

PENGARUH BUDAYA KERJA *ANZEN DAI ICHI* TERHADAP KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA INDONESIA PADA PERUSAHAAN JEPANG (DAIWA HOUSE)

Sri Yusrina¹⁾, Ananda Prathama Saputra²⁾, Hafidz Sidqi Riupassa³⁾, A. Nurfitriana⁴⁾, Galih Ario Prayudo⁵⁾, Muhammad Farhan Alkautsar⁶⁾, Aria Wardana⁷⁾, Humannisa Rubina Lestari⁸⁾

^{1,2,3,4,5,6,7}Program Studi Teknologi Rekayasa Perangkat Lunak, Institut Pertanian Bogor

⁸Program Studi Manajemen, Universitas Mercu Buana

Correspondence author: S.Yusrina, sriyusrina@apps.ipb.ac.id, Bogor, Indonesia

Abstract

The purpose of this study is to understand how the *Anzen Dai Ichi* work culture impacts the well-being of Indonesian employees in Japanese companies. This study uses quantitative methods. In this research, samples were collected through non-probability sampling methods, and respondents were selected through purposive sampling. The data analysis method used in this study is linear regression. The results of the linear regression analysis indicate that the *Anzen Dai Ichi* work culture at Daiwa House Company has a positive and significant impact of 18.09% on the well-being of Indonesian employees, with the remaining 81.91% being influenced by other factors or variables.

Keywords: work culture, Anzen Dai Ichi, well-being worker

Abstrak

Studi ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana budaya kerja Anzen Dai Ichi berdampak pada kesejahteraan karyawan Indonesia di perusahaan Jepang. Studi ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini, sampel dikumpulkan melalui metode sampling non-probability, dan responden dipilih melalui metode sampling purposive. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear. Hasil analisis regresi linear menunjukkan bahwa budaya kerja Anzen Dai Ichi di Perusahaan Daiwa House memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar 18,09% terhadap kesejahteraan karyawan Indonesia, 81,91% sisanya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Kata Kunci: budaya kerja, Anzen Dai Ichi, kesejahteraan tenaga kerja

A. PENDAHULUAN

Budaya kerja biasanya merupakan sebuah pernyataan filosofis yang berfungsi sebagai panduan atau standar yang harus diikuti oleh para pekerja atau karyawan (Sari et al., 2016). Budaya kerja yang positif

akan membentuk budaya perusahaan yang baik, menunjukkan bahwa budaya tersebut telah mengakar kuat dan dapat dijiwai serta diterapkan dalam aktivitas sehari-hari. Selain itu, budaya kerja memiliki dampak signifikan pada kesejahteraan karyawan, di mana karyawan yang lebih sejahtera

cenderung memiliki peningkatan produktivitas dan kinerja, yang pada gilirannya memberikan dampak positif pada keseluruhan perusahaan (Azis et al., 2022). Kesejahteraan karyawan juga menjadi salah satu indikator keberhasilan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan. Kesejahteraan karyawan mencakup imbalan jasa tambahan, baik material maupun non-material, yang diberikan sesuai dengan kebijakan dan peraturan (Suyono, 2019). Sedangkan kesejahteraan berarti kondisi terpenuhinya kebutuhan fisik dan spiritual secara relatif dan terdapat rasa aman dalam menikmatinya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Matsuyama, 2023) Negara Jepang berada pada urutan terakhir dalam survei peringkat global tentang kesejahteraan pekerja atau karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan Jepang kurang memperhatikan kesejahteraan pekerjanya, walaupun di sisi yang lain, gaji yang diberikan cukup tinggi.

Tinjauan literatur sebelumnya telah menggali keterkaitan antara budaya kerja *Anzen Dai Ichi* dan kesejahteraan tenaga kerja dalam berbagai situasi perusahaan Jepang. Salah satunya, sebuah penelitian oleh (Zhang et al., 2023) meneliti pengaruh penerapan budaya kerja *Anzen Dai Ichi* terhadap keselamatan kerja dan kepuasan karyawan di sejumlah perusahaan manufaktur Jepang. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa perusahaan yang menerapkan prinsip *Anzen Dai Ichi* cenderung mengalami penurunan tingkat kecelakaan kerja dan peningkatan kepuasan kerja di kalangan karyawan mereka.

Selain itu, sebuah studi yang dilakukan oleh (Akbar & Sinaga, 2023) menganalisis dampak keselamatan kerja (*Anzen Dai Ichi*) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja membawa dampak yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan, baik secara langsung ataupun dengan peningkatan kepuasan kerja.

Budaya kerja merujuk pada seperangkat norma, nilai, keyakinan, dan praktik-praktik yang membentuk pola perilaku dan interaksi di dalam sebuah organisasi (Mukrodi, 2023). Budaya kerja memiliki peran penting dalam membentuk identitas organisasi, menentukan norma perilaku yang diterima, serta mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan. Salah satu aspek kunci dari budaya kerja yang sering ditekankan adalah keselamatan dan keamanan di tempat kerja, yang mencakup adopsi nilai-nilai dan praktik-praktik yang mendukung pengurangan risiko dan perlindungan karyawan dari bahaya di lingkungan kerja.

Anzen Dai Ichi merupakan konsep yang berasal dari bahasa Jepang yang secara harfiah dapat diartikan sebagai "keselamatan adalah yang utama". Prinsip ini telah diterapkan di berbagai perusahaan Jepang, terutama di sektor manufaktur, yang menekankan pentingnya keselamatan dan kesejahteraan karyawan sebagai prioritas utama (Susilawati, 2016). Konsep ini mencakup berbagai aspek seperti manajemen risiko, pelatihan keselamatan, partisipasi karyawan, komunikasi terbuka, dan peningkatan proses kerja yang aman. Di Jepang, keselamatan sudah menjadi prioritas utama dan sering diintegrasikan secara mendalam ke dalam budaya kerja. Prosedur yang ketat dan penerapan aturan umumnya ditekankan. Sementara di Indonesia, kesadaran akan keselamatan seringkali masih dalam proses pengembangan, terutama dalam hal menerapkan standar dan prosedur yang ketat (Atiyah & Wibowo, 2023).

Konsep kesejahteraan dalam penelitian ini meliputi dimensi mental, fisik, dan sosial dari kesejahteraan tenaga kerja. Faktor-faktor seperti kepuasan kerja, lingkungan, motivasi, fasilitas, dan pengakuan atas kontribusi karyawan dianggap penting dalam memengaruhi kesejahteraan fisik dan psikologis mereka (Usman et al., 2023). Teori ini menekankan pentingnya lingkungan kerja yang aman, dukungan

sosial, dan keseimbangan antara beban kerja dan penghargaan sebagai faktor-faktor yang berkontribusi pada kesejahteraan tenaga kerja.

Dari tinjauan literatur di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja *Anzen Dai Ichi* memiliki dampak terhadap kesejahteraan tenaga kerja di perusahaan Jepang. Implikasi dari prinsip ini termasuk peningkatan kepuasan kerja, penurunan kecelakaan kerja, dan kesejahteraan psikologis yang lebih baik di antara karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan-perusahaan, termasuk Daiwa House, untuk menerapkan dan memperkuat budaya kerja *Anzen Dai Ichi* guna meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas tenaga kerja di lingkungan kerja mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan kebenaran hal tersebut dengan melihat tingkat kesejahteraan tenaga kerja Indonesia yang bekerja pada perusahaan Jepang yaitu Daiwa House. Perusahaan Daiwa House merupakan perusahaan multinasional yang bergerak dibidang agen properti, manufaktur, dan layanan perbaikan. Daiwa House sendiri menerapkan budaya *Anzen Dai Ichi*. Tingkat kesejahteraan tenaga kerja Indonesia berdasarkan etos kerja tersebut diukur dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada sampel dengan harapan sampel dapat memberikan jawaban dengan skala 1-5 mengenai *experience* pekerja dari beberapa elemen kesejahteraan (Sugiyono, 2021).

B. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode ini berdasar pada pendekatan positivistik atau data konkret, metode ini menggunakan data penelitian dalam bentuk angka-angka yang kemudian dianalisis menggunakan alat uji statistik untuk menarik kesimpulan (Sugiyono, 2021). Dari penelitian ini, dapat dinyatakan bahwa

tujuan utamanya adalah untuk mengukur tingkat pengaruh budaya kerja khususnya *Anzen Dai Ichi* terhadap kesejahteraan tenaga kerja Indonesia pada perusahaan Daiwa House.

Tinjauan literatur sebelumnya menjadi dasar bagi pemilihan variabel dalam penelitian ini. Variabel yang mengalami perubahan atau mempengaruhi variabel dependen disebut sebagai variabel independen atau variabel bebas (Sugiyono, 2021). Penelitian ini memanfaatkan satu variabel independen dan satu variabel dependen, yaitu pengaruh budaya kerja *Anzen Dai Ichi* (X) dan kesejahteraan tenaga kerja Indonesia pada perusahaan Daiwa House (Y).

Populasi yang terlibat dalam studi ini melibatkan seluruh tenaga kerja Indonesia yang bekerja pada perusahaan Daiwa House dengan sampel hanya sebanyak 30 orang. Jumlah sampel tersebut merupakan standar minimum pengambilan sampel penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2021) berdasarkan pertimbangan praktis dan metodologis. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* dengan menggunakan teknik yaitu *purposive sampling*. Sementara itu, data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan platform Google Form. Kuesioner tersebut disebar kepada 30 karyawan Indonesia yang bekerja di perusahaan tersebut sebagai sumber data primer. Pada kuesioner ini menggunakan pengukuran likert dengan skala 1-5, setelah data terkumpul, data akan dilakukan uji statistik.

Dalam penelitian ini, akan dilakukan analisis data menggunakan teknik uji regresi linear sederhana. untuk mengevaluasi hubungan antara variabel dependen atau terikat dan variabel independent atau bebas. Uji regresi linear sederhana tersebut menggunakan *margin of error* sebesar 5% memastikan bahwa sampel 30 orang tersebut memiliki tingkat kepercayaan 95%.

Sebelum melakukan uji regresi linear sederhana, data yang terkumpul harus melewati tahap uji validitas dan reliabilitas untuk menilai keabsahan pertanyaan dalam setiap instrument (Ghozali, 2018). Selanjutnya, tingkat signifikansi penelitian ini akan diukur dengan memanfaatkan uji statistik, dengan tingkat signifikansi (α) yang digunakan sebesar 0,05 atau 5%, Evaluasi tingkat signifikansi akan dilakukan menggunakan uji F. Validitas penelitian akan terpenuhi jika nilai Sig F kurang dari atau sama dengan 0,05, sesuai dengan konsep yang dijelaskan (Sugiyono, 2021). Hasil dari uji F akan menentukan variabel budaya kerja *Anzen Dai Ichi* di perusahaan Daiwa House memberikan dampak yang penting bagi pekerja Indonesia yang bekerja di sana atau tidak.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner dengan menerapkan teknik *purposive sampling*. Teknik ini merupakan sebuah metode sampling *non probability sampling* dimana sampel diperoleh berdasarkan kesesuaian karakteristik atau kriteria responden (Lenaini, 2021). Dari sampel yang memenuhi kriteria *Purposive Sampling*, didapat 30 Tenaga Kerja Indonesia yang bersedia menjadi responden. Sebanyak 18 tenaga kerja atau 60% berjenis kelamin laki-laki, sementara sisanya sebanyak 12 tenaga kerja atau 40% berjenis kelamin perempuan.

Deskripsi Variabel Independen (Budaya Kerja *Anzen Dai Ichi*)

Kuesioner pada variabel budaya kerja *Anzen Dai Ichi* menggunakan lima pernyataan yang mewakili penerapan budaya kerja pada perusahaan target responden, dari lima pernyataan tersebut, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Budaya Kerja

Variabel	Instrumen	Jawaban					Total
		SS	S	N	TS	STS	
X	X 1	18	9	3	0	0	30
	X 2	12	11	7	0	0	30
	X 3	6	16	8	0	0	30
	X 4	6	8	16	0	0	30
	X 5	6	8	16	0	0	30

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden merespons dengan jawaban positif, yaitu sangat setuju dan setuju, terutama pada instrumen X.1, tingkat persetujuan sangat tinggi dengan 60% atau 18 tenaga kerja menjawab Sangat Setuju. Pada instrumen X.4 dan X.5, lebih dari separuh tenaga kerja menjawab netral atau sekitar 53,33%. Hal ini menunjukkan bahwa untuk pernyataan pada X.4 dan X.5 cenderung tidak memiliki opini yang kuat sehingga tenaga kerja kurang yakin untuk memberikan jawaban yang pasti. Ketiadaan tenaga kerja yang menjawab Tidak setuju atau Sangat Tidak Setuju menunjukkan bahwa tidak ada penolakan terhadap pernyataan dalam instrumen, hal tersebut menjadi indikator positif bahwa tidak ada aspek budaya kerja yang secara negatif mempengaruhi tenaga kerja pada perusahaan Daiwa House ini.

Deskripsi Variabel Dependen (Kesejahteraan Tenaga Kerja)

Kuesioner pada variabel kesejahteraan tenaga kerja menggunakan lima pernyataan yang mewakili kesejahteraan tenaga kerja pada perusahaan target responden, dari lima pernyataan tersebut, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Kesejahteraan

Variabel	Instrumen	Jawaban					Total
		SS	S	N	TS	STS	
Y	Y 1	3	8	19	0	0	30
	Y 2	3	7	20	0	0	30
	Y 3	1	10	19	0	0	30
	Y 4	3	4	23	0	0	30
	Y 5	2	3	25	0	0	30

Berdasarkan Tabel 2, pada semua instrumen (Y.1 hingga Y.5), mayoritas

responden memilih jawaban netral (N). Persentase jawaban netral berkisar dari 63,33% hingga 83,33%, hal ini menunjukkan bahwa banyak responden tidak memiliki pendapat yang kuat atau merasa ragu atas pernyataan yang diberikan. Rendahnya persetujuan yang kuat (SS dan S) serta ketiadaan ketidaksetujuan (TS dan STS) mengartikan bahwa responden mungkin merasa bahwa pernyataan dalam kuesioner tersebut kurang memberikan dampak pada mereka atau mereka belum memiliki pemahaman yang mendalam tentang pernyataan tersebut.

Uji Validitas

Untuk uji validitas dalam penelitian ini, teknik korelasi Pearson Product Moment digunakan untuk mengevaluasi nilai r pada setiap variabel pertanyaan dengan bantuan perangkat lunak pengolah angka Excel. Instrumen atau item pertanyaan dianggap memiliki korelasi yang valid jika nilai korelasi yang dihasilkan (r hitung) melebihi nilai korelasi dalam tabel (r tabel), tetapi jika nilai korelasi yang dihasilkan (r hitung) lebih rendah dari nilai korelasi dalam tabel (r tabel), maka instrumen atau item pertanyaan dianggap tidak memiliki korelasi yang valid (Sugiyono, 2021).

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
X	0,879	0,361	Valid
Y	0,805	0,361	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas yang tercantum dalam Tabel 3, nilai batas korelasi (r tabel) untuk sampel dengan jumlah responden sebanyak 30 orang dan tingkat signifikansi 5% adalah 0,361. Nilai r tabel didapatkan dari dokumentasi yang menjadi panduan untuk pengujian validitas. Hasil korelasi yang dihitung (r hitung) untuk kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini melebihi nilai r tabel, menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut dianggap sah dan valid.

Uji Reliabilitas

Metode *Cronbach's Alpha* digunakan untuk mengevaluasi kredibilitas penelitian. Ketika nilai *Cronbach Alpha* melebihi 0,60, kuesioner dianggap memiliki reliabilitas atau konsistensi yang baik. Jika nilai *Cronbach Alpha* kurang dari 0,60, kuesioner dianggap tidak memiliki reliabilitas atau konsistensi yang baik.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Kriteria Pengujian		
Nilai Acuan	Nilai Cronbach's Alpha	Kesimpulan
0,6	0,732	Reliabel

Dari informasi yang tertera dalam Tabel 4, tampak bahwa nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,6. Oleh karena itu, kesimpulannya adalah kuesioner ini dapat dipercaya dan memiliki tingkat keandalan yang tinggi atau reliabilitas yang baik.

Uji Regresi Linear

Pada penelitian ini, uji regresi linear dilakukan dengan dukungan aplikasi Excel, dan untuk tingkat signifikansinya yaitu sebesar 0,05 atau ($\alpha=0,05$). Dari hasil pengujian tersebut, ditemukan persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 9,905 + 0,342X$$

Dari persamaan di atas, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa terdapat hubungan positif antara penerapan budaya kerja *Anzen Dai Ichi* dengan kesejahteraan Tenaga Kerja Indonesia di Daiwa House. Nilai Intercept sebesar 9,905 yang artinya bahwa kesejahteraan tenaga kerja berada pada tingkat tersebut saat penerapan budaya kerja *Anzen Dai Ichi* bernilai nol. Koefisien regresi sebesar 0,342, artinya setiap peningkatan 1 (satu) unit dalam penerapan budaya kerja ini akan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja sebesar 0,342 satuan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat penerapan budaya kerja *Anzen Dai Ichi*, semakin meningkat pula kesejahteraan tenaga kerja.

Tabel 5. Statistik Regresi

<i>Regression Statistics</i>	
<i>Multiple R</i>	0,4253
<i>R Square</i>	0,1809
Anova	0,0191

Data pada Tabel 5 memuat informasi statistik regresi yaitu Multiple R dan R Square. Multiple R, yaitu koefisien korelasi, memiliki nilai sebesar 0,4253, yang menunjukkan adanya hubungan korelasi yang cukup antara budaya kerja dan kesejahteraan tenaga kerja (Sugiyono, 2021). R Square, di sisi lain, adalah nilai koefisien determinasi. Koefisien determinasi sendiri pada dasarnya merupakan kuadrat dari koefisien korelasi, tujuannya adalah sebagai penentu besaran nilai dalam variabel satu terhadap variabel yang lain (Sugiyono, 2021). Pada penelitian ini, didapat *R Square* sebesar 0,1809 atau 18,09%, artinya faktor budaya kerja hanya mewakili 18,09% dari kesejahteraan tenaga kerja, sisanya sebesar 81,91% dipengaruhi oleh variasi atau faktor lain.

Langkah berikutnya adalah mengevaluasi hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut menggunakan uji F atau Anova. Berdasarkan prinsip atau teori signifikansi dalam pengambilan kesimpulan, apabila nilai signifikansi F kurang dari 0,05 (α), maka suatu penelitian dianggap signifikansi yang cukup. Dalam konteks ini, apabila nilai signifikansi F kurang dari 0,05 (α), maka hipotesis nol (H_0) akan ditolak sementara hipotesis alternatif (H_1) akan diterima, menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel-variabel tersebut. Sebaliknya, jika nilai signifikansi F melebihi 0,05 (α), maka H_0 akan diterima sedangkan H_1 ditolak, mengindikasikan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel tersebut. Pada penelitian ini didapat nilai signifikansi F sebesar 0,0191, dengan demikian, kesimpulannya adalah terdapat hubungan yang signifikan antara budaya kerja *Anzen Dai Ichi* dengan kesejahteraan

Tenaga Kerja Indonesia pada perusahaan Daiwa House.

D. PENUTUP

Penelitian ini berhasil menemukan adanya hubungan antara penerapan budaya kerja *Anzen Dai Ichi* dan kesejahteraan tenaga kerja Indonesia di Perusahaan Daiwa House. Peneliti telah melakukan pengujian validitas dan reliabilitas untuk menilai ketepatan instrumen pengumpulan data. Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua instrumen atau pertanyaan yang dimasukkan dalam penelitian ini telah terbukti valid dan sesuai dengan standar yang berlaku. Sementara itu, pengujian reliabilitas memverifikasi bahwa instrumen pengumpulan data memiliki tingkat keandalan yang tinggi atau tingkat reliabel yang baik serta dapat dipercaya secara konsisten. Dalam analisis regresi linear sederhana, ditemukan adanya hubungan positif yang signifikan antara budaya kerja *Anzen Dai Ichi* dan kesejahteraan tenaga kerja Indonesia di Daiwa House. Koefisien regresi sebesar 0,342 mengindikasikan bahwa tiap kenaikan satu unit dalam penerapan budaya kerja *Anzen Dai Ichi* akan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja sebesar 0,342 unit. Namun, nilai koefisien determinasi (R Square) dari uji regresi tersebut hanya 18,09%. Ini berarti bahwa hanya 18,09% variabilitas dalam kesejahteraan tenaga kerja yang dapat dijelaskan oleh penerapan budaya kerja *Anzen Dai Ichi*, sedangkan sisanya sebesar 81,91% dipengaruhi oleh variabel-variabel atau faktor lain. Variabel-variabel tersebut mungkin termasuk lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, gaji, dan faktor-faktor lain yang memerlukan penelitian lanjutan untuk diidentifikasi dan dianalisis lebih mendalam.

E. DAFTAR PUSTAKA

Akbar, M., & Sinaga, I. (2023). *Analysis of*

- the Effect of Occupational Safety and Health and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT XYZ.* <https://doi.org/10.4108/eai.7-11-2023.2342397>
- Atiyah, Y., & Wibowo, E. K. (2023). Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Pegawai Saat Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 5(2), 61–81.
- Azis, A., Eldianson, Rio, & Tampubolon, M. T. (2022). Kesejahteraan Karyawan Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perusahaan di Era Pandemi Covid-19. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(3), 608–616. <https://doi.org/10.47467/elmal.v3i3.968>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Lenaini, I. (2021). Teknik Pengambilan Sampel Purposive dan Snowball Sampling. *Jurnal Historis: Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 6(1), 33–39. <https://doi.org/10.31764/historis.v6i1.4075>
- Matsuyama, K. (2023). “Mental Health” Pekerja di Jepang Disebut Paling Buruk. Bloomberg Technoz. <https://www.bloombergtechnoz.com/detail-news/19761/mental-health-pekerja-di-jepang-disebut-paling-buruk>
- Mukrodi. (2023). *Budaya Organisasi Membangun Fondasi Kesuksesan Bersama*. Bekasi: PT Dewangga Energi Internasional.
- Sari, D. R., Jonathan, L. R., & Latif, I. N. (2016). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 5(1), 450–455. <https://doi.org/10.31293/ekm.v5i1.1840>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan Ketiga*. Bandung: Alfabeta.
- Susilawati, T. M. (2016). *Manfaat Penerapan Budaya Anzen Daiichi pada Perusahaan Toshiba, Perusahaan Sanyo dan Perusahaan Toyota di Indonesia*. Program Studi Sastra Jepang Fakultas Sastra Universitas Darma Persada.
- Suyono, Y. N. (2019). Program Kesejahteraan Karyawan dan Pengaruhnya Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Manajemen STEI*, 2(2), 195–202.
- Usman, S., Lasiatun, K., Kesek, M. N., Riatmaja, D. S., Papia, J. N. T., & Muktamar, A. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 10462–10468.
- Zhang, X., Liu, S., Mei, Q., & Zhang, J. (2023). The influence of work safety information disclosure on performance of listed companies in high-risk industries: Evidence from Shenzhen stock Exchange. *Heliyon*, 9(10), e20494. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e20494>
-