

Literature Review: Pengaruh Etika Seorang Pemimpin dalam Mencapai Keberhasilan Organisasi di Perusahaan

Julya Nur Rahmani¹, Desi Mustika², Siti Salfa Salsabila Firdau³, Nataswa Raiha⁴, Rizal Abdul Sobur⁵,

¹Universitas Nusa Putra, julya.nur_mn23@nusaputra.ac.id

²Universitas Nusa Putra, desi.mustika_mn23@nusaputra.ac.id

³Universitas Nusa Putra, siti.salfa_mn23@nusaputra.ac.id

⁴Universitas Nusa Putra, nataswa.raihan_mn23@nusaputra.ac.id

⁵Universitas Nusa Putra, rizal.sobur_mn23@nusaputra.ac.id

Abstract: *The success of an organization does not only depend on business strategies and operational efficiency, but is also influenced by the quality of a leader, especially concerning the implementation of ethical values in leadership practices. This literature review aims to comprehensively analyze the influence of a leader's ethics on a company's success. This study uses the Systematic Literature Review (SLR) method, and various studies indicate that ethical leadership plays an important role in shaping a healthy organization, increasing job performance satisfaction, loyalty, and employee performance. A leader's values such as integrity, honesty, fairness, and responsibility can create a work environment that supports ethical and innovative behaviors, as well as enhance the organization's reputation and sustainability. Ethical leadership also contributes to fair decision-making, enhances trust, and strengthens the relationship between leaders and employees. The influence of leadership ethics is often mediated by factors such as culture, employee identification, and external environmental challenges.*

Kata Kunci: *Ethics Leadership, organizational performance, corporate culture*

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi perusahaan tidak semata-mata ditentukan oleh strategi bisnis yang cemerlang atau efisiensi operasional. Faktor kepemimpinan, khususnya etika yang diemban oleh seorang pemimpin, telah muncul sebagai elemen krusial yang secara signifikan memengaruhi berbagai aspek keberhasilan organisasi (Budiman et al., 2025). Dalam lingkungan bisnis yang terus berkembang dan penuh tantangan, pemimpin yang berpegang teguh pada nilai-nilai etika seperti kejujuran, tanggung jawab, keadilan, dan integritas dapat membentuk fondasi yang kuat bagi keberlanjutan dan kinerja superior perusahaan (Silvia & Martha, 2023).

Berbagai penelitian telah menyoroti dampak positif dari kepemimpinan etis terhadap dinamika internal dan eksternal organisasi. Etika seorang pemimpin terbukti berkorelasi dengan peningkatan kinerja pegawai (Febriantina et al., 2025), membentuk budaya organisasi yang sehat dan berintegritas (Febriantina et al., 2025), membangun kepercayaan di antara anggota dan pemangku kepentingan (Budiman et al., 2025), serta mempromosikan perilaku etis di seluruh lini perusahaan (Saifudin & Almanshur, 2025). Kepemimpinan yang etis menciptakan iklim kerja yang nyaman dan harmonis, membantu menghindari konflik, dan mendorong motivasi karyawan (Silvia & Martha, 2023). Dampaknya meluas hingga reputasi perusahaan dan kinerja organisasi secara keseluruhan, seringkali dimediasi oleh faktor-faktor seperti budaya organisasi dan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) (Alkhadra et al., 2022).

Meskipun demikian, penting untuk diakui bahwa pengaruh etika pemimpin dapat bervariasi dan terkadang dimediasi oleh

faktor lain, seperti identifikasi organisasi, di mana kepemimpinan etis mungkin tidak memiliki efek langsung pada kinerja karyawan tetapi dimediasi oleh identifikasi karyawan dengan organisasi (Saifudin & Almanshur, 2025). Pemahaman yang mendalam mengenai hubungan kompleks ini menjadi sangat penting, baik dari perspektif akademis untuk pengembangan teori manajemen maupun dari sisi praktis untuk membimbing para manajer dan pemilik perusahaan dalam menumbuhkan kepemimpinan yang bertanggung jawab.

