

Literature Review: Penerapan Etika Bisnis dalam pengelolaan SDM untuk Menyeimbangkan Kepatuhan dan Rasa Keadilan

Cihan Aulia R¹, Adelia Computri D², Ajim³, Irda Nurhalizah⁴, Intan Deanida Pratiwi⁵

¹Universitas Nusa Putra, cihan.alia_mn23@nusaputra.ac.id

²Universitas Nusa Putra, adelia.computri_mn23@nusaputra.ac.id

³Universitas Nusa Putra, ajimplara@gmail.com

⁴Universitas Nusa Putra, irdanurhalizah141203@gmail.com

⁵Universitas Nusa Putra, Intan.deanida@nusaputra.ac.id

Abstrak: Dalam era persaingan global yang semakin kompleks serta kemajuan teknologi yang pesat, penerapan prinsip etika bisnis dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi hal yang krusial. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana nilai-nilai etis seperti tanggung jawab, kejujuran, keadilan, dan integritas dapat diimplementasikan dalam praktik manajerial guna menciptakan keseimbangan antara kepatuhan terhadap aturan formal dan keadilan yang dirasakan karyawan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan metode studi literatur, yang memanfaatkan berbagai sumber ilmiah sebagai acuan analisis. Hasil dari kajian ini mengindikasikan bahwa perusahaan yang secara konsisten mengedepankan etika dalam manajemen SDM cenderung memiliki tingkat kepercayaan dan loyalitas karyawan yang lebih tinggi, serta mampu meningkatkan citra dan produktivitas organisasi. Meskipun demikian, proses implementasi masih menghadapi berbagai hambatan, seperti tekanan terhadap target keuntungan, konflik kepentingan, dan kurangnya pemahaman etis. Oleh sebab itu, diperlukan kebijakan SDM yang adaptif, edukatif, dan berlandaskan nilai moral untuk mendorong terciptanya budaya kerja yang sehat dan berkesinambungan.

Kata kunci: etika bisnis, pengelolaan SDM, kepatuhan, keadilan organisasi, nilai moral

* E-mail penulis terkait: cihan.aulia_mn23@nusaputra.ac.id

ISSN: 2686-0473 (Online)

<https://senmabis.nusaputra.ac.id/>

INTRODUCTION

Di tengah tantangan globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini, organisasi menghadapi berbagai kesulitan yang rumit, khususnya dalam hal pengaturan sumber daya manusia. Manajemen SDM yang baik tidak hanya bertujuan untuk menaikkan efisiensi dan hasil kerja perusahaan, tetapi juga harus dapat mempertahankan kelangsungan operasional bisnis tersebut. Salah satu faktor krusial dalam pengaturan SDM adalah pelaksanaan prinsip-prinsip etika bisnis. Etika bisnis mengacu pada norma-norma moral yang wajib dijunjung tinggi dalam melaksanakan aktivitas bisnis, termasuk dalam hal pengelolaan tenaga kerja dan relasi antar institusi.

Alasan mengapa etika bisnis sangat penting adalah karena dalam pelaksanaannya, perusahaan tidak hanya berurusan dengan ketaatan terhadap peraturan hukum yang ada, tetapi juga harus bisa menciptakan suasana kerja yang setara, tidak memihak, dan saling menghargai. Ketaatan terhadap kebijakan internal maupun eksternal menjadi dasar utama agar perusahaan tetap beroperasi sesuai hukum, terhindar dari risiko hukuman legal, dan membangun reputasi baik di masyarakat. Namun, kepatuhan saja tidak memadai. Di sisi lain, persepsi keadilan di tempat kerja juga harus benar-benar diperhatikan agar terwujud lingkungan yang mendukung, rukun, dan efisien.

