

Tersedia Online di <https://jurnal.untag-sby.ac.id/>**JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen**

S5 Terakreditasi SK No. B/1796/E5.2/KI.02.00/2020

Halaman jurnal tersedia untuk

<https://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/jmm17/index>

Pengaruh Etika Bisnis, Etos Kerja, Remunerasi, Dan Pelibatan Karyawan Terhadap Reputasi Perusahaan Pada Perusahaan Perkebunan Terbuka Dimediasi Kepuasan Kerja

Suwandi^{a}**Universitas Pancasakti Tegal, Tegal, Indonesia***email: ^asuwandi@upstegal.ac.id*

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat artikel:

Diterima: 24 Januari 2020

Direvisi: 30 April 2020

Diterima: 2 Desember 2020

Tersedia online xxx

Kata kunci: [Judul kata kunci]

Etika Bisnis ;

Etos Kerja ;

Remunerasi ;

Reputasi perusahaan.

**Gaya IEEE dalam
mengutip artikel ini: [judul
kutipan]**

F. Fulan dan F. Fulana,
"Judul Artikel," *JMM17:
Jurnal Ilmu Ekonomi dan
Manajemen*, vol. 10, tidak. 1,
hal. 1-10, 2021. [Isi judul
kutipan]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara etika bisnis, etos kerja, remunerasi, dan reputasi perusahaan pada perusahaan perkebunan terbuka. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan menerapkan teknik pengambilan sampel secara acak (random sampling), yang menghasilkan sampel sebanyak 100 karyawan dari perusahaan perkebunan terbuka. Teknik analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara etika bisnis, etos kerja, dan remunerasi dengan reputasi perusahaan. Ditemukan bahwa praktik etika bisnis yang kuat, etos kerja yang positif, dan remunerasi yang adil dapat berkontribusi secara positif terhadap reputasi perusahaan. Temuan ini mengajarkan prinsip praktik-praktik ini dalam meningkatkan citra perusahaan dalam mata publik. Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen perusahaan perkebunan terbuka dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi reputasi perusahaan mereka. Implikasi praktis dari temuan ini termasuk penekanan pada peningkatan budaya etika bisnis, penguatan etos kerja, dan kebijakan remunerasi yang adil dan kompetitif. Hal ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam memperkuat posisi mereka di pasar dan memperoleh dukungan yang lebih besar dari berbagai pemangku kepentingan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil Etika Bisnis tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Etos Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Remunerasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Pelibatan Karyawan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Reputasi Perusahaan. hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi hubungan antara Etika Bisnis terhadap Reputasi Perusahaan, Kepuasan Kerja dapat memediasi hubungan antara Etos Kerja terhadap Reputasi Perusahaan, Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi hubungan antara Remunerasi terhadap Reputasi Perusahaan, dan Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi hubungan antara Pelibatan Karyawan terhadap Reputasi Perusahaan. sehingga dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja dan Pelibatan Karyawan mempunyai pengaruh

positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Etika Bisnis dan Remunerasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Reputasi Perusahaan. Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi hubungan Etika Bisnis dan Remunerasi terhadap Reputasi Perusahaan. Kepuasan Kerja dapat memediasi hubungan antara Etos Kerja dan Pelibatan Karyawan terhadap Reputasi Perusahaan

JMM17 2023: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (Journal of Economic and Management Science) dengan lisensi CC BY NC SA.

1. Perkenalan

Era globalisasi yang ditandai dengan persaingan yang semakin ketat, reputasi perusahaan menjadi salah satu aset yang paling berharga dan sangat menentukan bagi keberhasilan jangka panjang suatu perusahaan. Reputasi yang baik tidak hanya mencerminkan kredibilitas dan integritas perusahaan, tetapi juga menjadi faktor penentu dalam menarik investasi, mempertahankan pelanggan, dan menjaga hubungan yang baik dengan pemangku kepentingan. Di tengah dinamika pasar yang terus berubah, perusahaan-perusahaan perkebunan terbuka tidak kecuali pentingnya menjaga reputasi yang baik sebagai bagian integral dari strategi bisnis mereka (Arif & Anggraeni, 2023).

Perusahaan perkebunan terbuka memegang peranan penting dalam perekonomian global dengan menyediakan produk-produk penting seperti minyak kelapa sawit, karet, teh, dan produk pertanian lainnya. Namun seiring dengan manfaat ekonomi yang ditawarkan, industri perkebunan kali mengancam tantangan yang kompleks, termasuk isu lingkungan, sosial, dan ekonomi. Oleh karena itu, menjaga reputasi yang baik menjadi krusial bagi kelangsungan operasional dan pertumbuhan perusahaan perkebunan (Tandana et al., 2022).

Reputasi perusahaan merupakan aspek penting yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk etika bisnis. Penelitian menunjukkan bahwa reputasi perusahaan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja bisnis perusahaan (Widiastuty, 2023). Selain itu, aktivitas pengungkapan Islamic Corporate Social Responsibility (ICSR) dalam laporan keuangan juga berdampak positif signifikan terhadap reputasi perusahaan (Arifin & Wardani, 2016). Penerapan etika bisnis, khususnya etika bisnis Islam, juga dapat mempengaruhi loyalitas pelanggan terhadap perusahaan (Wardani & Ridlwan, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa aspek etika bisnis tidak hanya mempengaruhi internal perusahaan tetapi juga hubungan perusahaan dengan pelanggan. Selain itu, reputasi perusahaan juga berpengaruh terhadap reaksi investor, dimana reputasi yang baik dapat memberikan dampak positif signifikan terhadap reaksi investor terhadap perusahaan (Jao et al., 2020). Penelitian juga menunjukkan bahwa penampakan struktur dapat memberikan kontribusi positif terhadap reputasi perusahaan (Jao, 2021). Dalam konteks pengaruh etika bisnis terhadap reputasi perusahaan, penting untuk memperhatikan faktor-faktor lain seperti Corporate Social Responsibility (CSR) dan risiko investasi. Penelitian menunjukkan bahwa CSR dan risiko investasi juga dapat mempengaruhi reputasi perusahaan, dengan profitabilitas sebagai variabel yang memediasi hubungan tersebut (Agustina et al., 2023). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa etika bisnis mempunyai peranan yang signifikan dalam mempengaruhi reputasi perusahaan. Dengan menerapkan etika bisnis yang baik, perusahaan dapat memperkuat reputasinya, mempengaruhi loyalitas pelanggan, reaksi investor, dan kinerja bisnis secara keseluruhan.

