



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

Peran Etika Bisnis Dalam Membentuk Budaya Kerja Transparan Dan Berintegritas

The Role of Business Ethics in Creating a Transparent and Integrity-Based Work Culture

Putri Najwa Maylaffayza¹, Amelia Nabila Syah², Difa Sulistyawati³, Hadi Waluyo⁴, Bagus Aryo Wicaksono⁵, Ernisa Agustin⁶

^{1,2,3,4,5,6}Program Studi Manajemen, Universitas Pancasakti Tegal –Indonesia

*Corresponding Author: E-mail: putrinajwaa428@gmail.com¹, nabilaamelia300@gmail.com², difasulistyawati27@gmail.com³, waluyohadi917@gmail.com⁴, bagusaryo409@gmail.com⁵, ernisaagustin.bdp2020@gmail.com⁶

Artikel Review

Article History:

Received: 27 Apr, 2026

Revised: 11 Jun, 2026

Accepted: 25 Jun, 2026

Kata Kunci:

Budaya Kerja, Budaya Organisasi, Etika Bisnis, Integritas, Transparansi

Keywords:

Work Culture, Organizational Culture, Business Ethics, Integrity, Transparency

DOI: [10.56338/jks.v9i6.11321](https://doi.org/10.56338/jks.v9i6.11321)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran etika bisnis dalam membentuk budaya kerja yang transparan dan berintegritas di lingkungan organisasi. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (library research). Data diperoleh dari berbagai sumber pustaka berupa jurnal ilmiah nasional dan internasional, buku, artikel ilmiah, serta referensi lain yang relevan dengan topik penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui identifikasi, pengkajian, dan penelaahan literatur yang berkaitan dengan etika bisnis, budaya kerja, transparansi, integritas, dan budaya organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan etika bisnis memiliki peran penting dalam menciptakan budaya kerja yang sehat, profesional, transparan, dan berintegritas. Nilai-nilai etika yang diterapkan melalui kode etik, kepemimpinan yang memberi teladan, keterbukaan informasi, serta pengawasan yang adil mampu meningkatkan kejujuran, tanggung jawab, disiplin kerja, dan kepercayaan dalam organisasi. Selain itu, budaya kerja yang transparan dan berintegritas dapat meminimalkan terjadinya penyimpangan serta memperkuat hubungan antar anggota organisasi. Etika bisnis tidak hanya berfungsi sebagai pedoman moral, tetapi juga menjadi landasan penting dalam membangun budaya organisasi yang profesional dan berkelanjutan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of business ethics in shaping a transparent and integrity based work culture within organizations. The research employed a qualitative approach using a literature review (library research) method. Data were collected from various sources, including national and international scientific journals, books, scholarly articles, and other references relevant to the research topic. Data

collection techniques were carried out through the identification, review, and examination of literature related to business ethics, work culture, transparency, work integrity and organizational culture. The results indicate that the implementation of business ethics plays an important role in creating a healthy, professional, transparent, and integrity-oriented work culture. Ethical values implemented through codes of conduct, exemplary leadership, information transparency, and fair supervision systems can improve honesty, responsibility, work discipline, and trust within organizations. Furthermore, a transparent and integrity-based work culture can minimize unethical behavior and strengthen relationships among organizational members. Business ethics functions not only as a moral guideline but also as an essential foundation for building a professional and sustainable organizational culture.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis yang semakin dinamis dan kompetitif menyebabkan perhatian isu etika yang semakin meningkat. Etika bisnis tidak lagi dipandang sebagai unsur pendukung, melainkan menjadi pilar utama yang menentukan legitimasi, reputasi, dan keberlanjutan perusahaan. Kondisi tersebut tidak lepas dari pengaruh globalisasi, perkembangan teknologi informasi, dan meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap akuntabilitas dan tanggung jawab perusahaan. Dalam situasi tersebut, nilai-nilai etika menjadi landasan dalam menjalankan aktivitas bisnis suatu perusahaan.

