

ETIKA DAN BUDAYA ORGANISASI: PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MEMBANGUN LINGKUNGAN KERJA BERINTEGRITAS

**Adelia Yunita Setyadi, Faridhatun Nafi'ah, Tara Umi Nur Wakhidatun, Abida Intan
Nur'ani, Raully Sijabat**

Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang

Email: adeliasetyadi6@gmail.com¹, faridanfyah18@gmail.com², taraumi621@gmail.com³,
abidaintan944@gmail.com⁴, raulysijabat.upgris.ac.id⁵

Abstrak: Etika dan budaya organisasi memegang peranan krusial dalam membentuk perilaku individu serta memengaruhi kinerja keseluruhan organisasi. Etika organisasi berkaitan dengan pedoman moral yang digunakan dalam setiap proses pengambilan keputusan, sementara budaya organisasi mencerminkan serangkaian nilai, norma, dan tradisi yang dipegang oleh para anggota organisasi. Tulisan ini mengulas keterkaitan antara etika dan budaya organisasi serta bagaimana keduanya memengaruhi integritas, produktivitas, dan kepuasan kerja pegawai. Secara khusus, artikel ini akan menyoroti peran kepemimpinan dalam membentuk dan menjaga budaya organisasi yang sehat dan beretika. Berdasarkan pendekatan kualitatif dengan studi literatur, kajian ini mengungkap bahwa organisasi dengan budaya yang etis dan kokoh mampu menciptakan suasana kerja yang positif, meminimalkan potensi konflik, dan memperkuat kepercayaan serta loyalitas karyawan. Oleh karena itu, kepemimpinan yang menjunjung etika dan komunikasi internal yang efektif sangat diperlukan dalam membentuk budaya organisasi yang sehat dan beretika untuk keberlanjutan jangka panjang organisasi. Kata Kunci: Etika organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan etis, kepuasan kerja, nilai-nilai organisasi, komunikasi internal.

Kata Kunci: Etika organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan etis, kepuasan kerja, nilai-nilai organisasi, komunikasi internal.

***Abstract:** Ethics and organizational culture play a vital role in influencing individual actions and driving the overall performance of an organization. Organizational ethics pertain to moral guidelines that inform decision-making processes, while organizational culture encompasses the collective values, norms, and traditions embraced by its members. This paper examines how ethics and culture intersect within organizations and their effects on employee integrity, efficiency, and job satisfaction. Specifically, this article will highlight the role of leadership in shaping and maintaining a healthy and ethical organizational culture. Through a qualitative lens with a literature review approach, the study finds that organizations with a well-established ethical culture foster a supportive work atmosphere, mitigate internal disputes, and build stronger trust and employee commitment. These insights emphasize the crucial role of ethical leadership and transparent communication in cultivating a culture grounded in moral principles for the long-term sustainability of the organization.*

***Keywords:** Organizational ethics, organizational culture, ethical leadership, job satisfaction, organizational values, internal communication.*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan disrupsi digital, organisasi dituntut untuk tidak hanya fokus pada efisiensi dan inovasi, tetapi juga memperkuat nilai-nilai etika. Tekanan eksternal seperti persaingan dan regulasi yang ketat menuntut standar moral yang tinggi untuk menjaga integritas organisasi, yang tercermin dalam pengambilan keputusan yang transparan dan bertanggung jawab. Etika organisasi menjadi landasan penting untuk menghindari krisis kepercayaan dan praktik yang tidak etis, seperti yang diungkapkan oleh Treviño & Nelson (2017) dan Schein (2010). Etika organisasi tidak dapat berdiri sendiri tanpa didukung oleh budaya organisasi yang sejalan. Budaya organisasi merupakan kumpulan nilai, kepercayaan, dan asumsi yang dipegang bersama oleh anggota organisasi, dan berkembang melalui interaksi sosial yang berulang. Nilai-nilai tersebut menjadi pedoman dalam perilaku sehari-hari dan cara organisasi menanggapi masalah serta membuat keputusan. Robbins & Judge (2017) menyebut budaya organisasi sebagai sistem kontrol sosial yang tidak tertulis, tetapi sangat berpengaruh terhadap perilaku individu dan kolektif. Ketika etika dan budaya organisasi saling mendukung, organisasi memiliki sistem nilai yang kuat untuk mengarahkan seluruh perilaku kerja agar selaras dengan prinsip-prinsip moral yang diyakini bersama.

