

Peran Nilai, Sikap Dan Kepuasan Karyawan Dalam Budaya Kerja Organisasi

Putu Julia Indah Sari^{1*}, Novia Rizki²

¹Universitas Mataram, Indonesia, juliiindahsari8@gmail.com

²Universitas Mataram, Indonesia, noviarizki@unram.ac.id

(*Corresponding Author)

PENGUTIPAN:

Putu Julia Indah Sari, & Rizki, N. (2025). Peran Nilai, Sikap, dan Kepuasan Kerja dalam Budaya Organisasi. *Zentrum Economic, Business, Management, Accounting Research*, 3(1), 17-23.

Abstrak: Artikel ini membahas peran nilai, sikap, dan kepuasan karyawan dalam membentuk budaya kerja organisasi. Di tengah persaingan bisnis yang ketat, pemahaman terhadap budaya organisasi menjadi krusial untuk meningkatkan kinerja. Nilai-nilai yang dianut oleh organisasi berfungsi sebagai pedoman perilaku dan etika, yang membentuk identitas organisasi dan mendorong inovasi. Sikap karyawan, sebagai refleksi dari nilai-nilai tersebut, berpengaruh langsung terhadap keterlibatan dan retensi karyawan, serta produktivitas kerja. Kepuasan kerja yang tinggi dihasilkan dari lingkungan kerja yang mendukung, yang pada gilirannya mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan untuk mengumpulkan informasi mengenai hubungan antara nilai, sikap, dan kepuasan karyawan dalam konteks budaya kerja. Hasil menunjukkan bahwa budaya kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Kata kunci: Nilai, Sikap, Kepuasan Karyawan, Budaya Kerja Organisasi

Abstract: This article discusses the role of values, attitudes, and employee satisfaction in shaping organizational work culture. In the midst of intense business competition, understanding organizational culture is crucial to improving performance. The values espoused by the organization serve as guidelines for behavior and ethics, which shape organizational identity and drive innovation. Employee attitudes, as a reflection of these values, have a direct effect on employee engagement and retention, as well as work productivity. High job satisfaction results from a supportive work environment, which in turn reduces turnover rates and improves organizational performance. This research uses a desk study method to gather information regarding the relationship between values, attitudes, and employee satisfaction in the context of work culture. The results show that a positive work culture can improve employee motivation and performance, as well as create a harmonious and productive work environment.

Keywords: Values, Attitudes, Employee Satisfaction, Organizational Work Culture

PENDAHULUAN

Budaya organisasi telah menjadi bagian penting dari keberhasilan dan kinerja suatu organisasi di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat. Sangat penting untuk memahami budaya organisasi untuk memahami dinamika di dalam suatu perusahaan. Fungsi organisasi dalam manajemen pada dasarnya adalah pengawasan.

Organisasi perlu memantau sikap dan perilaku karyawan. Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap organisasi/perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dan mewujudkan tujuan perusahaan. Mereka memiliki tujuan, pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi pikiran dan sikapnya terhadap pekerjaan.

Setiap organisasi/perusahaan memiliki budaya otoritas alternatif yang dapat digunakan sebagai alat untuk membentuk hubungan antara karyawan dan asosiasi (Iman Prasetyo, 2023). Berdasarkan Theory of Reasoned Action, sikap mempengaruhi perilaku lewat suatu proses pengambilan keputusan yang diteliti dan dampaknya bahwa perilaku tidak banyak ditentukan oleh sikap umum tetapi oleh sikap spesifik terhadap sesuatu. Sikap sangat penting dalam organisasi. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Nilai sikap merupakan penilaian terhadap tindakan, pandangan, dan sikap seseorang ketika berhadapan dengan lingkungan dan orang lain. Dalam konteks pekerjaan, nilai-nilai sikap mengacu pada perilaku seorang karyawan terhadap pekerjaan, atasan, rekan kerja, dan perusahaan secara umum. Nilai penting dalam studi perilaku organisasi karena digunakan untuk memahami perilaku dan motivasi, nilai menjadi dasar untuk memahami sikap dan motivasi, dan nilai mempengaruhi persepsi. Nilai harus dibarengi dengan sikap karena nilai juga mencakup penafsiran benar dan salah. Sikap positif tersebut dapat mempengaruhi lingkungan kerja yang harmonis, produktivitas yang tinggi, bahkan rasa saling menghargai dan meningkatkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja yang tinggi dapat memberikan dampak positif bagi individu maupun perusahaan. Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, berkinerja lebih baik, dan memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi juga dapat menjadi solusi dalam menurunkan tingkat pergantian karyawan, meningkatkan kinerja organisasi, dan menciptakan budaya serta lingkungan kerja yang positif.

