

IMPLEMENTASI NILAI-NILAI PANCASILA DALAM BUDAYA KERJA INDUSTRI: STUDI KASUS PADA INDUSTRI MANUFAKTUR DI INDONESIA

Fuadil Arifin¹

Teknik Industri, Universitas Bina Darma¹
fuadilarifin10@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History

Submission:
Review:
Revised:
Accepted:
Published:

Keywords

Nilai Pancasila
Budaya Kerja
Industri Manufaktur
Etika Kerja
Produktivitas Karyawan
Strategi integratif

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi nilai-nilai Pancasila dan nilai-nilai perusahaan dalam praktik kerja industri di beberapa perusahaan manufaktur di Indonesia. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus pada lima perusahaan: PT HTC, PT Shung Chang, PT Hino Finance Indonesia, PT Intraco Penta Tbk, dan PT Denso Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integrasi nilai-nilai seperti Ketuhanan, Kemanusiaan, Persatuan, Kerakyatan, dan Keadilan Sosial ke dalam budaya kerja memberikan dampak positif terhadap etika kerja, produktivitas, keselamatan kerja, serta loyalitas karyawan. Meskipun penerapan nilai-nilai tersebut belum sepenuhnya merata dan konsisten di semua perusahaan, temuan ini menunjukkan bahwa nilai-nilai Pancasila dan kebangsaan dapat menjadi fondasi kuat dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, etis, dan berdaya saing. Penelitian ini merekomendasikan penguatan komitmen pimpinan dan pelatihan berkelanjutan untuk memastikan nilai-nilai tersebut terinternalisasi dalam seluruh aspek organisasi.

Introduction

Pancasila sebagai dasar negara Indonesia tidak hanya berfungsi sebagai landasan ideologis, tetapi juga sebagai pedoman moral dan etika dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia industri. Dalam konteks industri manufaktur, penerapan nilai-nilai Pancasila menjadi krusial untuk menciptakan budaya kerja yang harmonis, adil, dan berkelanjutan. Namun, tantangan globalisasi dan perkembangan teknologi seringkali menyebabkan pergeseran nilai-nilai tersebut dalam praktik kerja sehari-hari (Irawan, 2024).

Permasalahan yang dihadapi adalah bagaimana nilai-nilai Pancasila dapat diintegrasikan secara efektif dalam budaya kerja industri manufaktur di Indonesia. Beberapa studi menunjukkan bahwa kurangnya pemahaman dan implementasi nilai-nilai Pancasila dapat berdampak negatif terhadap etika kerja dan hubungan antar karyawan (Putra, Musa, & Febrian, 2023). Di banyak perusahaan, aspek efisiensi dan keuntungan cenderung lebih diutamakan dibandingkan dengan aspek moral dan sosial, yang seharusnya menjadi landasan

penting dalam budaya kerja yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila (Soesanto, Nurrochim, & Dewanto, 2024).

Sebagai solusi, penelitian ini mengusulkan pendekatan integratif yang melibatkan pelatihan berbasis nilai-nilai Pancasila, penguatan komunikasi internal, dan penyesuaian kebijakan perusahaan yang selaras dengan prinsip-prinsip Pancasila. Tujuannya adalah untuk mengevaluasi efektivitas strategi tersebut dalam meningkatkan etika kerja, produktivitas, dan kepuasan karyawan di industri manufaktur.

Kajian teoritis menunjukkan bahwa implementasi nilai-nilai Pancasila dalam budaya kerja dapat memperkuat identitas nasional dan meningkatkan kinerja organisasi. Misalnya, nilai gotong royong dapat mendorong kerja sama tim yang lebih baik, sementara nilai keadilan sosial dapat memastikan distribusi tugas dan penghargaan yang adil (Fajrin & Wati, 2023). Namun, tantangan tetap ada dalam mengadaptasi nilai-nilai tersebut dalam konteks industri yang berorientasi pada efisiensi dan profitabilitas (Oktariani dkk., 2023).