Organisasi modern, etika dan budaya organisasi menjadi dua elemen yang tidak terpisahkan dalam menentukan kesuksesan jangka panjang sebuah perusahaan (Syahril dkk, 2024). Etika mengacu pada prinsip moral yang menjadi pedoman dalam pengambilan keputusan dan perilaku individu di dalam organisasi, sedangkan budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam suatu lingkungan kerja. Kedua faktor ini berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung integritas, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kualitas dan produktivitas kerja seluruh anggota organisasi. Peran kepemimpinan dalam membangun etika dan budaya organisasi sangatlah vital. Seorang pemimpin tidak hanya bertanggung jawab dalam mengambil keputusan strategis, tetapi juga dalam memberikan contoh nyata terkait dengan perilaku etis yang diharapkan. Kepemimpinan yang baik akan menciptakan suasana kerja yang transparan, jujur, dan saling menghormati, di mana setiap individu merasa dihargai dan berhak untuk menyampaikan pendapat serta aspirasi mereka. Dengan adanya kepemimpinan yang kuat, budaya organisasi yang mendukung integritas akan tercipta dan dijaga.

Keberhasilan dalam membangun budaya kerja yang berintegritas tidak terjadi secara instan. Dibutuhkan upaya yang berkelanjutan, di mana pemimpin memainkan peran sebagai teladan dan motivator bagi bawahannya. Pemimpin yang berintegritas akan memberikan contoh tentang bagaimana pentingnya kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab dalam setiap tindakan. Sebaliknya, pemimpin yang tidak menunjukkan etika yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang penuh dengan ketidakpercayaan, manipulasi, dan bahkan kecurangan, yang tentu saja akan merugikan organisasi dalam jangka panjang (Mayopu & Simanjuntak, 2025). Dalam konteks globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, etika dan budaya organisasi yang kuat menjadi faktor pembeda bagi perusahaan untuk tetap bertahan dan berkembang. Organisasi yang memiliki budaya berintegritas akan lebih dipercaya oleh pelanggan, mitra bisnis, dan bahkan masyarakat luas. Hal ini akan berdampak positif pada reputasi perusahaan dan akhirnya pada pencapaian tujuan jangka panjang. Oleh karena itu, pemimpin yang mampu menciptakan dan mempertahankan budaya kerja yang berintegritas akan memiliki daya saing yang lebih tinggi di pasar global.

Membangun budaya organisasi yang berintegritas membutuhkan dukungan dari seluruh lapisan dalam organisasi (Putri, 2025). Tidak hanya pemimpin yang bertanggung jawab, tetapi setiap individu dalam organisasi harus ikut berpartisipasi aktif dalam menjaga dan mengembangkan budaya tersebut. Oleh karena itu, penting bagi setiap organisasi untuk menanamkan nilai-nilai etika dalam setiap program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, serta memastikan bahwa kepemimpinan yang ada mampu menyesuaikan diri

dengan perubahan zaman sambil tetap mempertahankan prinsip-prinsip moral yang telah disepakati bersama.

Salah satu indikator keberhasilan etika dan budaya dalam organisasi adalah tumbuhnya integritas di tingkat individu maupun kolektif. Integritas bukan hanya sekadar kejujuran pribadi, tetapi juga melibatkan keselarasan antara nilai yang dianut dengan tindakan nyata, baik dalam menyelesaikan tugas, berinteraksi, maupun dalam pengambilan keputusan yang berisiko. Integritas menjadi faktor kunci dalam membangun kepercayaan antara pimpinan dan karyawan, antara organisasi dan pelanggan, serta antara organisasi dan publik. Febriantina et al. (2024) menyatakan bahwa kepemimpinan yang etis berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi berkembangnya integritas, melalui keteladanan moral, keadilan prosedural, dan sistem komunikasi yang terbuka dan mendukung akuntabilitas.