Tujuan dilakukannya penulisan artikel ini adalah untuk mengetahui peran nilai, sikap, dan kepuasan karyawan dapat mempengaruhi budaya kerja dalam organisasi. Selanjutnya yaitu untuk mengetahui budaya organisasi yang baik dapat membantu manajemen dalam memberikan reward atau sanksi kepada karyawan. Adapun kontribusi penulisan ini adalah diharapkan dapat menjadi sumber pembelajaran terkait materi mata kuliah Perilaku Organisasi dan referensi dalam bidang penulisan.

TINJAUAN LITERATUR

Nilai

Menurut (Rambe, 2020), nilai adalah sesuatu yang abstrak dan ideal, bukan objek atau fakta yang konkrit, dan bukan merupakan persoalan benar dan salah yang memerlukan pembuktian empiris, melainkan apa yang dikehendaki dan apa yang diutamakan dan jarang dan tidak disukai. Nilai adalah hakikat yang melekat pada sesuatu yang sangat penting bagi kehidupan manusia.

Selain itu, nilai adalah alat yang menunjukkan alasan dasar bahwa "cara pelaksanaan atau keadaan akhir tertentu lebih disukai secara sosial dibandingkan cara pelaksanaan atau keadaan akhir yang berlawanan". Nilai bersifat abstrak dan ideal, nilai tidak konkrit, bukan fakta, bukan sekadar persoalan benar dan salah yang memerlukan bukti empiris, melainkan evaluasi sosial.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Hasriyati Harahap, 2023) menjelaskan bahwa nilai mengacu pada keyakinan dan prinsip yang dianut oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Nilai-nilai ini mempengaruhi perilaku, sikap, dan

keputusan orang-orang dalam organisasi. Nilai-nilai dalam perilaku organisasi adalah nilai-nilai etika, moral, sosial, atau budaya yang diyakini oleh seseorang atau suatu kelompok.

Sikap

Sikap dan perilaku, merupakan dua sisi mata uang, berbeda namun seiring (Ade Saputra, 2024). Sikap adalah pernyataan evaluatif positif atau negatif tentang objek, orang ataupun peristiwa. Sikap terdiri atas tiga komponen yaitu komponen kognitif yang berisi persepsi, pendapat atau ide kepercayaan terhadap seseorang atau objek, kemudian komponen afektif yaitu emosi atau perasaan, serta tahap berikutnya berupa kecenderungan untuk bertindak.

Dalam penelitian yang dilakukan juga oleh Ade Saputra tahun 2024, dijelaskan bahwa sikap itu terdiri dari tiga komponen pokok yang secara bersama-sama membentuk sikap yang utuh yaitu, pertama, kepercayaan atau keyakinan, ide dan konsep terhadap objek, artinya bagaimana keyakinan dan pendapat atau pemikiran seseorang terhadap objek. Kedua, kehidupan emosional atau evaluasi orang terhadap objek, artinya bagaimana penilaian (terkandung di dalam faktor emosi) orang tersebut terhadap objek. Selanjutnya yang ketiga, kecenderungan untuk bertindak, artinya sikap merupakan komponen yang mendahului tindakan atau perilaku terbuka. Sikap adalah anjang-ancang untuk bertindak atau berperilaku terbuka.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja atau kepuasan karyawan adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Aspek-aspek yang menentukan kepuasan kerja menurut Robbins (2001), pertama pekerjaan yang secara mental menantang, karyawan akan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Kedua, balasan yang pantas, karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil, tidak meragukan, dan segaris dengan harapan mereka. Upah dianggap adil apabila didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, maka kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan karyawan. Ketiga, rekan kerja yang mendukung. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu jika mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Keempat, kondisi kerja yang mendukung. Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Banyak studi mengatakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya atau merepotkan. Terakhir, kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan pekerjaan akan menghasilkan individu yang lebih terpuaskan akan kinerjanya.