Etos kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap reputasi perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi reputasi perusahaan meliputi kepatuhan pada peraturan pemerintah, kode etik perusahaan, perlakuan manajemen terhadap karyawan, operasi perusahaan, dan tanggapan perusahaan terhadap isu-isu lingkungan (Kuncoro, 2021). Selain itu, reputasi perusahaan juga dipengaruhi oleh kepercayaan online, dimana peningkatan kepercayaan online dapat meningkatkan reputasi perusahaan secara signifikan (Nurbaiti et al., 2021). Penelitian lain menunjukkan bahwa reputasi positif perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena menciptakan rasa bangga bagi karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut (Setyoastuti & Saragih, 2021). Selain itu, reputasi perusahaan juga berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara majikan branding

dan minat melamar kerja, di mana reputasi perusahaan yang baik dapat meningkatkan minat pelamar untuk bergabung dengan perusahaan (Indra & Widodoatmodjo, 2021); (Ekhsan & Fitri, 2021)) . Reputasi perusahaan juga memiliki pengaruh positif terhadap minat melamar kerja (Indra & Widodoatmodjo, 2021). Selain itu, reputasi perusahaan juga mempengaruhi semangat kerja karyawan (Prasetya et al., 2021). Penelitian juga menunjukkan bahwa reputasi auditor dapat mempengaruhi kualitas dan kekuatan laporan keuangan perusahaan serta berdampak pada manajemen pajak di perusahaan (Muslimah & Pohan, 2022) (Fahreza, 2019) . Dengan demikian, etos kerja yang baik dapat membantu membangun reputasi perusahaan yang positif, yang pada pasangannya dapat mempengaruhi berbagai aspek perusahaan seperti kepuasan karyawan, minat pelamar, semangat kerja, dan kualitas laporan keuangan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan etos kerja sebagai bagian dari strategi untuk meningkatkan reputasi perusahaan mereka.

Remunerasi karyawan dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap reputasi perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa jaminan sosial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Prasetya et al., 2021). Selain itu, reputasi perusahaan juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kualitas pelayanan dan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) ((Ilyas et al., 2022); (Afifah et al., 2021) . Terkait dengan reputasi perusahaan, terdapat beberapa Aspek yang perlu diperhatikan untuk meningkatkannya, seperti kualitas produk atau layanan, pelayanan pelanggan, pengalaman karyawan, dan kepuasan pelanggan . Selain itu, reputasi positif perusahaan juga dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan dan menciptakan rasa bangga bagi karyawan (Setyoastuti & Saragih, 2021). Selain remunerasi, faktor lain seperti tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Studi oleh Hamdani dan Awatara menunjukkan bahwa tanggung jawab sosial perusahaan dan komitmen organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Hamdani & Mawardi, 2018). perusahaan dalam mengelola remunerasi karyawan, menjaga reputasi perusahaan, dan melibatkan karyawan dalam kegiatan CSR dapat secara sama-sama mempengaruhi kinerja karyawan dan reputasi perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian terdahulu telah menyoroti berbagai faktor yang dapat mempengaruhi reputasi suatu perusahaan di perusahaan perkebunan terbuka. Salah satunya adalah etika bisnis, di mana standar etika dan kode etik perusahaan dapat menjadi landasan dalam membangun reputasi yang baik (Nova & Martdianty, 2021) . Selain itu, etos kerja karyawan juga berperan penting dalam mempengaruhi reputasi suatu perusahaan, karena penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan (Hadiansyah & Yanwar, 2017). Selain itu, remunerasi atau kompensasi karyawan juga menjadi faktor penting dalam mempengaruhi reputasi suatu perusahaan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kapasitas yang mampu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam konteks ini, penting untuk mempertimbangkan bagaimana faktor-faktor seperti kompetensi karyawan dan kemandirian dapat berinteraksi untuk mempengaruhi kinerja karyawan dan pada akhirnya reputasi perusahaan (Afifah et al., 2021).

Faktor-faktor seperti etika bisnis, etos kerja, remunerasi, dan keterlibatan karyawan telah diakui sebagai elemen-elemen penting yang berkontribusi terhadap pembentukan reputasi perusahaan. Etika bisnis mencakup prinsip-prinsip moral dan integritas yang membimbing perilaku perusahaan dalam interaksi dengan berbagai pemangku kepentingan. Etos kerja yang kuat mencerminkan budaya organisasional yang mendorong produktivitas, profesionalisme, dan tanggung jawab. Sementara itu, remunerasi yang adil dan kebijakan keterlibatan karyawan yang baik dapat memotivasi dan memelihara loyalitas karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Meskipun faktor penting ini diakui, masih terdapat kebutuhan untuk memahami lebih dalam bagaimana interaksi antara etika bisnis, etos kerja, remunerasi, dan keterlibatan karyawan mempengaruhi reputasi perusahaan, khususnya dalam konteks perusahaan perkebunan terbuka. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap reputasi perusahaan dalam konteks industri perkebunan, serta untuk mengeksplorasi potensi penerapan manajerial dan kebijakan perusahaan. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang

dinamika ini, diharapkan perusahaan perkebunan dapat mengoptimalkan strategi mereka dalam membangun dan memelihara reputasi yang kuat dan berkelanjutan.