Literatur review ini bertujuan untuk menganalisis dan mensintesis temuan-temuan dari berbagai penelitian terdahulu mengenai pengaruh etika seorang pemimpin terhadap keberhasilan organisasi perusahaan. Dengan mengkaji pendekatan teoritis dan bukti empiris, serta mengidentifikasi celah penelitian yang ada, tinjauan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam memperkaya diskursus tentang kepemimpinan etis dan menawarkan wawasan praktis untuk pengembangan kepemimpinan yang beretika di lingkungan korporat masa kini.

KAJIAN TEORI

Etika

Etika berasal dari bahasa Yunani, *ethos* (*taetha*) yang merujuk kebiasaan, tradisi, moral, perasaan, sikap, dan pola pikir. Dalam bahasa Latin *mos* (*mores*) yang memiliki arti moral atau adat. Moral seringkali disamakan dengan etika, yaitu ilmu yang membahas tentang kebiasaan. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), mendefinisikan etika sebagai ilmu yang mengkaji tentang hal-hal yang baik dan buruk serta tentang hak dan kewajiban. Sebagai suatu disiplin ilmu, etika berfokus pada perilaku manusia, termasuk prinsip-

prinsip tindakan moral yang benar, yang sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor lingkungan, seperti kebiasaan, tradisi, konteks sosial, ideologi, agama, dengan pengaruh keluarga sebagai yang paling dominan. Selain itu, etika juga dapat dipahami sebagai sekumpulan prinsip atau nilai yang berkaitan dengan akhlak, dan sebagai nilai yang menentukan benar atau salah dalam suatu masyarakat tertentu. Dalam kepemimpinan, etika menjadi karakteristik esensial. Kepemimpinan yang didasari oleh moralitas yang benar akan menumbuhkan kepatuhan sukarela dari pengikut. Tindakan etis membangun kepercayaan dan loyalitas, mendorong pengikut untuk mematuhi instruksi dengan motivasi dan afeksi (Nugroho et al., 2024).

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah daya tarik yang bersifat aspiratif, kekuatan motivasi, dan kekuatan moral yang inovatif, yang dapat mendorong anggota untuk mengubah pandangan mereka agar selaras dengan keinginan dan harapan pemimpin. Sebenarnya, seorang pemimpin harus menjadi figur yang dicontohkan oleh orang-orang yang dipimpinnya. George R. Terry (2018) mendefinisikan kepemimpinan sebagai hubungan yang terjalin dalam diri seorang pemimpin, di mana ia mempengaruhi orang-orang untuk secara sukarela bekerja sama dalam melaksanakan tugas, dengan tujuan mencapai cita-cita kelompok. Kepemimpinan melibatkan orang lain, yaitu bawahan atau karyawan yang berada di bawah kepemimpinannya.

Etika Kepemimpinan (Ethical Leadership)

Perilaku seorang pemimpin yang secara konsisten menunjukkan nilai-nilai moral dan standar moral serta kepedulian

terhadap kesejahteraan orang lain adalah etika kepemimpinan (Budiman et al., 2025). Pemimpin yang beretika bertindak sebagai panutan moral dan mempengaruhi perilaku bawahan mereka melalui tindakan dan keputusan mereka (Febriantini et al., 2025). Beberapa karakteristik utama dari etika kepemimpinan seperti:

1. Kejujuran dan Integritas. Pemimpin yang etis memegang teguh prinsip kebenaran dan konsisten antara perkataan dan perbuatan mereka (Saifudin & Almanshur, 2025).
 2. Keadilan. Pemimpin memperlakukan semua anggota organisasi secara adil, tanpa diskriminasi, dan membuat keputusan berdasarkan objektivitas (Alkhadra et al., 2022).
 3. Tanggung Jawab. Pemimpin bertanggung jawab atas tindakan dan keputusan mereka, serta konsekuensinya terhadap organisasi dan pemangku kepentingan (Santoso & Wahyudin, 2022).
 4. Transparansi. Seorang pemimpin berkomunikasi secara terbuka dan jujur mengenai informasi yang relevan (Arman, t.t.).
- Ketiadaan etika kepemimpinan yang efektif dapat mengganggu keseimbangan organisasi dan menghambat pencapaian tujuan (Silvia & Martha, 2023).