Dalam dunia organisasi bisnis di Indonesia, menurut penelitian Safitri dan Rizky (2023), etika bisnis memiliki peranan penting dalam membentuk perilaku organisasi dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan. Penerapan budaya etika bisnis dinilai mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, meningkatkan tanggung jawab kerja karyawan, serta mendukung terciptanya kinerja organisasi yang lebih baik. Penelitian tersebut juga menegaskan bahwa budaya organisasi yang berlandaskan nilai etis dapat menjadi dasar dalam membangun profesionalisme dan integritas kerja di lingkungan perusahaan. Namun demikian, kajian mengenai pembentukan budaya kerja yang transparan dan berintegritas melalui implementasi etika bisnis di Indonesia masih belum banyak dibahas secara mendalam karena sebagian besar penelitian lebih berorientasi pada aspek kinerja organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia.

Bisnis merupakan kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan dengan tujuan memperoleh keuntungan melalui pengelolaan sumber daya yang dimiliki. Namun, dalam perkembangan perusahaan tidak hanya berorientasi pada pencapaian keuntungan semata, melainkan juga memperhatikan penerapan etika dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Etika bisnis berperan sebagai pedoman dalam menentukan tindakan yang benar dan salah yang mengatur perilaku perusahaan dalam hubungannya dengan berbagai pihak yang berkepentingan, seperti karyawan, konsumen, masyarakat, dan lingkungan. Penerapan etika bisnis yang baik dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan, di antaranya meningkatkan citra dan kepercayaan masyarakat, membangun loyalitas pelanggan, menjaga hubungan yang harmonis dengan para pemangku kepentingan, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kondusif (Aidatul Fitriyah, 2025).

Etika bisnis merupakan kajian yang menekankan penerapan nilai moral dalam perilaku individu dan kebijakan perusahaan. Konsep ini tidak hanya menuntut kepatuhan pada hukum, tetapi juga mendorong pengambilan keputusan yang adil, pantas, dan bertanggung jawab. Penerapan etika bisnis mencakup tanggung jawab perusahaan terhadap seluruh pemangku kepentingan, termasuk karyawan, konsumen, mitra, masyarakat, dan lingkungan (Mailissa, 2025). Penelitian menunjukkan bahwa penerapan etika bisnis yang baik berkontribusi terhadap meningkatnya loyalitas karyawan, kepercayaan internal dan eksternal, serta kinerja organisasi (Adelia et al., 2025).

Budaya kerja yang transparan dan integritas merupakan salah satu bentuk penerapan etika bisnis dalam organisasi. Transparansi dapat diartikan sebagai sikap keterbukaan organisasi dalam menyampaikan informasi terkait aktivitas pengelolaan sumber daya publik kepada pihak-pihak yang memerlukan. Keterbukaan tersebut menunjukkan bahwa setiap informasi yang diberikan perlu disampaikan secara lengkap, benar, serta tepat waktu kepada seluruh pihak yang berkepentingan (Hanisa et al., 2024). Sementara itu, Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), integritas adalah mutu, karakteristik, atau kondisi yang menunjukkan keutuhan sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang menampilkan kewibawaan dan kejujuran. Kedua aspek tersebut memiliki keterkaitan dalam membangun kepercayaan, baik di lingkungan internal maupun eksternal organisasi.

Penelitian studi literatur ini memberikan pemahaman mengenai pentingnya penerapan etika bisnis dalam membangun budaya kerja yang sehat dan profesional di lingkungan perusahaan. Selain itu, penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam merumuskan kebijakan manajemen yang mengutamakan transparansi, integritas, serta keberhasilan organisasi secara berkelanjutan.

KAJIAN TEORI

Etika Bisnis

Etika bisnis bisa dipahami sebagai suatu prinsip yang mendasari perilaku suatu individu dan organisasi dalam konteks ekonomi (Valasquez, 2018) dalam (Mulia and Hariadi 2026). Definisi etika bisnis sebagai studi mengenai standar moral dan penerapannya dalam kebijakan, institusi, dan perilaku bisnis, sehingga kegiatan bisnis tidak hanya berfokus pada keuntungan semata namun juga harus di jalankan secara jujur, adil dan bertanggung jawab (Valasquez, 2012) dalam (Sagala et al. 2025). Sementara itu, (Bertens, 2013) dalam (Pusporini, Desmintari, and Aryani 2022) memandang etika bisnis sebagai refleksi mengenai moralitas dalam kegiatan ekonomi dan bisnis. Dengan memperhatikan norma dan etika yang berlaku di masyarakat. Hal ini dilakukan agar terciptanya keberlanjutan usaha pada masa yang akan datang.