2. Keadaan Seni

2.1. Etika Bisnis

(Triwibowo & Adam, 2023) mengemukakan bahwa etika bisnis merupakan cara untuk melakukan kegiatan bisnis yang mencakup seluruh aspek yang berkaitan dengan individu perusahaan, atau masyarakat. Dalam persaingan bisnis, perusahaan atau organisasi yang akan bernilai unggul bukan hanya yang mampu mendatangkan keuntungan dalam jumlah banyak namun juga memiliki etika kerja yang baik. Etika kerja dalam suatu organisasi merupakan salah satu acuan yang biasa digunakan dalam menjalankan aktivitas bisnisnya, yang mana digunakan pula untuk menentukan bagaimana kinerja perusahaan atau organisasi, dalam hal ini adalah kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Butarbutar, 2019) etika berisi nilai dan norma-norma konkret yang menjadi kompas dan pegangan hidup manusia dalam seluruh kehidupan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa etika merupakan bidang ilmu yang bersifat normatif atau tegas karena ia berperan menentukan apa yang harus dilakukan atau tidak boleh dilakukan oleh seorang individu. Penerapan etika dalam penyelenggaraan bisnis mengikat setiap pribadi berdasarkan bidang tugas yang diembannya. Dengan kata lain mengikat manajer, pimpinan unit kerja dan kelembagaan perusahaan. Semua anggota organisasi/ perusahaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi harus menjabarkan dan menerapkan etika bisnis secara konsekuen dan penuh tanggung jawab. Dalam jangka pendek suatu perusahaan dianggap sudah menjalankan etika bisnis bila mana perusahaan yang bersangkutan telah melaksanakan tanggung jawab sosialnya. Tanggung jawab sosial itu timbul akibat adanya eksternalitas yang negatif dan perusahaan harus mengeluarkan biaya sosialnya (social cost). Dari berbagai pandangan tentang etika bisnis, beberapa indikator yang dapat dipakai untuk menyatakan apakah seseorang dan suatu perusahaan telah menjalankan bisnis dalam kegiatan usahanya antara lain etika adalah (Butarbutar, 2019):

1. Indikator ekonomi
2. Indikator peraturan khusus yang berlaku
3. Indikator hukum
4. Indikator ajaran agama
5. Indikator budaya dan indikator etika dari masing-masing pelaku bisnis.

2.2. Etos Kerja

Etos kerja merupakan nilai yang didasarkan pada jiwa yang memiliki inisiatif, kerja keras yang menjadi pendorong untuk memajukan sebuah perusahaan. Menurut (Nurjaya et al., 2021) etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditekankan secara implisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan ditetapkan dalam kehidupan kekayaan para anggota suatu organisasi. (Nurjaya et al., 2021) Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan prospektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. (Nofitasari & Prasetyo, 2021). Etos kerja memiliki beberapa karakter yang menjadi identitas dari etos kerja itu sendiri. Tiga karakter utama dari etos kerja, menurut Priansa (Siregar, 2019), adalah:

1. Interpersonal Keahlian
2. Inisiatif
3. Dapat diandalkan

2.3. Remunerasi

(Rahayu & Ruhamak, 2017), mengatakan remunerasi sebagai bentuk ketidakseimbangan yang diterima oleh seorang karyawan atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Pada dasarnya remunerasi merupakan alat untuk mewujudkan Visi dan Misi organisasi karena remunerasi itu sendiri bertujuan untuk menarik pegawai yang cakap dan berpengalaman, mempertahankan pegawai yang

berkualitas, memotivasi pegawai untuk bekerja dengan efektif, memotivasi terbentuknya perilaku yang positif, dan menjadi alat untuk mengendalikan pengeluaran, di mana hal tersebut merupakan faktor-faktor yang dapat membantu mewujudkan visi misi organisasi. Sedangkan menurut (Damanik, 2021) berpendapat bahwa manusia sebagai makhluk individu dan sosial mempunyai banyak kebutuhan material atau non material. Terdapat 7 bentuk remunerasi yaitu: gaji, tunjangan biaya hidup, tunjangan kinerja, tunjangan hari raya, tunjangan tunjangan, iuran kesehatan, iuran tunjangan hari tua.

Menurut Lestari, (2021) remunerasi mempunyai indikator sebagai berikut:

1. Gaji
2. Tidak Berinsentif
3. Keuntungan
4. Bonus dan komisi
5. Tunjangan

2.4. Pelimpahan karyawan

(Dan Sri & Yosepha, 2023) menjelaskan bahwa keterlibatan karyawan merupakan bentuk dari pemikiran positif, yaitu pemikiran yang muncul berkaitan dengan penyelesaian beban kerja yang dimiliki, serta dapat dikarakteristikan dengan semangat (semangat, energi pada saat bekerja), dedikasi (berperan aktif dalam memajukan organisasi atau perusahaan), penyerapan (keasyikan serta kenikmatan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaannya). Kemudian untuk (Wahid et al., 2023) keterlibatan kerja karyawan merupakan suatu konsep yang dapat dilihat dari upaya diskresi, yaitu karyawan memiliki pilihan, karyawan bertindak bagi kepentingan organisasi. Karyawan yang mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi merupakan karyawan yang mampu terlibat secara penuh serta antusias terhadap pekerjaan yang dimiliki. Faktor-faktor keterlibatan kerja karyawan berdasarkan (Rizaldi & Satyanegara, 2022), ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan.

1. Sumber Daya Pekerjaan
2. Pelayaran Sumber Daya Pekerjaan
3. Sumber Daya Pribadi

2.5. Kepuasan Kerja

Menurut (Gilman et al., 2023) menyatakan kepuasan kerja (job kepuasan) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Departemen personalia atau pihak manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya. Menurut (Nurhandayani, 2022) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari timbulnya pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri. Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja ini dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, maka secara relatif kepuasan kerja pegawai baik tetapi sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, maka kepuasan kerja pegawai pada perusahaan dinilai kurang.