Namun dalam praktiknya, masih banyak organisasi yang menghadapi tantangan serius dalam membangun integritas, baik karena lemahnya komitmen pimpinan terhadap nilai etis, budaya organisasi yang permisif terhadap pelanggaran, maupun sistem manajerial yang hanya berorientasi pada pencapaian target jangka pendek. Krisis integritas ini tidak hanya berdampak pada moral karyawan, tetapi juga pada reputasi organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, kajian tentang hubungan antara etika, budaya organisasi, dan integritas kerja menjadi semakin relevan. Penelitian ini disusun untuk mengkaji literatur ilmiah terkini mengenai peran etika dan budaya organisasi dalam membangun kinerja berintegritas, dengan harapan dapat memberikan kontribusi konseptual maupun praktis bagi organisasi dalam memperkuat sistem nilai internal yang berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur sebagai pendekatan utamanya. Tujuan dari metode ini adalah untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis secara sistematis berbagai penelitian yang relevan terkait etika organisasi, budaya organisasi, dan kinerja berintegritas. Data diperoleh melalui penelusuran artikel ilmiah di beberapa basis data akademik seperti Google Scholar, ResearchGate, dan Garuda. Kata kunci yang digunakan meliputi: “etika organisasi”, “budaya organisasi”, “kepemimpinan etis”, dan “integritas kerja”. Metode ini digunakan karena dinilai efektif dalam mengorganisasi bukti ilmiah dari berbagai sumber dan memberikan pemahaman komprehensif terhadap topik tertentu (Snyder, 2019; Boell & Cecez-Kecmanovic, 2015). Kriteria inklusi yang ditetapkan mencakup artikel ilmiah yang telah dipublikasikan di jurnal yang bereputasi, telah melalui proses peer-review, serta memiliki relevansi yang tinggi dengan topik pembahasan. Teknik analisis yang digunakan meliputi analisis isi untuk mengidentifikasi tema-tema utama dari setiap artikel, sintesis tematik untuk mengelompokkan temuan ke dalam kategori yang sesuai (etika, budaya, dan kinerja), serta evaluasi kritis terhadap kualitas metodologis dan kontribusi teoritis masing-masing studi.

PEMBAHASAN

Etika dan budaya organisasi adalah dua komponen kunci yang mempengaruhi bagaimana suatu organisasi beroperasi dan berinteraksi dengan stakeholders-nya (Muis et al., 2018). Etika mengacu pada prinsip-prinsip moral yang menjadi pedoman dalam pengambilan keputusan dan perilaku individu, sedangkan budaya organisasi adalah sistem nilai, norma, dan kebiasaan yang membentuk perilaku kolektif anggota organisasi. Organisasi yang memiliki etika yang kuat dan budaya yang mendukung integritas akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Di sinilah peran kepemimpinan sangat penting, karena pemimpin memiliki pengaruh besar dalam membentuk kedua elemen ini dalam organisasi. Kepemimpinan yang berintegritas adalah kunci utama dalam menciptakan budaya organisasi yang positif. Pemimpin yang mampu menampilkan sikap dan perilaku yang sesuai dengan

nilai-nilai etika akan menjadi contoh bagi seluruh anggota organisasi. Tindakan mereka akan menciptakan standar yang diikuti oleh seluruh individu di dalamnya. Pemimpin yang adil, jujur, dan transparan akan menciptakan kepercayaan yang kuat di antara anggota tim dan meningkatkan moral serta komitmen mereka terhadap organisasi. Dalam hal ini, pemimpin tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga menunjukkan dengan tindakan bagaimana menjalankan prinsip-prinsip etika dalam kehidupan profesional sehari-hari.

Peran kepemimpinan dalam membangun lingkungan kerja berintegritas juga terlihat dalam cara mereka mengelola konflik dan masalah yang muncul di dalam organisasi. Pemimpin yang berintegritas akan menghadapi masalah dengan cara yang adil dan objektif, menghindari sikap diskriminatif, serta mengambil keputusan yang mengutamakan kepentingan bersama, bukan kepentingan pribadi atau kelompok tertentu (Rahaditya, 2024). Ini akan menciptakan rasa keadilan dan keamanan bagi seluruh anggota organisasi, yang pada gilirannya memperkuat rasa memiliki dan loyalitas terhadap perusahaan. Membangun budaya berintegritas adalah mereka yang mampu menanamkan nilai-nilai etika dalam setiap kebijakan dan prosedur organisasi. Misalnya, dalam perekrutan, pemimpin yang berintegritas akan memastikan bahwa proses seleksi dilakukan dengan adil dan transparan, tanpa adanya diskriminasi atau nepotisme. Demikian juga, dalam penilaian kinerja, pemimpin akan menilai karyawan secara objektif, berdasarkan pencapaian dan kontribusi mereka, bukan berdasarkan hubungan pribadi atau faktor lain yang tidak relevan. Dengan kebijakan seperti ini, organisasi dapat mempertahankan integritas dan reputasi yang baik di mata publik.

Kepemimpinan yang mendukung budaya integritas juga perlu memperhatikan pengembangan dan pelatihan etika bagi seluruh anggota organisasi. Pelatihan ini penting untuk memastikan bahwa setiap individu di dalam organisasi memahami nilai-nilai etika yang diharapkan dan bagaimana menerapkannya dalam pekerjaan sehari-hari. Program pengembangan yang berkelanjutan ini tidak hanya mengajarkan tentang kepatuhan terhadap aturan dan hukum, tetapi juga mengedepankan pentingnya nilai-nilai seperti tanggung jawab, kejujuran, dan rasa hormat terhadap sesama. Pemimpin yang berintegritas akan selalu mendorong pembelajaran ini sebagai bagian dari pengembangan budaya organisasi yang sehat. Dalam dunia yang semakin global dan terhubung, integritas menjadi salah satu aset utama yang dapat membedakan suatu organisasi dari pesaingnya (Putri, 2025). Organisasi yang dikenal memiliki budaya kerja yang berintegritas akan memperoleh kepercayaan dari pelanggan, mitra bisnis, dan bahkan masyarakat luas. Kepercayaan ini tidak hanya akan mendukung pertumbuhan perusahaan, tetapi juga memperkuat posisi organisasi dalam pasar yang kompetitif. Pemimpin yang mengutamakan integritas akan mampu menjaga reputasi organisasi dan memastikan keberlanjutan bisnis dalam jangka panjang, meskipun menghadapi tantangan dan perubahan yang terus-menerus.

Dengan demikian, peran kepemimpinan dalam membangun lingkungan kerja yang berintegritas sangatlah krusial. Kepemimpinan yang kuat dan beretika mampu membentuk budaya organisasi yang sehat dan mengarah pada terciptanya iklim kerja yang mendukung produktivitas, kreativitas, serta inovasi. Keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada strategi bisnis yang baik, tetapi juga pada kemampuan pemimpin untuk menanamkan nilai-nilai etika yang mendasari setiap keputusan dan tindakan dalam organisasi. Melalui kepemimpinan yang berintegritas, organisasi akan mampu menghadapi tantangan zaman dan meraih kesuksesan jangka panjang.

Peran Kepemimpinan dalam Membentuk Budaya Integritas Organisasi

Kepemimpinan etis merupakan fondasi utama dalam membangun budaya organisasi yang berintegritas. Pemimpin yang menunjukkan konsistensi antara nilai pribadi dan tindakan akan menjadi teladan moral bagi seluruh anggota organisasi. Kepemimpinan semacam ini tidak hanya fokus pada hasil, tetapi juga pada proses pencapaiannya yang harus sesuai dengan

prinsip-prinsip etika. Penelitian oleh Febriantina et al. (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan etis berkontribusi besar dalam membentuk persepsi positif terhadap keadilan organisasi, rasa aman, serta meningkatkan kepuasan dan loyalitas kerja.

Brown & Treviño (2006) menjelaskan bahwa pemimpin etis mampu menciptakan iklim etis melalui komunikasi nilai, penegakan aturan yang adil, dan pemberian contoh perilaku yang benar. Pemimpin dengan kredibilitas moral tinggi dapat mendorong organisasi untuk menginternalisasi nilai-nilai integritas dalam aktivitas sehari-hari. Dalam konteks ini, kepemimpinan berperan sebagai agen perubahan yang mendorong terciptanya budaya organisasi yang etis dan bertanggung jawab. Kepemimpinan transformasional juga memiliki peran penting dalam membentuk budaya etis. Gaya kepemimpinan ini tidak hanya mengarahkan organisasi pada pencapaian target, tetapi juga menanamkan nilai-nilai luhur seperti kejujuran, tanggung jawab, dan transparansi. Risianto et al. (2020) menekankan bahwa pemimpin transformasional dapat menginspirasi dan melibatkan karyawan secara aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan etis.

Nilai bersama yang dibangun melalui kepemimpinan dan interaksi antaranggota organisasi dapat berfungsi sebagai alat kontrol sosial yang efektif. Ketika nilai-nilai seperti integritas dan kerja sama telah menjadi bagian dari budaya organisasi, maka kontrol terhadap perilaku tidak hanya datang dari aturan formal, tetapi juga dari norma internal yang dipatuhi secara sukarela. Akhirnya, kepemimpinan berintegritas berperan dalam menjaga kesinambungan nilai-nilai organisasi melalui sosialisasi dan pelatihan. Pemimpin yang mendorong pembelajaran nilai dan etika melalui program pengembangan karyawan akan memastikan bahwa nilai integritas tidak hanya menjadi slogan, tetapi benar-benar diinternalisasi dalam perilaku setiap individu di organisasi.

Budaya Organisasi sebagai Wahana Pembentukan Nilai dan Etika Kerja

Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang berkembang melalui interaksi, pengalaman, dan pembelajaran bersama. Budaya yang kuat dan beretika memengaruhi identitas organisasi dan membentuk perilaku kerja yang konsisten dengan nilai-nilai yang dijunjung tinggi. Zaky (2024) menyatakan bahwa budaya yang mendorong transparansi, kerja sama, dan akuntabilitas dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja secara signifikan. Budaya organisasi juga memiliki peran penting dalam mentransmisikan nilai integritas kepada anggota baru. Proses sosialisasi ini berlangsung melalui contoh perilaku, norma kelompok, serta kebijakan dan praktik organisasi sehari-hari. Dengan demikian, integritas dapat menjadi bagian tak terpisahkan dari budaya kerja. Denison & Mishra (1995) menyebutkan bahwa budaya yang adaptif dan terarah pada nilai-nilai etis berkontribusi pada efektivitas organisasi dalam jangka panjang.

Iklim organisasi yang etis juga menjadi penopang dari budaya organisasi yang sehat. Iklim ini tercermin dalam aturan organisasi, perilaku pimpinan, serta interaksi antarindividu yang dilandasi oleh kejujuran, rasa hormat, dan keadilan. Brown & Treviño (2006) menegaskan bahwa iklim yang etis mendorong loyalitas dan keberanian karyawan untuk menyampaikan ide atau kritik secara terbuka, yang pada akhirnya memperkuat inovasi dan perbaikan berkelanjutan. Penguatan budaya organisasi dapat dilakukan melalui program pelatihan yang menekankan nilai-nilai etika dan integritas. Robbins dan Judge (2017) menyarankan agar pelatihan tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga pada pengembangan karakter dan etika kerja. Dengan pendekatan ini, nilai integritas akan ditanamkan sejak dini dan dijaga keberlangsungannya dalam dinamika organisasi.

Selain itu, budaya organisasi yang kuat memungkinkan pengendalian perilaku karyawan secara informal. Ketika nilai-nilai seperti kejujuran dan tanggung jawab telah menjadi bagian dari budaya, maka tindakan menyimpang dapat dicegah tanpa perlu intervensi formal atau sanksi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya etis tidak hanya berperan sebagai identitas, tetapi juga sebagai alat pengelolaan perilaku kolektif. Organisasi yang memiliki budaya etis yang

kokoh juga akan lebih mampu menghadapi dinamika eksternal. Nilai-nilai bersama memberikan arah dan stabilitas di tengah perubahan, sehingga organisasi tetap dapat bertahan dan berkembang tanpa kehilangan identitas moralnya. Inilah mengapa budaya organisasi yang berlandaskan etika sangat krusial dalam pengelolaan organisasi modern.

Integritas sebagai Pilar Utama Kinerja dan Keberlanjutan Organisasi

Integritas merupakan nilai mendasar dalam membangun kepercayaan, baik secara internal maupun eksternal. Di dalam organisasi, integritas mencakup kejujuran, konsistensi, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap prinsip moral. Risianto et al. (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang menjunjung tinggi integritas akan menciptakan hubungan kerja yang saling percaya dan produktif, yang pada akhirnya mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Integritas berperan besar dalam menciptakan sinergi tim yang kuat. Karyawan yang berintegritas tinggi cenderung lebih loyal, berkomitmen terhadap tujuan organisasi, dan mampu bekerja sama dengan efektif. Dalam situasi yang penuh tekanan atau dilema etis, karyawan semacam ini akan tetap memegang prinsip dan bertindak sesuai nilai yang dianut organisasi.

Pengambilan keputusan dalam organisasi juga harus dilandasi oleh prinsip integritas. Keputusan yang etis mempertimbangkan aspek keadilan, dampak sosial, dan tanggung jawab jangka panjang. Schein (2010) menegaskan bahwa organisasi yang sehat adalah organisasi yang mampu menyeimbangkan antara tujuan bisnis dan nilai-nilai kemanusiaan. Oleh karena itu, integritas perlu dijadikan pedoman dalam setiap proses strategis. Integritas yang tertanam kuat dalam organisasi akan membentuk reputasi yang baik di mata stakeholder. Kepercayaan publik dan mitra kerja sangat ditentukan oleh sejauh mana organisasi menerapkan nilai-nilai moral secara konsisten dalam operasionalnya. Hal ini memberikan keunggulan kompetitif yang tidak mudah ditiru oleh pesaing.

Denison & Mishra (1995) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dan berakar pada etika memiliki korelasi positif dengan efektivitas dan daya saing jangka panjang. Dengan integritas sebagai nilai utama, organisasi akan lebih mampu menghadapi tantangan pasar dan menjaga keberlanjutan usaha secara berkelanjutan. Sebaliknya, kurangnya integritas dapat menimbulkan berbagai risiko seperti konflik internal, penurunan kinerja, dan hilangnya kepercayaan publik. Praktik yang tidak etis akan berdampak pada reputasi, loyalitas karyawan, dan bahkan keberlangsungan usaha. Oleh karena itu, integritas bukan hanya isu moral, tetapi juga menjadi strategi penting dalam keberhasilan organisasi.

Dalam dunia kerja yang semakin kompleks dan dinamis, integritas menjadi nilai yang tidak dapat ditawar. Organisasi yang mengabaikan pentingnya integritas berisiko kehilangan arah dan mengalami degradasi etika. Sebaliknya, organisasi yang menempatkan integritas sebagai pusat nilai akan lebih tangguh, adaptif, dan berkelanjutan dalam jangka panjang.

KESIMPULAN

Etika dan budaya organisasi terbukti memiliki peran yang saling melengkapi dalam membentuk kinerja berintegritas di lingkungan kerja. Kepemimpinan etis menjadi faktor utama yang menanamkan nilai moral melalui keteladanan, kebijakan yang adil, dan komunikasi yang terbuka (Febriantina et al., 2024). Ketika nilai-nilai etika terinternalisasi, organisasi akan membentuk iklim kerja yang mendukung transparansi, kepercayaan, dan tanggung jawab bersama. Budaya organisasi yang kuat berperan sebagai sistem nilai kolektif yang mengatur perilaku anggota organisasi dalam jangka panjang. Nilai seperti kejujuran, akuntabilitas, dan kerja sama yang disosialisasikan secara konsisten dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan keselarasan tujuan individu dengan organisasi (Zaky, 2024). Dengan demikian, integritas bukan hanya hasil dari karakter personal, tetapi merupakan produk dari sistem etika dan budaya yang diterapkan secara berkelanjutan dalam organisasi.

Temuan dalam kajian ini menegaskan bahwa membangun kinerja berintegritas memerlukan pendekatan yang sistemik, yaitu melalui penguatan etika organisasi dan pembentukan budaya yang mendukung perilaku moral. Organisasi yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai etika dalam kepemimpinan dan praktik keseharian akan memiliki fondasi yang kokoh dalam menghadapi tantangan internal maupun eksternal (Risianto et al., 2020). Oleh karena itu, manajemen organisasi disarankan untuk menyusun kebijakan yang tidak hanya berorientasi pada kinerja jangka pendek, tetapi juga pada pembinaan karakter dan nilai. Pelatihan etika, sosialisasi budaya kerja, serta evaluasi kepemimpinan perlu menjadi bagian dari strategi organisasi agar nilai-nilai integritas tetap hidup dan berkembang. Studi lanjutan berbasis data empiris juga sangat diperlukan guna memperkuat validitas model hubungan antara etika, budaya, dan kinerja berintegritas.

DAFTAR PUSTAKA

- Mayopu, Y. A., & Simanjuntak, Y. M. (2025). Dosa Suap Dalam Ulangan 16:19 Dan Implikasinya Terhadap Etika Kepemimpinan Di Era Modern. *Jurnal Grafta Stt Baptis Indonesia*, 4(2), 78–88.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V1i1.7>
- Putri, A. A. S. (2025). Tantangan Dan Peluang Dalam Memadukan Etika Bisnis Dengan Budaya Organisasi. *Multidisciplinary Journal Of Religion And Social Sciences (Mjrs)*, 2(1), 100–116.
- Rahaditya, R. (2024). Pemimpin Dan Tantangan Penerapan Ideologi Pancasila Dalam Kepemimpinan Pemerintahan Baru. *Jurnal Pembumian Pancasila*, 4(2), 91–99. <https://doi.org/10.63758/Jpp.V4i2.53>
- Syahril Ramadhan, & Bukhari Muslim, Yanti Aneta, E. I. (2024). Transformasi Budaya Organisasi. In *地球物理学进展*. Pt Media Penerbit Indonesia Royal Suite No. 6c, Jalan Sedap Malam IX, Sempakata Kecamatan Medan Selayang, Kota Medan 20231 Telp: 081362150605 Email:
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical Leadership: A Review And Future Directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595–616. <https://doi.org/10.1016/J.Leaqua.2006.10.004>
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward A Theory Of Organizational Culture And Effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204–223. <https://doi.org/10.1287/Orsc.6.2.204>
- Febriantina, S., Sanjaya, J. M., Et Al. (2024). Etika Kepemimpinan Dalam Membentuk Budaya Organisasi Yang Berintegritas. *Intellektika: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(1), 187–195.
- Risianto, D., Irawanto, D. W., & Mugiono. (2020). Peran Budaya Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etika Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Mix, Universitas Mercu Buana*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th Ed.). Pearson Education.
- Zaky, M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur Pada Industri Manufaktur Di Indonesia. *Komitmen: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 112–124.
- Etika Kepemimpinan Dalam Membentuk Budaya Organisasi Yang Berintegritas. *Intellektika: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(1), 187–195.
- Boell, S. K., & Cecez-Kecmanovic, D. (2015). On Being ‘Systematic’ In Literature Reviews. *Formulating Research Methods*, 34(2), 161–173.

- Snyder, H. (2019). Literature Review As A Research Methodology: An Overview And Guidelines. *Journal Of Business Research*, 104, 333–339.
- Treviño, L. K., & Nelson, K. A. (2017). *Managing Business Ethics: Straight Talk About How To Do It Right* (7th Ed.). Wiley.
- Watung, D. N. (2013). Analisis Perhitungan Dan Penerapan Pajak Penghasilan Pasal 21 Serta Pelaporannya. *Emba*, 1(36), 265–273.