Keberhasilan Organisasi

Keberhasilan organisasi adalah konsep multidimensional yang mencakup berbagai indikator, baik finansial maupun non-finansial, yang menunjukkan sejauh mana suatu organisasi mencapai tujuan dan visinya (Alkhadra et al., 2022). Jurnal-jurnal yang ditinjau mengidentifikasi beberapa

dimensi keberhasilan kinerja organisasi, antara lain:

1. Kinerja Karyawan, merujuk pada hasil kerja dan kontribusi individu karyawan terhadap tujuan organisasi. Ini sering dianggap sebagai indikator kunci keberhasilan organisasi secara mikro. Dalam penelitian oleh Oktafien et al. (2023), ditemukan bahwa *“baik secara parsial ataupun simultan, ethical leadership dan leadership effectiveness berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai”* (Oktafien et al., 2023).
2. Budaya Organisasi. Lingkungan kerja yang terbentuk dari nilai-nilai, norma, dan praktik yang diterapkan dalam organisasi. Susan Febriantina et al. (2025) menegaskan bahwa *“Kepemimpinan etis, yang ditandai dengan tindakan nyata pemimpin dalam menerapkan nilai-nilai moral, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perilaku etis dan inovatif”*.
3. Loyalitas Karyawan, yaitu tingkat komitmen dan dedikasi karyawan terhadap organisasi.
4. Reputasi Perusahaan. Perilaku etis pemimpin berkontribusi pada reputasi positif, yang penting untuk menarik dan mempertahankan pelanggan serta talenta (Alkhadra et al., 2022; Budiman et al., 2025).
5. Kualitas Sumber Daya Manusia. Peningkatan kompetensi, karakter, dan moral karyawan yang merupakan hasil dari lingkungan yang dibentuk oleh kepemimpinan etis (Agus R & Saputra, 2025).

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) untuk

mengkaji secara mendalam hubungan antara etika kepemimpinan dan keberhasilan organisasi di lingkungan perusahaan. Metode ini dipilih karena mampu menyusun, mengevaluasi, dan mensintesis hasil-hasil penelitian sebelumnya secara sistematis dan terstruktur, sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai topik yang dikaji.

Data dalam penelitian ini berasal dari jurnal-jurnal ilmiah yang telah dipublikasikan secara daring dan terindeks, memiliki nomor ISSN serta dapat diakses melalui Google Scholar, Scopus, dan basis data ilmiah lainnya. Kriteria inklusi yang digunakan dalam pemilihan artikel meliputi:

- Artikel yang membahas etika kepemimpinan yang dimiliki seseorang untuk bisa mencapai keberhasilan organisasi.
- Artikel yang dipublikasikan dalam rentang waktu 2015–2025.
- Artikel ditulis dalam bahasa Indonesia atau bahasa Inggris.
- Studi berbasis empiris maupun tinjauan pustaka yang relevan.
- Artikel yang bersifat opini, berita, atau tidak terkait langsung dikeluarkan dari analisis.

Proses telaah dimulai dengan identifikasi kata kunci seperti "etika", "kepemimpinan", "keberhasilan organisasi", dan "budaya perusahaan", kemudian dilakukan seleksi berdasarkan relevansi judul, abstrak, dan isi artikel. Artikel yang lolos seleksi dianalisis secara kualitatif dengan pendekatan tematik untuk mengidentifikasi pola, kesenjangan, dan kontribusi literatur terhadap pencegahan korupsi melalui etika bisnis.