Namun dalam praktiknya, sering muncul masalah ketika perusahaan harus menyeimbangkan antara menerapkan peraturan yang ketat namun adil secara hukum dengan memperhatikan aspirasi dan keinginan karyawan. Contohnya, dalam proses pengambilan keputusan mengenai

penerimaan, kenaikan jabatan, atau pemberian hukuman, perusahaan harus memastikan bahwa keputusan tersebut berdasarkan prinsip keadilan dan tidak bersifat membedakan. Jika tidak, akan timbul ketidakpuasan, perselisihan, bahkan bisa menyebabkan hilangnya kepercayaan karyawan terhadap pimpinan.

Perkembangan teknologi dan informasi juga menciptakan kesulitan baru dalam menerapkan etika bisnis dalam manajemen SDM. Karyawan dan perusahaan sekarang harus bisa beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Misalnya, penggunaan informasi pribadi dalam pengaturan SDM, pemakaian platform digital, dan sistem teknologi informasi. Semua hal ini memerlukan prinsip-prinsip etika yang kuat agar tidak terjadi pelanggaran, pengabaian hak pribadi, atau perbuatan yang merugikan salah satu pihak.

Dalam hal ini, perlu dipahami bahwa pelaksanaan etika bisnis bukan hanya sekedar formalitas atau kebijakan tertulis, melainkan suatu nilai yang harus dipahami dan dilaksanakan secara terus-menerus di semua tingkatan organisasi. Perusahaan perlu mengembangkan dan menanamkan prinsip-prinsip kebenaran, keadilan, dan tanggung jawab sosial sebagai bagian dari budaya perusahaan. Dengan demikian, setiap pekerja akan memahami pentingnya menjaga moralitas dan keadilan dalam bekerja serta menghormati prinsip etika dalam setiap pengambilan keputusan.

Secara konsep dan penerapan, pelaksanaan etika bisnis yang tepat dalam pengaturan SDM diharapkan dapat menciptakan keseimbangan antara ketaatan terhadap peraturan dan keadilan yang dirasakan pekerja. Dengan adanya keselarasan ini, diharapkan terwujud suasana kerja yang rukun, hasil kerja yang

maksimal, dan perusahaan yang bisa bersaing secara *fair* dan berkesinambungan. Selain itu, penerapan etika bisnis yang konsisten akan meningkatkan nama baik perusahaan dan menarik minat pekerja berkualitas, serta menumbuhkan kesetiaan dan kepuasan karyawan.

Namun kenyataannya, pelaksanaan di lapangan masih menunjukkan bahwa penerapan etika bisnis belum berjalan dengan baik. Banyak organisasi menghadapi kesulitan ketika harus menegakkan peraturan maupun memberikan perlakuan yang adil, khususnya di bawah tekanan untuk mencapai tujuan dan laba. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih dalam tentang bagaimana penerapan etika bisnis dalam pengelolaan SDM dapat dilakukan secara efektif agar dapat menyeimbangkan antara aspek kepatuhan dan rasa keadilan tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang menyeluruh dan solusi yang dapat diterapkan bagi perusahaan dalam menciptakan budaya kerja yang beretika dan adil.

METODOLOGI

Penelitian ini menerapkan pendekatan deskriptif kualitatif berbasis studi kepustakaan. Metode ini dipilih karena tujuan utama penelitian adalah untuk memahami secara mendalam konsep-konsep serta temuan-temuan yang telah ada terkait implementasi etika bisnis dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam konteks keseimbangan antara kepatuhan terhadap regulasi dan keadilan yang dirasakan oleh karyawan.

Data yang dianalisis dalam penelitian ini bersumber dari literatur sekunder, yang mencakup artikel ilmiah, jurnal, buku akademik, laporan hasil penelitian, serta

dokumen relevan lainnya yang berkaitan dengan tema etika bisnis dan pengelolaan SDM. Proses pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran pustaka dan kajian dokumen secara sistematis.

Untuk menganalisis data, penulis menggunakan teknik analisis isi, yaitu dengan mengidentifikasi dan mengelompokkan tema-tema utama seperti nilai-nilai etika dalam organisasi, prinsip keadilan, kepatuhan terhadap kebijakan, dan pengaruh budaya etis terhadap kinerja karyawan. Hasil pembacaan dan penelaahan literatur kemudian diinterpretasikan dan disintesis guna memperoleh gambaran menyeluruh mengenai praktik-praktik etika yang efektif dalam pengelolaan SDM.

Guna memastikan validitas temuan, dilakukan triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan hasil kajian dari berbagai literatur dengan konteks organisasi yang berbeda-beda. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memperkaya khazanah akademik, tetapi juga memberikan wawasan praktis bagi organisasi dalam membangun sistem pengelolaan SDM yang etis, adil, dan berkelanjutan.

LITERATURE REVIEW

Literature Pertama

Penelitian ini mengeksplorasi hubungan dinamis antara budaya organisasi, etika bisnis, dan peran sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya perusahaan dipahami sebagai kerangka nilai yang membentuk pola pikir dan perilaku kerja individu. Ketika nilai-nilai ini diinternalisasi secara konsisten, mereka menciptakan stabilitas perilaku kerja, profesionalisme, dan standar etis yang tinggi.

Etika bisnis berfungsi sebagai kompas moral yang membimbing pengambilan keputusan karyawan, memastikan

tindakan mereka tetap berada dalam koridor integritas. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang berlandaskan etika bisnis mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan akuntabilitas, serta memperkuat efektivitas organisasi. Peran manajemen SDM menjadi krusial sebagai katalis dalam mengimplementasikan budaya dan nilai-nilai tersebut secara operasional.

Dengan demikian, budaya dan etika tidak sekadar menjadi identitas korporat, melainkan juga berfungsi sebagai alat strategis untuk mengembangkan SDM yang kompeten dan berkinerja tinggi.

Sinergi antara ketiga elemen ini menjadi penentu utama daya saing organisasi di era bisnis yang semakin kompetitif. (Nadia & Rizky, 2022)

Literature Kedua

Studi ini menyoroti peran fundamental etika bisnis dalam membentuk lingkungan kerja yang sehat dan kinerja karyawan yang optimal. Di PT. Nesia Pan Pacific, implementasi nilai-nilai seperti integritas, transparansi, dan tanggung jawab sosial terbukti meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas karyawan.

Penerapan etika bisnis tidak terbatas pada level konseptual, tetapi dioperasionalkan di berbagai fungsi bisnis termasuk akuntansi, keuangan, pemasaran, dan teknologi informasi. Pendekatan holistik ini membantu perusahaan memitigasi risiko konflik, memperkuat reputasi, serta membangun kepercayaan dengan berbagai pemangku kepentingan.

Penelitian ini mengkonfirmasi bahwa lingkungan kerja yang konsisten menerapkan prinsip etika mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan aman secara psikologis

cenderung menghasilkan karya dengan kualitas lebih tinggi. Temuan ini menegaskan bahwa etika bisnis bukan sekadar konsep normatif, melainkan praktik operasional yang langsung berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. (Hartanto Hartanto et al., 2023)

Literature Ketiga

Penelitian ini mengkaji implementasi manajemen SDM berbasis nilai-nilai Islam di Kiswah Moslem Fashion dan dampaknya terhadap kualitas produk. Pendekatan MSDM di perusahaan ini tidak hanya berfokus pada pengembangan keterampilan teknis, tetapi juga pada pembentukan karakter karyawan berdasarkan prinsip ekonomi syariah.

Nilai-nilai seperti keadilan, kejujuran, dan tanggung jawab sosial menjadi landasan dalam merancang berbagai aspek manajemen SDM, mulai dari program kerja, sistem evaluasi, hingga struktur kompensasi. Data kualitatif dari wawancara dengan karyawan mengungkapkan bahwa perlakuan yang adil dan transparan meningkatkan motivasi kerja, yang secara langsung berdampak pada peningkatan kualitas produk.

Melalui integrasi prinsip syariah dalam praktik SDM, perusahaan tidak hanya menghasilkan produk berkualitas tinggi tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang bermartabat dan bernuansa spiritual. Studi kasus ini menunjukkan bagaimana nilai-nilai agama dapat menjadi pendorong profesionalisme dalam industri kreatif berbasis etika Islam. (Santoso & Wahyudi, n.d.)

Literature Keempat

Artikel ini merupakan kajian literatur yang menyoroti pentingnya integrasi etika bisnis dan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dalam praktik manajemen sumber

daya manusia internasional (IHRM). Globalisasi menuntut perusahaan mengadopsi praktik yang adil dan berkelanjutan. Penelitian ini menyatakan bahwa penerapan etika bisnis dan CSR dapat memperkuat reputasi perusahaan, meningkatkan loyalitas karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih beretika. Teori seperti legitimasi, stakeholder, resource-based view, dan triple bottom line digunakan untuk menjelaskan pentingnya kesesuaian antara nilai sosial dan praktik manajerial. CSR dipandang tidak hanya sebagai kegiatan filantropi, melainkan strategi yang mendukung keberlanjutan jangka panjang perusahaan secara ekonomi, sosial, dan lingkungan. (Adrai & Perkasa, 2024)

Literature Kelima

Penelitian ini meneliti dampak penerapan etika bisnis terhadap hubungan industrial dan produktivitas di CV. Sugih Maju Berkah. Hasil studi menunjukkan bahwa perilaku etis dari pimpinan dan karyawan menghasilkan hubungan kerja yang adil, aman, serta meningkatkan kenyamanan dan produktivitas. Etika bisnis dalam konteks ini dianggap sebagai dasar pembentukan budaya organisasi yang sehat. Selain itu, artikel ini menekankan bahwa dalam era kompetitif, etika tidak hanya menjaga reputasi tetapi juga meningkatkan efisiensi dan daya saing perusahaan. Nilai-nilai seperti kejujuran, integritas, dan tanggung jawab sosial menjadi bagian penting dalam menciptakan iklim kerja yang harmonis. (Arifin et al., 2024)

Literature Keenam

Jurnal ini menekankan bahwa kemajuan organisasi sangat bergantung pada peran SDM yang dibentuk melalui nilai-nilai etika.

Dalam manajemen SDM, etika tidak hanya menjamin keadilan tetapi juga meningkatkan efektivitas dan efisiensi. Prinsip-prinsip etika bisnis seperti otonomi, kejujuran, keadilan, integritas moral, dan keuntungan bersama menjadi dasar bagi organisasi dalam membina hubungan yang produktif dengan karyawan. Hak dasar karyawan seperti upah layak, perlindungan hukum, dan kebebasan suara hati juga menjadi sorotan utama. Penulis menyimpulkan bahwa penerapan etika dalam SDM sangat memengaruhi loyalitas, motivasi, dan produktivitas karyawan serta mendorong keberlanjutan organisasi. (Rahayu, 2022)

Literature Ketujuh

Menurut Sadilah, Arfian, Ramadhani, dan Maulana (2023), manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam perspektif Islam memadukan nilai-nilai moral sebagai elemen integral dalam tata kelola organisasi. Pendekatan ini menekankan prinsip-prinsip utama seperti keadilan ('adl), kejujuran ('sidq), tanggung jawab (amanah), dan empati (rahmah), yang berfungsi sebagai dasar dalam pengambilan keputusan dan interaksi profesional.

Lebih lanjut, penulis mengemukakan bahwa integrasi nilai Islami dalam praktik manajemen SDM diwujudkan dalam proses organisasi yang menyeluruh: dimulai dari rekrutmen yang berlandaskan keadilan dan kesetaraan, pelatihan dan pengembangan SDM yang berkelanjutan, sistem evaluasi kinerja yang objektif dan akuntabel, kompensasi yang memadai sesuai kinerja, serta mekanisme resolusi konflik dengan pendekatan musyawarah dan damai.

Keseluruhan rangkaian praktik ini diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif tetapi juga berkarakter moral tinggi.

Artikel tersebut juga mencatat bahwa orientasi nilai-nilai Islami tidak hanya meningkatkan output organisasi, tetapi juga mendorong terbentuknya budaya kerja berkeadilan, bertanggung jawab, serta memprioritaskan aspek kesejahteraan spiritual, sosial, dan finansial karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan etika Islami dalam manajemen SDM memiliki relevansi strategis baik pada tingkat mikro organisasi maupun makro masyarakat.

Meskipun demikian, Sadilah et al. menyoroti sejumlah tantangan yang menghambat implementasi nilai-nilai Islami secara konsisten. Salah satu hambatan utama adalah minimnya pemahaman dan pedoman praktis terkait integrasi nilai keagamaan dalam praktik manajemen modern, serta kekurangan model konseptual yang adaptif terhadap dinamika organisasi kontemporer.

Sebagai jalan keluar terhadap kendala tersebut, para penulis merekomendasikan pengembangan kerangka konseptual dan model manajerial yang bersifat holistik yang mampu merangkul nilai spiritual sekaligus memenuhi tuntutan efisiensi dan produktivitas organisasi modern. Model-model tersebut harus dirancang agar memiliki daya adaptasi tinggi dan relevansi kontekstual dengan realitas dunia kerja saat ini.

Secara keseluruhan, kajian yang dilakukan oleh Sadilah et al. (2023) mempertegas bahwa pengelolaan SDM yang beretika, diikrarkan atas dasar nilai-nilai Islam, tidak semata menjadi alternatif etis, tetapi justru dapat meningkatkan kualitas kinerja organisasi, membangun budaya yang adil dan bermartabat, serta memberikan imbal balik positif bagi kesejahteraan individu dan masyarakat. Pendekatan ini

dipandang sebagai model manajemen yang ideal dan berkelanjutan, terutama dalam konteks lembaga atau perusahaan yang menjunjung nilai-nilai islami. (Sadilah et al., n.d.)

Literature Kedelapan

Pingkan dan Trisnaningsih (2024) menyelidiki bagaimana etika bisnis, tata kelola perusahaan yang baik (Good Corporate Governance/GCG), peran dewan direksi, dan praktik akuntansi manajerial secara kolektif memengaruhi kinerja keuangan perusahaan, terutama di sektor perbankan. Studi ini menunjukkan bahwa keberadaan sistem etika yang kokoh dalam perusahaan mampu memperkuat kepercayaan dari para pemangku kepentingan. Kepercayaan tersebut, pada akhirnya, menjadi aset tak berwujud yang memberikan kontribusi signifikan terhadap keberlanjutan dan pertumbuhan keuangan perusahaan.

Lebih jauh, penelitian tersebut menekankan pentingnya prinsip-prinsip utama dalam GCG, seperti transparansi, akuntabilitas, serta independensi, yang berperan langsung dalam mendongkrak indikator kinerja keuangan—termasuk Return on Assets (ROA) dan tingkat kecukupan modal. Kendati demikian, hasil yang diperoleh dalam berbagai studi sebelumnya belum sepenuhnya konsisten, karena dipengaruhi oleh perbedaan pendekatan metodologis dan kerangka teoritis yang digunakan, misalnya teori agensi dan teori sumber daya.

Selain itu, peran dewan direksi juga mendapat sorotan sebagai salah satu faktor penggerak utama dalam pengawasan dan penerapan etika serta prinsip-prinsip GCG di perusahaan. Temuan mereka mengindikasikan bahwa jumlah anggota dewan yang lebih besar cenderung

berdampak positif terhadap kinerja finansial. Namun, efektivitas struktur pendukung lainnya, seperti dewan komisaris, komite audit, dan komisaris independen, masih belum menunjukkan pengaruh yang konsisten, sehingga menimbulkan kebutuhan untuk telaah lebih lanjut terkait efektivitas peran-peran tersebut dalam praktik tata kelola.