Kristin et al., (2022) menjelaskan bahwa variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah tingginya tingkat absensi (absenteeism), tingginya keluar masuknya pegawai (turnover), menurunnya produktivitas kerja atau prestasi kerja pegawai (kinerja). Apabila indikasi menurunnya kepuasan kerja pegawai tersebut muncul ke permukaan, maka hendaknya segera ditangani agar tidak merugikan perusahaan.

Menurut (Heriyanti & Nasim, 2023), terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, sebagai berikut.

1. Pemenuhan kebutuhan (pemenuhan kebutuhan)
2. Perbedaan (Discrepancies)\
3. Pencapaian nilai (pencapaian nilai)
4. Ekuitas (keadilan)
5. Komponen disposisi/genetik (komponen genetik)

2.6. Reputasi Perusahaan

Menurut Purba et al., (2023) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa, reputasi perusahaan adalah nama baik atau citra perusahaan yang dapat membuat konsumen yakin akan perusahaan tersebut. Selain itu juga berarti persepsi konsumen yang mencakup kemampuan perusahaan dalam menyediakan dan memberikan pelayanan terbaik kepada konsumennya. Reputasi perusahaan merupakan salah satu unsur terpenting dalam dunia bisnis, karena baik dan buruk dalam reputasi perusahaan merupakan indikator penting dari keberhasilan perusahaan tersebut. Reputasi perusahaan menjadi salah satu pegangan bagi banyak orang dalam mengambil berbagai macam keputusan penting. Adapun indikator-indikator reputasi perusahaan yang diacu dari penelitian Ekhsan & Fitri, (2021), antara lain:

1. Nama bagus
2. Reputasi Pesaing
3. Dikenal luas
4. Mudah diingat

3. Metode

Penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif kuantitatif. Sugiyono, (2017) mengatakan bahwa, metode penelitian pada dasarnya merupakan ciri-ciri ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam pendekatan kuantitatif. Menurut Sarstedt et al., (2020) mengatakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggunakan observasi, wawancara atau angket mengenai keadaan saat ini, mengenai subjek yang sedang diteliti. Melalui angket dan sebagainya kami mengumpulkan data untuk menguji hipotesis atau menjawab suatu pertanyaan. Melalui penelitian deskriptif ini peneliti akan memaparkan yang sebenarnya terjadi mengenai keadaan sekarang ini yang sedang diteliti.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan perkebunan terbuka. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah random sampling sehingga dalam penelitian ini diperoleh sampel penelitian ini adalah 100 karyawan perusahaan terbuka seperti:

1. PT. Astra Agro Lestari Tbk – AALI
2. PT. Andira Agro Tbk – ANDI
3. PT Eagle High Plantations Tbk – BWPT
4. PT. Cisadane Sawit Raya Tbk – CSRA
5. PT Dharma Satya Nusantara Tbk - DSNG

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). PLS merupakan model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan berdasarkan variance atau model persamaan struktural berbasis komponen. Menurut Sarstedt et al., (2020), tujuan PLS-SEM adalah untuk mengembangkan teori atau membangun teori (orientasi prediksi). PLS digunakan untuk menjelaskan tidaknya hubungan antar variabel laten (prediksi). PLS merupakan metode analisis yang ampuh karena tidak mengasumsikan arus data dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sampel kecil (Hair et al., 2019).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menjamin bahwa pengukuran yang digunakan akurat dan dapat diandalkan (valid dan reliabel). Pengujian validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada:

Pertama, Validitas Konvergen adalah metrik yang diukur dalam kaitannya dengan korelasi antara skor item/komponen dan skor konstruk, seperti yang terlihat pada faktor pemuatan standar yang menggambarkan besarnya korelasi antara setiap item yang diukur dan konstraknya. Jika terjadi pengukuran refleksi individu dikatakan tinggi jika $> 0,7$.

Kedua, Validitas diskriminan adalah model pengukuran dengan indeks refleksi yang dinilai berdasarkan ukuran dan konstruk cross-loading. Validitas diskriminan, yaitu membandingkan root mean square of variance (AVE) yang diekstraksi, suatu alat dinyatakan valid jika nilai AVE-nya > 0.5 . Ketiga, Composite Reliability merupakan ukuran suatu struktur yang dapat dilihat dari segi koefisien variabel laten. Dalam pengukuran ini, jika tercapai nilai > 0.70 maka konstruksi tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja yang tinggi.

Keempat, Cronbach's Alpha adalah uji reliabilitas yang dirancang untuk memperkuat hasil reliabilitas komposit. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's alpha $> 0,7$.

Pengujian Instrumen

| Uji Instrumen | Uji yang digunakan |
|------------------|---|
| Uji Validitas | Convergent Validity AVE |
| Uji Reliabilitas | Cronbach Alpha Composite Reliability |

Lapangan Uji R

R-square konstruk dependen digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen spesifik terhadap variabel laten dependen, yang menampilkan besarnya pengaruh.

Analisa Model Dalam

Analisis Model Dalam, juga dikenal sebagai Model Struktural, adalah teknik untuk memprediksi hubungan sebab akibat antara model variabel. Hipotesis diuji selama model analisis dalam pengujian Smart PLS. Nilai t-statistik dan nilai probabilitas dapat memunculkan hipotesis. Hasil t-statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan nilai statistik adalah 1,96 untuk alpha 5 persen, sedangkan skor beta digunakan untuk mengetahui arah pengaruh hubungan antar variabel. Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesa adalah

$H_a = t\text{-statistik} > 1,96$ dengan skor p-values $< 0,05$.