Penelitian oleh Nafi'a, Putri, dan Ananta (2023) menyoroti pentingnya integrasi nilai-nilai Pancasila dalam kebijakan Corporate Social Responsibility (CSR) perusahaan di era Revolusi Industri 4.0, yang dapat memperkuat tanggung jawab sosial dan lingkungan perusahaan. Selain itu, studi oleh Suhartini, Soesanto, dan Apriliansyah (2024) menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai kebangsaan berbasis UUD 1945 dalam strategi manajemen sekuriti dapat meningkatkan keselamatan kerja dan kepuasan karyawan di industri manufaktur.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bentuk implementasi nilai-nilai Pancasila dalam budaya kerja industri manufaktur di Indonesia, menganalisis dampaknya terhadap etika kerja, produktivitas, dan kepuasan karyawan, serta mengevaluasi efektivitas strategi integratif berbasis nilai-nilai Pancasila dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, adil, dan berkelanjutan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk implementasi nilai-nilai Pancasila dalam budaya kerja industri manufaktur di Indonesia?
2. Apa saja tantangan yang dihadapi dalam mengintegrasikan nilai-nilai Pancasila dalam praktik kerja sehari-hari?
3. Sejauh mana strategi integratif berbasis nilai-nilai Pancasila mampu meningkatkan kinerja dan etika kerja di lingkungan industri?

Budaya kerja dalam industri manufaktur

Budaya kerja dalam industri manufaktur memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas hasil produksi. Nilai-nilai seperti kedisiplinan, keteraturan, keselamatan, dan kolaborasi menjadi dasar dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian oleh García-Arca. dkk (2025) menekankan pentingnya sistem pengemasan yang berkelanjutan dan efisien dalam sektor e-commerce

rumah tangga, yang mencerminkan penerapan budaya kerja yang adaptif terhadap kebutuhan industri modern.

Konsep Pancasila sebagai Ideologi dan Nilai Dasar

Pancasila merupakan dasar negara dan ideologi bangsa Indonesia yang mengandung nilai-nilai fundamental dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Sebagai ideologi, Pancasila tidak hanya bersifat normatif-konstitusional, tetapi juga berfungsi sebagai pedoman dalam membentuk sikap, perilaku, serta budaya kerja di berbagai aspek kehidupan, termasuk di lingkungan industri.

Menurut Nasoha dkk. (2024), Pancasila sebagai ideologi bangsa mencerminkan nilai-nilai budaya dan konsensus dalam keberagaman Indonesia, yang bersumber dari nilai-nilai nyata yang hidup di dalam masyarakat. Pancasila memiliki tiga dimensi utama: realitas, idealitas, dan fleksibilitas, yang memungkinkan nilai-nilainya untuk berkembang dan kontekstual tanpa kehilangan jati diri dasarnya.

Ikrom. dkk. (2023) menekankan bahwa Pancasila sebagai ideologi negara mengandung nilai-nilai budaya bangsa Indonesia, yaitu cara berpikir dan cara kerja perjuangan. Ciri khas ideologi terbuka adalah nilai-nilai dan cita-citanya tidak dipisahkan dari luar, melainkan digali dan diambil dari kekayaan rohani, moral, dan budaya masyarakatnya sendiri

Tabel 1. Studi terdahulu tentang integrasi nilai dalam sistem kerja industry

No	Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Fokus Nilai yang Diintegrasikan	Temuan Utama	Kelebihan	Kekurangan
1	Azzahra dkk al.	2024	Implementasi Nilai-Nilai Perusahaan dalam Mendorong Budaya Kerja	Integritas, Kolaborasi, Keberlanjutan	Meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan	Studi kontekstual dengan implementasi nyata	Tidak membahas indikator kuantitatif nyata
2	Ratih dkk.	2023	Nilai dan Budaya Kerja Islami dalam Perbankan Syariah	Nilai spiritual Islam	Meningkatkan produktivitas dan etika kerja	Fokus pada nilai spiritual yang relevan	Kurang generalisasi ke sektor non-syariah