PEMBAHASAN*Literatur review***Table 1. Literatur Review**

No	Penulis & Tahun	Judul	Metode	Hasil
1	Silvia Gusrita, dan Alfroki Martha (2023)	Etika dalam Kepemimpinan	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif.	Publikasi ini menguraikan bahwa moralitas seorang pemimpin memiliki dampak besar terhadap keberhasilan sebuah perusahaan. Pemimpin yang memiliki prinsip etika dapat mengembangkan kepercayaan, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan serta misinya. Etika juga memengaruhi proses pengambilan keputusan dan pemeliharaan hubungan yang baik dengan karyawan. Karyawan yang diberikan perlakuan yang adil cenderung lebih termotivasi dan setia. Studi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan etis dan budaya organisasi yang baik berdampak signifikan pada peningkatan kinerja karyawan. Kepemimpinan etis, yang tercermin dalam tindakan nyata para pemimpin yang mengimplementasikan nilai-nilai moral, mampu membentuk lingkungan kerja yang mendorong perilaku etis dan inovatif. Di sisi lain, budaya organisasi yang kokoh, yang merupakan cerminan dari nilai dan norma serta berperan dalam merancang perilaku karyawan dan meningkatkan produktivitas.

				Selain itu, partisipasi dan komitmen karyawan telah terbukti menjadi faktor penempatan utama yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan etis, budaya organisasi dan kinerja. Hasil analisis dari berbagai kajian literatur yang dipelajari dalam penelitian ini juga mendukung hasil tersebut, yang secara konsisten menunjukkan bahwa organisasi dengan budaya yang sehat dan kepemimpinan yang mengedepankan etika cenderung memiliki karyawan yang lebih setia, produktif, dan berkomitmen. Oleh karena itu, pengembangan kepemimpinan yang beretika serta penciptaan budaya organisasi yang bermartabat merupakan strategi kunci dalam meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi secara berkelanjutan.
2	Shinta Oktafien , et al., (2023)	Pengaruh <i>Ethical Leadership</i> dan <i>Leadership Effectiveness</i> terhadap kinerja karyawan	Menggunakan metode verifikatif yang bertujuan untuk mencari tahu variabel secara teliti dan akurat	Hasil studi menunjukkan bahwa kepemimpinan yang etis tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan secara terpisah, yang berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menemukan adanya hubungan positif. Hal ini mungkin disebabkan oleh budaya organisasi dan pemahaman etika yang belum sepenuhnya berkembang. Di sisi lain, efektivitas kepemimpinan terbukti membawa pengaruh positif yang penting terhadap kinerja pegawai, sejalan dengan temuan Rasmuji dan Putranti (2017) serta Prasetyono et al.

				(2020). Dengan demikian, efektivitas kepemimpinan lebih berperan penting dalam meningkatkan kinerja di lingkungan Badan Pengembangan SDM Provinsi Jawa Barat, meskipun penguatan nilai-nilai etis masih diperlukan sebagai bagian dari budaya organisasi.
3	Gabril Saifudin dan Fauzan Almanshur (2025)	Pengaruh <i>Ethical Leadership</i> dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja: Identifikasi Organisasi sebagai Mediasi	Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif	Hasil studi ini menunjukkan kepemimpinan etis ini memiliki dampak positif dan nyata pada kinerja karyawan. Pemimpin yang menerapkan nilai-nilai etika dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung, sehingga mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dan memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Dampak ini tentunya terlihat pada peningkatan kinerja mereka. Selain itu, tingkat kepuasan kerja juga terbukti mampu mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Ketika karyawan merasa puas terhadap suasana di tempat kerja, gaji, dan hubungan sosial yang ada, mereka cenderung lebih bergairah, produktif, dan berusaha maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Tidak hanya itu, rasa keterikatan karyawan terhadap organisasi juga berperan sebagai faktor penting yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan etis dan tingkat kepuasan kerja dengan kinerja. Jika karyawan merasa menjadi bagian dari