$H_0 = t\text{-statistik} < 1,96$ dengan skor p-values $> 0,05$.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan validitas konvergen dan AVE. Validitas menggunakan validitas konvergen yang mana model pengukurannya dengan refleksi indikator diukur berdasarkan korelasi antara skor item/skor komponen yang dihitung dengan PLS. ukuran refleksi individu dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,7 dengan konstruksi yang diukur. Namun menurut Chin (1998) dalam Ghazali (2008) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| | ETIKA BISNIS | ETOS KERJA | KEPUASAN KERJA | PELIBATAN KARYAWAN | REMUNERASI | REPUTASI PERUSAHAAN |
|---------------------|--------------|------------|----------------|--------------------|------------|---------------------|
| Bahasa Inggris: EB1 | 0.815 | | | | | |

| | | | | | | |
|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------------|
| Bahasa Inggris: EB2 | 0.824 | | | | | |
| Bahasa Inggris EB3 | 0.884 | | | | | |
| Jenis EB4 | 0.893 | | | | | |
| Bahasa Inggris EB5 | 0.861 | | | | | |
| EK1 | | 0.838 | | | | |
| EK2 | | 0,725 | | | | |
| EK3 | | 0.793 | | | | |
| KK1 | | | 0.829 | | | |
| KK2 | | | 0.832 | | | |
| KK3 | | | 0.750 | | | |
| KK4 | | | 0,865 | | | |
| KK5 | | | 0.812 | | | |
| PK1 | | | | 0,879 | | |
| PK2 | | | | 0.713 | | |
| PK3 | | | | 0.856 | | |
| R1 | | | | | 0.892 | |
| R2 | | | | | 0.893 | |
| R3 | | | | | 0.911 | |
| R4 | | | | | 0.850 | |
| R5 | | | | | 0.761 | |
| RP1 | | | | | | 0.872 |
| RP2 | | | | | | 0.840 |
| RP3 | | | | | | 0.808 |
| RP4 | | | | | | 0,775 tahun |

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengujian validitas instrumen, diketahui bahwa dari 25 indikator, semua indikator dalam penelitian ini valid, sehingga dalam penelitian ini semua indikator yang digunakan.

Uji Keandalan

Penelitian ini menggunakan 2 jenis uji reliabilitas yaitu uji Cronbach Alpha dan Uji Composite Reliability. Cronbach Alpha mengukur nilai reliabilitas terendah (batas bawah). Data dinyatakan reliabel jika data tersebut memiliki nilai Cronbach alpha >0.7. Reliabilitas komposit mengukur nilai reliabilitas yang sebenarnya dari suatu variabel. Data dinyatakan memiliki reliabilitas tinggi apabila memiliki skor Composite Reliability >0.7.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| | Alfa Cronbach | Keandalan Komposit | Keterangan |
|----------------|---------------|--------------------|------------------|
| ETIKA BISNIS | 0.909 | 0.932 | Dapat diandalkan |
| ETOS KERJA | 0.707 | 0.829 | Dapat diandalkan |
| KEPUASAN KERJA | 0.876 | 0.910 | Dapat diandalkan |

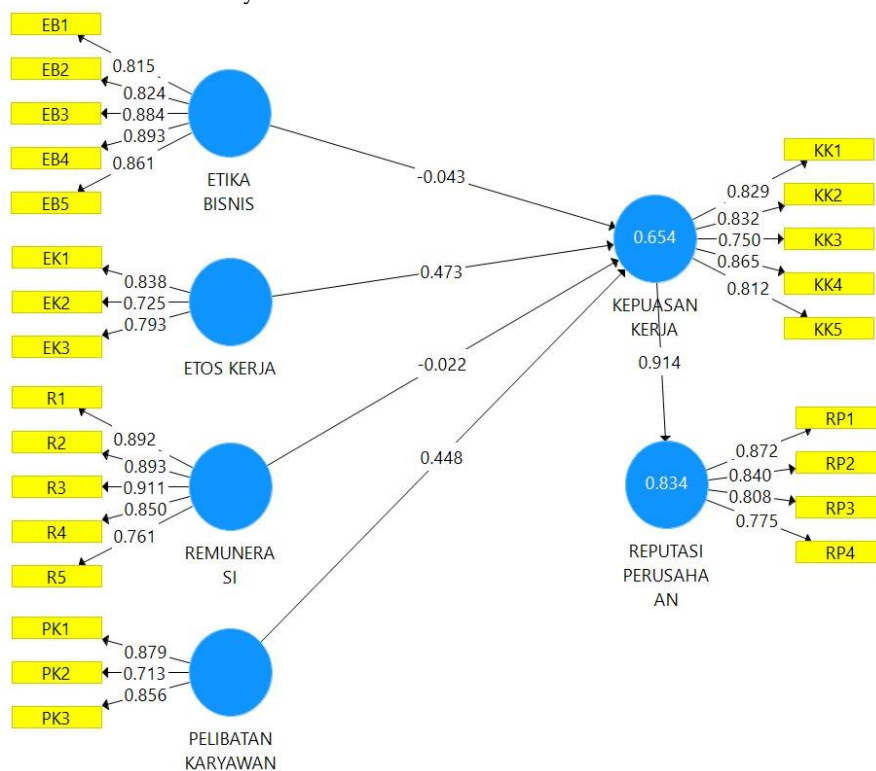
| | | | |
|---------------------|-------|-------------|------------------|
| PELIBATAN KARYAWAN | 0.762 | 0.859 | Dapat diandalkan |
| REMUNERASI | 0.914 | 0,936 tahun | Dapat diandalkan |
| REPUTASI PERUSAHAAN | 0.842 | 0,895 | Dapat diandalkan |

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa, seluruh instrumen dinyatakan reliabel dengan skor Cronbach Alpha dan Composite reliabilitas > 0.7.

