

## Implementasi Nilai-Nilai Perusahaan Dalam Mendorong Budaya Kerja: Studi Kasus PT Intraco Penta Tbk

### Penulis:

Shalsabila Azzahra<sup>1</sup>  
Guntur Haludin<sup>2</sup>  
Adistria Putri<sup>3</sup>  
Danendra Amantha<sup>4</sup>  
Sangaviery Loucas<sup>5</sup>

### Afiliasi:

Universitas  
Pembangunan Jaya<sup>1</sup>,  
Universitas  
Pembangunan Jaya<sup>2</sup>,  
Universitas  
Pembangunan Jaya<sup>3,4,5</sup>

### Korespondensi:

shalsabilaazzahra28@  
gmail.com

### Histori Naskah:

Submit: 20-06-2024  
Accepted: 30-06-2024  
Published: 01-07-2024

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana nilai-nilai seperti integritas, inovasi, kolaborasi, dan keberlanjutan diimplementasikan secara konkret dalam kebijakan, prosedur, dan interaksi sehari-hari di PT Intraco Penta Tbk. Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu dan memfokuskan pada teori yang dibahas. Tinjauan literatur dilakukan dengan menggunakan sumber dari Google Scholar dan Science Direct secara *online* dengan hubungan antara implementasi nilai-nilai perusahaan dalam mendorong budaya kerja. Penerapan nilai-nilai perusahaan dan tanggung jawab sosial (CSR) secara sistemik dapat menciptakan budaya kerja yang kolaboratif, termotivasi, dan positif, yang meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Contoh kasus PT Intraco Penta Tbk menunjukkan bahwa budaya kerja yang kuat dan selaras dengan nilai-nilai perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan keberhasilan jangka panjang. Nilai-nilai perusahaan yang kuat dapat mendorong karyawan untuk berkomitmen pada tujuan bersama dan menciptakan lingkungan dan budaya kerja inklusif. PT Intraco Penta Tbk menjadi contoh nyata penerapan budaya kerja yang kuat yang membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan kinerja karyawan dan membangun identitas perusahaan yang kuat.

**Kata kunci:** Budaya Perusahaan, Nilai-Nilai Perusahaan, PT Intraco Penta Tbk

---

## Pendahuluan

Dalam dunia bisnis yang semakin rumit dan kompetitif saat ini, penerapan nilai-nilai perusahaan dalam budaya kerja menjadi kunci untuk kesuksesan perusahaan dalam jangka waktu yang panjang. Menyelaraskan nilai-nilai perusahaan dan mengintegrasikan nilai-nilai pendiri ke dalam tujuan dan operasi perusahaan dapat membangun landasan yang kuat untuk praktik berkelanjutan. Nilai-nilai yang melekat yang dibangun dari pendiri perusahaan terhadap nilai perusahaan berfungsi sebagai kekuatan panduan dalam membentuk nilai-nilai dan praktik perusahaan menuju keberlanjutan jangka panjang yang menunjukkan pentingnya mengintegrasikan keberlanjutan sebagai inti dari nilai-nilai dan operasi perusahaan (Lynch & Ferasso, 2023). Seiring kemajuan teknologi yang semakin cepat, nilai-nilai perusahaan yang diimplementasikan dalam budaya kerja harus dapat disesuaikan supaya perusahaan dapat bertahan dalam persaingan yang ketat (Yusuf et al., 2020).

Menciptakan nilai-nilai dalam budaya kerja dapat dilihat dari cara pegawai memperhatikan indikasi positif yang mempengaruhi perilaku mereka, seperti memiliki motivasi, dedikasi, kreativitas, kemampuan, dan komitmen yang tinggi. Ketika budaya kerja yang kuat diterapkan secara konsisten, hal ini akan meningkatkan produktivitas yang dihasilkan oleh pegawai. Dampaknya, kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh para pegawai akan meningkat secara signifikan. Proses mewujudkan budaya kerja yang efektif tidak terjadi secara instan, tetapi melalui proses panjang yang melibatkan