(Treviño dan Weaver, 2001) pada (Utama et al. 2025) menjelaskan bahwa penerapan etika dapat mengurangi perilaku yang tidak etis dalam suatu organisasi serta dapat meningkatkan kesadaran karyawan untuk jujur melakukan pelaporan atas pelanggaran yang di buat. Hal ini menunjukan bahwa suatu keberhasilan penerapan etika dipengaruhi oleh adanya keadilan dan konsistensi dalam organisasi. Hal ini di perkuat dengan adanya temuan pada penelitian (Kaptein, 2011) dalam (Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta 2024) yang mengembangkan *Ethical Culture Questionnaire* (ECQ), untuk mengukur budaya etis dalam organisasi, yang meliputi meliputi kejelasan norma, keteladanan perilaku etis dari pimpinan, keterbukaan informasi, serta kemampuan organisasi dalam mendeteksi dan memperbaiki pelanggaran. Budaya etis yang kuat dinilai mampu mendorong perilaku jujur, meningkatkan

kedisiplinan terhadap aturan, dan mengurangi tindakan tidak etis dalam organisasi.

Budaya Kerja Transparan dan Berintegritas

Menurut (Robbins & Judged, 2020) dalam (Anggita Ratna 2025) budaya organisasi merujuk pada sistem nilai, norma, dan makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi, yang membentuk identitas unik dan membedakannya dari organisasi lainnya. Secara konseptual, budaya kerja adalah sistem nilai dan norma yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi.

Budaya kerja bukan hanya sekedar aturan tertulis untuk di ikuti namun juga ini bisa menjadi penuntun cara kelompok bekerja, berfikir dan bertindak. Menurut (Triguno, 2004) dalam (Nunes et al. 2021) budaya kerja merupakan suatu prinsip yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi kebiasaan dan pendorong dalam kehidupan suatu kelompok yang tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat serta pandangan dan tindakan dalam bekerja. Dalam hal ini maka budaya kerja dapat berfungsi ganda sebagai nilai yang menyatukan sebuah organisasi dan sebagai pembentuk perilaku disiplin serta tanggung jawab.

Transparansi merupakan suatu hal yang penting dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan, hal ini dikarenakan berkaitan dengan keterbukaan akan informasi kepada semua pihak yang membutuhkan. Dengan adanya transparansi informasi dapat di sampaikan secara jelas dan jujur sehingga dapat menimbulkan rasa percaya antar satu sama lain serta dapat mengurangi kemungkinan adanya salah paham antara anggota. Adanya keterbukaan, keterlibatan, dan kemudahan akses bagi pemangku kepentingan perusahaan demi menaikkan nilai perusahaan tersebut. Keterbukaan dan kemudahan mendapatkan informasi memberikan rasa adil dan aman bagi pemangku kepentingan perusahaan (Sudarwati 2018).

Integritas merupakan salah satu nilai yang membentuk karakter suatu individu dan organisasi. Dalam konteks organisasi, integritas mencakup konsistensi antara nilai yang dianut, kebijakan yang diterapkan, dan perilaku dalam keseharian kerja. Integritas yang kuat menjadi hal utama dalam mencegah berbagai bentuk penyimpangan. (Marice & Urbanus, 2022) pada (Aminudin et al. 2026) membuktikan bahwa implementasi nilai integritas dan tanggung jawab mampu membentuk perilaku kerja yang jujur dan disiplin. Transparansi berkaitan erat dengan prinsip *Good Corporate Governance* (GCG), yang menuntut adanya keterbukaan, akuntabilitas, dan kejelasan informasi. Transparansi, dan integritas merupakan konsep yang saling berkaitan dalam membentuk budaya kerja organisasi. Penerapan etika bisnis yang konsisten dapat mendorong terciptanya keterbukaan informasi, komunikasi yang jujur, serta tanggung jawab dalam menjalankan aktivitas kerja. Transparansi yang diterapkan dalam organisasi kemudian akan memperkuat integritas individu maupun kelompok sehingga dapat meminimalkan terjadinya penyimpangan dan perilaku tidak etis dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, etika bisnis tidak hanya berfungsi sebagai pedoman moral, tetapi juga sebagai landasan dalam membangun budaya kerja yang transparan dan berintegritas (Nasution 2021)