3	Yunan & Nugraha	2024	Integrasi Sistem Mutu SNI dan ISO	Standar mutu	Membentuk budaya kerja efisien dan disiplin	Fokus pada sektor BUMN	Belum membahas sisi perilaku kerja
4	Melinda dkk	2023	Teknologi Informasi dan Nilai SDM	Adaptivitas, Transparansi	Integrasi nilai dengan proses bisnis digital	Relevan dengan era digital	Belum eksplisit mengukur dampaknya
5	Hapsari	2024	Soft Skill dan Pengetahuan Teknis	Kompetensi, Etika kerja	Ciptakan SDM inovatif dan kompeten	Menyoroti sinergi skill dan nilai	Belum ada uji empiris lapangan
6	Supriyadi	2024	Sistem Informasi Manajemen SDM	Efisiensi, HRMIS	Meningkatkan efisiensi dan akurasi	Fokus pada efisiensi sistem	Belum analisis dampak ke nilai budaya
7	Margherita & Braccini	2021	Socio-Technical Interplay of Industry 4.0	Sosial-teknis	Menyeimbangkan teknologi dan peran manusia	Analisis sistemik menyeluruh	Umum dan tidak spesifik ke nilai kerja
8	Shahin dkk.	2021	Human Values in Software Engineering	Nilai-nilai manusia	Meningkatkan keberlanjutan sistem perangkat lunak	Survei komprehensif	Terbatas pada sektor software
9	Hasselbring dkk.	2019	Industrial DevOps	DevOps, Kolaborasi	Mempercepat siklus dan kerja tim	Fokus operasional dan tim	Tidak membahas dimensi nilai organisasi
10	Kechagias dkk.	2021	System Dynamics in Pharma Industry	Sistem dinamis, Kualitas	Efisiensi proses pengendalian kualitas	Cocok untuk studi industri spesifik	Terbatas pada industri farmasi
11	Nurdiansah dkk.	2020	IPMS & ANP dalam Kinerja Perusahaan	Kinerja, Validasi indikator	Menyediakan indikator kinerja strategis	Menyediakan model pengukuran	Tidak secara spesifik bahas nilai kerja

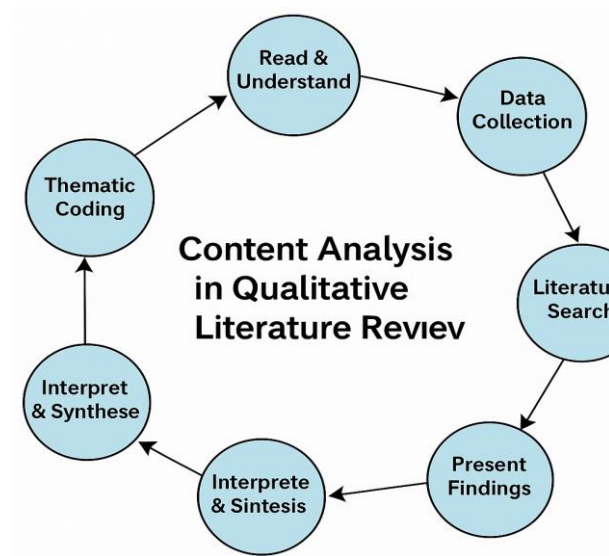
12	Sofani dkk.	2022	Sistem Kerja di Industri Manufaktur	Sistem kerja ergonomis	Ergonomi mendukung produktivitas	Relevan untuk manufaktur	Minim pembahasan aspek nilai
13	Gani dkk.	2023	Sistem Manajemen Terpadu	ISO, Manajemen mutu	Standarisasi meningkatkan kualitas kerja	Praktis untuk industri skala besar	Tidak fokus pada nilai non-teknis
14	Muttaqin dkk.	2018	Sistem Informasi dan Manajemen Biaya	Efisiensi biaya, Rantai pasokan	Efisiensi antar organisasi meningkat	Kuat dalam logistik & sistem	Tidak membahas sisi nilai pekerja
15	Santoso	2022	Budaya Kerja dan ISO Industri Otomotif	Budaya kerja, Komitmen	Komitmen manajemen berpengaruh pada ISO	Komprehensif antara budaya & mutu	Analisis hanya berbasis persepsi

Method

Metode penelitian yang digunakan dalam kajian ini adalah metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan literature review. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis implementasi nilai-nilai Pancasila dalam budaya kerja industri manufaktur di Indonesia berdasarkan referensi ilmiah yang telah diterbitkan dalam kurun waktu empat tahun terakhir. Data diperoleh melalui penelusuran artikel jurnal, buku ilmiah, laporan penelitian, dan sumber literatur relevan lainnya yang tersedia dalam basis data akademik nasional maupun internasional seperti Google Scholar, SINTA, dan Garuda. Proses analisis dilakukan secara sistematis melalui telaah isi (content analysis) untuk mengungkap tema-tema utama terkait nilai-nilai Pancasila, bentuk penerapannya dalam organisasi, serta tantangan dan dampaknya terhadap budaya kerja. Hasil sintesis literatur digunakan untuk menyajikan pemahaman komprehensif secara deskriptif mengenai topik yang dikaji.

Hipotesis penelitian:

1. Implementasi nilai-nilai Pancasila dalam budaya kerja industri manufaktur di Indonesia berkontribusi positif terhadap peningkatan etika kerja karyawan.
2. Strategi integratif berbasis nilai-nilai Pancasila mampu meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan dalam lingkungan industri manufaktur.