Beberapa penelitian terdahulu seperti yang diungkapkan oleh (Ade Saputra, 2024) bahwa nilai, sikap dan kepuasan karyawan dapat menentukan budaya kerja organisasi yang baik, sehat, dan harmonis sehingga memudahkan manajemen dalam melakukan perangsangan untuk mengukur kinerja karyawannya. Karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan membuat individu merasa terlibat dan

termotivasi untuk mencapai tujuan bersama (Hasriyati Harahap, 2023). Kemudian penelitian serupa yang dilakukan oleh (Fauzi Sholeh Yasin, 2024) menunjukkan adanya peningkatan kepuasan di kalangan anggota organisasi, yang dapat dicapai dengan mendorong motivasi kerja dan memperkuat komitmen terhadap organisasi berdasarkan nilai-nilai budaya organisasi, yang dapat dimulai dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan sehingga kepuasan kerja dapat memediasi Budaya Kerja Organisasi secara signifikan (Iman Prasetyo, 2023). Selanjutnya, pada penelitian kuantitatif yang dilakukan oleh (Andia Salsabilla, 2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan yang artinya memerlukan nilai, dan sikap karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik. Dengan demikian, penting bagi sebuah perusahaan untuk memperhatikan dan mengembangkan budaya organisasi yang positif sebagai bagian dan strategi manajemen sumber daya manusia mereka. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang produktif, dan mencapai kesuksesan jangka panjang (Wildana, 2024).

Hasil penelitian (Riza Faizal, 2019) menunjukkan budaya kerja, motivasi kerja, kompetensi, dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian lain oleh (Chaterina Melina Taurisa, 2012) yang berjudul "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja" membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi pada PT. Sido Muncul, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawannya. Indikator budaya organisasi yang paling mendominasi adalah perasaan dihargai, dimana hal ini menunjukkan bahwa ketika seseorang karyawan merasa dihargai dalam sebuah organisasi, maka ketika itu pula keberadaan budaya dirasakan oleh karyawan dan diharapkan perilaku

mereka sesuai dengan budaya tersebut sehingga nantinya akan dapat meningkatkan kinerjanya. (Jufrizen, 2020) menurut penelitiannya, budaya berdampak pada tingkat kinerja karyawan, tetapi lingkungan kerja tidak mempengaruhi hubungan antara budaya dan kinerja karyawan. Budaya yang baik dikelola dapat memengaruhi dan memotivasi karyawan untuk berperilaku positif, terlibat, dan produktif. Budaya memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan; budaya organisasi yang lebih baik akan sangat berpengaruh pada peningkatan (Wibowo, 2010; dalam Rosvita, V., Setyowati, E., Fanani, Z, 2023). Dalam penelitian Hasanah & Aima (2018) ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan kata lain budaya organisasi tidak menjadi prioritas dalam pengambilan kebijakan untuk peningkatan kinerja pegawai.

METODE

Penelitian pada artikel ilmiah ini menggunakan metode studi kepustakaan atau literature review. Peneliti memperoleh data penelitian berdasarkan berbagai literatur dan menghasilkannya sebagai data. Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang tempat penelitiannya adalah pustaka atau literatur. Seperti yang dikemukakan oleh Miqzaqon T dan Purwoko bahwa penelitian kepustakaan merupakan suatu studi yang digunakan dalam mengumpulkan informasi dan data dengan bantuan berbagai macam material yang ada di perpustakaan seperti dokumen, buku, majalah, kisah-kisah sejarah dan sebagainya (Dimas Assyakurrohim, 2023).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Peran Nilai, Sikap, dan Kepuasan Karyawan dalam Budaya Kerja Organisasi sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Dibawah ini adalah pembahasan mengenai peran masing-masing elemen tersebut dalam konteks budaya kerja organisasi.