Di sisi lain, praktik akuntansi manajerial diidentifikasi sebagai elemen penting dalam mendukung pengambilan keputusan yang strategis dan informatif. Integrasi yang kuat antara praktik akuntansi, prinsip etika, dan tata kelola perusahaan menjadi fondasi yang memperkuat pencapaian tujuan keuangan organisasi.

Secara keseluruhan, meskipun faktor-faktor tersebut diakui memiliki kontribusi terhadap kinerja keuangan, implementasinya tidak selalu memberikan hasil seragam di semua organisasi. Hal ini menunjukkan perlunya studi lanjutan yang dapat menggali lebih dalam tentang mekanisme hubungan antar faktor tersebut, sehingga dapat membantu perusahaan dalam merancang strategi manajerial yang lebih optimal, beretika, dan berkelanjutan. (Larasati Pingkan C.H & Sri Trisnaningsih, 2024)

Literature Kesembilan

Dalam penelitian yang mengkaji hubungan antara etika bisnis dan implementasi GCG, Kesuma dan tim menemukan bahwa penerapan nilai-nilai etika seperti kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab sosial secara konsisten dapat meningkatkan kepercayaan para pemangku kepentingan hingga 40%. Di sisi lain, pelanggaran etika seperti praktik korupsi terbukti menyebabkan penurunan nilai pasar perusahaan rata-rata sebesar 25% dalam waktu satu tahun. Studi ini juga menyimpulkan bahwa integritas etika yang

tinggi memiliki korelasi positif dengan stabilitas keuangan jangka panjang perusahaan. Sebagai langkah strategis, para peneliti merekomendasikan pembentukan komite etika independen di tingkat dewan direksi untuk memperkuat tata kelola etis di organisasi. (Kesuma et al., 2020)

Literature Kesepuluh

Melalui pendekatan analitis terhadap dinamika etika bisnis di era globalisasi, Purba dan Purba mengidentifikasi lima manfaat utama penggunaan teknologi digital dalam penguatan praktik etika: transparansi kebijakan SDM (87% responden menyetujui), akuntabilitas dalam proses rekrutmen (79%), perlindungan terhadap data karyawan (92%), keberadaan sistem pelaporan anonim (85%), serta kemampuan monitoring kepatuhan secara real-time (88%). Meski demikian, studi ini juga menyoroti tiga tantangan utama dalam implementasinya, yakni konflik kepentingan antar departemen (65% kasus), kesenjangan teknologi antar generasi karyawan (58%), dan resistensi budaya terhadap inovasi (72%). Untuk mengatasi hal tersebut, peneliti menyarankan pembentukan pedoman etika berbasis digital, pelatihan rutin dengan pendekatan studi kasus, serta integrasi sistem HRIS untuk mendukung pengawasan etika secara menyeluruh. (Mentari Purba & Purba, 2024)

KESIMPULAN

Berdasarkan ulasan berbagai literatur dan penelitian yang telah dianalisis, jelas bahwa penerapan etika bisnis dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) memegang peranan fundamental dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan. Nilai-nilai seperti kejujuran, keadilan, tanggung jawab, serta integritas, menjadi fondasi yang tidak bisa diabaikan dalam aktivitas organisasi.

Penelitian secara konsisten

menunjukkan bahwa organisasi yang mengedepankan etika mampu memperkuat kepercayaan dan loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang berbasis etika tidak hanya meningkatkan motivasi kerja, tetapi juga menjadi modal utama untuk menghadapi persaingan yang semakin kompleks di era globalisasi. Reputasi perusahaan pun ikut terdongkrak, yang pada akhirnya berpengaruh pada daya saing di mata para pemangku kepentingan.

Meski demikian, implementasi etika dalam pengelolaan SDM kerap menghadapi berbagai tantangan. Banyak perusahaan masih terkendala oleh tekanan pencapaian target laba jangka pendek, konflik kepentingan, serta risiko pelanggaran data dan privasi akibat kemajuan teknologi. Di sisi lain, resistensi terhadap perubahan dan minimnya pemahaman akan pentingnya etika juga menjadi hambatan tersendiri, menuntut peran aktif dari pimpinan dan struktur tata kelola organisasi.

Strategi yang direkomendasikan antara lain penguatan sistem pengawasan berbasis teknologi digital, optimalisasi fungsi audit internal, pembentukan komite etika yang independen, serta pengembangan kebijakan adaptif sesuai dinamika zaman. Selain itu, edukasi dan pelatihan etika bagi seluruh lapisan organisasi perlu terus diintensifkan, sehingga nilai-nilai etis benar-benar terinternalisasi dalam budaya kerja sehari-hari.

Pengembangan kebijakan SDM yang berlandaskan nilai keadilan, kebersamaan, dan tanggung jawab sosial merupakan kunci keberhasilan penerapan etika bisnis. Organisasi yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai tersebut akan lebih siap menghadapi tantangan sekaligus menjaga keberlanjutan dan reputasi jangka panjang.

Kesimpulannya, etika bisnis bukan sekadar aspek formalitas, melainkan kebutuhan strategis dalam pengelolaan SDM. Konsistensi dalam penerapan prinsip-prinsip etika akan membentuk organisasi yang kompetitif, adil, serta mampu menciptakan iklim kerja yang harmonis dan produktif. Dengan demikian, kepercayaan, loyalitas, serta kepuasan karyawan dapat terjaga, dan citra perusahaan sebagai entitas berkualitas pun semakin kuat di mata publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrai, R., & Perkasa, D. H. (2024). Penerapan Etika Bisnis dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Dalam International Human Resources Management. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(2), 68–85. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i2.950>
- Arifin, I. R., Lestari, S. P., Anilda, F., Fitriyah, A., Eliyanti, E., & Marselina, R. D. (2024). Penerapan Etika Bisnis dalam Hubungan Industrial pada Produktivitas Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 49–57.
- Hartanto Hartanto, Rizal Rifa'i, Margaretha Agnes Retnowati, Metha probosari, Fitri Nur Kholifah, & Aris Prio Agus Santoso. (2023). Penerapan Etika Bisnis Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Berkualitas Di PT. Nesia Pan Pacific. *Journal of Creative Student Research*, 1(6), 35–39. <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jcsr/article/view/2908>
- Kesuma, S. A., Risanty, R., Mubarak, M. H., & Marisa, C. (2020). Business ethics: A connection to good corporate governance implementation. *Jurnal Perspektif Pembiayaan Dan Pembangunan Daerah*, 8(2), 185–194. <https://doi.org/10.22437/ppd.v8i2.7877>
- Larasati Pingkan C.H, & Sri Trisnarningsih. (2024). Application Of Business Ethics and Good Corporate Governance To Company Financial Performance. *International Journal of Management Research and Economics*, 2(3), 244–254. <https://doi.org/10.54066/ijmre-itb.v2i3.2042>
- Mentari Purba, & Purba, B. (2024). Analysis of the Application of Business Ethics in Making Decisions in the Era of Globalization. *Indonesian Journal of Advanced Research*, 3(1), 9–18. <https://doi.org/10.55927/ijar.v3i1.7634>
- Nadia, S., & Rizky, C. (2022). Budaya etika bisnis dalam pembentukan kinerja berbasis sumber daya manusia. 15(2), 32–39.
- Rahayu, S. (2022). Internalisasi Etika Bisnis Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 2(1), 192–198. <https://doi.org/10.47233/jebbs.v2i1.78>
- Sadilah, A., Arfian, A., Ramadhani, M., & Rizky Maulana, M. (n.d.). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Etika dalam Perspektif Islam. *Jurnal Religion: Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya*, 1(2023), 891–897. <https://maryamsejahtera.com/index.php/Religion/index>
- Santoso, B., & Wahyudi, I. (n.d.). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Produk Di Kiswah Moslem Fashion Berdasarkan Prinsip Ekonomi Syariah Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Produk di Kiswah Moslem Fashion Berdasarkan Prinsip Ekonomi. 1–13.