Gambar 1. Tahapan Analisis Isi (Content Analysis) dalam Kajian Literatur Kualitatif

Results and Discussion

Implementasi Nilai-Nilai Pancasila di PT HTC

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai Pancasila di PT HTC masih tergolong rendah, khususnya dalam integrasi ke dalam visi dan strategi perusahaan. Nilai Ketuhanan diterapkan melalui religiusitas dan kejujuran dalam bekerja, nilai Kemanusiaan tercermin dari pemberian gaji dan fasilitas kerja yang adil, dan nilai Persatuan diwujudkan dalam produk perusahaan yang bermanfaat bagi masyarakat. Pengambilan keputusan dilakukan secara musyawarah, mencerminkan nilai Kerakyatan. Namun, keadilan sosial belum sepenuhnya terwujud, terutama dalam hal distribusi hasil usaha dan kesenjangan antar karyawan. Penerapan nilai-nilai Pancasila diharapkan dapat meningkatkan kinerja SDM dan menciptakan sistem kerja yang adil dan berkelanjutan.

Hubungan Nilai-Nilai Pancasila di PT Shung Chang

PT Shung Chang telah berhasil menerapkan nilai-nilai Pancasila dalam hubungan kerja. Sila Ketuhanan diwujudkan dalam penyediaan fasilitas ibadah dan dukungan spiritual. Sila Kemanusiaan tercermin dalam pemberian jaminan kesehatan dan sistem lembur yang adil. Nilai Persatuan dilaksanakan melalui rekrutmen yang terbuka dan inklusif tanpa diskriminasi pendidikan. Sila Kerakyatan diterapkan melalui komunikasi aktif dengan serikat pekerja. Sedangkan nilai Keadilan Sosial terlihat dalam pemberian tunjangan dan jaminan sosial. Namun, perusahaan perlu memperbaiki sistem pengupahan pada hari libur nasional agar lebih adil dan sesuai nilai Pancasila.

Etika Kerja Berbasis Pancasila di PT Hino Finance Indonesia

PT Hino Finance Indonesia mengintegrasikan nilai-nilai Pancasila ke dalam kebijakan dan pelatihan etika kerja. Nilai Kemanusiaan diterapkan dalam pelatihan etika dan lingkungan kerja yang inklusif. Keadilan Sosial tercermin dalam sistem remunerasi yang adil, sementara nilai Musyawarah masih menghadapi tantangan dalam implementasi pengambilan keputusan. Bahasa Indonesia sebagai alat komunikasi strategis digunakan dalam pelatihan, rapat, dan kegiatan kerja, membantu menginternalisasi nilai-nilai Pancasila. Namun, diperlukan peningkatan dalam konsistensi penerapan nilai dan peran pimpinan dalam menjembatani antara teori dan praktik.

Budaya Kerja Berbasis Nilai Perusahaan di PT Intraco Penta Tbk

PT Intraco Penta Tbk menerapkan nilai-nilai inti perusahaan: Caring, Integrity, Novelty, Teamwork, dan Accountability (CINTA) sebagai dasar budaya kerja. Nilai-nilai ini tercermin dalam interaksi sehari-hari, pelatihan, dan kebijakan kerja. Penerapan nilai perusahaan yang konsisten berhasil membangun budaya kerja kolaboratif dan positif, yang meningkatkan loyalitas karyawan dan kinerja organisasi. Pengakuan global melalui penghargaan serta kepuasan pelanggan menjadi bukti keberhasilan implementasi nilai perusahaan dalam budaya kerja.

Strategi Keselamatan Kerja Berbasis Nilai Kebangsaan di PT Denso Indonesia

Strategi manajemen keselamatan di PT Denso Indonesia berfokus pada pencapaian Zero Accident melalui integrasi nilai-nilai kebangsaan berbasis UUD 1945. Upaya ini diwujudkan melalui program Safety Dojo, SCW, dan penerapan teknologi PIR. Nilai-nilai seperti gotong royong, keadilan, dan perlindungan hak karyawan menjadi dasar implementasi manajemen keselamatan. Keberhasilan dicapai karena adanya partisipasi aktif karyawan, integrasi strategi ke budaya kerja, dan konsistensi pelaksanaan. Strategi ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja tidak hanya merupakan kewajiban hukum, tetapi juga bagian dari komitmen moral dan nilai nasional Perusahaan