perubahan dari nilai-nilai lama ke nilai-nilai baru yang perlu dibiasakan. Perubahan ini juga memerlukan perbaikan terus-menerus untuk memastikan bahwa nilai-nilai baru tersebut tertanam kuat dalam perilaku sehari-hari pegawai. Kepribadian yang baik menjadi kunci dalam mewujudkan nilai-nilai budaya kerja yang positif. Kepribadian ini kemudian diterjemahkan ke dalam perilaku yang mencakup semangat kerja, disiplin, kerajinan, kejujuran, tanggung jawab, hemat, dan integritas. Dengan mengadopsi nilai-nilai ini, pegawai dapat mencapai hasil kerja yang berkualitas tinggi dan memuaskan, baik untuk diri mereka sendiri maupun untuk masyarakat yang mereka layani (Febriani et al., 2022).

Budaya kerja terikat dengan persepsi bagaimana nilai-nilai dan lingkungan yang dapat membentuk pemahaman serta perspektif hidup. Ini mempengaruhi sikap, perilaku, pola nilai, dan sistem kerja. Setiap perusahaan menerapkan budaya kerja dengan cara yang berbeda-beda. Hal ini dapat berupa loyalitas, tanggung jawab, kerjasama, sikap, tindakan, mutu kerja, dan integritas yang akhirnya menjadi komitmen. Komitmen ini berperan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Secara esensial, melaksanakan komitmen mengimplikasikan terhadap kewajiban, tanggung jawab dan janji yang memiliki dampak pada kesuksesan individu. Selain itu, budaya kerja sangat berkaitan erat dengan kinerja karyawan.

Dalam dinamika bisnis yang terus berubah di era globalisasi, perusahaan tidak lagi hanya dinilai dari segi keuangan semata. Nilai-nilai perusahaan telah menjadi pijakan utama yang membentuk identitas, visi, dan budaya kerja sebuah organisasi. Implementasi nilai-nilai perusahaan bukan hanya sekadar upaya kosmetik untuk meningkatkan citra perusahaan, tetapi merupakan fondasi yang kokoh untuk membangun hubungan yang erat antara perusahaan, karyawan, dan pemangku kepentingan lainnya. Para ahli telah menekankan pentingnya nilai-nilai perusahaan dalam membentuk budaya kerja yang inklusif, produktif, dan berkelanjutan. Dr. Edgar Schein, seorang ahli psikologi organisasi terkemuka, menekankan bahwa budaya organisasi tidak hanya tercermin dari apa yang dinyatakan secara resmi oleh perusahaan, tetapi juga dari kebijakan, praktik, dan perilaku yang diterapkan dalam kehidupan sehari-hari di dalam perusahaan (Campbell, 2019).

Implementasi nilai-nilai perusahaan yang terintegrasi dengan baik dapat menjadi fondasi yang kuat untuk membangun budaya kerja yang memperkuat keterlibatan karyawan, meningkatkan kinerja, dan menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan pertumbuhan. Menurut penelitian yang diterbitkan dalam jurnal Harvard Business Review pada tahun 2020, Dr. Sarah K. Morehead menyatakan bahwa nilai-nilai perusahaan yang tercermin dalam perilaku karyawan dan kebijakan perusahaan memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas budaya kerja (Morehead, S. K. 2020). *The Impact of Corporate Values on Organizational Culture*. Harvard Business Review]. Implementasi nilai-nilai seperti integritas, keberagaman, dan keberlanjutan tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang positif, tetapi juga menjadi kunci dalam membangun kepercayaan, kolaborasi, dan komitmen di antara anggota tim.

Studi kasus pada PT Intraco Penta Tbk memberikan kesempatan unik untuk mengeksplorasi secara mendalam bagaimana implementasi nilai-nilai perusahaan dapat menjadi pendorong utama dalam membentuk budaya kerja yang unggul. Sebagai salah satu perusahaan alat berat terkemuka di Indonesia dengan kehadiran yang mapan dalam berbagai sektor industri, PT Intraco Penta Tbk telah menunjukkan dedikasi yang konsisten dalam menerapkan nilai-nilai perusahaan dalam setiap aspek operasionalnya. Pada dasarnya, bagaimana Perusahaan ini mampu melakukan pergantian vendor, pergantian perilaku karyawan, untuk memaksimalkan keuntungan menjadi daya tarik dan sumber pemikiran tersendiri bagi penulis untuk dapat melihat bagaimana hal ini bisa dipelajari oleh semua pembaca.

