
KEWAJIBAN KARYAWAN DAN PERUSAHAAN: STUDI KASUS PENERAPAN ETIKA BISNIS DI GRAND Q HOTEL GORONTALO

Tineke Wolok¹, Amanda Hatibae², Hawaria A. Doe³, Lina Putri Taufik⁴, Gifary Alfayeed Adampe⁵, Nur Khairunnisa Ahmad⁶

^{1,2,3,4,5,6}Universitas Negeri Gorontalo

Email: tinekewolok@ung.ac.id¹, amandahatibae976@gmail.com²,
hawariadoe19@gmail.com³, annsaahmad17@gmail.com⁴, taufiklinaputri@gmail.com⁵,
gifariadampe08@gmail.com⁶

ABSTRAK: Artikel ini mengkaji penerapan kewajiban karyawan dan perusahaan dalam perspektif etika bisnis di Grand Q Hotel Gorontalo. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pemahaman dan penerapan etika bisnis dalam hubungan kerja, pelaksanaan kewajiban karyawan terhadap peraturan perusahaan, pemenuhan kewajiban perusahaan terhadap hak karyawan, keseimbangan antara kedua kewajiban tersebut beserta mekanisme penyelesaian konflik, serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus, melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan etika bisnis, kewajiban karyawan, dan kewajiban perusahaan di Grand Q Hotel Gorontalo secara umum sudah berjalan dengan baik, meskipun masih terdapat sejumlah kendala yang perlu diatasi. Keseimbangan antara kewajiban kedua belah pihak terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kualitas pelayanan, serta harmonisasi hubungan kerja.

Kata Kunci: Etika Bisnis, Lingkungan Hidup, Media Massa, Gorontalo Post.

ABSTRACT: This article examines the implementation of employee and company obligations from a business ethics perspective at the Grand Q Hotel Gorontalo. This study aims to analyze the understanding and application of business ethics in employment relationships, the implementation of employee obligations under company regulations, the fulfillment of company obligations regarding employee rights, the balance between these two obligations, conflict resolution mechanisms, and their impact on employee performance. The approach used is descriptive qualitative with a case study method, through in-depth interviews, observations, and documentation studies. The results indicate that the implementation of business ethics, employee obligations, and company obligations at the Grand Q Hotel Gorontalo has generally been well-executed, although a number of obstacles remain that need to be addressed. The balance between the obligations of both parties has been proven to have a positive and significant impact on employee performance, service quality, and harmonious work relationships.

Keywords: Business Ethics, Environment, Mass Media, Gorontalo Post.

A. PENDAHULUAN

Dalam dinamika dunia kerja yang terus berkembang, hubungan antara karyawan dan perusahaan bukan sekadar hubungan kontraktual yang diatur oleh hitam di atas putih. Lebih dari itu, hubungan tersebut merupakan ikatan yang berlandaskan kepercayaan, tanggung

jawab, dan nilai-nilai moral yang membentuk fondasi bagi keberlangsungan organisasi secara sehat dan bermartabat. Ketika kewajiban di kedua sisi ini berjalan selaras, organisasi tidak hanya menjadi produktif—ia menjadi tempat di mana manusia dapat tumbuh dan berkembang secara profesional maupun personal.

Etika bisnis hadir sebagai kompas yang mengarahkan perilaku semua pihak dalam ekosistem kerja. Ia bukan hanya berbicara tentang apa yang sah secara hukum, melainkan tentang apa yang benar secara moral. Dalam teori etika deontologi yang dikemukakan oleh Kant, setiap individu memiliki kewajiban moral yang bersifat kategoris—artinya, kewajiban itu harus dipenuhi semata-mata karena ia adalah kewajiban, bukan karena pertimbangan manfaat atau konsekuensi. Apriliyanty dan Kurniasih (2024) menjelaskan bahwa implementasi teori deontologi dalam ketenagakerjaan menuntut karyawan dan perusahaan untuk bertindak berdasarkan prinsip moral yang kokoh, bukan hanya demi mencapai keuntungan jangka pendek.

Fenomena ketidakseimbangan antara hak dan kewajiban dalam dunia kerja masih menjadi permasalahan nyata di banyak organisasi, termasuk sektor jasa perhotelan yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Denada et al. (2025) mencatat bahwa ketidaksesuaian antara kewajiban yang dibebankan kepada karyawan dengan pemenuhan hak yang diberikan perusahaan kerap menjadi akar dari konflik industrial, demotivasi, dan menurunnya kualitas pelayanan. Kondisi ini semakin relevan dibahas di tengah meningkatnya tuntutan profesionalisme dan standar layanan di industri perhotelan Indonesia.

Grand Q Hotel Gorontalo, sebagai salah satu entitas bisnis jasa akomodasi yang beroperasi di kawasan Indonesia Timur, menjadi representasi menarik untuk dikaji. Hotel ini tidak hanya menghadapi tekanan kompetisi bisnis, tetapi juga dituntut untuk mampu mengelola hubungan kerja yang harmonis antara manajemen dan karyawannya. Kemampuan hotel dalam menjaga keseimbangan kewajiban di kedua sisi inilah yang pada akhirnya menentukan kualitas pelayanan yang dirasakan pelanggan dan keberlanjutan bisnis secara keseluruhan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam bagaimana kewajiban karyawan dan perusahaan diterapkan dalam konteks praktis di Grand Q Hotel Gorontalo, mulai dari pemahaman etika bisnis dalam hubungan kerja, pelaksanaan kewajiban karyawan terhadap regulasi perusahaan, pemenuhan kewajiban perusahaan terhadap hak karyawan, mekanisme penyelesaian konflik, hingga dampak keseluruhan penerapan kewajiban tersebut terhadap

kinerja karyawan. Dengan memahami gambaran menyeluruh ini, diharapkan artikel ini dapat memberikan kontribusi pemahaman yang bermanfaat, khususnya bagi pengelolaan sumber daya manusia di sektor perhotelan dan organisasi jasa lainnya.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan desain studi kasus (case study). Pilihan pendekatan ini didasarkan pada kebutuhan untuk memahami fenomena sosial secara mendalam dalam konteks nyata dan spesifik, yaitu praktik kewajiban karyawan dan perusahaan di Grand Q Hotel Gorontalo. Sebagaimana dijelaskan oleh Creswell (2014), pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi makna, persepsi, dan pengalaman subjektif dari para informan secara holistik dan kontekstual.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama. Pertama, wawancara mendalam (in-depth interview) dengan informan yang terdiri dari karyawan di berbagai departemen dan pihak manajemen Grand Q Hotel Gorontalo. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur menggunakan panduan pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya, namun tetap terbuka untuk pengembangan sesuai dengan respons informan. Teknik ini dipilih karena mampu menggali informasi yang kaya dan mendalam mengenai pengalaman langsung para informan terkait penerapan kewajiban dan etika bisnis di tempat kerja mereka.

Kedua, observasi non-partisipatif dilakukan untuk mengamati secara langsung dinamika hubungan kerja, perilaku karyawan, serta kondisi lingkungan kerja di hotel. Observasi ini berfungsi untuk memverifikasi dan melengkapi data yang diperoleh melalui wawancara, sehingga hasil analisis menjadi lebih komprehensif dan terpercaya. Ketiga, studi dokumentasi dilakukan dengan menelaah dokumen-dokumen relevan seperti peraturan perusahaan, SOP, kontrak kerja, dan kebijakan kesejahteraan karyawan yang berlaku di Grand Q Hotel Gorontalo.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan model analisis interaktif Miles, Huberman, dan Saldana (2014), yang mencakup tiga tahapan: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Proses reduksi data dilakukan dengan memilah dan meringkas informasi yang relevan dari seluruh data mentah yang diperoleh. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk narasi deskriptif yang sistematis dan mudah dipahami. Terakhir, kesimpulan ditarik secara induktif berdasarkan pola dan tema yang muncul dari data, kemudian diverifikasi dengan merujuk kembali pada data awal untuk memastikan keabsahannya.

Keabsahan data dijamin melalui teknik triangulasi sumber dan metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari berbagai informan yang berbeda, sementara triangulasi metode dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Pendekatan ini dipilih karena paling sesuai dengan tujuan penelitian yang bersifat eksploratif dan interpretatif, serta mampu menghasilkan pemahaman yang mendalam tentang fenomena kewajiban karyawan dan perusahaan dalam konteks etika bisnis.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan pengumpulan dan analisis data yang dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi di Grand Q Hotel Gorontalo, penelitian ini menghasilkan sejumlah temuan penting yang berkaitan dengan penerapan kewajiban karyawan dan perusahaan dalam perspektif etika bisnis. Temuan-temuan tersebut dirangkum secara sistematis berdasarkan lima aspek kajian utama sebagai berikut.

1. Pemahaman dan Penerapan Etika Bisnis dalam Hubungan Kerja

Hasil wawancara menunjukkan bahwa baik karyawan maupun pihak manajemen Grand Q Hotel Gorontalo memiliki pemahaman yang cukup baik mengenai etika bisnis. Etika bisnis dipahami sebagai pedoman berperilaku di lingkungan kerja, mencakup sikap saling menghargai, penggunaan komunikasi yang santun, serta kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP). Secara konkret, penerapan etika bisnis tercermin dari sikap ramah karyawan terhadap tamu, kemampuan menjaga citra profesional perusahaan, serta komitmen terhadap aturan yang berlaku. Namun, tekanan kerja—terutama pada periode tingkat hunian tinggi—diidentifikasi sebagai faktor yang dapat mengganggu konsistensi penerapan etika.

2. Pelaksanaan Kewajiban Karyawan terhadap Peraturan Perusahaan

Sebagian besar karyawan telah melaksanakan kewajiban mereka dengan cukup baik. Tingkat kehadiran secara umum tergolong disiplin, pelaksanaan tugas sesuai jobdesk berjalan sebagaimana mestinya, dan kepatuhan terhadap SOP perusahaan terpelihara. Kendala yang ditemui antara lain keterlambatan kerja akibat faktor personal, tingginya beban kerja pada momen tertentu (seperti saat event besar atau peak season), serta kurangnya koordinasi antar departemen. Pihak manajemen merespons kondisi ini dengan menerapkan sistem pengawasan

berkala, pemberian sanksi bagi pelanggar aturan, serta program pembinaan untuk meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab karyawan.

3. Kewajiban Perusahaan dalam Memenuhi Hak Karyawan

Grand Q Hotel Gorontalo terbukti telah memenuhi kewajiban dasarnya terhadap karyawan. Pemberian gaji yang sesuai dengan ketentuan, penyediaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, pengaturan jam kerja yang jelas, serta ketersediaan fasilitas penunjang kerja merupakan aspek-aspek yang telah dipenuhi dengan baik. Pemenuhan hak ini berdampak positif terhadap motivasi dan rasa tanggung jawab karyawan. Namun, sejumlah karyawan mengungkapkan bahwa penyesuaian beban kerja dan peningkatan beberapa fasilitas tertentu masih diperlukan untuk mengoptimalkan kesejahteraan mereka.

4. Keseimbangan Kewajiban dan Mekanisme Penyelesaian Konflik

Keseimbangan antara kewajiban karyawan dan perusahaan di Grand Q Hotel Gorontalo dinilai sudah cukup terjaga. Karyawan menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, sementara perusahaan berupaya memenuhi hak karyawan sesuai ketentuan yang berlaku. Apabila terjadi konflik kerja, penyelesaian dilakukan melalui komunikasi langsung antara karyawan dan atasan. Jika konflik tidak dapat diselesaikan secara bilateral, pihak manajemen turun tangan sebagai mediator. Pendekatan musyawarah dan kekeluargaan ini dinilai efektif dalam menjaga iklim kerja tetap kondusif, meskipun transparansi dalam komunikasi masih perlu ditingkatkan.

5. Dampak Penerapan Kewajiban terhadap Kinerja Karyawan

Penerapan kewajiban yang seimbang antara karyawan dan perusahaan terbukti memberikan dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja. Meningkatnya disiplin kerja, peningkatan kualitas pelayanan kepada tamu, serta terjaganya harmoni hubungan kerja menjadi indikator nyata dari dampak positif tersebut. Sebaliknya, ketika kewajiban tidak dijalankan dengan baik—baik oleh karyawan maupun perusahaan—dampak negatif seperti penurunan kualitas pelayanan, munculnya konflik kerja, dan rendahnya motivasi karyawan menjadi konsekuensi yang tidak terelakkan.

Tabel 1. Ringkasan Temuan Penelitian di Grand Q Hotel Gorontalo

Aspek Kajian	Kondisi di Grand Q Hotel	Dampak terhadap Kinerja
Etika Bisnis & Hubungan Kerja	Sudah dipahami & diterapkan, namun tekanan kerja mengurangi konsistensi	Komunikasi membaik, profesionalisme terjaga
Kewajiban Karyawan	Disiplin cukup baik, patuh SOP; kendala: keterlambatan & beban tinggi	Produktivitas dan kualitas layanan meningkat
Kewajiban Perusahaan	Gaji sesuai, lingkungan aman; perlu peningkatan penyesuaian beban kerja	Motivasi dan loyalitas karyawan meningkat
Keseimbangan & Resolusi Konflik	Cukup seimbang; penyelesaian via komunikasi langsung & mediasi	Hubungan kerja harmonis dan kondusif
Dampak Keseluruhan	Penerapan kewajiban berdampak positif secara signifikan	Kinerja optimal, kepuasan pelanggan meningkat

Sumber: Data primer hasil wawancara dan observasi (2026)

Pembahasan

1. Etika Bisnis sebagai Fondasi Hubungan Kerja

Temuan bahwa karyawan dan manajemen Grand Q Hotel Gorontalo memiliki pemahaman yang baik mengenai etika bisnis sejalan dengan pandangan Robbins dan Judge (2017) yang menegaskan bahwa etika organisasi berperan sebagai sistem kontrol internal yang mengarahkan perilaku individu agar sesuai dengan standar yang dapat diterima secara sosial dan profesional. Hal ini mengisyaratkan bahwa kesadaran etis bukan semata-mata produk dari regulasi formal, melainkan juga terbentuk melalui budaya organisasi yang dibangun secara konsisten dari waktu ke waktu.

Menariknya, tekanan kerja yang tinggi—terutama di periode peak season—terbukti menjadi tantangan nyata bagi konsistensi penerapan etika. Kondisi ini mencerminkan argumen bahwa etika bukan hanya soal pemahaman kognitif, melainkan soal ketahanan moral di tengah situasi yang menekan. Dalam teori deontologi Kant yang dielaborasi oleh Apriliyanty dan Kurniasih (2024), kewajiban moral justru harus tetap dijalankan tanpa tergantung pada situasi dan kondisi. Oleh karena itu, implikasi praktisnya adalah perlunya pembinaan etika yang tidak

berhenti pada pemahaman konsep, tetapi juga melatih karyawan untuk mempertahankan perilaku etis di bawah tekanan.

2. Disiplin Karyawan: Antara Tanggung Jawab dan Beban Kerja

Pelaksanaan kewajiban karyawan yang cukup baik di Grand Q Hotel Gorontalo memperkuat temuan Hasibuan (2019) bahwa kedisiplinan kerja merupakan indikator utama profesionalisme karyawan yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas organisasi. Namun, temuan mengenai kendala berupa keterlambatan dan beban kerja yang tidak proporsional membuka diskusi yang lebih dalam tentang batas antara tanggung jawab individual dan tanggung jawab manajerial.

Ketika beban kerja terlalu tinggi tanpa dukungan yang memadai, kewajiban karyawan menjadi beban yang membebani bukan memotivasi. Kondisi ini berpotensi memunculkan gejala burnout yang pada akhirnya justru merugikan kinerja organisasi secara keseluruhan. Temuan ini menegaskan pentingnya perusahaan tidak hanya menuntut pemenuhan kewajiban dari karyawan, tetapi juga secara aktif menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan untuk memenuhi kewajibannya dengan baik, termasuk melalui manajemen beban kerja yang seimbang dan sistem rotasi yang efektif.

3. Pemenuhan Hak Karyawan sebagai Investasi Jangka Panjang

Fakta bahwa Grand Q Hotel Gorontalo telah memenuhi kewajiban dasar terhadap karyawan—mulai dari kompensasi yang sesuai hingga lingkungan kerja yang aman—mencerminkan kesadaran manajemen akan pentingnya prinsip keadilan dalam hubungan kerja. Robbins dan Judge (2017) secara tegas menghubungkan kesejahteraan karyawan dengan motivasi kerja: karyawan yang merasa dihargai dan dipenuhi haknya akan menampilkan tingkat loyalitas dan produktivitas yang secara konsisten lebih tinggi.

Temuan ini memiliki implikasi strategis yang signifikan: pemenuhan kewajiban perusahaan terhadap karyawan bukan sekadar kewajiban hukum atau etis, melainkan merupakan investasi jangka panjang yang menghasilkan return dalam bentuk kinerja yang optimal, rendahnya tingkat turnover, dan kuatnya reputasi organisasi sebagai tempat kerja yang baik. Dalam konteks industri perhotelan yang sangat kompetitif, faktor ini menjadi keunggulan tersendiri yang tidak mudah ditiru oleh kompetitor.

4. Harmoni Kerja melalui Keseimbangan Kewajiban dan Resolusi Konflik

Mekanisme penyelesaian konflik yang mengedepankan musyawarah dan mediasi di Grand Q Hotel Gorontalo merupakan cerminan dari nilai-nilai kearifan lokal yang diintegrasikan ke dalam praktik manajemen modern. Mangkunegara (2017) menegaskan bahwa komunikasi yang baik adalah kunci utama pencegahan dan penyelesaian konflik kerja. Pendekatan yang bersifat dialogis dan berbasis kepercayaan ini terbukti efektif dalam menjaga iklim kerja yang kondusif.

Namun, untuk mencapai efektivitas yang lebih optimal, diperlukan penguatan sistem komunikasi yang lebih terstruktur dan transparan. Ketidadaan mekanisme formal yang jelas dalam penyelesaian konflik dapat menyebabkan ketidakpastian bagi karyawan dan berpotensi memunculkan persepsi ketidakadilan. Oleh karena itu, pengembangan kebijakan penanganan konflik yang tertulis dan dapat diakses oleh seluruh karyawan menjadi langkah yang krusial untuk meningkatkan rasa keadilan dan kepercayaan dalam organisasi.

5. Kinerja sebagai Resultante dari Keseimbangan Kewajiban

Temuan bahwa keseimbangan kewajiban antara karyawan dan perusahaan berdampak positif terhadap kinerja memperkuat argumen Wibowo (2016) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan resultante dari interaksi antara kemampuan individu, motivasi, dan dukungan lingkungan kerja. Ketika keseimbangan ini terganggu—baik karena karyawan yang abai terhadap kewajibannya maupun perusahaan yang gagal memenuhi haknya—maka kinerja akan merosot sebagai konsekuensi logis.

Dalam konteks industri perhotelan, implikasi ini terasa sangat nyata. Kualitas pelayanan yang dirasakan tamu hotel merupakan produk langsung dari kualitas hubungan kerja internal. Karyawan yang merasa dihargai, dipenuhi haknya, dan bekerja dalam lingkungan yang adil akan secara natural memberikan pelayanan terbaik kepada tamu. Inilah yang kemudian membentuk reputasi hotel dan mendorong loyalitas pelanggan—sebuah siklus positif yang bermula dari tata kelola hubungan kerja yang sehat.

D. KESIMPULAN DAN SARAN**Kesimpulan**

Artikel ini telah mengkaji secara komprehensif bagaimana kewajiban karyawan dan perusahaan diterapkan dalam perspektif etika bisnis di Grand Q Hotel Gorontalo. Dari seluruh

rangkaian analisis yang dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan utama yang saling berkaitan dan membentuk gambaran yang utuh mengenai dinamika hubungan kerja di organisasi tersebut.

Pertama, pemahaman dan penerapan etika bisnis di Grand Q Hotel Gorontalo secara umum sudah berjalan dengan baik. Karyawan dan manajemen telah memiliki kesadaran yang memadai mengenai pentingnya nilai-nilai etis dalam setiap aspek pekerjaan, meskipun tekanan kerja pada periode tertentu masih menjadi tantangan dalam menjaga konsistensi penerapannya. Kedua, pelaksanaan kewajiban karyawan terhadap peraturan perusahaan terbukti cukup baik, ditandai dengan tingkat kedisiplinan dan kepatuhan terhadap SOP yang terpelihara, meski masih terdapat kendala beban kerja yang perlu segera ditangani oleh manajemen.

Ketiga, perusahaan telah menjalankan kewajibannya dalam memenuhi hak-hak dasar karyawan—mulai dari kompensasi yang layak, lingkungan kerja yang aman, hingga fasilitas yang mendukung—meski masih diperlukan evaluasi dan peningkatan berkelanjutan. Keempat, keseimbangan antara kewajiban karyawan dan perusahaan di Grand Q Hotel Gorontalo sudah cukup terjaga, dengan mekanisme penyelesaian konflik yang mengedepankan pendekatan musyawarah dan mediasi yang terbukti efektif dalam menjaga harmoni hubungan kerja. Kelima dan terakhir, penerapan kewajiban yang seimbang antara karyawan dan perusahaan terbukti memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kualitas pelayanan, dan keberlanjutan operasional hotel secara keseluruhan.

Dengan demikian, dapat diafirmasi bahwa dalam ekosistem bisnis perhotelan—dan organisasi jasa pada umumnya—keseimbangan kewajiban bukan sekadar tuntutan etis, melainkan merupakan prasyarat strategis bagi terciptanya organisasi yang produktif, harmonis, dan berkelanjutan.

Saran

Berdasarkan temuan dan kesimpulan penelitian ini, beberapa saran strategis dapat dirumuskan. Bagi pihak manajemen Grand Q Hotel Gorontalo, disarankan untuk secara berkala mengadakan pelatihan etika bisnis yang tidak hanya berfokus pada pemahaman konseptual, tetapi juga melatih ketahanan moral karyawan di bawah tekanan kerja. Selain itu, evaluasi beban kerja dan penyesuaian jumlah tenaga kerja pada periode peak season perlu menjadi prioritas untuk mencegah burnout dan mempertahankan kualitas pelayanan. Bagi

karyawan, peningkatan kesadaran akan pentingnya disiplin dan profesionalisme sebagai bentuk tanggung jawab moral—bukan sekadar kewajiban formal—menjadi hal yang perlu terus ditumbuhkan. Bagi peneliti selanjutnya, kajian ini dapat dikembangkan dengan melibatkan variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, atau komitmen organisasional untuk menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di sektor perhotelan.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliyanty, N. P., & Kurniasih, N. M. (2024). Teori Etika Bisnis: Implementasi Teori Kewajiban (Deontologi) dalam Ketenagakerjaan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 42, 367–374.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Denada, I. A., Nurkhadziqi, M. N., Elisa, N., & Nandavita, A. Y. (2025). Hak dan Kewajiban Karyawan: Penerapan Etika Kerja dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 1–11.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Keraf, A. S. (2016). *Etika Bisnis: Tuntutan dan Relevansinya*. Yogyakarta: Kanisius.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldãna, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Edisi Kelima)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.