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah keyakinan, asumsi, dan norma yang diikuti bersama oleh seluruh anggota organisasi, yang membentuk cara berpikir, bersikap, dan bertindak dalam

menjalankan pekerjaan. (Setiawan & Yuliani, 2022) pada (Indra 2025) berpendapat bahwa etika organisasi merupakan seperangkat nilai moral, prinsip, dan norma yang menjadi panduan perilaku individu dalam organisasi. Etika tidak hanya berfungsi mengatur perilaku karyawan, tetapi juga membentuk arah kebijakan manajerial manajerial agar sejalan dengan integritas, kejujuran, dan tanggung jawab.

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku dan pola kerja anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung penerapan nilai-nilai etika, keterbukaan, serta tanggung jawab dalam bekerja. Selain itu, budaya organisasi juga berfungsi sebagai pedoman dalam menentukan sikap dan tindakan anggota organisasi dalam menghadapi berbagai situasi kerja. Dengan adanya budaya organisasi yang baik, maka transparansi dan integritas dalam lingkungan kerja akan lebih mudah diterapkan sehingga dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan professional (Nugraha & Haris Muchtar 2025)

Berdasarkan kajian teori yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa etika bisnis memiliki peran penting dalam membentuk budaya kerja yang transparan dan berintegritas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara etika bisnis dengan transparansi dan integritas dalam lingkungan organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif melalui metode studi literatur (library research). Data penelitian diperoleh dari berbagai sumber pustaka, seperti jurnal ilmiah nasional maupun internasional terindeks Sinta/Google Scholar/DOAJ/Scopus, buku, artikel ilmiah, serta referensi lain yang relevan dengan topik penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara mengidentifikasi, mengumpulkan, dan menelaah berbagai literatur yang berkaitan dengan etika bisnis, budaya kerja, transparansi, dan integritas serta budaya organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Etika Bisnis dalam Organisasi

Etika bisnis memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk perilaku individu maupun organisasi dalam lingkungan kerja. Etika bisnis merupakan perilaku yang mengevaluasi tindakan benar atau salah dan tindakan baik atau buruk agar kebijakan yang diputuskan lebih bijaksana (Wati et al. 2023). Etika bisnis tidak hanya dipahami sebagai aturan moral yang mengatur benar atau salah dalam kegiatan usaha, tetapi juga menjadi pedoman utama dalam menciptakan budaya kerja yang sehat, profesional, dan bertanggung jawab. Berdasarkan berbagai jurnal yang dianalisis, penerapan etika bisnis mampu membentuk pola perilaku kerja yang lebih disiplin, jujur, serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi. Saputra (2023) dalam (Nurfadia, 2025) menjelaskan bahwa etika bisnis meliputi pertimbangan moral dalam menentukan tindakan dan pengambilan keputusan di dunia usaha, sekaligus memperhatikan konsekuensi yang ditimbulkan bagi para pemangku kepentingan, termasuk konsumen, karyawan, pemegang saham, lingkungan, serta masyarakat umum.

Transparansi dalam Budaya Kerja

Transparansi merupakan salah satu peran penting dalam membangun budaya kerja yang profesional dan terpercaya dalam organisasi. Transparansi berasal dari kata transparant yang memiliki arti jelas, nyata dan bersifat terbuka. Istilah transparansi dapat diartikan sebagai kejelasan atau keterbukaan informasi (Trisakti et al. 2021). Dalam lingkungan organisasi, transparansi dapat diwujudkan melalui keterbukaan dalam pengambilan keputusan, penyampaian informasi perusahaan, pembagian tugas kerja, serta pertanggungjawaban terhadap setiap kebijakan yang diterapkan.