				organisasi dan merasakan kepemilikan, mereka akan menunjukkan loyalitas dan dedikasi yang lebih besar. Kesimpulannya, hasil penelitian ini menegaskan betapa pentingnya memiliki pemimpin yang etis dan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan, agar terjalin ikatan emosional yang kuat antara karyawan dan organisasi yang pada akhirnya membantu meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4	Banyu Sugara Budiman et al., (2025)	Pengaruh Etika Seorang Pemimpin dalam Keberhasilan Organisasi Perusahaan	Menggunakan metode kualitatif dengan analisis literatur dan sumber data yang diperoleh melalui proses quisioner.	Hasil kajian ini mengindikasikan bahwa etika pemimpin berpengaruh besar terhadap kesuksesan suatu organisasi perusahaan. Pemimpin yang prinsip-prinsip etika seperti moralitas, keterusterangan, keadilan, dan tanggung jawab memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan mendukung. Etika dalam kepemimpinan memiliki peranan penting dalam membentuk suatu budaya organisasi yang sehat, membantu meningkatkan loyalitas serta kepuasan pekerja, dan memperkuat interaksi antara atasan dan bawahan. Selain itu, kepemimpinan yang berlandaskan etika juga berkontribusi dalam mendorong pembuatan keputusan yang lebih adil, terbuka, dan berorientasi pada kepentingan bersama. Temuan ini menguatkan pendapat bahwa keberhasilan

				suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh strategi bisnis dan efisiensi operasional, tetapi juga sangat ditentukan oleh nilai-nilai etis yang dianut oleh para pemimpinnya. Organisasi yang dipimpin oleh individu yang memiliki komitmen etika tinggi cenderung menunjukkan stabilitas yang lebih baik, citra positif, serta daya saing yang kuat dalam menghadapi tantangan tingkat global. Dengan demikian, etika dalam kepemimpinan bukan sekadar elemen tambahan, melainkan bagian penting yang menentukan keberlanjutan dan keberhasilan organisasi dalam jangka panjang.
5	Melsaf dan Hetty Karunia Tunjungsari (2022)	Pengaruh Kepemimpinan Karismatik, Budaya Organisasi, Dan Strategic Flexibility Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Ketidakpastian Lingkungan Usaha Sebagai Variabel Mediasi	Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif.	Hasil dari penelitian menjelaskan peran kepemimpinan karismatik, budaya organisasi, dan fleksibilitas strategi dalam meningkatkan performa usaha kecil dan menengah (UKM) di Jakarta Barat, khususnya ketika menghadapi ketidakpastian dalam lingkungan bisnis. Temuan penelitian menunjukkan bahwa ketiga elemen tersebut memiliki dampak yang signifikan terhadap situasi lingkungan usaha dan performa UKM. Ketidakpastian lingkungan ternyata menjadi faktor penghubung yang memperkuat pengaruh antara kepemimpinan karismatik serta budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan. Namun, hal ini

				tidak berlaku pada fleksibilitas strategi, yang dampaknya terhadap kinerja tidak dipengaruhi oleh ketidakpastian lingkungan. Studi ini juga menganalisis data dengan menggunakan metode PLS-SEM, dan hasilnya mengindikasikan bahwa semua alat pengukur yang digunakan adalah valid dan dapat diandalkan. Model tersebut mampu menjelaskan 69% variasi dalam ketidakpastian lingkungan dan 79,1% variasi dalam kinerja usaha. Dalam hal pengaruh, kepemimpinan karismatik dan budaya organisasi menunjukkan dampak yang sedang hingga kecil, sedangkan fleksibilitas strategi memiliki pengaruh yang cenderung sedang terhadap ketidakpastian lingkungan tetapi dampaknya kecil terhadap kinerja. Temuan ini menekankan bahwa untuk bisa bertahan dan tumbuh secara optimal dalam menghadapi kondisi bisnis yang tidak pasti, UKM perlu memiliki pemimpin yang karismatik, budaya organisasi yang kuat, dan strategi yang fleksibel.
6	Fuji Santoso dan Ahmad Wahyudin (2022)	Pengaruh Kepemimpinan Berbasis Etika Terhadap Kinerja Keberlanjutan Pemasaran: Perspektif Bisnis Bertanggung Jawab	Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dan kualitatif, dengan desain penelitian yang dirancang	Penelitian ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang berdasarkan pada etik memiliki dampak positif terhadap kelangsungan kinerja pemasaran di perusahaan yang bertanggung jawab. Pemimpin yang menghargai nilai-nilai etika biasanya mendorong perusahaan untuk melakukan