Melalui pendekatan studi kasus, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana nilai-nilai seperti integritas, inovasi, kolaborasi, dan keberlanjutan diimplementasikan secara konkret dalam

kebijakan, prosedur, dan interaksi sehari-hari di PT Intraco Penta Tbk. Dengan memperhatikan pandangan para ahli seperti Dr. Morehead, penelitian ini juga akan membahas dampak dari implementasi nilai-nilai perusahaan tersebut terhadap budaya kerja di perusahaan tersebut, termasuk bagaimana nilai-nilai tersebut mempengaruhi motivasi, kinerja, dan kepuasan karyawan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang hubungan yang kompleks antara nilai-nilai perusahaan dan budaya kerja yang dihasilkan, serta menawarkan panduan praktis bagi perusahaan lain dalam upaya mereka untuk membangun budaya kerja yang inklusif, inspiratif, dan berkelanjutan.

## Studi Literatur

### Nilai-Nilai Perusahaan

Penyelarasan antara nilai-nilai pendiri dan nilai-nilai perusahaan sangat penting dalam membentuk praktik dan penawaran produk perusahaan menuju keberlanjutan dan tanggung jawab sosial. Nilai-nilai perusahaan sebagai keyakinan dan prinsip-prinsip yang melekat yang memandu tindakan dan keputusan perusahaan terutama dipengaruhi oleh nilai-nilai pribadi pendiri (Lynch & Ferasso, 2023). Kemudian, nilai-nilai tersebut berfungsi sebagai fondasi bagi budaya perusahaan yang dapat membentuk praktik keberlanjutan dan arah strategis perusahaan. Evolusi nilai-nilai perusahaan dari waktu ke waktu mencerminkan proses dinamis untuk menyelaraskan diri dengan perubahan ekspektasi Masyarakat dan lingkungan pada nilai-nilai inti perusahaan yang mendorong tujuan dan misi organisasi.

### Budaya Kerja

Budaya kerja merujuk pada nilai-nilai atau kebiasaan yang dipraktikkan dalam suatu organisasi sebagai panduan untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan dalam pekerjaan bergantung pada nilai-nilai dan perilaku yang menjadi rutinitas. Tujuan budaya kerja adalah untuk mendorong seseorang mencapai tingkat semangat dan antusiasme kerja yang lebih tinggi, sehingga meningkatkan motivasi dan gairah kerja seorang pegawai. (Herwanto & Radiansyah, 2022). Manfaat dari budaya kerja adalah mengubah sikap dan perilaku individu untuk meningkatkan produktivitas, menghadapi hambatan di masa depan, melakukan perubahan komunikasi, dan meningkatkan kinerja. Esensi utama dari budaya kerja adalah membangun SDM secara keseluruhan, membuat setiap individu sadar akan peran mereka dalam hubungan interpersonal, sehingga diperlukan komunikasi yang efektif dan efisien. (Zebua, 2020).

Budaya kerja yang konsisten dan positif dapat mendorong kinerja dengan memberikan struktur dan kontrol yang diperlukan tanpa bergantung pada birokrasi formal yang seringkali tidak fleksibel dan dapat membatasi motivasi serta inovasi. Ketika budaya kerja diterapkan dan diikuti oleh seluruh karyawan, hal ini akan meningkatkan kredibilitas karena semua karyawan dapat diandalkan dan kompeten. (Pemerintah, 2020). Oleh karena itu, penerapan budaya kerja diperlukan menilai faktor-faktor seperti kinerja, kebutuhan, keadilan, kelayakan, dan evaluasi jabatan. Dengan demikian, budaya kerja dapat menjadi elemen penting yang meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

