

Implementasi Budaya PURE (Passionate, Fun, dan Care) dan Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas dalam Perusahaan

Tombang Daulat Ni Roha harianja¹, Guntur Haludin,² Advent chandra³, Agung wirakusuma⁴, Galih Tri Bawono⁵, Muhammad Raihan Rafi Fernanda⁶

^{1,2,3,4,5}Fakultas Humaniora & Bisnis Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Jaya

Email : tombang.daulatni@student.upj.ac.id¹, guntur.haludin@upj.ac.id², advent.chandr@student.upj.ac.id³,
agung.wirakusuma@student.upj.ac.id⁴, galih.tribawono@student.upj.ac.id⁵,
Muhammad.raihanrafi@student.upj.ac.id⁶

^{1,2,3,4,5}Fakultas Humaniora & Bisnis

Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Jaya

Article History

Keywords:

Company Culture, PURE Culture, Productivity, Job Satisfaction

Abstract: *This research examines the implementation of a corporate culture that includes Passionate, Fun and Care (PURE) values in increasing employee job satisfaction and productivity in the Society 5.0 era which is dominated by information and communication technology. The research method used is qualitative with a narrative literature review to understand how the company culture is implemented and influences employee behavior. The research results show that the implementation of PURE culture has a positive impact on employee job satisfaction and productivity. Passionate values emphasize the importance of commitment, integrity, intelligence and responsibility in completing tasks. The Fun value emphasizes the importance of being friendly and open in serving customers. Meanwhile, the value of Care means being proactive and respecting other people to achieve common goals. Although implementing a PURE culture has benefits, it can be faced by inhibiting factors such as lack of leadership commitment, limited resources, and lack of employee awareness. By paying attention to supporting and inhibiting factors, companies can implement a PURE culture more effectively, increase job satisfaction, employee productivity, and create a harmonious and productive work environment.*

KataKunci:

Budaya Perusahaan ,
Budaya PURE
,Produktivitas, Kepuasan Kerja

Abstrak: Penelitian ini mengkaji implementasi budaya perusahaan yang mencakup nilai Passionate, Fun, dan Care (PURE) dalam meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan di era Society 5.0 yang didominasi oleh teknologi informasi dan komunikasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan tinjauan pustaka naratif untuk memahami bagaimana budaya perusahaan tersebut diimplementasikan dan memengaruhi perilaku karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi budaya PURE memiliki dampak positif pada kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Nilai Passionate menekankan pentingnya komitmen, integritas, kecerdasan, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Nilai Fun menekankan pentingnya bersikap ramah dan terbuka dalam melayani pelanggan. Sedangkan nilai Care berarti bersikap proaktif dan menghargai orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Meskipun implementasi budaya PURE memiliki manfaat, namun dapat dihadapi oleh faktor penghambat seperti kurangnya komitmen pimpinan, keterbatasan sumber daya, dan kurangnya kesadaran karyawan. Dengan memperhatikan faktor-faktor pendukung dan penghambat, perusahaan dapat mengimplementasikan budaya PURE dengan lebih efektif, meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

PENDAHULUAN

Saat ini sudah memasuki era Era Society 5.0, di mana teknologi informasi dan komunikasi telah menjadi bagian tak terpisahkan dari kehidupan sehari-hari manusia. Society 5.0 adalah konsep di mana manusia bekerja sama dengan sistem teknologi untuk mengatasi tantangan sosial yang terhubung antara dunia virtual dan dunia nyata (Ayu et al., 2022). Memasuki era revolusi digital sejak revolusi industri 4.0 dan sekarang tengah berkembang era 5.0, memberikan kesempatan untuk mempelajari ilmu pengetahuan yang berbasis modern seperti kecerdasan buatan (AI), robotika, Internet of Things (IoT), dan sebagainya (Bimantoro et al., 2021). Dalam era ini, perusahaan-perusahaan dituntut untuk tidak hanya mengadopsi teknologi terkini, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam beradaptasi dengan perubahan tersebut. Oleh karena itu, Perusahaan perlu memiliki kemampuan untuk mengakomodasi secara cepat perubahan dalam teknologi, kondisi pasar, serta kebijakan regulasi, sambil memanfaatkan peluang yang ditawarkan (Idrus et al., 2023).