			sebagai eksplanatori	pemasaran yang tidak hanya fokus pada profit, tetapi juga mempertimbangkan efek sosial dan lingkungan. Penelitian ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang etis memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja organisasi, yang terbukti dari hasil statistik yang kuat. Selain memberikan pengaruh langsung pada pencapaian target bisnis, kepemimpinan etis juga berperan dalam meningkatkan kepuasan pekerja, memperkuat loyalitas terhadap organisasi, dan mendukung penerapan prinsip tata kelola perusahaan yang baik. Secara keseluruhan, pemimpin yang beretika merupakan faktor penting dalam membangun praktik pemasaran yang lebih bertanggung jawab dan berkelanjutan.
7	Abu Hasan Agus R, dan Yusril Ihza Saputra (2025)	Peran Kepemimpinan Etis dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif.	Hasil dari studi menunjukkan bahwa penerapan prinsip kepemimpinan yang etis di Asrama I'dadiyah Pondok Pesantren Nurul Jadid mencakup beberapa elemen utama. Pertama, integritas merupakan fondasi yang sangat penting, di mana seorang pemimpin yang etis harus bersikap jujur dalam setiap tindakan dan keputusan yang diambil, sehingga dapat menjalin kepercayaan dan kredibilitas. Kedua, prinsip keadilan diterapkan dengan memberikan perlakuan yang

				setara kepada setiap anggota, tanpa adanya diskriminasi atau pilihan favorit. Ketiga, tanggung jawab menjadi karakteristik utama bagi seorang pemimpin etis, yang terlihat dari kesiapannya untuk mengakui tanggung jawab atas setiap keputusan dan menghadapi akibatnya. Keempat, rasa peduli tampak dari empati pemimpin terhadap kebutuhan dan perasaan orang lain di lingkungan pesantren. Kelima, proses pengambilan keputusan dilakukan secara terbuka dan jelas untuk menghindari keraguan. Penerapan keseluruhan nilai ini membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan pesantren, menciptakan suasana belajar yang mendukung, serta memperkuat karakter dan moral santri.
8	Indah Arista Putri et al., (2020)	Hubungan Antara Sikap Kepemimpinan Dengan Etika Organisasi: Suatu Tinjauan	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang memiliki karakteristik deskriptif analitis.	Hasil penelitian ini mengkaji hubungan antara perilaku pemimpin dan etika dalam organisasi serta pengaruhnya terhadap operasional sebuah organisasi. Dengan menerapkan kajian literatur dan pendekatan kualitatif deskriptif, temuan penelitian menunjukkan bahwa pemimpin dengan sikap etis dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan serta mengurangi terjadinya konflik. Pemimpin yang bersikap terbuka dan melibatkan anggota juga terbukti dapat meningkatkan motivasi dan hasil kerja karyawan. Lebih jauh

				lagi, perusahaan dengan kerangka etika yang kuat cenderung dapat menciptakan lingkungan tempat kerja yang positif, dan produktif. Kedua aspek ini sikap pemimpin dan etika organisasi saling mendukung dan memiliki dampak besar terhadap kesuksesan organisasi. Sebagai kesimpulan, perpaduan antara kepemimpinan yang baik dan etika organisasi yang kokoh sangat penting untuk mencapai kinerja optimal dan membawa organisasi menuju peningkatan. Pemimpin memiliki peranan signifikan dalam menjaga nilai-nilai etika di dalam organisasi.
9	Susan Febriantia et al., (2025)	Etika Kepemimpinan dalam Membentuk Budaya Organisasi yang Berintegritas	Penelitian menggunakan pendekatan tinjauan pustaka sistematis (systematic literature review) untuk mengeksplorasi dan memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai fungsi etika kepemimpinan dalam pembangunan budaya organisasi yang berintegritas.	Hasil studi menunjukkan bahwa baik lingkungan organisasi yang sehat serta kepemimpinan yang beretika memberikan dampak yang besar terhadap peningkatan kinerja individu di dalam sebuah organisasi. Peran kepemimpinan yang etis sangat penting karena menghasilkan lingkungan kerja yang mendukung perilaku etis dan inovatif. Selain itu, kekuatan budaya organisasi memiliki peran yang signifikan dalam membentuk perilaku karyawan dan meningkatkan kinerja mereka. Keterlibatan karyawan juga berfungsi sebagai penghubung yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan yang beretika dan kinerja. Di sisi lain, komitmen karyawan juga memperkuat kaitan antara budaya organisasi dan kinerja