Integritas sebagai Dasar Budaya Kerja

Integritas merupakan nilai utama yang sangat penting dalam membentuk budaya kerja yang baik dalam organisasi. Menurut Sri Redjeki & Heridiansyah (2013) dalam (Kurniati, 2023) integritas merupakan gambaran dari suatu kepribadian seseorang secara keseluruhan dalam proses pembentukan perilaku yang menjadi lebih baik. Integritas berhubungan juga dengan kinerja, suatu pencapaian hasil yang baik akan selalu menjunjung tinggi kejujuran serta memperhatikan nilai-nilai moral lainnya. Dalam praktiknya, integritas dapat terlihat melalui sikap jujur, konsisten, disiplin, bertanggung jawab, serta mampu menjalankan pekerjaan sesuai dengan aturan dan norma yang berlaku. Selain itu, diperkuat oleh penelitian (Setyadi, 2025) bahwa Membangun budaya kerja yang berintegritas dilakukan dengan menanamkan nilai-nilai etika ke dalam setiap kebijakan dan prosedur organisasi. Sebagai contoh, dalam proses rekrutmen, pemimpin yang memiliki integritas akan memastikan bahwa seleksi dilakukan secara adil, terbuka, dan bebas dari praktik diskriminasi maupun nepotisme. Begitu pula dalam evaluasi kinerja, penilaian terhadap karyawan dilakukan secara objektif berdasarkan prestasi dan kontribusi yang diberikan, bukan karena kedekatan pribadi atau faktor lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Melalui penerapan kebijakan tersebut, organisasi dapat menjaga integritas sekaligus mempertahankan reputasi positif di mata publik. Oleh karena itu, integritas menjadi nilai penting dalam membangun budaya kerja yang profesional, jujur, dan bertanggung jawab, sehingga mampu meningkatkan kinerja serta menjaga kepercayaan dan reputasi organisasi.

Hubungan Etika Bisnis dengan Budaya Kerja Transparan dan Berintegritas

Berdasarkan hasil pembahasan dari berbagai literatur yang dianalisis, dapat diketahui bahwa etika bisnis memiliki hubungan yang sangat erat dengan pembentukan budaya kerja yang transparan dan berintegritas dalam organisasi. Etika bisnis menjadi dasar utama dalam membentuk perilaku kerja yang jujur, terbuka, disiplin, dan bertanggung jawab. Nilai-nilai etika yang diterapkan secara konsisten dalam organisasi mampu menciptakan budaya kerja yang lebih profesional dan harmonis karena setiap anggota organisasi memiliki pedoman yang jelas dalam bertindak dan mengambil keputusan.

Penerapan etika bisnis juga berpengaruh terhadap terciptanya transparansi dalam organisasi. Nilai keterbukaan dan kejujuran yang terdapat dalam etika bisnis mendorong organisasi untuk menyampaikan informasi secara jelas dan akurat kepada seluruh pihak yang berkepentingan. Transparansi yang diterapkan dalam organisasi kemudian akan memperkuat integritas individu maupun kelompok karena setiap tindakan dan keputusan yang diambil dapat dipertanggungjawabkan secara moral maupun profesional. Penerapan etika dalam kegiatan

bisnis berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menjaga hubungan saling percaya antarindividu di dalam perusahaan, serta mendukung peningkatan efisiensi kinerja organisasi. Selain itu, etika bisnis juga berkontribusi dalam membangun dan memperkuat citra positif perusahaan di mata berbagai pihak. Dengan demikian, etika bisnis dapat dipahami sebagai seperangkat nilai yang berkaitan dengan moralitas, kehidupan sosial, hak dan kewajiban, serta prinsip dan aturan yang menjadi pedoman dalam menjalankan aktivitas perusahaan (Yulia, 2023).

KESIMPULAN

Etika bisnis memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk budaya kerja yang transparan dan berintegritas dalam suatu organisasi. Etika bisnis menjadi pedoman moral yang mengatur perilaku individu maupun organisasi agar mampu menjalankan aktivitas kerja secara jujur, adil, bertanggung jawab, dan profesional. Penerapan nilai-nilai etika dalam organisasi terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, harmonis, dan kondusif sehingga dapat meningkatkan kualitas hubungan kerja antaranggota organisasi maupun dengan pihak eksternal perusahaan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa transparansi merupakan salah satu faktor penting dalam membangun budaya kerja yang profesional dan terpercaya. Transparansi berkaitan dengan keterbukaan organisasi dalam menyampaikan informasi secara jelas, akurat, dan bertanggung jawab kepada seluruh pihak yang berkepentingan. Organisasi yang menerapkan prinsip transparansi cenderung memiliki tingkat kepercayaan yang lebih tinggi karena setiap kebijakan dan keputusan dapat dipertanggungjawabkan secara terbuka. Selain itu, transparansi juga mampu meminimalkan terjadinya konflik internal, penyalahgunaan wewenang, dan berbagai bentuk perilaku tidak etis dalam lingkungan kerja.

Selain transparansi, integritas menjadi nilai utama yang mendukung terciptanya budaya kerja yang disiplin dan bertanggung jawab. Integritas mencerminkan kesesuaian antara nilai, ucapan, dan tindakan individu maupun organisasi dalam menjalankan aktivitas kerja. Organisasi yang memiliki budaya integritas yang kuat akan lebih mampu mencegah tindakan kecurangan, manipulasi, dan penyimpangan lainnya sehingga dapat menjaga reputasi serta keberlanjutan perusahaan di tengah persaingan bisnis yang semakin berkembang.

Ketiga aspek yang saling berkaitan yaitu etika bisnis, transparansi, dan integritas membentuk budaya organisasi yang sehat dan berkelanjutan.

Dengan demikian, etika bisnis, transparansi, dan integritas merupakan tiga aspek yang saling berkaitan dalam membentuk budaya organisasi yang sehat dan berkelanjutan. Penerapan etika bisnis secara konsisten dapat meningkatkan profesionalisme kerja, memperkuat kepercayaan internal maupun eksternal organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih disiplin dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperkuat penerapan etika bisnis melalui kode etik perusahaan, pengawasan internal, pendidikan etika kerja, serta keteladanan pimpinan agar budaya kerja yang transparan dan berintegritas dapat terwujud secara optimal dan mampu mendukung keberhasilan organisasi dalam jangka panjang.

DAFTAR RUJUKAN

Adelia, I., Raffaelius, F. K., Grecinda, E. D., & Widhastama, R. V. K. (2025). Analisis Peran Budaya Organisasi dan Etika Bisnis dalam Pembentukan Manajemen Kinerja

- Karyawan. *Sosiosaintika*, 3(1), 29-37. <https://doi.org/10.59996/sosiosaintika.v3i1.808>
- Aidatul Fitriyah, E., Auliya, N., Amanda, V., & Pardede, T. E. N. (2025). Pentingnya Penerapan Etika Bisnis Untuk Mewujudkan Keberlanjutan Usaha Di Indonesia. *Analisa: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 13(3), 203–209. <https://doi.org/10.62734/analisa.v13i3.797>
- Aminudin, A., Aprilia, M., Gokun, V., & Sefrina, V. M. (2026). *Internalisasi Nilai Anti Korupsi dalam Budaya Kerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Sikka*. 4(3), 20517–20525.
- Anggita Ratna. (2025). Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Office PT. Antareja Mahada Makmur Kutai Kartanegara. *MASMAN Master Manajemen*, 3(3), 286–298. <https://doi.org/10.59603/masman.v3i3.982>
- Fadjar Trisakti, Adnin Dikeu Dewi Berliana, Al Bukhori, & Alya Fitr. (2022). TRANSPARANSI DAN KEPENTINGAN UMUM. *Jurnal Dialektika: Jurnal Ilmu Sosial*, 19(1), 29–38. <https://doi.org/10.63309/dialektika.v19i1.61>
- Indra, T. (2025). Membangun Budaya Organisasi Berkeadilan: Perspektif Etika dan Inklusi dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *Journal of Science Education and Management Business*, 4(3), 837–845. <https://doi.org/10.62357/joseamb.v4i3.868>
- Kurniati, N. ., & Rojuaniah, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SINOMIKA JOURNAL: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(5), 1153–1172. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.591>
- Mailissa, R., Fahmi, M. N. K., & Sandari, T. E. (2025). PERAN ETIKA BISNIS DALAM HUBUNGAN ANTARA KEPENTINGAN EKONOMI DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN MANAJERIAL. *GEMAH RIPA: Jurnal Bisnis*, 5(04), 457–468. <https://doi.org/10.69957/grjb.v5i04.2595>
- Maura Hanisa Az'zahra, Theresia Lintang Wahyuningsih, Dewi Atriani, Pitaloka Alif Savitri, Jeremia Lorenzo Stefano. (2024). Analisis Hukum Terhadap Kurangnya Transparansi Serta Akuntabilitas Pelaporan Keuangan Dalam Suatu Perusahaan. *Media Hukum*