.Conclusion

Berdasarkan hasil analisis pada lima perusahaan yang dikaji, dapat disimpulkan bahwa implementasi nilai-nilai Pancasila dan nilai-nilai perusahaan mampu memberikan kontribusi positif dalam pembentukan budaya kerja yang produktif, etis, dan berkelanjutan. Setiap perusahaan menunjukkan tingkat keberhasilan yang berbeda dalam menginternalisasi nilai-nilai tersebut. Keberhasilan implementasi dipengaruhi oleh komitmen pimpinan, konsistensi pelaksanaan, serta komunikasi internal yang efektif. Integrasi nilai Ketuhanan, Kemanusiaan, Persatuan, Kerakyatan, dan Keadilan Sosial menjadi dasar penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan harmonis. Studi ini menekankan pentingnya pendekatan nilai dalam strategi manajemen SDM dan menyarankan agar perusahaan terus meningkatkan pelatihan serta pengawasan penerapan nilai-nilai tersebut secara menyeluruh.

References

- Ardila, K., Franesthi, N. I., Khasanah, A., Ali, F., & Maghfiroh, S. (2024). *Implementasi hubungan nilai-nilai Pancasila di PT. Shung Chang Purbalingga Jawa Tengah*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 1(4), 406–413.
[https://doi.org/10.61722/jaem.v1i4.3487:contentReference\[oaicite:0\]{index=0}](https://doi.org/10.61722/jaem.v1i4.3487:contentReference[oaicite:0]{index=0})
- Azzahra, S., Haludin, G., Putri, A., Amantha, D., & Loucas, S. (2024). *Implementasi nilai-nilai perusahaan dalam mendorong budaya kerja: Studi kasus PT Intraco Penta Tbk*. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(2), 1127–1129.
[https://doi.org/jebma.v4n2.4126:contentReference\[oaicite:1\]{index=1}](https://doi.org/jebma.v4n2.4126:contentReference[oaicite:1]{index=1})
- Damanhuri, K., Astuti, D. W., Masnun, & Supriyanto. (2021). *Implementasi nilai-nilai Pancasila pada karyawan di perusahaan manufaktur alat berat PT HTC*. *Prosiding EMAS: Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan*, 1(1), 101–104.
[https://journal.lppmpelitabangsa.id/index.php/emas:contentReference\[oaicite:2\]{index=2}](https://journal.lppmpelitabangsa.id/index.php/emas:contentReference[oaicite:2]{index=2})
- Fajrin, R., & Wati, V. (2023). *Aktualisasi Nilai-Nilai Pancasila pada Karyawan di Perusahaan Farmasi*. *Jurnal Aktualisasi Pancasila*, 1(1).
<https://journal.univpancasila.ac.id/index.php/jap/article/view/5963Jurnal Universitas Pancasila>
- García-Arca, J., González-Portela Garrido, A. T., Escurís-Ouviña, J., & Prado-Prado, J. C. (2025). Implementing a sustainable and efficient packaging system for e-commerce: An empirical perspective in the household sector. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 18(2), 245–266. <https://www.jiem.org/index.php/jiem/article/view/8604>
- Ikrom, M., Zania, B., & Maulia, S. T. (2023). *Pancasila Sebagai Dasar Negara Dan Ideologi Bangsa*. *Civilia: Jurnal Kajian Hukum Dan Pendidikan Kewarganegaraan*, 2(1), 112–122. <https://doi.org/10.572349/civilia.v2i2.296>
- Irawan, I. (2024). *Penerapan Nilai-Nilai Pancasila dalam Etika Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Tinjauan Sistematis dalam Konteks Indonesia*. *eCo-Fin: Economics and Financial*, 6(3), 706–714. <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/ef/article/view/1780>
- Nafi'a, I., Putri, N. L. N. K., & Ananta, S. S. (2023). *Corporate Social Responsibility dalam Etika Bisnis dengan Sudut Pandang Nilai-Nilai Pancasila di Tengah Revolusi Industri 4.0*. *Oetoesan-Hindia: Telaah Pemikiran Kebangsaan*, 4(2).
<https://www.jurnal.rumahpeneleh.or.id/index.php/oh/article/view/116jurnal.rumahpeneleh.or.id>
- Nasoha, A. M. M., Atqiya, A. N., Pratiwi, D. I., Putri, R., & An Naim, S. (2024). *Pancasila Sebagai Ideologi Bangsa: Perwujudan Nilai Budaya dan Konsensus Dalam Keberagaman Indonesia*. *Majelis: Jurnal Hukum Indonesia*, 1(3), 68–84.
<https://doi.org/10.62383/majelis.v1i3.321>