Budaya perusahaan memiliki peranan penting dalam membentuk lingkungan kerja yang positif dan produktif karena budaya perusahaan mencakup nilai-nilai, norma-norma, dan keyakinan yang dianut oleh organisasi, dan menjadi landasan dalam menentukan perilaku serta keputusan di dalam perusahaan. Oleh karena itu, Kemajuan perusahaan sangat tergantung pada budaya organisasi yang ada di dalamnya (Ura Weruin, 2024). Sehingga budaya organisasi telah menjadi elemen kunci yang mendukung keberhasilan dan kinerja sebuah perusahaan (Wildana et al., 2024). Selain itu, budaya perusahaan merupakan sistem nilai yang diterapkan dan dikembangkan, serta berfungsi sebagai sistem yang kohesif. Budaya perusahaan ini dapat digunakan sebagai standar perilaku dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Mulyanagara & Ali, 2023). Dengan hal tersebut terdapat konsep budaya perusahaan yang diterapkan oleh PT Garuda Daya Pratama Sejahtera (GDPS) perusahaan di bidang Business Process Outsourcing dengan konsep budaya PURE. Pada tahun 2022, GDPS mulai mengimplementasikan strategi yang berfokus pada pertumbuhan keuangan dan profitabilitas yang berkelanjutan salah satu cara mengimplementasi strategi tersebut adalah dengan menerapkan budaya PURE (Siringoringo, 2022).

Budaya PURE merupakan budaya yang menekankan tiga nilai inti, yaitu *Passionate*, *Fun*, dan *Care* (Siringoringo, 2024), setiap nilai ini memiliki peranan spesifik dalam membentuk karakter dan perilaku karyawan. *Passionate* mencerminkan komitmen untuk bekerja dengan integritas, kecerdasan, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. *Fun* menekankan pentingnya bersikap ramah dan terbuka dalam melayani pelanggan. Sementara itu, *Care* berarti bersikap proaktif dan menghargai orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Setiap nilai ini dirancang untuk membentuk karakter karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efektif dan inspiratif. Penerapan nilai-nilai ini tidak hanya membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif, tetapi juga meningkatkan kolaborasi dan komunikasi antar karyawan. Dengan menerapkan budaya PURE, perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan suportif. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan loyalitas karyawan dan menurunkan tingkat turnover, yang berdampak positif pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Penerapan nilai-nilai *Passionate*, *Fun*, dan *Care* diharapkan dapat membawa keuntungan bagi perusahaan, seperti peningkatan motivasi karyawan, peningkatan kualitas pelayanan kepada pelanggan, dan meningkatkan daya saing perusahaan dalam pasar yang

kompetitif. Selain itu, budaya perusahaan yang positif juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan meningkatkan hubungan antar karyawan, yang pada akhirnya akan memperkuat budaya kerja dan menciptakan keberlanjutan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Selain faktor budaya perusahaan, kepuasan kerja memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan, semakin besar dampaknya terhadap produktivitas mereka (Lestari & Widiastini, 2021)

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan tinjauan pustaka atau literatur. Metode ini adalah suatu cara atau prosedur penelitian yang menghasilkan data berupa tulisan yang didasarkan pada pengamatan terhadap perilaku (Ishiqah Ramadhany Putri & Ningrum Fauziah Yusuf, 2022). Sehingga memungkinkan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana budaya perusahaan, seperti *Passionate*, *Fun*, dan *Care*, diimplementasikan dan memengaruhi produktivitas perusahaan. Penggunaan penelitian secara kualitatif dipilih karena topik yang dibahas membentuk konsep penelitian yang dapat dikembangkan dengan menelaah atau menggambarkan suatu kondisi yang sedang diteliti serta dengan menggabungkan teori-teori yang relevan (Rahma, 2021). Sumber artikel dan jurnal diidentifikasi melalui Google Scholar, Mendeley Desktop, dan ResearchGate dengan menggunakan kata kunci "Budaya Perusahaan, Budaya PURE, Produktivitas, dan Kinerja Karyawan". Kriteria inklusi yang digunakan mencakup jurnal yang memiliki teks penuh, akses terbuka, terbit di Indonesia dan internasional dengan ISSN dan EISSN, serta terindeks di SINTA, Arjuna, dan Google Scholar dengan Jurnal internasional yang terakreditasi dan diterbitkan 5 tahun sebelum pembuatan jurnal juga termasuk dalam kriteria inklusi.

TINJAUAN LITERATUR

Konsep Budaya PURE

Budaya PURE yang merupakan budaya yang menekankan tiga nilai inti, yaitu *Passionate*, *Fun*, dan *Care* menurut (Siringoringo, 2024) sebagai berikut:

1. Passionate

Nilai *Passionate* menunjukkan komitmen karyawan untuk bekerja dengan integritas, kecerdasan, dan tanggung jawab serta disiplin dalam menyelesaikan tugas. Integritas dalam konteks budaya perusahaan adalah kesadaran dan kesetiaan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan jujur dan etis, serta menghindari perilaku yang bertentangan dengan nilai-nilai perusahaan (Harmaily, 2019). Kecerdasan mengacu pada kemampuan karyawan untuk berpikir kritis, analitis, dan kreatif dalam menyelesaikan masalah serta tugas. Selain itu, dalam konteks nilai *passionate* kecerdasan mencerminkan kemampuan karyawan untuk mengatasi masalah yang timbul dalam kehidupan kerja (Frans Assa, 2022). Tanggung jawab berarti karyawan memiliki kesadaran dan kesiapan untuk bertanggung jawab atas tugas dan hasilnya, serta tidak mengelak dari tanggung jawab yang diberikan.

2. Fun

Nilai *Fun* menekankan pentingnya bersikap ramah dan terbuka dalam melayani pelanggan. Nilai ini sangat penting dalam menciptakan pengalaman pelanggan yang positif, untuk membangun loyalitas pelanggan dan mendorong kesuksesan bisnis. Nilai *Fun* dalam budaya PURE berfokus pada kesenangan dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki

kesenangan dan kepuasan kerja cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan lebih siap untuk berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Teori kepuasan kerja yang terkait dengan nilai Fun meliputi teori kepuasan kerja yang dikaitkan dengan kualitas pekerjaan dan teori kepuasan kerja yang dikaitkan dengan lingkungan kerja (Michel et al., 2021).

3. *Care*

Nilai *Care* berarti bersikap proaktif dan menghargai orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Nilai *Care* dalam budaya PURE berfokus pada dukungan dan kesadaran karyawan terhadap karyawan lain dan organisasi. Karyawan yang memiliki perhatian dan kesadaran terhadap karyawan lain dan organisasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan lebih siap untuk berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Teori budaya organisasi yang terkait dengan nilai *Care* meliputi teori budaya organisasi yang dikaitkan dengan kualitas hubungan antar karyawan dan teori budaya organisasi yang dikaitkan dengan kualitas komunikasi. Teori budaya organisasi yang dikaitkan dengan kualitas hubungan antar karyawan menunjukkan bahwa kualitas hubungan antar karyawan yang baik dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Roulin & Krings, 2020).

Perbaikan Kinerja

Perbaikan kinerja adalah serangkaian tindakan atau langkah yang diambil untuk meningkatkan mutu, produktivitas, efisiensi, dan hasil kerja individu atau tim. Seperti yang disampaikan dalam djkn.kemenkeu bahwa Perbaikan kinerja bertujuan untuk terus meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan serta organisasi dari sebuah proses manajemen kinerja yang berkelanjutan dengan bersifat proaktif dan berorientasi pada masa yang akan datang (Zhafaran, 2023). Perbaikan kinerja merupakan bagian integral dari manajemen kinerja. Menurut Armstrong manajemen kinerja adalah pendekatan strategis dan terintegrasi untuk menyampaikan kesuksesan berkelanjutan kepada organisasi dengan meningkatkan kinerja individu dan tim (Sri Wulan & Sulandjari, 2022). Hal ini mencakup menetapkan tujuan, mengukur kinerja, memberikan umpan balik, dan melakukan pelatihan serta pengembangan untuk memperbaiki keterampilan dan kemampuan karyawan. Selain itu, Aguinis (2013) dalam bukunya "Performance Management" menekankan bahwa perbaikan kinerja tidak hanya fokus pada hasil akhir tetapi juga pada proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Ini mencakup identifikasi kelemahan dan pengembangan rencana perbaikan yang spesifik dan terukur. Proses ini bersifat berkelanjutan dan memerlukan pendekatan yang proaktif untuk memastikan bahwa perbaikan kinerja dapat terjadi sebelum masalah kinerja menjadi signifikan.

Dalam konteks yang lebih luas, perbaikan kinerja juga berkaitan dengan konsep continuous improvement (perbaikan berkelanjutan) yang diperkenalkan oleh Deming (1986) dalam teorinya tentang Total Quality Management (TQM). Deming mengemukakan bahwa peningkatan kualitas dan produktivitas harus menjadi tujuan utama dari proses manajemen, yang mana hal ini memerlukan evaluasi dan perbaikan yang terus-menerus dalam semua aspek pekerjaan. Dengan demikian, perbaikan kinerja adalah proses yang tidak hanya reaktif terhadap masalah yang ada tetapi juga proaktif dalam mencegah masalah di masa depan. Hal ini penting untuk mencapai efektivitas dan efisiensi yang lebih besar dalam organisasi, memastikan bahwa karyawan dapat berkontribusi secara optimal terhadap tujuan organisasi sehingga melalui penerapan budaya PURE dapat menjadi salah satu perbaikan kinerja bagi perusahaan untuk menjadi perusahaan yang kompetitif.

Faktor Pendukung dan Penghambat

Implementasi budaya perusahaan yang mencakup Passionate, Fun, dan Care (PURE) merupakan langkah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas karyawan. Namun, implementasi budaya tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu yang dapat mendukung atau menghambat proses tersebut (Siringoringo, 2024).

- **Faktor Pendukung**

1. **Komitmen Pimpinan**

Komitmen pimpinan perusahaan terhadap budaya PURE sangat penting untuk kesuksesan implementasi. Pimpinan yang berkomitmen akan memberikan contoh yang baik bagi karyawan dan mendorong adopsi budaya perusahaan secara menyeluruh. perusahaan mungkin akan mengalami kesulitan

2. **Keterlibatan Karyawan**

Keterlibatan aktif karyawan dalam pengembangan budaya perusahaan juga merupakan faktor pendukung yang penting. Karyawan yang merasa memiliki kontribusi dalam pengembangan budaya akan lebih termotivasi untuk menerapkan nilai-nilai tersebut dalam pekerjaan sehari-hari.

3. **Kualitas Pendidikan**

Pendidikan yang baik juga dapat menjadi faktor pendukung. Karyawan dengan pendidikan yang baik cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik tentang nilai-nilai budaya perusahaan dan lebih siap untuk mengadopsinya dalam perilaku mereka.

- **Faktor Penghambat**

1. **Kurangnya Komitmen Pimpinan**

Sebaliknya, kurangnya komitmen pimpinan dapat menjadi hambatan serius dalam implementasi budaya PURE. Tanpa dukungan yang kuat dari pimpinan, upaya untuk mengubah budaya perusahaan mungkin akan mengalami kesulitan.

2. **Keterbatasan Sumber Daya**

Keterbatasan sumber daya, baik itu dalam hal waktu, uang, atau personel, juga dapat menghambat implementasi budaya PURE. Tanpa dukungan yang cukup, implementasi budaya perusahaan mungkin tidak akan berhasil.

3. **Kurangnya Kesadaran Karyawan**

Kurangnya kesadaran karyawan tentang nilai-nilai budaya perusahaan dan pentingnya adopsi nilai-nilai tersebut dalam pekerjaan mereka dapat menjadi penghambat utama. Upaya untuk meningkatkan kesadaran karyawan melalui komunikasi yang efektif dan pendidikan dapat membantu mengatasi hambatan ini.