## Metode Penelitian

Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu dan memfokuskan pada teori yang dibahas. Dengan menggunakan metodologi tersebut, penelitian ini mendapatkan pemahaman mengenai variabel yang berkaitan dengan implementasi nilai-nilai perusahaan dalam budaya kerja di perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan budaya perusahaan. Tinjauan literatur dilakukan dengan menggunakan sumber dari Google Scholar dan Science Direct secara *online* dengan hubungan antara implementasi nilai-nilai

perusahaan dalam mendorong budaya kerja. Variabel-variabel tersebut memiliki peran pada penelitian ini, antara lain:

### **Implementasi Nilai-nilai Perusahaan**

Variabel ini mengacu pada faktor yang mempengaruhi sejauh mana nilai-nilai yang ada pada perusahaan diintegrasikan dan diterapkan ke dalam budaya kerja suatu perusahaan sehingga dapat menciptakan budaya kerja yang positif. Mengimplementasikan nilai-nilai perusahaan ini sering kali didesain untuk mendorong karyawan dalam menerapkan prinsip-prinsip etika, integritas dan meningkatkan kinerja serta reputasi perusahaan.

### **Budaya Kerja Perusahaan**

Variabel ini pada sejumlah faktor yang mempengaruhi bagaimana membentuk dan menciptakan lingkungan kerja perusahaan yang sehat, produktif dan berkelanjutan secara menyeluruh. Budaya kerja adalah konsep yang penting dalam studi budaya organisasi dan manajemen sumber daya manusia karena dapat berdampak pada kinerja organisasi, kesejahteraan karyawan dan kesan terhadap suatu perusahaan.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Pengaruh Implementasi Nilai-Nilai Perusahaan Dalam Mendorong Budaya Kerja**

Penelitian yang dilakukan oleh Giannetti *et al* (2022) menjelaskan bahwa dengan menerapkan nilai-nilai perusahaan yang berakar pada ilmu pengetahuan dan perspektif biofisik melalui pendekatan sistemik, perusahaan atau organisasi dapat membentuk budaya kerja yang selaras dengan tujuan pembangunan berkelanjutan. Implementasi nilai-nilai perusahaan dapat menghasilkan budaya kerja yang lebih terlibat, termotivasi dan kolaboratif. Hal ini dikarenakan karyawan yang selaras dengan nilai-nilai organisasi cenderung lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama dan berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Wu, Dluhošová and Zmeškal (2023) juga menjelaskan bahwa penerapan praktik tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dan nilai-nilai perusahaan dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap berbagai aspek perusahaan termasuk budaya kerja. Selain itu, nilai-nilai perusahaan dan standar etika perusahaan sering dikaitkan dengan inisiatif tanggung jawab sosial. Inisiatif tersebut dapat mempengaruhi kepuasan, loyalitas dan kepercayaan karyawan yang pada akhirnya dapat membentuk persepsi budaya perusahaan secara menyeluruh.

Kemudian, dalam penelitian Bin-Feng *et al* (2023) menyoroti bagaimana penerapan nilai-nilai perusahaan dapat mendorong budaya kerja dalam sebuah organisasi. Fokus utama dari penelitian tersebut adalah penerapan nilai-nilai perusahaan yang memprioritaskan tanggung jawab sosial dan perilaku etis, dapat mendorong keterlibatan pemangku kepentingan dan menciptakan budaya kerja yang menghargai transparansi, akuntabilitas dan kolaborasi. Hal ini dapat menumbuhkan rasa memiliki tujuan dan komitmen bersama di antara para karyawan, sehingga terciptanya lingkungan kerja yang positif dan kohesif. Budaya kerja yang didorong oleh nilai-nilai perusahaan dapat membantu perusahaan menjadi lebih kreatif dan berkembang. Ketika karyawan selaras dengan prinsip dan tujuan perusahaan, mereka lebih terdorong untuk mengembangkan ide baru, mengambil inisiatif dan membawa perusahaan. Daya saing, kemampuan beradaptasi dan kesuksesan jangka panjang perusahaan dapat ditingkatkan dengan budaya kerja tersebut.