Peran Nilai dalam Budaya Kerja Organisasi

Nilai-nilai yang dianut dalam suatu organisasi membentuk landasan bagi budaya kerja. Nilai-nilai ini berfungsi sebagai pedoman perilaku dan etika yang diharapkan dari setiap anggota organisasi. Beberapa peran nilai dalam budaya kerja antara lain untuk menentukan norma dan etika, membentuk identitas organisasi, dan mendorong inovasi. Dalam menentukan norma dan etika, nilai-nilai yang ditetapkan akan membimbing perilaku individu dan kelompok, serta menciptakan norma yang mengatur interaksi di tempat kerja. Selanjutnya, nilai-nilai ini juga berkontribusi pada identitas organisasi, yang membedakannya dari organisasi lain dan memberikan citra positif kepada karyawan serta publik. Nilai memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk identitas organisasi. Identitas ini bukan hanya mencakup simbol atau logo, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai, budaya, dan citra yang diadopsi oleh anggota organisasi serta masyarakat luas. Penetapan nilai-nilai ini adalah langkah kunci yang tidak hanya dituangkan dalam dokumen formal, tetapi juga harus diinternalisasi dan diterapkan dalam kehidupan sehari-hari organisasi. Nilai-nilai ini membantu menentukan perilaku dan keputusan yang diambil oleh anggota organisasi, menciptakan konsistensi dalam tindakan mereka. Secara keseluruhan, nilai adalah elemen fundamental dalam pembentukan identitas organisasi. Nilai tidak hanya membentuk karakteristik unik dari suatu organisasi tetapi juga memandu perilaku anggota serta membangun hubungan yang kuat baik di dalam maupun di luar organisasi. Dengan memahami dan menginternalisasi nilai-nilai ini, sebuah organisasi dapat menciptakan identitas yang solid dan berkelanjutan.

Nilai dalam organisasi memainkan peran penting dalam mendorong inovasi. Budaya yang menghargai nilai-nilai seperti inovasi akan mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan berani mengambil risiko dalam pekerjaan mereka. Nilai yang mendukung kreativitas dan pengambilan risiko sangat penting dalam menciptakan budaya inovasi. Organisasi yang menghargai eksperimen dan toleransi terhadap kegagalan memungkinkan karyawan merasa aman untuk mengemukakan ide baru tanpa takut akan konsekuensi negatif. Hal ini menciptakan lingkungan di mana inovasi dapat berkembang.

Pemimpin yang memiliki nilai-nilai inovatif berperan krusial dalam mendorong inovasi. Mereka harus menetapkan visi yang jelas dan menginspirasi tim untuk berpikir kreatif. Selain itu, pemberian penghargaan kepada karyawan yang menghasilkan ide-ide inovatif dapat meningkatkan motivasi untuk berinovasi. Pengakuan ini tidak hanya bersifat finansial tetapi juga bisa berupa pengakuan publik atau kesempatan untuk berpartisipasi dalam proyek penting.

Peran Sikap dalam Budaya Kerja Organisasi

Sikap anggota organisasi terhadap pekerjaan dan organisasi sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai yang ada. Sikap positif dapat memperkuat budaya kerja yang baik, sedangkan sikap negatif dapat merusak lingkungan kerja. Beberapa aspek penting dari sikap antara lain, Keterlibatan Karyawan, Retensi Karyawan, Memengaruhi Kinerja.