Dengan memperhatikan faktor-faktor pendukung dan penghambat di atas, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk mengimplementasikan budaya PURE dan meningkatkan kepuasan kerja serta produktivitas karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian Implementasi budaya perusahaan yang mencakup nilai Passionate, Fun, dan Care (PURE) dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas kerja perusahaan. Dengan nilai *passionate* yang menunjukkan integritas karyawan ini dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Hal ini di dukung dalam

penelitian sebelumnya bahwa integritas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Wua et al., 2022). Selain itu penelitian lain menyatakan bahwa Integritas dalam budaya perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada produktivitas perusahaan (Kurniati & Rojuaniah, 2023) dan penelitian lain menyatakan bahwa tanggung jawab dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Ni Kadek Ira Agustini & A.A Sagung Kartika Dewi, 2019). Selanjutnya dengan implementasi nilai *fun* yang dimana menunjukkan budaya kerja yang ramah dengan menimbulkan kenyamanan dalam lingkungan kerja sehingga hal ini dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Sebagaimana yang disampaikan peneliti sebelumnya bahwa Kenyamanan pada tempat kerja merupakan salah satu pendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan (Madjidu et al., 2022). Selanjutnya pada implementasi nilai *care* dalam perusahaan menunjukkan dukungan atau kesadaran menghargai dalam lingkup perusahaan dimana dukungan organisasi merupakan kesediaan organisasi dalam menghargai peningkatan kinerja, dan mengembangkan produktivitas kerja perusahaan (Fata, 2020). Dengan demikian pernyataan tersebut juga di dukung dari laporan tahunan dari perusahaan PT Garuda Daya Pratama Sejahtera (GDPS) menerapkan strategi pengembangan usaha secara agresif, pengembangan layanan yang menyeluruh dan komprehensif, serta meningkatkan customer experience dengan pengembangan teknologi untuk mencapai kepuasan pelanggan dan pemenuhan Service Level Agreement (SLA) dengan pada tahun 2024 ini menerapkan konsep budaya perusahaan PURE yang berhasil melakukan pengembangan bisnis secara agresif hingga bulan Desember 2022 salah satunya Penambahan jumlah pelanggan NGA dari 20 pelanggan (YTD 2021) menjadi 93 pelanggan di Desember 2022. Dari penjelasan diatas menunjukkan bahwa dengan menerapkan nilai-nilai PURE, dapat menjadi perusahaan yang unggul dan memberikan kontribusi optimal dan unggul dalam ranah bisnis. Sehingga budaya perusahaan yang mencakup nilai Passionate, Fun, dan Care memiliki dampak yang signifikan pada perilaku karyawan. Ketiga nilai ini dirancang untuk membentuk karakter karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efektif dan inspiratif.

Namun, implementasi budaya PURE juga dapat dihadapi oleh beberapa faktor penghambat, seperti kurangnya komitmen pimpinan, keterbatasan sumber daya, dan kurangnya kesadaran karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor ini dan mengembangkan strategi yang tepat untuk mengatasi hambatan tersebut. Dengan menerapkan budaya perusahaan yang mencakup nilai Passionate, Fun, dan Care, diharapkan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, suportif, dan produktif, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif bagi kepuasan kerja dan produktivitas karyawan.

KESIMPULAN

Implementasi budaya perusahaan yang mencakup nilai Passionate, Fun, dan Care (PURE) memiliki dampak yang positif pada kinerja karyawan dan produktivitas kerja perusahaan. Dalam era Society 5.0 yang didominasi oleh teknologi informasi dan komunikasi, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam menghadapi perubahan tersebut. Budaya perusahaan yang positif menciptakan

lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, serta meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Nilai Passionate menekankan pentingnya komitmen, integritas, kecerdasan, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Nilai Fun menekankan pentingnya bersikap ramah dan terbuka dalam melayani pelanggan. Sedangkan nilai Care berarti bersikap proaktif dan menghargai orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Ketiga nilai ini membentuk karakter karyawan dan membantu mereka bekerja dengan lebih efektif dan inspiratif.

Meskipun implementasi budaya PURE memiliki banyak manfaat, namun dapat dihadapi oleh beberapa faktor penghambat, seperti kurangnya komitmen pimpinan, keterbatasan sumber daya, dan kurangnya kesadaran karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan strategi yang tepat untuk mengatasi hambatan ini.

Dengan memperhatikan faktor-faktor pendukung dan penghambat, perusahaan dapat mengimplementasikan budaya PURE dengan lebih efektif, meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, I. W., Zulkarnaen, Z., & Fitriyanto, S. (2022). Budaya Digital Dalam Transformasi Digital Menghadapi Era Society 5.0. *Jurnal Pengembangan Masyarakat Lokal*, 5(1), 20–25. <https://doi.org/10.58406/jpml.v5i1.922>
- Bimantoro, A., Pramesti, W. A., Bakti, S. W., Samudra, M. A., & Amrozi, Y. (2021). Paradoks Etika Pemanfaatan Teknologi Informasi di Era 5.0. *Jurnal Teknologi Informasi*, 7(1), 58–68. <https://doi.org/10.52643/jti.v7i1.1425>
- Fata, R. (2020). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kontrol Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. X di Kabupaten Sleman Rezha Fata. *Jurnal Psikologi*, 16(2), 28–36.
- Frans Assa, A. (2022). *Dampak Kecerdasan Emosional, Inovasi Dan Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Startup E-Commerce XYZ*. 6(3).
- Harmaily, B. (2019). *Analisis Pengaruh Kompetensi, Integritas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Perantara*.
- Idrus, S., Ruhana, F., Amalia, M. R., Rosyid, A. F., & Kuswandi, D. (2023). Implementasi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Bisnis Global. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 72–89. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2879>
- Ishiqah Ramadhany Putri, & Ningrum Fauziah Yusuf. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 143–154. <https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82>
- Kurniati, N., & Rojuaniah, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(5), 1153–1172. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.591>
- Lestari, K. W., & Widiastini, N. M. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Ud Sinar Abadi. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2).
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>

- Michel, A., Groß, C., Hoppe, A., González-Morales, M. G., Steidle, A., & O'Shea, D. (2021). Mindfulness and positive activities at work: Intervention effects on motivation-related constructs, sleep quality, and fatigue. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(2), 309–337. <https://doi.org/10.1111/joop.12345>
- Mulyanagara, G., & Ali, H. (2023). *Pengaruh Perubahan Struktur Organisasi , Budaya dan Kinerja Pekerja terhadap Strategi Perusahaan*. 2. <https://doi.org/10.38035/jim.v2i3>
- Ni Kadek Ira Agustini, & A.A Sagung Kartika Dewi. (2019). *Pengaruh_Kompensasi_Disiplin_Kerja_Dan_M*. 8.
- Rahma, E. L. (2021). Penggunaan Budaya Perusahaan Terhadap SDM Toko Ritel dalam Menghadapi Era Disrupsi. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(1), 70–85. <https://doi.org/10.38043/jmb.v18i1.2789>
- Roulin, N., & Krings, F. (2020). Faking to fit in: Applicants' response strategies to match organizational culture. *Journal of Applied Psychology*, 105(2), 130–145. <https://doi.org/10.1037/apl0000431>
- Siringoringo, L. (2022, May 24). *GDPS Anak Usaha GMF Teguhkan Komitmen pada Budaya Perusahaan*.
- Sri Wulan, S. H., & Sulandjari, R. (2022). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Manajemen Kinerja Baru Pada Perubahan Organisasi Di CV. CANDI KARYA*.
- Ura Weruin, U. (2024). *Mengembangkan budaya perusahaan yang kompetitif bersama pt. Cp untuk mendukung kemajuan perusahaan*.
- Wildana, S. N., Raya Telang, J., Utm, K., & Box 02 Kamal-Bangkalan, P. O. (2024). Optimalisasi Budaya Kerja di PT PAL Indonesia: Studi Literatur Review Mochammad Isa Anshori Universitas Trunojoyo Madura. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 2(2), 179–194. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i2.2341>
- Wua, K. R., Nelwan, O. S., & Lumantow, R. Y. (2022). The Influence Of Integrity, Commitment And Employee Spirit On Employee Work Productivity At Pt Source Energi Jaya. In 29 *Jurnal EMBA* (Vol. 10, Issue 1).
- Zhafaran, A. M. (2023). *Pentingnya Perbaikan dan Peningkatan Kinerja Dalam Organisasi*.