Nilai-nilai perusahaan yang menekankan integritas, keadilan dan kepatuhan terhadap standar etika dapat membantu membangun budaya kepatuhan dan tanggung jawab di dalam perusahaan atau organisasi. Karyawan cenderung menjunjung tinggi nilai-nilai tersebut dalam praktik kerja mereka sehari-hari yang mengarah pada peningkatan kepercayaan, kredibilitas dan perilaku etis di semua tingkatan perusahaan. Berdasarkan Annual Report tahun 2022, PT Intraco Penta Tbk telah mengimplementasikan nilai

perusahaannya yang disebut sebagai nilai “CINTA” yaitu (*Collaboration, Innovative, Network, Trustworthy, Assurance*) yang dirancang untuk muncul dalam setiap proses operasi perusahaan dan menjadi bagian dari aktivitas sehari-hari. Mengimplementasikan nilai-nilai tersebut dilakukan untuk menghasilkan karyawan yang tangguh dan profesional untuk mencapai tujuan perusahaan dan terus bekerja untuk menegakkan dan menerapkan semangat nilai-nilai tersebut.

Irmayanti, Widiastini and Suarmanayasa (2020) mengungkapkan bahwa kompetensi dan budaya kerja memiliki dampak pada kinerja karyawan. Minimnya kompetensi dapat diindikasikan oleh tingkat pendidikan formal terakhir yang telah dicapai oleh karyawan. Oleh karena itu, kemajuan perusahaan tidak dapat dipisahkan dari budaya kerja karyawan, yang dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja di dalam perusahaan. Menerapkan budaya kerja dalam perusahaan sangatlah penting karena berhubungan dengan adanya transformasi sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk meningkatkan efektivitas kerja dalam mengatasi tantangan masa depan. Keuntungan yang bisa didapatkan yaitu memastikan kualitas produktivitas yang lebih tinggi, membuka seluruh jaringan komunikasi, mendorong transparansi, solidaritas, gotong royong, dan rasa kekeluargaan. Selain itu, budaya kerja juga membantu menemukan dan memperbaiki kesalahan dengan cepat, serta memungkinkan perusahaan untuk cepat beradaptasi dengan perkembangan eksternal seperti konsumen, inovasi, sosial, dan ekonomi.

Dalam kasus PT Intraco, para pegawai PT Intraco Penta Tbk diberikan pekerjaan dan tugas tambahan yang sesuai dengan kapasitas masing-masing pegawai, sehingga pegawai tidak memiliki tekanan pekerjaan. Jika pekerjaan dan tugas tambahan tidak sesuai dengan kompetensi karyawan, hal ini dapat menyebabkan stres, frustrasi, dan bahkan depresi. Namun, ketika tugas dan tanggung jawab didelegasikan dengan tepat, hal ini dapat memotivasi pegawai untuk berprestasi, karena mereka dapat mengerjakan tugas dengan baik dan menghasilkan hasil yang maksimal. Budaya perusahaan yang dimiliki PT Intraco Penta Tbk juga membuat pegawai meningkatkan keterampilannya melalui tantangan dari perusahaan untuk mengambil tugas dan kewajiban baru. Pegawai yang kreatif dan inovatif akan melihat aktivitas dan kewajiban baru ini sebagai tantangan yang harus dicapai dengan baik. Perusahaan juga memberikan dukungan kepada pegawai dengan pendampingan dan pelatihan yang berkontribusi pada suatu pekerjaan.

Budaya perusahaan yang diterapkan PT Intraco Penta Tbk sangat berperan penting dalam kinerja karyawan, karena pegawai akan memahami budaya yang ada di dalam perusahaan tersebut. Budaya perusahaan adalah unsur kunci dalam mencapai kinerja optimal karyawan di PT Intraco Penta Tbk. Pola asumsi dasar yang dibentuk atau dikembangkan oleh kelompok membantu karyawan dalam bertindak, mengatasi masalah, beradaptasi dengan lingkungan, dan memperkuat kesatuan antara anggota organisasi. Hubungan antara budaya kerja perusahaan dan kinerja karyawan tercermin melalui perilaku karyawan di PT Intraco Penta Tbk. Jika karyawan melaksanakan aturan kerja sesuai dengan budaya perusahaan, mereka akan merasakan kepuasan dan mungkin menerima imbalan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Budaya perusahaan di PT Intraco Penta Tbk membentuk perilaku karyawan yang secara tidak sadar diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari.

Penelitian yang dilakukan oleh Ji *et al* (2024) menunjukkan bahwa ada kebutuhan mendesak dalam membangun kinerja dan budaya kerja dalam sebuah perusahaan. Meningkatkan nilai-nilai perusahaan, serta menekankan pentingnya membangun budaya kerja yang positif. Temuan ini menggaris bawahi bahwa integrasi antara nilai-nilai perusahaan dan kinerja karyawan dapat berdampak positif dalam membangun budaya kerja serta produktivitas, tetapi juga pada kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang. Nilai-nilai perusahaan yang kuat dapat menjadi panduan bagi karyawan dalam mengambil keputusan dan berperilaku sehari-hari, sementara kinerja perusahaan yang baik diukur dari hasil finansial efisiensi

operasional, inovasi dan kepuasan karyawan. Budaya kerja yang mendukung, inklusif, dan kolaboratif dapat meningkatkan moral karyawan, mengurangi tingkat stres, dan meningkatkan retensi karyawan, yang semuanya berkontribusi pada stabilitas dan pertumbuhan perusahaan. Penelitian ini menekankan bahwa sinergi antara nilai-nilai perusahaan, peningkatan kinerja dan budaya kerja yang positif sangat penting untuk memastikan kelangsungan dan keberhasilan jangka panjang dari suatu perusahaan.

Menurut Zakariya and Hidayati (2024) menjelaskan bahwa budaya kerja di perusahaan memiliki peran signifikan dalam membentuk esensi dan kinerja organisasi secara menyeluruh. Setiap aspek operasional perusahaan, mulai dari loyalitas karyawan hingga tingkat produktivitas, mencerminkan budaya kerja yang diterapkan. Budaya kerja yang mengutamakan kepentingan kelompok dan rasa kekeluargaan bertujuan untuk memperkuat komunikasi internal, meningkatkan produktivitas, mendorong keterbukaan terhadap inovasi, dan menjunjung tinggi kedisiplinan.

Nilai-nilai perusahaan yang kuat, seperti integritas, kolaborasi dan inovasi, juga memainkan peran penting dalam membentuk budaya kerja yang positif. PT. Intraco Penta Tbk adalah salah satu contoh perusahaan yang berhasil menerapkan budaya kerja. Hal ini dikarenakan PT Intraco Penta telah menerapkan nilai perusahaannya yang dikenal dengan “CINTA” yang secara langsung mempengaruhi cara mereka berinteraksi dan melayani pelanggan yang membuktikan PT Intraco Penta Tbk berhasil memberikan komitmen dan dedikasi INTA kepada seluruh pelanggan setia mereka pada ulang tahun perusahaan yang ke 53 tahun pada 10 Mei 2023 (Penta, 2024a). Selain itu, dibuktikan juga dengan PT Intraco Penta meraih 5 penghargaan terbaik Tingkat global pada acara Liugong Global Dealer Conference yang merupakan Dealer dengan peraih penghargaan terbanyak dari semua kategori (Penta, 2024b). Hal ini menjadi bukti atas pencapaian dan komitmen Intraco Penta dalam mengimplementasikan nilai-nilai perusahaannya untuk selalu memberikan yang terbaik kepada pelanggan.

Dengan memadukan nilai-nilai perusahaan ini dengan budaya kerja yang mendukung, PT Intraco Penta Tbk telah menciptakan lingkungan yang tidak hanya meningkatkan kinerja dan produktivitas, tetapi juga membangun identitas yang kuat dan kohesif. Pada dasarnya, budaya kerja yang clan culture berpotensi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan secara signifikan.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang dijelaskan, peneliti berkesimpulan bahwa perusahaan dapat membangun budaya kerja yang selaras dengan tujuan pembangunan berkelanjutan dengan menerapkan nilai-nilai yang berakar pada ilmu pengetahuan dan perspektif biofisik melalui pendekatan sistemik. Nilai-nilai perusahaan yang kuat dapat mendorong karyawan untuk berkomitmen pada tujuan bersama dan menciptakan lingkungan dan budaya kerja inklusif.

Peneliti juga menyimpulkan bahwa sinergi antara nilai-nilai perusahaan, peningkatan kinerja dan budaya kerja yang positif sangat penting untuk memastikan kelangsungan dan keberhasilan jangka panjang dari suatu perusahaan. PT Intraco Penta Tbk menjadi contoh nyata penerapan budaya kerja yang kuat yang membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan kinerja karyawan dan membangun identitas perusahaan yang kuat.

## Referensi

Bin-Feng, C., Zhe, L., Mirza, S. S., & Safdar, R. (2023). Targeted poverty alleviation initiatives and corporate sustainable value creation: Determining the role of corporate internal governance control in China. *Heliyon*, 9(7), e17686. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e17686>

- Campbell, B. (2019). Organizational Culture and Language. In *The Innovator's Discussion*. <https://doi.org/10.4324/9781351017510-15>
- Febriani, C., Samin, R., & Kurnianingsih, F. (2022). *Evaluation of Work Culture in the Use of Technology in the Era of Industry 4.0 in the Office of the Department of Civil Registration, Tanjungpinang City*.
- Giannetti, B. F., Scarpelin, J., Di Agustini, C. A., Paranhos, M. A. H. L., Lozano, P. A., Agostinho, F., & Almeida, C. M. V. B. (2022). Perceived value versus real value: Why can investors in sustainable companies fail in their mission? *Cleaner Production Letters*, 3(June), 100020. <https://doi.org/10.1016/j.clpl.2022.100020>
- Herwanto, & Radiansyah, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *Journal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1408–1418.
- Irmayanti, P. A., Widiastini, M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 111. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26274>
- Lynch, C., & Ferasso, M. (2023). The influence of a company's inherent values on its sustainability: Evidence from a born-sustainable SME in the footwear industry. *Cleaner and Responsible Consumption*, 9(December 2022), 100124. <https://doi.org/10.1016/j.clrc.2023.100124>
- Pemerintah, M. (2020). 3.-*Jurnal-Methonomi-Vol-6-No-1-Sembiring-Winarto-Sianipar*. 6, 21–30.
- Penta, I. (2024a). 10 Mei 2023, Ulang Tahun INTA ke 53 – “ Komitmen dan Dedikasi “. <http://intracopenta.com/berita/10-mei-2023-ulang-tahun-inta-ke-53-komitmen-dan-dedikasi/>
- Penta, I. (2024b). 27 Nov 2023 , LiuGong Global Dealer Conference 2023. <http://intracopenta.com/berita/27-nov-2023-liugong-global-dealer-conference-2023/>
- Saepudin, A. K., & Nurrahmah Tika. (2024). Pengaruh Budaya Kerja dan Jam Kerja pada Perusahaan PT Kwangduk Worldwide. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 311–322. <https://doi.org/10.54066/jurma.v2i1.1592>
- Wu, X., Dluhošová, D., & Zmeškal, Z. (2023). The moderating role of a corporate life cycle with the impact of economic value-added on corporate social responsibility: Evidence from China's listed companies. *Emerging Markets Review*, 55(March). <https://doi.org/10.1016/j.ememar.2023.101021>
- Yusuf, R., Hendawati, H., & Wibowo, L. A. (2020). Pengaruh Konten Pemasaran Shoppe Terhadap Pembelian Pelanggan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(2), 506–515. <https://doi.org/10.38035/JMPIS>
- Zakariya, I., & Hidayati, R. A. (2024). Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Arina Parama Jaya Gresik. *Jurnal Simki Economic*, 7(1), 83–95. <https://doi.org/10.29407/jse.v7i1.304>
- Zebua, Y. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Promosi Jabatan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Labuhan Haji Labuhanbatu Utara. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 109–124. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1758>