- Oktariani, D., Herlissha, N., Hadis, H., & Saputri, L. (2023). *Menerapkan Nilai-Nilai Pancasila pada Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi*. Jurnal Kewarganegaraan, 6(1). <https://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/2941JurnalUPY>
- Putra, F. S. D., Musa, & Febrian, A. (2024). *Implementasi nilai-nilai Pancasila dalam etika kerja di industri: Perspektif bahasa Indonesia sebagai medium komunikasi*. Jurnal Pendidikan Pembelajaran Pemberdayaan Masyarakat, 6(2), 646–649
- Putra, F. S. D., Musa, M., & Febrian, A. (2023). *Implementasi Nilai-Nilai Pancasila dalam Etika Kerja di Industri: Perspektif Bahasa Indonesia sebagai Medium Komunikasi*. JP3M: Jurnal Pendidikan, Pembelajaran dan Pemberdayaan Masyarakat, 6(2), 646–655. <https://ejournal.uicm.ac.id/index.php/jp3m/article/view/837>
- Sari, N. P. (2023). *Kedudukan Pancasila sebagai Dasar dan Ideologi Negara*. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(5), 408–418. <https://jurnal.uns.ac.id/indigenous/article/view/79957>
- Soesanto, E., Nurrochim, D. O., & Dewanto, S. (2024). *Implementasi Nilai-Nilai Pancasila dengan Akulturasi Inovasi Teknologi untuk Mencapai Efisiensi pada Kegiatan Pemasaran dan Perdagangan Migas di Indonesia*. Jurnal Ilmiah Ekonomi, Akuntansi, dan Pajak, 1(2). <https://ejournal.areai.or.id/index.php/JIEAP/article/view/127AREAI+1AreaiJournal+1>
- Suhartini, S., Soesanto, E., & Apriliansyah, W. (2024). *Implementasi nilai-nilai kebangsaan berbasis UUD 1945 dalam penerapan strategi manajemen sekuriti untuk mencapai zero accident: Studi kasus pada industri manufaktur PT Denso Indonesia*. Menawan: Jurnal Riset dan Publikasi Ilmu Ekonomi, 2(3), 285–306. [https://doi.org/10.61132/menawan.v2i3.552:contentReference\[oaicite:4\]{index=4}](https://doi.org/10.61132/menawan.v2i3.552:contentReference[oaicite:4]{index=4})
- Suhartini, S., Soesanto, E., & Apriliansyah, W. (2024). *Implementasi Nilai-Nilai Kebangsaan Berbasis UUD 1945 dalam Penerapan Strategi Manajemen Sekuriti untuk Mencapai Zero Accident: Studi Kasus pada Industri Manufaktur PT Denso Indonesia*. MENAWAN: Jurnal Riset dan Publikasi Ilmu Ekonomi, 2(3), 285–306. <https://journal.areai.or.id/index.php/MENAWAN/article/view/553>
- Azzahra, S., Haludin, G., Putri, A., & Amantha, D. (2024). *Implementasi Nilai-Nilai Perusahaan dalam Mendorong Budaya Kerja: Studi Kasus PT Intraco Penta Tbk*. Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi, 4(2). <https://doi.org/10.47709/jebma.v4i2.4126>
- Hapsari, D. (2024). *Pengaruh Pengetahuan Akuntansi dan Soft Skill Berbasis Teknologi terhadap Produktivitas Industri Manufaktur*. Kompak: Jurnal Ilmiah Komputerisasi Akuntansi, 17(1). <https://doi.org/10.51903/kompak.v17i1.1739>
- Melinda, L. D., Harto, B., Sulistianingsih, H., Homan, H. S., & Puryati, D. (2023). *Integrasi Teknologi Informasi dalam Manajemen SDM: Dampaknya pada Kinerja Keuangan*. ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis, 9(2). <https://doi.org/10.38204/atrabis.v9i2.1820>

Ratih, L., Kurniawati, & Sahrial. (2023). *Pengaruh Nilai Kerja Islami dan Budaya Kerja Islami terhadap Produktivitas Kerja BSI*. Jurnal Nirta: Studi Inovasi, 3(1).

<https://doi.org/10.61412/jnsi.v3i1.34>

Yunan, A., & Nugraha, E. (2024). *Integrasi Manajemen Kualitas SNI dan ISO di Perusahaan Badan Usaha Milik Negara*. Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 18(3).

<https://doi.org/10.32534/jv.v18i3.4947>

AbdAleati, N. S., Zaharim, N. M., & Mydin, Y. O. (2016). Religiousness and mental health:
