



Analisis Strategi Budaya Perusahaan untuk Meningkatkan Sumber Daya Manusia di CV Rumah Mesin Yogyakarta

Nabilah Qurrotu Ain¹, Husna Fitria Arifatunnisa², Antonio Adhi Setiawan³, Henida

Putri Salsabila⁴, Aldi Dwi Saputra⁵

¹⁻⁵ Universitas Sebelas Maret, Indonesia

Email: nabilahqurrotu2@gmail.com¹, husnafitriaarifattunnisa@gmail.com²,
antonio.setiawan710@gmail.com³, henidaputri@gmail.com⁴, alדים@student.uns.ac.id⁵

Abstract: *This study aims to analyze corporate culture strategies in enhancing reliable and morally upright human resources at CV Rumah Mesin Yogyakarta. The research will examine the moral values applied at CV Rumah Mesin Yogyakarta and their impact on employee performance and quality. This study uses a qualitative case study method at CV Rumah Mesin Yogyakarta. Data is collected through in-depth interviews, observations, and documentation. The results of this study indicate that corporate culture strategies can improve reliable and morally upright human resources. The corporate culture at CV Rumah Mesin Yogyakarta includes spirituality, solidarity, ethics, and a performance development system as key factors to enhance human resource competence. Based on interviews and observations, CV Rumah Mesin Yogyakarta places great emphasis on the quality of its human resources by providing continuous training and solidarity programs, such as Qur'an recitation, office cleaning, and sports activities for all employees. The findings of this study are expected to contribute to the literature on human resource management and provide strategic guidance for service companies to increase their competitiveness through effective human resource development.*

Keywords: *Corporate Culture, CV Rumah Mesin, Human Resources.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi budaya perusahaan dalam meningkatkan sumber daya manusia yang handal dan berakhlak mulia di CV Rumah Mesin Yogyakarta. Penelitian ini akan menganalisis mengenai nilai-nilai akhlak yang diterapkan dalam di CV Rumah Mesin Yogyakarta dan dampaknya terhadap kinerja dan kualitas karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif studi kasus di CV Rumah Mesin Yogyakarta. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi budaya perusahaan dapat meningkatkan sumber daya manusia yang handal dan berakhlak mulia. Budaya perusahaan CV Rumah Mesin Yogyakarta meliputi spiritualitas, solidaritas, etika, dan sistem pengembangan kinerja sebagai faktor kunci untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, CV Rumah Mesin Yogyakarta sangat memperhatikan kualitas SDMnya dengan memberikan pelatihan berkelanjutan dan program solidaritas seperti tilawah, bersih kantor, olahraga untuk seluruh pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam literatur pengelolaan SDM dan memberikan panduan strategis bagi perusahaan jasa untuk meningkatkan daya saing mereka melalui pengembangan SDM yang efektif.

Kata Kunci: Budaya Perusahaan, CV Rumah Mesin, Sumber Daya Manusia.

1. PENDAHULUAN

Budaya perusahaan dapat diartikan sebagai nilai-nilai yang dirasakan bersama oleh seluruh *stakeholder* yang diwujudkan dalam bentuk sikap pada perusahaan (Ainanur & Tirtayasa, 2018). Hal tersebut mencakup etos kerja, gaya kepemimpinan, cara komunikasi, dan kebijakan kesejahteraan karyawan. Budaya perusahaan yang kuat dapat meningkatkan motivasi karyawan, memperkuat identitas organisasi, dan mendukung pencapaian tujuan bisnis (Oktaviani, 2021). Budaya perusahaan adalah landasan di mana segala sesuatunya dibangun dan membentuk perilaku karyawan, mendorong kinerja perusahaan, dan memengaruhi hasil bisnis. Budaya perusahaan dapat mempengaruhi individu dan kinerja

perusahaan, terutama dalam lingkungan bisnis (Amanda & Budiwibowo, 2017). Selain itu, budaya perusahaan yang positif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, mengurangi tingkat *turnover*, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif (Haryono & Rahmanita, 2023). Dalam jangka panjang, perusahaan dengan budaya yang kuat cenderung memiliki keunggulan kompetitif yang lebih berkelanjutan (Sono, Assayuti, & Rukmana, 2023). Oleh karena itu, pengembangan dan pemeliharaan budaya organisasi yang baik menjadi prioritas bagi banyak perusahaan yang ingin sukses di pasar global.

Pada era globalisasi dan kompetisi bisnis yang semakin ketat, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci bagi kesuksesan organisasi. SDM yang unggul mulia tidak hanya meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan, tetapi juga membantu membangun reputasi atau citra yang positif (Effendi, 2021). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan strategi yang efektif untuk menciptakan budaya organisasi yang mampu mendukung perkembangan SDM yang unggul dan bermoral tinggi.

Masih banyak perusahaan yang menghadapi berbagai permasalahan dalam upaya meningkatkan kualitas SDM. Kurangnya pemahaman dan implementasi budaya perusahaan menjadi salah satu kendala utama, di mana banyak perusahaan belum sepenuhnya memahami pentingnya budaya perusahaan atau belum mampu mengimplementasikan budaya yang dapat mendukung pengembangan SDM. Akibatnya, nilai-nilai dan etika yang diharapkan tidak terinternalisasi dengan baik dalam diri karyawan sehingga dapat mengurangi motivasi kerja, menghambat komitmen terhadap organisasi/perusahaan, mempengaruhi cara para pekerja menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing, dan pada akhirnya berdampak pada hasil kerja yang kurang memadai (Weruin, 2024).

Solusi untuk permasalahan tersebut dapat dimulai dengan penerapan program pelatihan dan pengembangan yang berbasis kebutuhan spesifik perusahaan dan individu. Program tersebut harus mencakup keterampilan teknis dan non-teknis, serta penekanan pada pengembangan karakter dan etika kerja. Selain itu, perusahaan perlu membangun budaya belajar yang berkelanjutan, karyawan didorong untuk terus meningkatkan kompetensi mereka melalui pembelajaran mandiri dan kolaboratif (Sudiantini et al., 2023). Penerapan teknologi digital dalam pelatihan seperti *e-learning* dan platform pembelajaran *online* juga dapat meningkatkan aksesibilitas dan efektivitas pelatihan (Nikmah, Mukarromah, Widyansyah, & Anshori, 2023). Selain itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Penilaian kinerja yang adil dan transparan serta umpan balik yang

konstruktif juga merupakan bagian penting dari solusi ini, yang dapat mendorong karyawan untuk terus berkembang dan berprestasi.

Penelitian ini sangat penting dilakukan untuk memberikan model strategi budaya perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang handal dan berakhlak mulia. Berdasarkan hasil riset *International Institute for Management Development (IMD) World Talent Ranking (WTR) (2023)* daya saing SDM Indonesia naik 4 peringkat dari 51 ke 47 dari 64 negara di dunia. Peningkatan ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM yang efektif menjadi kunci dalam persaingan global. Perubahan teknologi yang cepat, dinamika pasar yang kompleks, dan tuntutan konsumen yang semakin tinggi menuntut perusahaan untuk memiliki SDM yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga adaptif, inovatif, dan memiliki kemampuan berpikir kritis (Khaeruman & Tobroni, 2024). SDM yang handal dan berakhlak mulia juga mampu membangun budaya kerja yang positif, meningkatkan produktivitas, dan mendorong inovasi berkelanjutan. Tanpa investasi yang tepat dalam pengembangan SDM, perusahaan akan sulit bersaing di pasar global yang terus berubah (Zuliani, 2024). Oleh karena itu, strategi pengembangan SDM yang komprehensif dan berkelanjutan menjadi urgensi yang tidak dapat diabaikan karena merupakan fondasi utama untuk mencapai keunggulan kompetitif dan pertumbuhan jangka panjang.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang membahas keterlibatan karyawan dan budaya perusahaan terhadap kinerja perusahaan di Hotel Horison, Bandar Lampung. Penelitian tersebut membahas pengaruh budaya perusahaan dan keterlibatan karyawan yang positif di Hotel Horison sehingga mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh dedikasi. Koordinasi yang sudah terjalin di antara karyawan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dan bersama sama secara aktif mencapai tujuan perusahaan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Alfisyah et al., (2018) menunjukkan adanya pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Penelitian tersebut menunjukkan variabel religiusitas memiliki hubungan linear terhadap variabel kinerja.

Kebaharuan penelitian ini yaitu menganalisis strategi budaya perusahaan dalam meningkatkan keterampilan *stakeholder* perusahaan dengan prinsip-prinsip etika dan akhlak mulia yang lebih mendalam. Penelitian ini mengusulkan model baru yang menggabungkan pendekatan tradisional dalam pengembangan sumber daya manusia dengan penekanan kuat pada nilai-nilai moral dan etika. Model ini mencakup pendekatan holistik yang melibatkan pelatihan berbasis nilai, program pengembangan karakter, dan penilaian kinerja yang tidak hanya mengukur keterampilan teknis dan produktivitas, tetapi juga perilaku etis dan kontribusi positif terhadap lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk

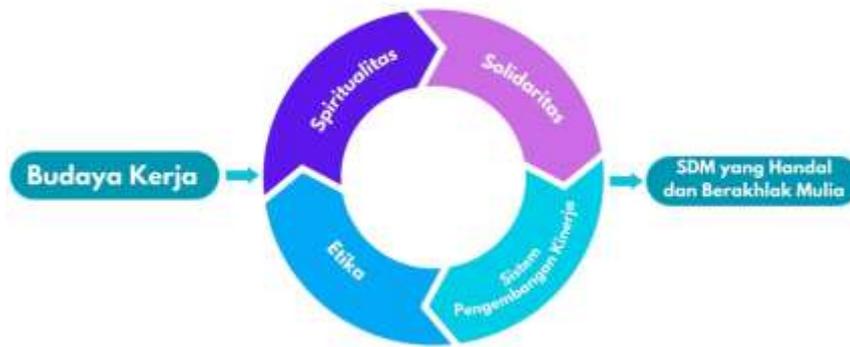
menjawab tantangan modern dalam dunia kerja dengan menciptakan SDM yang tidak hanya berkompoten secara profesional, tetapi juga memiliki integritas dan moralitas yang tinggi, yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan reputasi dan keberlanjutan perusahaan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Metode studi kasus untuk memeriksa secara dekat data dalam konteks penelitian. Studi kasus memberikan jawaban spesifik untuk masalah yang diberikan yang akan berlaku dalam menangani konteks yang diselidiki (Thomas, 2021). Peneliti mengkaji satu entitas atau fenomena (kasus), dibatasi oleh waktu dan aktivitas (suatu peristiwa, proses, lembaga, atau kelompok sosial), dan mengumpulkan informasi rinci menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data selama periode waktu yang berkelanjutan (Hancock & Algozzine, 2021). Data dan sumber data penelitian ini berupa dokumen, informan, aktivitas, dan tempat. Penelitian ini dilaksanakan di CV Rumah Mesin Yogyakarta. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan wawancara mendalam. Peneliti melakukan wawancara mendalam kepada *owner*, manajer, dan karyawan untuk memperoleh data strategi perusahaan dalam meningkatkan sumber daya manusia yang handal dan berakhlak mulia. Observasi dilakukan untuk mengamati upaya dan proses yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan sumber daya manusianya. Uji Validitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik triangulasi metode dan triangulasi sumber. Hasil analisis observasi diperkuat dengan analisis data wawancara untuk interpretasi lebih lanjut, rumusan hasil, penyajian, serta menarik Kesimpulan.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perusahaan perlu mengembangkan strategi budaya yang baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Budaya perusahaan yang efektif bukan hanya berfokus pada aspek operasional, tetapi juga mencakup dimensi yang lebih mendalam yang memengaruhi perilaku dan sikap karyawan. CV Rumah Mesin Yogyakarta menekankan empat aspek utama budaya perusahaan yaitu spiritualitas, solidaritas, etika, dan sistem pengembangan kinerja. Keberadaan budaya ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang tidak hanya mendukung pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan dan integritas karyawan serta terciptanya SDM yang handal dan berakhlak mulia.



Gambar 1. Pemetaan Budaya Kerja dan Dampaknya

Sistem Pengembangan Kinerja

Pengembangan kinerja karyawan CV Rumah Mesin Yogyakarta dilakukan melalui penerapan sistem *reward-punishment* yang terstruktur, serta penyediaan pelatihan yang berkesinambungan. Sistem *reward* ini bertujuan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhasil mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan. Bentuk penghargaan yang diberikan meliputi bonus hingga peluang promosi. *Reward* ini bertujuan agar karyawan merasa dihargai atas usaha dan kontribusi mereka terhadap perusahaan, yang diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja mereka.

Penerapan *reward* terbukti memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai atas pencapaian mereka, mereka cenderung lebih bersemangat untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Muslihat (2023) yang menunjukkan bahwa penghargaan berupa *reward* dapat meningkatkan motivasi internal karyawan. Selain itu, *reward* juga dapat memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan, karena mereka melihat adanya hubungan langsung antara kinerja dan penghargaan yang diterima (Mata et al., 2023).

CV Rumah Mesin Yogyakarta juga menerapkan sistem *punishment* sebagai langkah pengembangan kinerja karyawan. Sistem *punishment* ini dirancang untuk memberikan konsekuensi bagi karyawan yang tidak mencapai target atau melakukan pelanggaran. Bentuk *punishment* yang diterapkan mencakup surat peringatan atau pemberian tugas tambahan yang bersifat mendidik. Tujuannya adalah untuk mengoreksi perilaku karyawan dan mendorong mereka agar tidak mengulangi kesalahan yang sama di kemudian hari.

Punishment yang diterapkan dengan tepat dan adil dapat memberikan efek korektif yang signifikan terhadap perilaku karyawan. Tujuan utamanya adalah untuk mengingatkan karyawan akan pentingnya kepatuhan terhadap standar kerja dan pencapaian target. Selain itu, *punishment* juga dapat memperjelas aturan dan harapan perusahaan, sehingga karyawan lebih memahami tanggung jawab mereka. Meskipun bersifat korektif, penerapan *punishment* yang tepat juga dapat mendorong karyawan untuk menghindari kesalahan serupa di masa depan dan memperbaiki kinerja mereka (Mata et al., 2023).

CV Rumah Mesin Yogyakarta juga menekankan pentingnya pelatihan berkesinambungan dalam pengembangan kinerja karyawan. Pelatihan yang disediakan mencakup pengembangan keterampilan teknis, manajerial, dan soft skills yang dibutuhkan. Program pelatihan yang terstruktur dan rutin ini membantu karyawan untuk selalu mengikuti perkembangan industri dan teknologi sehingga memungkinkan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan di lingkungan kerja. Melalui pendekatan ini, karyawan tidak hanya didorong untuk mencapai target, tetapi juga dibekali dengan kemampuan untuk terus berkembang dan siap menghadapi tantangan baru, sehingga dapat berkontribusi secara optimal terhadap kemajuan perusahaan.



Gambar 2. Pelatihan Keterampilan Karyawan

Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, di mana karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap pelatihan cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan menunjukkan peningkatan kinerja. Dengan kata lain, pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja sekaligus mendorong kinerja yang lebih baik, serta memperkuat budaya perusahaan yang berorientasi pada hasil dan pengembangan berkelanjutan (Putri & Astuti, 2022). Pelatihan juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan yang sesuai dengan

kebutuhan perusahaan, sehingga karyawan mengerti apa yang harus dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan. Proses pelatihan ini membantu karyawan menguasai keterampilan khusus atau memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan, yang tidak hanya berkontribusi pada pencapaian tujuan jangka pendek tetapi juga pada pertumbuhan jangka panjang perusahaan (Wahyuningsih, 2019).

Etika

Etika kerja merupakan fondasi yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang profesional, produktif, dan harmonis. Di CV Rumah Mesin Yogyakarta, implementasi etika kerja tidak hanya menjadi pedoman dalam menjalankan tugas sehari-hari, tetapi juga mencerminkan komitmen perusahaan untuk menjunjung tinggi nilai-nilai integritas, tanggung jawab, dan saling menghormati dalam setiap aspek operasionalnya.

CV Rumah Mesin Yogyakarta berupaya menciptakan budaya kerja yang mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional setiap karyawan, serta memperkuat kepercayaan dan loyalitas pelanggan. Etika kerja yang diterapkan secara konsisten di perusahaan ini tidak hanya meningkatkan kualitas layanan dan produk yang dihasilkan, tetapi juga mempererat hubungan antara karyawan, manajemen, dan mitra kerja.

Budaya 5R

Budaya 5R yang terdiri dari Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin merupakan pondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien, teratur, dan bersih. Di CV Rumah Mesin Yogyakarta, penerapan budaya 5R tidak hanya menjadi bagian dari prosedur operasional sehari-hari, tetapi juga mencerminkan komitmen perusahaan untuk mencapai produktivitas yang tinggi dan kualitas kerja yang optimal.

CV Rumah Mesin Yogyakarta berhasil membangun lingkungan kerja yang mendukung efisiensi dan keselamatan kerja, sekaligus meningkatkan kualitas hidup karyawan melalui kebiasaan kerja yang baik karena mengimplementasikan budaya 5R. Budaya ini telah menjadi bagian integral dari nilai-nilai perusahaan, yang terus dipertahankan dan dikembangkan untuk memastikan keberlanjutan dan kemajuan perusahaan.

1) Seiri/Sort/Ringkas

Prinsip *Ringkas* mengajarkan karyawan untuk memilah dan menyingkirkan barang-barang yang tidak diperlukan di tempat kerja. Karyawan di CV Rumah Mesin Yogyakarta melakukan langkah-langkah seperti memisahkan alat dan bahan yang penting dari yang tidak diperlukan, serta membuang atau mendaur ulang barang-

barang yang tidak terpakai. Kegiatan tersebut membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien dengan mengurangi kekacauan dan membuat akses ke peralatan yang diperlukan menjadi lebih cepat.

Prinsip Ringkas (Seiri) di CV Rumah Mesin Yogyakarta menekankan pada pemilahan dan pengelolaan barang-barang yang ada di tempat kerja, dengan tujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien dan teratur. Dalam penerapannya, karyawan di perusahaan dilatih untuk secara rutin memilah barang, menyingkirkan barang yang tidak diperlukan, dan memastikan bahwa hanya peralatan dan material yang benar-benar dibutuhkan yang tetap berada di tempat kerja (Marfuah, Hapsari, & Kurniawati, 2024). Implementasi prinsip Ringkas (Seiri) CV menjadikan Rumah Mesin Yogyakarta berhasil mengurangi kekacauan dan meningkatkan efisiensi operasional.

Penelitian Harefa et al., (2024) juga menunjukkan bahwa penerapan seiri secara konsisten dapat mengurangi pemborosan, meningkatkan penggunaan ruang, dan mempercepat proses kerja. penerapan seiri tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga meningkatkan keselamatan kerja dengan mengurangi risiko kecelakaan yang disebabkan oleh barang-barang yang tidak teratur. Di CV Rumah Mesin Yogyakarta, penerapan prinsip Ringkas telah membantu perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, yang juga tercermin dalam hasil penelitian lain yang menyoroti pentingnya Seiri dalam manajemen operasional.

2) *Seiton/Set-to-Order/Rapi*

Prinsip Rapi (Seiton) mengajarkan karyawan di CV Rumah Mesin Yogyakarta berfokus pada penataan barang yang diperlukan di tempat kerja secara sistematis, sehingga setiap item memiliki tempat yang tetap dan mudah diakses. karyawan di CV Rumah Mesin Yogyakarta juga diberi tanggung jawab untuk membantu mengurangi kesalahan dan meningkatkan keselamatan kerja karena area kerja menjadi lebih tertib. penerapan prinsip Rapi (Seiton) menunjukkan manfaat seperti penataan yang rapi dan sistematis serta mengurangi waktu henti produksi karena semua peralatan dan bahan yang diperlukan selalu siap dan tersedia di tempat yang sudah ditentukan

Penelitian serupa dilakukan oleh Sari & Faddila (2023) di pabrik otomotif menunjukkan bahwa penataan yang rapi dan konsisten dalam penyimpanan suku cadang dan peralatan secara langsung meningkatkan alur produksi dan mengurangi waktu henti. Demikian pula, penelitian yang dilakukan oleh Ahmad & Yuamita

(2022) di sektor kesehatan menunjukkan bahwa penyimpanan alat medis dan obat-obatan secara terstruktur membantu tenaga medis bekerja lebih efisien dan mengurangi risiko kesalahan.

Dari perbandingan ini, terlihat bahwa meskipun CV Rumah Mesin Yogyakarta beroperasi dalam konteks yang berbeda, prinsip Rapi memberikan manfaat universal dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien dan aman. Penerapan seiton di berbagai industri, termasuk di CV Rumah Mesin Yogyakarta, telah terbukti meningkatkan produktivitas, mengurangi pemborosan waktu, dan menciptakan tempat kerja yang lebih terorganisir.

3) *Seiso/Shine/Resik*

Prinsip Resik (Seiso) mengajarkan karyawan di CV Rumah Mesin Yogyakarta menekankan pentingnya menjaga kebersihan dan kerapian di tempat kerja. Karyawan secara rutin membersihkan area kerja mereka termasuk peralatan dan mesin untuk memastikan lingkungan kerja yang bebas dari debu dan kotoran. Praktik ini tidak hanya meningkatkan kenyamanan bekerja tetapi juga memperpanjang umur peralatan dan mengurangi risiko kecelakaan kerja. Kebersihan yang terjaga dengan baik juga berkontribusi pada peningkatan kualitas produk, karena mengurangi kemungkinan kontaminasi atau cacat produk.

Penelitian serupa dilakukan oleh (Poerwanto et al., (2024) di sektor industri penerapan prinsip seiso menunjukkan kebersihan yang terjaga dengan baik tidak hanya mematuhi standar kesehatan tetapi juga meningkatkan efisiensi produksi dengan mengurangi downtime akibat peralatan yang kotor atau tidak berfungsi. Di industri juga kebersihan yang konsisten melalui prinsip seiso juga terbukti mengurangi kerusakan peralatan dan meningkatkan keselamatan kerja, seperti yang terlihat di CV Rumah Mesin Yogyakarta.

Perbandingan ini menegaskan bahwa prinsip Resik memainkan peran penting dalam berbagai industri. Di CV Rumah Mesin Yogyakarta, penerapan prinsip seiso telah membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, bersih, dan produktif, sejalan dengan temuan dalam penelitian lain yang menyoroti pentingnya kebersihan dalam menjaga efisiensi operasional dan kualitas produk.

4) *Seiketsu/Standardize/Rawat*

Prinsip Rawat (Seiketsu) mengajarkan karyawan di CV Rumah Mesin Yogyakarta berfokus pada pemeliharaan kondisi yang sudah tercapai melalui penerapan prinsip Ringkas, Rapi, dan Resik. Karyawan di perusahaan ini didorong

untuk menjaga standar kebersihan dan keteraturan yang sudah ada serta memastikan bahwa semua prosedur yang telah diterapkan tetap berfungsi secara konsisten. Menurut penelitian yang serupa yang dilakukan oleh Hafidz & Soediantono (2022) bahwa penerapan prinsip Rawat juga menunjukkan hasil yang signifikan di berbagai industri. Misalnya, di sektor otomotif berupa pemeliharaan standar kebersihan, keteraturan secara konsisten dan juga membantu mengurangi kerusakan peralatan dan memperpanjang umur mesin sehingga dapat membantu mengurangi biaya perbaikan dan meningkatkan produktivitas. Di industri Kesehatan prinsip Rawat juga membantu memastikan bahwa protokol kebersihan dan keselamatan tetap diterapkan secara ketat, yang penting untuk menjaga kualitas layanan dan keselamatan pasien. CV Rumah Mesin Yogyakarta berhasil menerapkan prinsip Rawat untuk mempertahankan efisiensi operasional dan mencegah kembalinya kekacauan atau ketidakteraturan di tempat kerja. Ini juga menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan mendukung produktivitas yang berkelanjutan

5) *Shitsuke* / **Rajin**

Prinsip Rajin (*Shitsuke*) mengajarkan karyawan di CV Rumah Mesin Yogyakarta menekankan pentingnya kebiasaan pribadi karyawan untuk mempertahankan dan meningkatkan apa yang sudah mereka capai di tempat kerja berarti membangun kebiasaan baik di tempat kerja. Proses-proses sebelumnya harus dapat dilakukan dengan baik agar tahap *shitsuke* dapat dilakukan dengan baik.

Penelitian serupa dilakukan oleh (Rochman et al., (2023) bahwa penerapan rajin juga menunjukkan manfaat yang konsisten di berbagai industri. Sebagai contoh, di sektor manufaktur menunjukkan kedisiplinan dalam memenuhi standar operasional dan kebiasaan kerja dapat membantu mengurangi efektifitas dalam proses produksi, meningkatkan standar kualitas produk dan juga pemeliharaannya tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga membangun rasa tanggung jawab dan keterlibatan karyawan terhadap lingkungan kerja mereka.

Perbandingan ini menegaskan budaya Rajin adalah fondasi penting untuk mempertahankan keberhasilan penerapan 5R di berbagai industri. penerapan rajin yang dilakukan oleh CV Rumah Mesin Yogyakarta memastikan bahwa setiap karyawan sudah menerapkan prinsip 5R secara konsisten sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Budaya 3S

Budaya 3S yang meliputi Senyum, Salam, dan Sapa telah menjadi bagian tak terpisahkan dari upaya perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang ramah, penuh kehangatan, dan saling menghormati. Penerapan budaya ini tidak hanya mempererat hubungan antar karyawan, tetapi juga meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan, serta membangun citra perusahaan yang positif dan profesional.

Di CV Rumah Mesin Yogyakarta, budaya 3S diimplementasikan secara konsisten dalam setiap interaksi, baik di antara rekan kerja maupun dengan pelanggan. Melalui Senyum, Salam, dan Sapa, perusahaan berupaya menciptakan suasana kerja yang harmonis dan menyenangkan, yang pada gilirannya meningkatkan semangat kerja dan kepuasan semua pihak yang terlibat.

Penerapan budaya Senyum, Salam, dan Sapa mengajarkan kepada karyawan di CV Rumah Mesin Yogyakarta merupakan bagian yang sangat penting dari upaya perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan inklusif. Karyawan diajarkan untuk selalu memberikan senyuman, salam, dan sapaan yang hangat kepada sesama rekan kerja dan pelanggan. Budaya ini tidak hanya menciptakan suasana kerja yang positif, tetapi juga membantu membangun hubungan yang lebih baik antara karyawan dan pelanggan, meningkatkan kepuasan kerja, dan memperkuat loyalitas pelanggan. Di CV Rumah Mesin Yogyakarta, budaya ini diimplementasikan secara konsisten, mencerminkan komitmen perusahaan terhadap pelayanan yang ramah dan profesional.

Penelitian serupa dilakukan oleh Widianinda (2019) bahwa penerapan budaya Senyum, Salam, dan Sapa di berbagai sektor juga menunjukkan hasil yang positif. Sebagai contoh, penelitian di industri perhotelan menunjukkan karyawan yang secara konsisten menerapkan budaya ini mampu menciptakan pengalaman pelanggan yang lebih memuaskan, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat retensi pelanggan serta sapaan yang ramah dari karyawan dapat meningkatkan penjualan dan menciptakan suasana belanja yang lebih menyenangkan bagi pelanggan. Ini menunjukkan bahwa budaya Senyum, Salam, dan Sapa berperan penting dalam membangun hubungan yang positif dengan pelanggan dan menciptakan citra perusahaan yang baik.

Di CV Rumah Mesin Yogyakarta, penerapan budaya Senyum, Salam, dan Sapa juga berkontribusi pada peningkatan kerja sama tim dan komunikasi internal yang lebih baik. Hasil di perusahaan ini menunjukkan kesamaan dalam manfaat yang dihasilkan, seperti peningkatan keterlibatan karyawan dan suasana kerja yang lebih harmonis. Budaya ini tidak hanya berdampak pada pelanggan tetapi juga memperkuat hubungan antar karyawan,

menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan produktif. Seperti yang terlihat dalam penelitian lain, budaya ini menjadi elemen penting dalam membangun budaya kerja yang positif dan berkelanjutan di CV Rumah Mesin Yogyakarta.

Solidaritas

CV Rumah Mesin Yogyakarta telah berhasil membangun budaya kerja yang mengedepankan kebersamaan melalui berbagai kegiatan yang melibatkan seluruh karyawan. Salah satu kegiatan yang dilakukan adalah penyelenggaraan kegiatan olahraga rutin seperti futsal dan badminton. Kegiatan ini tidak hanya bertujuan untuk menjaga kesehatan fisik karyawan, tetapi juga menjadi sarana untuk mempererat hubungan antar karyawan dari berbagai divisi. Melalui olahraga bersama, tercipta ikatan solidaritas yang kuat, di mana setiap karyawan merasa menjadi bagian penting dari tim. Kegiatan olahraga bersama dalam suatu organisasi terbukti meningkatkan komunikasi dan kerjasama antar anggota, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas dan lingkungan kerja yang kondusif (Ibrahim, Djuhartono, & Sodik, 2021).



Gambar 3. Bermain Futsal

Implementasi budaya kerja kebersamaan melalui kegiatan olahraga ini telah menunjukkan dampak yang signifikan dalam meningkatkan loyalitas dan semangat kerja di CV Rumah Mesin. Solidaritas yang terbangun melalui interaksi non-formal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan harmonis. Dengan demikian, budaya kerja yang diterapkan di CV Rumah Mesin tidak hanya berkontribusi pada peningkatan performa karyawan, tetapi juga membentuk sumber daya manusia yang handal dan berakhlak mulia.

Kegiatan futsal dan badminton yang rutin diselenggarakan oleh CV Rumah Mesin tidak hanya berfungsi sebagai sarana olahraga, tetapi juga sebagai wadah untuk membangun sinergi antar karyawan. Karyawan dari berbagai divisi berkolaborasi dalam satu tim untuk meraih kemenangan saat bermain futsal, sehingga tercipta suasana kompetitif yang sehat sekaligus mempererat hubungan antar individu. Demikian pula, dalam permainan badminton, interaksi antara pemain ganda maupun tunggal memberikan kesempatan bagi karyawan untuk saling mengenal karakter dan gaya komunikasi rekan kerja. Menurut penelitian dari Abidin (2024) kegiatan olahraga bersama di tempat kerja berperan penting dalam membangun dinamika tim yang lebih solid dan meningkatkan kepercayaan antar karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan kolaborasi dalam tugas sehari-hari.

Dampak positif dari kegiatan futsal dan badminton ini juga terlihat dalam peningkatan solidaritas dan kebersamaan di antara karyawan CV Rumah Mesin. Dengan rutin berpartisipasi dalam olahraga bersama, karyawan tidak hanya mendapatkan manfaat fisik, tetapi juga membangun ikatan emosional yang lebih kuat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurul Syafitri (2018) mendukung temuan ini, dimana partisipasi dalam olahraga bersama dapat mengurangi tingkat stres karyawan dan meningkatkan rasa saling percaya, yang pada akhirnya menciptakan atmosfer kerja yang lebih harmonis dan kondusif. Budaya kebersamaan melalui futsal dan badminton ini menjadi salah satu pilar penting dalam strategi pengembangan sumber daya manusia di CV Rumah Mesin Yogyakarta.

Spiritualitas

Program tadarus dan shalat berjamaah menjadi budaya Perusahaan di CV Rumah Mesin Yogyakarta yang senantiasa mereka lakukan dengan teratur dan terstruktur. Shalat berjamaah dapat memperkuat rasa persaudaraan dan kebersamaan di perusahaan yang dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya kerja sama dan solidaritas di antara karyawan. Kegiatan ini membuat karyawan merasa merasa lebih terhubung satu sama lain dan memiliki ikatan yang lebih kuat. Selain itu, shalat berjamaah menunjukkan bagaimana sikap kepemimpinan dalam Islam yang menunjukkan bahwa semua orang memiliki derajat dan tanggung jawab yang sama kepada Allah SWT.



Gambar 4. Tadarus

Kuatnya ikatan tim dan keselarasan antar karyawan pada akhirnya dapat meningkatkan etos kerja dan kemajuan perusahaan secara keseluruhan. Program tadarus sendiri wajib dilakukan setiap pagi hari sebelum mulai bekerja. Program tadarus dapat memperkuat iman dan ikatan tim yang pada akhirnya menciptakan satu rasa satu tujuan. Selain itu, tadarus bersama juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berinteraksi sehingga dapat memperbaiki hubungan antar karyawan dan meningkatkan suasana kerja yang harmonis.

Melalui kegiatan tadarus, karyawan dapat memperoleh wawasan yang lebih luas tentang nilai-nilai spiritual dan keimanan yang dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari, termasuk di tempat kerja. Hal ini dapat meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang pentingnya menjaga integritas dan etos kerja yang tinggi. Selaras dengan penelitian oleh Rathee & Rajain (2020). Spiritualitas di tempat kerja menurut Rathee & Rajain (2020) adalah proses memberikan makna hidup yang dipengaruhi oleh arti dari pekerjaan yang dilakukan dalam sebuah komunitas. Definisi spiritualitas di tempat kerja cenderung sulit ditetapkan secara pasti karena setiap individu memiliki pemahaman yang berbeda. Secara sederhana, spiritualitas di tempat kerja dapat digambarkan sebagai rasa keterhubungan antara individu dan lingkungan kerjanya.

CV Rumah Mesin Yogyakarta memiliki program spiritualitas bagi karyawan yang telah menjadi fokus utama dalam membangun budaya perusahaan yang harmonis dan produktif. Dalam upaya ini, perusahaan secara rutin melakukan kajian yang bertujuan untuk mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dalam lingkungan kerja mereka. Program-program yang diterapkan meliputi kegiatan refleksi dan meditasi, serta penyediaan fasilitas konsultasi untuk keseimbangan kerja-hidup. Kajian rutin ini bertujuan untuk membangun kesadaran diri karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, dan memperkuat integritas serta hubungan antar anggota tim.



Gambar 5. Pengajian Rutin

Program kajian di CV Rumah Mesin Yogyakarta memiliki manfaat salah satunya dapat meningkatkan spiritualitas para pimpinan dan karyawan, sehingga diharapkan karyawan memiliki etos kerja yang tinggi, amanah, dan sikap sosial yang baik. Selain itu, kajian juga dapat menjadi wadah pengingat untuk menjaga semangat dan integritas karyawan dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai perusahaan, hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kerja sehingga dapat memaksimalkan potensi mereka dalam menyelesaikan semua tanggung jawab mereka. Dengan demikian, kajian diadakan di perusahaan bukan hanya sebagai kegiatan religius, tetapi juga sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Penelitian yang dilakukan oleh Tanoto & Sari (2024) juga mengungkapkan hal serupa bahwa spiritualitas di tempat kerja berperan penting dalam meningkatkan kebahagiaan dan mindfulness karyawan. Selain itu, spiritualitas juga memiliki dampak langsung terhadap kesejahteraan mental karyawan.

4. SIMPULAN

Budaya perusahaan di CV Rumah Mesin Yogyakarta berhasil menghasilkan SDM yang handal dan berakhlak mulia. CV Rumah Mesin Yogyakarta berfokus pada empat aspek budaya yaitu pengembangan kinerja, etika, solidaritas, dan spiritualitas. Sistem pengembangan kinerja perusahaan berupa penerapan sistem *reward-punishment* dan pelatihan. Etika kerja di CV Rumah Mesin menekankan pentingnya integritas, tanggung jawab, dan rasa saling menghormati yang didukung oleh penerapan prinsip 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) dan 3S (Senyum, Salam, Sapa). Solidaritas antar karyawan dibangun melalui kegiatan olahraga rutin seperti futsal dan badminton yang tidak hanya menjaga kesehatan fisik tetapi juga mempererat hubungan antar karyawan. Aspek

spiritualitas juga menjadi bagian penting dari budaya kerja di CV Rumah Mesin Yogyakarta. Program spiritual seperti tadarus dan shalat berjamaah rutin memperkuat kebersamaan, etos kerja, serta kesejahteraan mental karyawan. Penerapan budaya perusahaan yang kuat dapat menjadi landasan penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang handal dan berakhlak mulia. Strategi budaya perusahaan yang mengedepankan pengembangan kinerja, etika, solidaritas, dan spiritualitas terbukti mampu meningkatkan kompetensi serta kualitas SDM. Perusahaan lain dapat mengadopsi pendekatan ini untuk memperkuat daya saing melalui program pelatihan berkelanjutan dan kegiatan solidaritas yang mendukung kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Selain itu, penelitian ini memperlihatkan pentingnya keterlibatan aktif perusahaan dalam membentuk karakter dan kualitas SDM, yang tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga produktivitas dan efisiensi perusahaan secara keseluruhan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi pengembangan SDM yang berorientasi pada nilai-nilai moral dan kinerja berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, D. (2024). Peran Olahraga dalam Meningkatkan Keterampilan Sosial dan Keterampilan Kerja Tim di Tempat Kerja. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(2), 5215–5220. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i2.27821>
- Ahmad, Y. N., & Ferida Yuamita. (2022). Analisis Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Area Produksi dengan 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke). *Jurnal Teknik Industri*, 1(1), 50–56. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30659/jurti.1.1.50-56>
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Alfisyah, A., Dewi, K., & Anwar, M. K. (2018). Pengaruh Religiusitas terhadap kinerja karyawan muslim kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara XI. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 1(2), 42–50.
- Amanda, E. A., & Budiwibowo, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 6(1), 1–12.
- Effendi, M. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39–51. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40>
- Hafidz, A., & Soediantono, D. (2022). Benefits of 5S implementation and recommendation in the Defense Industry: A literature review. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(3), 13–26. <https://doi.org/https://doi.org/10.5555/ijosmas.v3i3.139>

- Hancock, D. ., & Algozzine, B. (2021). *Doing Case Study Research: A Practical Guide for Beginning Researchers*. New York: NY: Teachers College Press.
- Harefa, R. H. N., Ziliwu, E., Zalukhu, S. J., Waskito, W., & Yustisia, H. (2024). Analisis Integrasi Budaya Kerja 5S dalam Pengembangan Kurikulum Di SMK Swasta Pembda Nias. *Cendikia: Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 2(9), 119–124.
- Haryono, J., & Rahmanita, M. (2023). Pengaruh Keterlibatan Karyawan dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan di Hotel Horison, Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 28(2), 223–232. <https://doi.org/https://doi.org/10.30647/jip.v28i2.1740>
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT Lion Superindo. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 316–325.
- IMD, I. I. for M. D. (2023). World Talent Ranking 2023. Diambil dari <https://www.imd.org/centers/wcc/world-competitiveness-center/rankings/world-talent-ranking/>
- Khaeruman, K., & Tobroni, T. (2024). Strategi Efektif Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Bisnis Modern. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(2), 552–560. <https://doi.org/https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i2.2789>
- Lestari, N. F., & Muslihat, A. (2023). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus Karyawan di Cikarang). *Perspektif: Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 21(2), 137–142. <https://doi.org/10.31294/jp.v21i2.16491>
- Marfuah, H. H., Hapsari, Y. T., & Kurniawati. (2024). Implementasi Budaya Kerja 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu Dan Shitsuke) Di Emping Melinjo Ibu Sukati: Indonesia. *Jurnal Abdimas Madani dan Lestari*, 6(1), 9–18. <https://doi.org/https://doi.org/10.20885/jamali.vol6.iss1.art2>
- Mata, M. A., Kurniawan, A. W., Ruma, Z., Musa, C. I., & Dipatmojo, T. S. P. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Erafone Artha Retailindo Makasar. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(3), 855–866. <https://doi.org/https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i3.654>
- Nikmah, W., Mukarromah, A., Widyansyah, D., & Anshori, M. I. (2023). Penggunaan Teknologi dalam Pengembangan SDM. *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 1(5), 366–386. <https://doi.org/https://doi.org/10.59059/mutiara.v1i4.511>
- Nurul Syafitri, E. (2018). Pengaruh Teknik Relaksasi Autogenik Terhadap Penurunan Tingkat Stres Kerja Pada Karyawan PT. Astra Honda Motor di Yogyakarta. *Jurnal Keperawatan Respati Yogyakarta*, 5(2), 395–398. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.35842/jkry.v5i2.213>
- Oktaviani, F. (2021). Aktivitas Public Relations dalam Menerapkan Budaya Perusahaan. *Expose: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 4(2), 156–170. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33021/exp.v4i2.3382>
- Poerwanto, E., Santoso, P. N., Sullyartha, E. R., Nurdin, R., & Suhanto, S. (2024). Penerapan

- Budaya 5R di IKM Logam Binaan UPT Logam Yogyakarta. *J-ABDI: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 3(11), 2231–2240.
- Putri, R. W., & Astuti, P. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(1), 1–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.12928/%20/fokus.v12i1.5713>
- Rathee, R., & Rajain, P. (2020). Workplace Spirituality: A Comparative Study of Various Models. *Jindal Journal of Business Research*, 9(1), 27–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/2278682120908554>
- Rochman, D. D., Suyono, A. M., Anwar, A., & Ferdian, R. (2023). *Lean Dan Six Sigma: Apakah Mereka Sudah Usang Di Dunia Industri 4.0?* Nas Media Pustaka.
- Sari, E. M., & Faddila, S. P. (2023). Implementasi Budaya Kerja 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke) Di PT. XYZ Otomotif Karawang. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 3(3), 194–209. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/cemerlang.v3i3.1362>
- Sono, M. G., Assayuti, A. A., & Rukmana, A. Y. (2023). Hubungan Antara Perencanaan Strategis, Ekspansi Pasar, Keunggulan Kompetitif Terhadap Pertumbuhan Perusahaan Fashion di Jawa Barat. *Jurnal Bisnis dan Manajemen West Science*, 2(02), 142–152. <https://doi.org/10.58812/jbmws.v2i02.340>
- Sudiantini, D., Naiwasha, A., Izzati, A., Ayunia, A., Putri, B., & Rindiani, C. (2023). Penggunaan Teknologi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Era Digital Sekarang. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 2(2), 262–269. <https://doi.org/https://doi.org/10.30640/digital.v2i2.1082>
- Tanoto, S. R., & Sari, D. M. (2024). Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja Terhadap Kesejahteraan Mental Karyawan Melalui Kebahagiaan dan Mindfulness pada Karyawan. *Jurnal Manajerial*, 11(2), 292–316. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v11i02.7564>
- Thomas, G. (2021). How to do your case study. *Semantic Scholar*, 1–320.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Dharmawangsa*, 13(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.46576/wdw.v0i60.413>
- Weruin, U. U. (2024). Mengembangkan Budaya Perusahaan yang Kompetitif Bersama PT. CP untuk Mendukung Kemajuan Perusahaan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(1).
- Widianinda, R. R. (2019). Hubungan Penerapan Budaya Perusahaan dengan Kinerja Karyawan Produksi Sektor Industri Manufaktur di PT Sai Mojokerto. *Doctoral dissertation, Universitas Airlangga*. Diambil dari <http://repository.unair.ac.id/id/eprint/87393>
- Zuliani, L. (2024). Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Doctoral dissertation, Institut Agama Islam Negeri Curup*. Diambil dari <http://e-theses.iaincurup.ac.id/id/eprint/6058>