Uji Validitas Konvergen setelah modifikasi

Berikut gambar hasil kalkulasi model SEM PLS setelah indikator yang tidak memenuhi syarat nilai loading faktor dihapus, dalam gambar tersebut dapat dilihat nilai loading faktor indikator-indikator pada setiap variabelnya tidak ada yang di bawah 0,6 dengan demikian analisis dilanjutkan pada uji Discriminant Validity.



Gambar 1. Uji Convergent Validity setelah modifikasi

Uji R-Square

Uji R-Square Coefisien determinasi (R-Square) digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel endogen yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Berdasarkan analisis data yang dilakukan melalui penggunaan program smartPLS, diperoleh nilai R-Square sebagaimana yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji R-Square

| | R Persegi | R Kuadrat Disesuaikan |
|---------------------|-----------|-----------------------|
| KEPUASAN KERJA | 0.654 | 0.639 |
| REPUTASI PERUSAHAAN | 0.834 | 0.833 |

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengujian, skor R-Square untuk Kepuasan Kerja sebesar 0,639 yang artinya Reputasi Perusahaan dipengaruhi oleh Etika Bisnis, Etos Kerja, Remunerasi dan Pelibatan Karyawan sebesar 63,9% dan 36,1% yang lainnya dipengaruhi oleh variabel yang belum dijelaskan dalam penelitian ini. skor R-Square untuk Reputasi Perusahaan sebesar 0,833 yang artinya Reputasi Perusahaan dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja sebesar 83,3% dan 16,7% yang lainnya dipengaruhi oleh variabel yang belum dijelaskan dalam penelitian ini.

Analisa Model Dalam

Menguji hipotesis dapat dilihat melalui nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah H0 ditolak jika t-statistik > thitung . Untuk menolak/menerima Hipotesis menggunakan probabilitas maka Ha diterima jika nilai $p < 0,05$.

Tabel 4. Hasil Uji Phat

| | SAMPEL ASLI (O) | RATA-RATA SAMPEL (M) | DEVIASI STANDAR (STDEV) | STATISTIK T (O/STDEV) | NILAI P |
|--|--------------------|-------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------|
| ETIKA BISNIS -> KEPUASAN KERJA | -0,043 | -0,022 | 0,146 tahun | 0.297 | 0,766 tahun |
| ETOS KERJA -> KEPUASAN KERJA | 0.473 | 0.450 | 0.160 | 2.954 | 0,003 |
| KEPUASAN KERJA -> REPUTASI PERUSAHAAN | 0.914 | 0.913 | 0,017 tahun | 54.127 | 0.000 |
| PELIBATAN KARYAWAN -> KEPUASAN KERJA | 0.448 | 0.457 | 0.128 | 3.507 | 0.000 |
| REMUNERASI -> KEPUASAN KERJA | -0,022 | -0,022 | 0,089 | 0.253 | 0.800 |
| ETIKA BISNIS -> KEPUASAN KERJA -> REPUTASI PERUSAHAAN | -0,040 | -0,020 | 0.133 | 0.298 | 0,766 tahun |
| ETOS KERJA -> KEPUASAN KERJA -> REPUTASI PERUSAHAAN | 0.432 | 0.411 | 0,147 tahun | 2.930 | 0,004 tahun |
| PELIBATAN KARYAWAN -> KEPUASAN KERJA -> REPUTASI PERUSAHAAN | 0.409 | 0.418 | 0.118 | 3.459 | 0,001 |
| REMUNERASI -> KEPUASAN KERJA -> REPUTASI PERUSAHAAN | -0,020 | -0,020 | 0,081 tahun | 0.253 | 0.800 |

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Pembahasan

Pengaruh Etika Bisnis Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh antara Etika Bisnis terhadap Kepuasan Kerja, hal ini ditunjukkan bahwa nilai p-value sebesar 0,766 yang mana nilai ini lebih besar dari pada 0,05. Serta nilai t-Statistik sebesar 0,297 yang mana nilai ini lebih kecil dari pada 1,659 dan skor beta sebesar -0,043. Sehingga dari penjelasan di atas akan menunjukkan bahwa Etika Bisnis tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

(Wardani & Ridlwan, 2022) yang menyatakan bahwa penranan etika bisnis, khususnya etika bisnis Islam, juga dapat mempengaruhi loyalitas pelanggan terhadap perusahaan. yang mana hasil penelitian ini bertentangan dengan yang dinyatakan oleh (Wardani & Ridlwan, 2022).

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh antara Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja, hal ini ditunjukkan bahwa nilai p-value sebesar 0.003 yang mana nilai ini lebih kecil dari pada 0,05. Serta nilai t-Statistik sebesar 2.954 yang mana nilai ini lebih besar dari pada 1,659 dan skor beta sebesar 0.473. Sehingga dari penjelasan di atas akan menunjukkan bahwa Etos Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Etos kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap reputasi perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi reputasi perusahaan meliputi kepatuhan pada peraturan pemerintah, kode etik perusahaan, perlakuan manajemen terhadap karyawan, operasi perusahaan, dan tanggapan perusahaan terhadap isu-isu lingkungan (Kuncoro, 2021). Sehingga hasil penelitian ini sejalan dengan yang dinyatakan oleh Kuncoro (2021).

Pengaruh Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh antara Remunerasi terhadap Kepuasan Kerja, hal ini ditunjukkan bahwa nilai p-value sebesar 0.800 yang mana nilai ini lebih besar dari pada 0,05. Serta nilai t-Statistik sebesar 0.253 yang mana nilai ini lebih kecil dari pada 1,659 dan skor beta sebesar -0.022. Sehingga dari penjelasan di atas akan menunjukkan bahwa Remunerasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Pelibatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh Pelibatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja, hal ini ditunjukkan bahwa nilai p-value sebesar 0,000 yang mana nilai ini lebih kecil dari pada 0,05. Serta nilai t-Statistik sebesar 3.507 yang mana nilai ini lebih besar dari pada 1,659 dan skor beta sebesar 0.448. Sehingga dari penjelasan di atas akan menunjukkan bahwa Pelibatan Karyawan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Reputasi Perusahaan

Hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Reputasi Perusahaan, hal ini ditunjukkan bahwa nilai p-value sebesar 0,000 yang mana nilai ini lebih kecil dari pada 0,05. Serta nilai t-Statistik sebesar 54.127 yang mana nilai ini lebih besar dari pada 1,659 dan skor beta sebesar 0.914. Sehingga dari penjelasan di atas akan menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Reputasi Perusahaan.

Pengaruh Etika Bisnis Terhadap Reputasi Perusahaan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh antara Etika Bisnis terhadap Reputasi Perusahaan, hal ini ditunjukkan bahwa nilai p-value sebesar 0.766 yang mana nilai ini lebih besar dari pada 0,05. Serta nilai t-Statistik sebesar 0.298 yang mana nilai ini lebih kecil dari

pada 1,659. Sehingga dari penjelasan di atas akan menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi hubungan antara Etika Bisnis dengan Reputasi Perusahaan.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Reputasi Perusahaan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh antara Etos Kerja terhadap Reputasi Perusahaan, hal ini ditunjukkan bahwa nilai p-value sebesar 0,004 yang mana nilai ini lebih kecil dari pada 0,05. Serta nilai t-Statistik sebesar 2.930 yang mana nilai ini lebih kecil dari pada 1,659. Sehingga dari penjelasan di atas akan menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dapat memediasi hubungan antara Etos Kerja terhadap Reputasi Perusahaan.

Pengaruh Remunerasi Terhadap Reputasi Perusahaan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh Remunerasi terhadap Reputasi Perusahaan, hal ini ditunjukkan bahwa nilai p-value sebesar 0,766 yang mana nilai ini lebih besar dari pada 0,05. Serta nilai t-Statistik sebesar 0,253. Sehingga dari penjelasan di atas akan menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi hubungan antara Remunerasi terhadap Reputasi Perusahaan.

Pengaruh Pelibatan Karyawan Terhadap Reputasi Perusahaan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh Pelibatan Karyawan terhadap Reputasi Perusahaan, hal ini ditunjukkan bahwa nilai p-value sebesar 0,001 yang mana nilai ini lebih kecil dari pada 0,05. Serta nilai t-Statistik sebesar 3.459 yang mana nilai ini lebih besar dari pada 1,659. Sehingga dari penjelasan di atas akan menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi hubungan antara Pelibatan Karyawan dengan Reputasi Perusahaan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 100 karyawan perusahaan terbuka menunjukkan hasil bahwa Etika Bisnis tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Etos Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Remunerasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Pelibatan Karyawan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Reputasi Perusahaan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi hubungan antara Etika Bisnis terhadap Reputasi Perusahaan, Kepuasan Kerja dapat memediasi hubungan antara Etos Kerja terhadap Reputasi Perusahaan, Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi hubungan antara Remunerasi terhadap Reputasi Perusahaan, dan Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi hubungan antara Pelibatan Karyawan terhadap Reputasi Perusahaan.

6. Referensi

- [1] Afifah, N., Astuti, SWW, & Irawan, D. (2021). PENGARUH CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) DAN REPUTASI PERUSAHAAN TERHADAP NILAI PERUSAHAAN. EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan). <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2021.v5.i3.4644>
- [2] Agustina, L., Nurmalasari, E., & Astuty, W. (2023). Corporate Social Responsibility Dan Risiko Investasi Terhadap Reputasi Perusahaan Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Intervening. Pemilik. <https://doi.org/10.33395/owner.v7i1.1218>
- [3] Arif, SAYA, & Anggraeni, R. (2023). Strategi Bisnis. Pers Universitas Brawijaya.
- [4] Arifin, J., & Wardani, EA (2016). Pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan Islam, reputasi, dan kinerja keuangan: Studi pada bank syariah di Indonesia. *Jurnal Akuntansi Dan Auditing Indonesia*, 20(1), 38.
- [5] Butarbutar, B. (2019). PERANAN ETIKA BISNIS DALAM BISNIS. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i2.77>