- Indonesia (MHI), 2(3), 88-94. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11541497>
- Mulia, D., & Hariadi, A. (2026). *Implementasi Etika Bisnis untuk Bisnis yang Berkelanjutan*. 7(2), 824–830. <https://doi.org/https://doi.org/10.31949/jb.v7i2.17200>
- Nasution, M. A. (2021). Analisis Penerapan Prinsip - Prinsip Good Corporate Governance Pada Cv. Petra Kausa Medan. *Juripol*, 4(1), 236–242. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i1.11032>
- Nugraha, R., & Haris Muchtar, A. (2025). *Cilandak No.kav 1 lt 2 & 18, Cilandak Tim. 3*, 12560.
- Nunes, J. X. B., . H., Apriliyani, R., & Supriyanto, S. (2021). Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Rindam IX Udayana. *ECONBANK: Journal of Economics and Banking*, 3(2), 104–116. <https://doi.org/10.35829/econbank.v3i2.217>
- Nurfadia, D., Pujiasih, D., & Kaarubi, D. T. (2025). Peran etika bisnis dalam membangun kepercayaan konsumen. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 2(2), 1908-1916. <https://doi.org/10.70248/jmie.v2i2.1612>
- Risti Ananda Yulia. (2023). Etika Dalam Perusahaan Sebagai Hasil Dari Prinsip Tata Kelola Perusahaan Yang Baik. *AKUNTANSI* 45, 4(1), 92–96. <https://doi.org/10.30640/akuntansi45.v4i1.762>
- Safitri, N., & Rizky, C. (2023). BUDAYA ETIKA BISNIS DALAM PEMBENTUKAN KINERJA BERBASIS SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*, 15(2), 32 - 39. Retrieved from <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/abdiilmu/article/view/4610>
- Sagala, A. J., Rosuli, F. A., Syahputra, M. A., Rambe, Y. F., & Zein, A. W. (2025). *DIMENSI ETIKA DALAM PRAKTIK BISNIS DALAM PERSPEKTIF GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GCG) SYARIAH*. 4(6), 635–645.
- Setyadi, A. Y., Nafi'ah, F., Wakhidatun, T. U. N., Nur'aini, A. I., & Sijabat, R. (2025). Etika Dan Budaya Organisasi: Peran Kepemimpinan Dalam Membangun Lingkungan Kerja Berintegritas. *Integrative Perspectives of Social and Science Journal*, 2(03 Juli), 4609-4616. <https://ipssj.com/index.php/ojs/article/view/612>
- Sudarwati, T. (2018). *Transparansi dalam Etika Bisnis*. Kompasiana.

-
- Pusporini, P., Desmintari, D., & Aryani, L. (2022). Sosialisasi Etika Berbisnis Bagi Pelaku UMKM Dan Masyarakat Di Kecamatan Cilodong, Kota Depok. *Jurnal Pengabdian Masyarakat: Pemberdayaan, Inovasi Dan Perubahan*, 1(3). <https://doi.org/10.59818/jpm.v1i3.39>
- Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, I. I. J. (2024). *DOES ETHICAL LEADERSHIP MATTER IN INDONESIA'S PUBLIC SECTOR? THE MEDIATING ROLE OF ETHICAL CLIMATE*. 2(3), 306–312.
- Utama, D. F., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., Lampung, U., & Lampung, B. (2025). *Pengaruh lingkungan etis terhadap kinerja karyawan dengan optimisme sebagai mediasi*. UNIVERSITAS LAMPUNG BANDAR LAMPUNG.
- Wati, S. S., & Mukhlis, I. (2023). Peran Etika Bisnis Dalam Mendorong Sustainability Perusahaan. *Business and Investment Review*, 1(2), 78-82. [10.61292/birev.v1i6.68](https://doi.org/10.61292/birev.v1i6.68)