaan part industri, MPA berfokus pada aspek teknis, tetapi juga memprioritaskan pengembangan sumber daya manusia serta pemanfaatan teknologi digital sebagai kekuatan inti dalam menghadapi tantangan industri. Melalui pendekatan analisis kesenjangan, benchmarking terhadap perusahaan sejenis, serta penyusunan strategi bertahap dari jangka pendek hingga jangka panjang, MPA secara konsisten membangun sistem kerja yang efisien, inovatif, dan responsif terhadap dinamika global. Lebih dari sekadar mendorong produktivitas, strategi ini menanamkan nilai-nilai kolaborasi, pembelajaran berkelanjutan, dan kepemimpinan partisipatif dalam budaya organisasinya. Proses ini tidak hanya memperkuat struktur internal, tetapi juga membuka jalan bagi MPA untuk menjadi pemain yang relevan dan adaptif dalam industri energi yang terus berkembang. Dengan komitmen kuat dari seluruh lapisan manajemen dan karyawan, MPA berpeluang besar untuk tidak sekadar bertahan sebagai perusahaan rintisan, tetapi juga menjelma sebagai pelopor tata kelola perusahaan energi yang profesional, progresif, dan sejalan dengan tuntutan zaman.

#### Referensi

1. Ahmad, & Muslimah. (2021). Memahami teknik pengolahan dan analisis data kualitatif. *Proceedings*, 1(1), 173–186.
2. Aidhi, A. A., Harahap, M. A. K., Rukmana, A. Y., Palembang, S. P., & Bakri, A. A. (2023). Peningkatan daya saing ekonomi melalui peranan inovasi. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 2(2), 118–134. <https://doi.org/10.58812/jmws.v2i02.229>
3. Akhmaddhian, S. (2016). Penegakan hukum lingkungan dan pengaruhnya terhadap pertumbuhan ekonomi di Indonesia (Studi kebakaran hutan tahun 2015). *UNIFIKASI: Jurnal Ilmu Hukum*, 3(1), 114–132. <https://doi.org/10.25134/unifikasi.v3i1.404>
4. Almadina, R. (2023). Dinamika komunikasi nonverbal dalam interaksi sosial di lingkungan kerja. *TUTURAN: Jurnal Ilmu Komunikasi, Sosial dan Humaniora*, 1(3), 285–297. <https://doi.org/10.47861/tuturan.v1i3.1121>
5. Ardiansyah, S. S., Salsabilla, D., & Arini, V. Q. (2021). Analisis manajemen strategik perusahaan waralaba pada masa pandemi Covid-19 (Studi kasus pada KFC). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 2965–2972.
6. Atmaja, S. B., & Nugroho, D. (2017). Upaya-upaya pengelolaan sumber daya ikan yang berkelanjutan di Indonesia. *Jurnal Kebijakan Perikanan Indonesia*, 3(2), 101. <https://doi.org/10.15578/jkpi.3.2.2011.101-113>
7. Baginda, A. N., Fauzi, A., Andri, L., Caesar, Y., Widjaja, A., Putra, I., ... Utami, S. N. (2024). Analisis strategi keberlanjutan pada perusahaan Unilever. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 5(3), 208–217.
8. Deni. (2024). Analisis penerapan manajemen kualitas dan manajemen strategi untuk menciptakan keunggulan bersaing berkelanjutan di PT. PKSS Jakarta Cabang 3. *Sosio E-Kons*, 16(1), 40. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v16i1.22128>
9. Fauzan, R., & Latifah, R. (2015). Audit tata kelola teknologi informasi untuk mengontrol manajemen kualitas menggunakan Cobit 4.1 (Studi kasus: PT Nikkatsu Electric Works). *Jurnal Teknik Informatika dan Sistem Informasi*, 1(3), 235–244. <https://doi.org/10.28932/jutisi.v1i3.402>

10. Halim, D., & Suhartono, S. (2021). Pengaruh kepemilikan keluarga, kepemilikan institusional, dan keputusan pendanaan terhadap kinerja keuangan dengan metode Piotroski F-Score. *Jurnal Akuntansi*, 10(1), 8–20. <https://doi.org/10.46806/ja.v10i1.795>
11. Hamid, D. (2022). *Konsep dan implementasi manajemen strategi*.
12. Hasibuan, R. R. (2023). Pengaruh efisiensi penggunaan aset dan manajemen likuiditas terhadap kinerja keuangan UMKM Batik di Banyumas. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 351–362.
13. Hidayat, S., & Jay, I. A. (2017). Analisa DCS (Distributed Control System) pada proses polimerisasi. *Jurnal Sutet*, 7(1), 54–57.
14. Komalasari, S., Maisarah, S., & Urrahmah, N. (2022). Analisis jabatan dalam manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 8(1), 91–101. <https://doi.org/10.24967/jmb.v8i1.1620>
15. Lestari, S., Syahriza, R., & Harahap, M. I. (2023). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Manajemen*, 3(3), 720–729.
16. Lukitasari, Y. P., & Kartika, A. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja keuangan pada sektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Dinamika Akuntansi, Keuangan dan Perbankan*, 3(2), 166–176.
17. Morgan, P. T. (n.d.). *PT. Morgan Powerindo Amerta*.
18. Muhammad Alam Ramadhan, & Hidayat, W. (2024). Analisis manajemen risiko dalam mengatasi tantangan siswa buta huruf Al-Qur'an di SMAN 1 Lembang. *Ta'lim: Jurnal Pendidikan Agama Islam dan Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 11–24. <https://doi.org/10.59098/talim.v3i1.1704>
19. Muktaf, Z. M. (2016). Teknik penelitian studi kasus, etnografi dan fenomenologi dalam metode kualitatif. *Jurnal Pendidikan*, 3(1), 1–5.
20. Najooan, C. S., Marpaung, S. I., & Sibilang, N. P. (2021). The application of good corporate governance to trade-off between profitability and liquidity in the banking industry in Indonesia. *Klabat Accounting Review*, 2(2), 95–112.
21. Nelson, A., & Kurnaedi, J. (2024). Penerapan sistem rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. SYR Trio Jaya. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara*, 5(1), 334–339. <https://doi.org/10.55338/jpkmn.v5i1.2426>
22. Pasha, T. A. P. (2022). *Business and digital economy*.
23. Rahman, A. (2017). Pengaruh pelayanan terhadap kepuasan pelanggan (Studi kasus: Rumah Makan Ayam Bakar Penyet KQ5 Mayestik Jakarta Selatan). *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, XVII(2), 237–242.
24. Rahman Hakim, A. (2023). Konsep manajemen sumber daya manusia terhadap kesejahteraan rakyat di era tantangan digital. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4), 2672–2682. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i4.467>
25. Salsabila, E., & Wulandari, G. A. (2024). Peluang dan tantangan ekowisata guna mendorong pertumbuhan bisnis dan ekonomi di Banyuwangi. *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 18(1), 49. <https://doi.org/10.19184/bisma.v18i1.47447>
26. Santoso, T. (2022). *Metodologi penelitian kualitatif*. Retrieved from [https://repository.petra.ac.id/19963/1/Publikasi/85005\\_8485.pdf](https://repository.petra.ac.id/19963/1/Publikasi/85005_8485.pdf)
27. Simatupang, N., & Hendra. (2023). Pengaruh implementasi bisnis internasional terhadap lingkungan budaya. *YUME: Journal of Management*, 6(3), 129–138.
28. Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
29. Suhairi, Siregar, I. S., Nurhadiah, L., Leli, N., & Handayani, R. T. (2023). Pemanfaatan media sosial sebagai alat komunikasi massa dalam memperluas jangkauan dan meningkatkan interaksi dengan konsumen. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 436–444.
30. Supply, E. and P. (2020). *PT. Morgan Powerindo Amerta*. In *PT Morgan* (pp. 3–6).
31. Susilawati, F. E., Yanti, R., & Erni, E. (2023). Transformasi digital pemerintah (Studi kasus: Implementasi e-Government dan hambatanya). *Journal Social Society*, 3(2), 80–94. <https://doi.org/10.54065/jss.3.2.2023.338>
32. Suswardji, E., Aziz, S., & Wulandari, R. (2020). Strategi pengembangan usaha kecil menengah sektor industri pengolahan Kabupaten Bekasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(2), 33–40.
33. Suwono, R. R. H. (2022). Total quality management (TQM) terhadap kinerja keuangan dengan kualitas kerja sebagai variabel mediasi pada perusahaan manufaktur. *Jurnal E-Bis: Ekonomi Bisnis*, 6(2), 606–619.
34. Ulfah, U. M., Widodo, Said, D. B., Widodo, P., Saragih, H. J. R., & Suwarno, P. (2023). Mengamankan masa depan laut Indonesia: Peran Marine Protected Area (MPA) dalam adaptasi perubahan iklim. *Sinta*, 7(1), 872–879.
35. Umam, H. (2019). *Kerajaan Lamajang Tigang Juru (Akulturasi antara Jawa, Madura dan Islam)* [Skripsi]. <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091>

36. Umar, A. (2012). Pengaruh upah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja pada industri manufaktur di Kota Makassar, *10*.
37. Wahyudi, B., Patradhiani, R., & Imansyah, P. (2024). Identify the damage causal factors and develop a preventive maintenance strategy for Iveco 682 spare parts utilized in the oil and gas industry in Prabumulih. *Integrasi Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, *9*(2), 170–182.
38. Wicaksono, F. (2023). Analisis implementasi kebijakan pemenuhan kuota 1% pekerja penyandang disabilitas melalui Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan Kota Bandung. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, *10*(1), 279–288. <https://doi.org/10.37676/professional.v10i1.3894>
39. Yuliani, N., Yunianto, A., Amalia, D., & I. (2024). Inovasi kewirausahaan dalam industri makanan melalui kreativitas dan teknologi (Studi kasus Restoran AvoEats). *Jurnal Inovasi Kewirausahaan*, *1*(1), 6–18. <https://doi.org/10.37817/jurnalinovasikewirausahaan.v1i1.3615>
40. Yusuf, M., Nugroho, A. G., & Latifah, L. (2022). Peran quality of work life dalam kualitas kehidupan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin. *Jurnal Manajemen Pendidikan Al Hadi*, *2*(2), 8. <https://doi.org/10.31602/jmpd.v2i2.7337>