- [6] Damanik, M. (2021). ARTIKEL PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN REMUNERASI TERHADAP BUDAYA KERJA DAN PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN DIREKTORAT JENDERAL PAJAK KPP PRATAMA PEMATANG SIANTAR. JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.441>
- [7] Dan Sri, Y., & Yosepha, Y. (2023). Peningkatan Kinerja Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia. Prosiding SEMANIS : Seminar Nasional Manajemen Bisnis.
- [8] Ekhsan, M., & Fitri, N. (2021). Pengaruh Employer Branding terhadap Minat Melamar Pekerjaan dengan Reputasi Perusahaan sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 97–107.
- [9] Fahreza, F. (2019). PENGARUH KOMPENSASI MANAJEMEN DAN REPUTASI AUDITOR TERHADAP MANAJEMEN PAJAK DI PERUSAHAAN PERBANKAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA. *TEKUN: Jurnal Telaah Akuntansi Dan Bisnis*. <https://doi.org/10.22441/tekun.v8i1.5525>
- [10] Gilman, Saputra, Lubis, Azahara, Yulanda, & Riofita. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*.
- [11] Hadiansyah, A., & Yanwar, RP (2017). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *JURNAL AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*. <https://doi.org/10.36722/sh.v3i2.204>
- [12] Hair, JF, Risher, JJ, Sarstedt, M., & Ringle, CM (2019). Kapan menggunakan dan bagaimana melaporkan hasil PLS-SEM. *Dalam European Business Review*. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- [13] Hamdani, MY, & Mawardi, MK (2018). Pengaruh viral marketing terhadap kepercayaan konsumen serta dampaknya terhadap keputusan pembelian. *Jurna Administrasi Bisnis*.
- [14] Heriyanti, SS, & Nasim, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Pelita Manajemen*.
- [15] Ilyas, M., Mian, RU, & Suleman, MT (2022). Ketidakpastian kebijakan ekonomi dan kecenderungan perusahaan untuk berinvestasi dalam tanggung jawab sosial perusahaan. *Keputusan Manajemen*. <https://doi.org/10.1108/MD-06-2021-0746>
- [16] Indra, IR, & Widodoatmodjo, S. (2021). Analisa Strategi Employer Branding terhadap Minat Melamar Kerja. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v5i4.12803>
- [17] Jao, R. (2021). PENGARUH KEPEMILIKAN TERKONSENTRASI DAN ASING TERHADAP REPUTASI PERUSAHAAN. *JAZ:Jurnal Akuntansi Unihaz*. <https://doi.org/10.32663/jaz.v4i1.2090>
- [18] Jao, R., Hamzah, D., Laba, AR, & Mediaty, M. (2020). REPUTASI PERUSAHAAN DAN REAKSI INVESTOR (STUDI PADA PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA). *SEIKO : Jurnal Manajemen & Bisnis*. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v3i2.597>
- [19] Kristin, D., Marlina, E., & Lawita, NF (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Bisnis*.
- [20] Kuncoro, AR (2021). KEPATUHAN PAJAK DAN REPUTASI PERUSAHAAN. *JURNAL PAJAK INDONESIA (Review Pajak Indonesia)*. <https://doi.org/10.31092/jpi.v5i2.1415>
- [21] Lestari, SPP (2021). Pengaruh Remunerasi, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Bank Syariah Indonesia Kc Semarang. *Dalam Skripsi*.
- [22] Muslimah, I., & Pohan, HT (2022). PENGARUH OPINI AUDIT PERGANTIAN MANAJEMEN AUDIT FEE DAN REPUTASI AUDITOR TERHADAP AUDITOR SWITCHING. *Jurnal Ekonomi Trisakti*. <https://doi.org/10.25105/jet.v2i2.14996>
- [23] Nofitasari, T., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i4.899>

- [24] Nova, SD, & Martdianty, F. (2021). PENGARUH CINTA UANG DAN RELIGIOSITAS TERHADAP PERILAKU ETIS (STUDI PADA KARYAWAN MUSLIM DI SEKTOR PERBANKAN). *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.1.98>
- [25] Nurbaiti, S., Zulkifli, Z., & Derriawan, D. (2021). Strategi Kualitas Pelayanan untuk Meningkatkan Reputasi Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i2.781>
- [26] Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *JURNAL EKONOMI DAN BISNIS DIGITAL (EKOBIL)*. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- [27] Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, AA, Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9086>
- [28] Prasetya, I., Prasetyo, I., & Budiarto, W. (2021). PENGARUH REPUTASI PERUSAHAAN DAN KOMPENSASI JAMINAN SOSIAL TERHADAP KINERJA MELLUI SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. CIPTA MAPAN LOGISTIK SURABAYA. *Jurnal Mitra Manajemen*. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i3.517>
- [29] Purba, M., Nasution, AP, & Harahap, A. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kualitas Produk dan Reputasi Perusahaan terhadap Kepuasan Konsumen dengan Kepercayaan sebagai Variabel Moderasi. *Remik*. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i2.12268>
- [30] Rahayu, B., & Ruhamak, MD (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kediri*. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v2i1.15>
- [31] Rizaldi, MR, & Satyanegara, D. (2022). Pengaruh TQM Terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi Sistem Penghargaan (Pegawai KPP Pratama Cilegon). *Konferensi Mahasiswa Mdp (MSC) 2022*.
- [32] Sarstedt, M., Ringle, CM, Cheah, JH, Ting, H., Moisescu, OI, & Radomir, L. (2020). Pemeriksaan ketahanan model struktural dalam PLS-SEM. *Ekonomi Pariwisata*. <https://doi.org/10.1177/1354816618823921>
- [33] Setyoastuti, P., & Saragih, EH (2021). Pengaruh Persepsi Karyawan atas Praktik Corporate Social Responsibility Perusahaan terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Review Bisnis*. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i2.297>
- [34] Siregar, SAYA (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Etos Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Negeri. *Alat Manajemen Jurnal*.
- [35] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D)*. Dalam Metodologi Penelitian.
- [36] Tandana, EA, Yowa, EK, & Manik, NDY (2022). Pendidikan karakter dalam membentuk perilaku siswa: Sudut pandang pembelajaran pendidikan agama kristen. *Didache: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen*, 3(2), 161–176.
- [37] Triwibowo, A., & Adam, MA (2023). Etika Bisnis Islam Dalam Praktek Bisnis Di Era Ekonomi Digital. *Margin: Jurnal Bisnis Islam Dan Perbankan Syariah*.
- [38] Wahid, L., Patimah, S., Subandi, S., & Makbulloh, D. (2023). STRATEGI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KETERLIBATAN KARYAWAN DI MA PLUS KABUPATEN MESUJI. *PROFETIK: Jurnal Mahasiswa Pendidikan Agama Islam*. <https://doi.org/10.24127/profetik.v4i1.5066>
- [39] Wardani, YM, & Ridlwan, AA (2022). Penerapan Etika Bisnis Islam dalam membangun Loyalitas Pelanggan pada PT. Tanjung Abadi. *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*. [https://doi.org/10.21927/jesi.2022.12\(1\).37-52](https://doi.org/10.21927/jesi.2022.12(1).37-52)
- [40] Widiastuty, E. (2023). PERAN MEDIASI REPUTASI PERUSAHAAN PADA PENGARUH STRUKTUR TATAKELOLA TERHADAP KINERJA BISNIS PERUSAHAAN. *Jurnal Aplikasi Akuntansi*, 7(2), 433–448.