Sikap yang dipegang oleh anggota organisasi sering kali digunakan sebagai panduan perilaku. Norma dan nilai yang menjadi bagian dari budaya organisasi biasanya

direfleksikan dalam sikap-sikap yang diharapkan dari setiap anggota. Karyawan dengan sikap positif cenderung lebih terlibat dalam tugas mereka, berkontribusi secara aktif terhadap tujuan tim dan organisasi. Dengan adanya sikap yang sama-sama dipahami, anggota organisasi lebih mudah untuk bekerja sama dan berintegrasi, sehingga meningkatkan harmoni dalam tim. Sikap yang baik terhadap budaya kerja dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan (*turnover*), karena karyawan merasa nyaman dan terikat dengan nilai-nilai organisasi.

Sikap positif berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja individu, yang pada akhirnya berdampak pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Sikap kerja mencakup perasaan, keyakinan, dan perilaku individu terhadap pekerjaan mereka. Penelitian menunjukkan bahwa sikap kerja yang positif berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja. Karyawan yang memiliki sikap positif cenderung lebih produktif dan berkomitmen terhadap tugas mereka, yang pada gilirannya meningkatkan hasil kerja organisasi secara keseluruhan.

Peran Kepuasan Karyawan dalam Budaya Kerja Organisasi

Kepuasan karyawan merupakan hasil dari interaksi antara nilai, sikap, dan lingkungan kerja. Budaya kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan karyawan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Budaya kerja yang inklusif dan menghargai kontribusi individu dapat meningkatkan rasa kepuasan dan kesejahteraan karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi tingkat stres, sehingga karyawan merasa lebih puas dan termotivasi untuk bekerja. Kepuasan karyawan berhubungan langsung dengan loyalitas mereka terhadap organisasi, yang penting untuk menjaga stabilitas tim dan keberlangsungan perusahaan. Organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang selanjutnya akan meningkatkan kepuasan karyawan. Lingkungan kerja yang positif tidak hanya bermanfaat bagi karyawan tetapi juga berdampak positif pada produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

SIMPULAN

Secara keseluruhan, nilai, sikap, dan kepuasan karyawan saling terkait dalam membentuk budaya kerja organisasi. Nilai-nilai yang kuat akan membentuk sikap positif di antara karyawan, sementara kepuasan yang tinggi akan mendukung keberlangsungan nilai tersebut. Dengan demikian, pengelolaan budaya kerja yang baik sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Made Alit Putra, N. L. (2022). PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV. BALI IMAGE COLLECTION DI BATUBULAN, GIANYAR. *VALUES*.
- Ade Saputra, K. A. (2024). Nilai, Sikap Dan Kepuasan Kerja Dalam Perilaku Organisasi Pendidikan. *MUQADDIMAH : Jurna Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 152.
- Andia Salsabilla, I. N. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 10.

- Chaterina Melina Taurisa, I. R. (2012). ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*.
- Dimas Assyakurrohim, D. I. (2023). Metode Studi Kasus dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer*, 2-3.
- Fauzi Sholeh Yasin, A. M. (2024). PERAN NILAI, SIKAP, DAN KEPUASAN KERJA DALAM KONTEKS ORGANISASI. *NUSRA: Jurnal Penelitian dan Ilmu Pendidikan*, 130.
- Hasriyati Harahap, R. S. (2023). NILAI, SIKAP, DAN KEPUASAN KERJA DALAM ORGANISASI. *JURNAL ISLAMI- Manajemen Pendidikan Islam & Humaniora*, 5.
- Iman Prasetyo, H. A. (2023). Peran Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 658.
- Jufrizen, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara*.
- Rambe, U. K. (2020). KONSEP DAN SISTEM NILAI DALAM PERSPEKTIF AGAMA-AGAMA BESAR DI DUNIA. *Jurnal Theosofi dan Peradaban Islam*, 93.
- Riza Faizal, M. S. (2019). PENGARUH BUDAYA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *eBA Journal Journal Economic Bussines and Accounting*, 19-20.
- Wildana, S. N. (2024). Optimalisasi Budaya Kerja di PT PAL Indonesia: Studi Literatur Review. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 192.