				secara keseluruhan. Secara keseluruhan, analisis menunjukkan bahwa perpaduan hubungan antara budaya organisasi yang positif dan kepemimpinan yang beretika memiliki dampak besar dalam meningkatkan efektivitas organisasi.
10	Mulyana, A. R., Sobandi, A., & Santoso, B. (2023).	Literatur Review Kepemimpinan Etis.		Tinjauan literatur oleh Mulyana et al. (2023) tentang kepemimpinan etis menyoroti signifikansinya dalam menghubungkan berbagai teori kepemimpinan dan menekankan proses konseptualisasi, definisi, dan implementasi praktik kepemimpinan etis. Tinjauan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan etis menumbuhkan budaya organisasi yang positif, meningkatkan keterlibatan karyawan dan perilaku organisasi secara keseluruhan, yang sangat penting untuk mencapai hasil yang berkelanjutan. Selanjutnya, penelitian ini menggarisbawahi perlunya mengembangkan pemimpin etis dalam organisasi untuk menavigasi tantangan kontemporer dan mempromosikan praktik etika secara efektif.
11	Suherman, U. D. (2019).	Pentingnya kepemimpinan dalam organisasi	penelitian dengan pendekatan studi literatur	Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa pemimpin adalah orang yang memiliki pandangan positif, percaya pada kemampuan dirinya, memiliki tujuan dan rencana yang jelas, serta

			menjunjung tinggi prinsip etika. Di samping itu, seorang pemimpin harus bisa menyampaikan ide-idenya secara efektif dan terampil dalam membangun hubungan yang baik dengan orang lain. Secara ringkas, kepemimpinan adalah salah satu faktor utama yang memengaruhi sukses atau tidaknya sebuah organisasi.
--	--	--	---

Etika kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dalam membentuk keberhasilan organisasi, terutama dalam menciptakan budaya kerja yang positif, berintegritas, dan produktif. Kepemimpinan yang etis tidak hanya membimbing arah organisasi melalui pengambilan keputusan yang bermoral, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kinerja optimal dan keterlibatan karyawan. Menurut Suherman (2019), kepemimpinan memiliki peran penting sebagai pengarah dan motivator dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini diperkuat oleh Yusnia (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan mencakup pengaruh, motivasi, serta pemberdayaan individu dalam mendukung pencapaian keberhasilan organisasi. Tang (2019) pun menegaskan bahwa keterampilan kepemimpinan seperti komunikasi yang efektif, fleksibilitas, dan kemampuan memotivasi tim sangat penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Selain itu, kepemimpinan yang didasarkan pada nilai-nilai etika juga memperkuat budaya organisasi dan membentuk kebiasaan kerja yang positif, Mulyana et al. (2023) dalam tinjauan literturnya menekankan pentingnya praktik

kepemimpinan etis dalam menghubungkan berbagai pendekatan kepemimpinan, serta menunjukkan bahwa kepemimpinan etis mampu membentuk budaya organisasi yang positif, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan mendorong perilaku organisasi yang konstruktif. Kepemimpinan etis juga terbukti mendukung pengambilan keputusan yang didasarkan pada nilai-nilai moral, yang secara signifikan mengurangi perilaku kontraproduktif serta meningkatkan komitmen terhadap organisasi (Oktafien et al., 2023). Bahkan, penelitian Saifudin & Almanshur (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang etis bisa meningkatkan kinerja organisasi, terutama jika karyawan merasa puas dan dihargai.

Penelitian lainnya juga memperkuat pentingnya etika dalam kepemimpinan. Randall et al. (2020) menyebutkan bahwa kepemimpinan yang dilandasi oleh integritas moral dan transparansi mampu meningkatkan kinerja organisasi dan membangun budaya kepercayaan serta akuntabilitas. Penelitian Febriantina et al. (2025) juga menambahkan bahwa kepemimpinan yang etis mampu

membangun budaya kerja yang berlandaskan nilai-nilai moral dan berdampak positif pada hasil kerja tim. Kazteny Indrawan (2024) menemukan adanya korelasi positif antara kepemimpinan etis dengan partisipasi karyawan dan ketahanan organisasi. Hal serupa juga disampaikan oleh Saputra (2025), bahwa pemimpin yang menjunjung integritas bisa memotivasi karyawan dan meningkatkan hasil serta komitmen kerja. Bahkan dalam skala global, meta-analisis oleh Bhupinder (2023) membuktikan bahwa dampak positif kepemimpinan etis berlaku di berbagai budaya. Dengan kata lain, kepemimpinan etis adalah fondasi penting bagi organisasi untuk menghadapi berbagai tantangan dan mencapai kesuksesan organisasi. Pemimpin etis, menurut Yardibi (2014), harus menjadi teladan dalam menegakkan nilai-nilai seperti keadilan dan akuntabilitas, karena perilaku mereka akan membentuk norma dan ekspektasi etika di seluruh organisasi. Derr (2012) juga menyebutkan tentang pentingnya kerangka etika dalam membantu pemimpin mengambil keputusan berprinsip dan menjaga integritas organisasi. Secara keseluruhan, kepemimpinan etis bukan hanya konsep normatif, tetapi strategi efektif dalam mengoptimalkan sumber daya manusia, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, dan memastikan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literature review, dapat disimpulkan bahwa etika kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi. pemimpin yang memegang teguh prinsip etika seperti kejujuran integritas, keadilan, tanggung jawab dan transparansi akan menciptakan

suasana kerja yang kondusif. al ini juga membantu membangun budaya organisasi yang positif serta mendorong peningkatan kinerja serta menumbuhkan loyalitas karyawan dan memperkuat reputasi perusahaan. Seperti yang disampaikan oleh Budiman et al. (2025), “Pemimpin yang menempatkan nilai-nilai etika seperti integritas, kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan mendukung.” Selain itu, Saifudin dan Almanshur (2025) juga menegaskan bahwa “Kepemimpinan etis memiliki dampak positif serta signifikan terhadap performa karyawan.” Faktor-faktor seperti budaya organisasi, identifikasi karyawan terhadap organisasi, serta tantangan lingkungan eksternal menjadi variabel yang memediasi pengaruh etika kepemimpinan terhadap keberhasilan organisasi (Febriantina et al., 2025). Oleh karena itu, penerapan nilai-nilai etika dalam kepemimpinan bukan hanya penting secara moral, tetapi juga strategis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

REKOMENDASI

Dari hasil literatur review, disarankan agar organisasi perusahaan untuk lebih memperkuat penerapan nilai-nilai etika dalam kepemimpinan melalui program pelatihan rutin, pengembangan budaya kerja, yang mendukung perilaku etis, serta integrasi nilai-nilai etika ke dalam sistem penilaian kinerja dan kebijakan perusahaan (Alkhadra et,al.2022). Selain itu perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi efektivitas kepemimpinan etis, seperti budaya organisasi dan tingkat identifikasi karyawan dan kondisi eksternal perusahaan ,agar pengaruh etika kepemimpinan terhadap

keberhasilan organisasi dapat tercapai secara optimal (Saifuddin & Almanshur, 2025) penelitian ini juga di rekomendasikan untuk memperdalam pemahaman mengenai

variabel mediasi dan moderasi dalam hubungan antara etika kepemimpinan dan keberhasilan organisasi (Febrianti et.al.2025).

DAFTAR PUSTAKA

- Agus R, A. H., & Saputra, Y. I. (2025). Peran Kepemimpinan Etis dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *JlIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 8(2), 1690-1697.
- Alkhadra, W. A., Khawaldeh, S., & Aldehayyat, J. (2022). Relationship of ethical leadership, organizational culture, corporate social responsibility and organizational performance: a test of two mediation models. *International Journal of Ethics and Systems*, 39(4), 737-760.
- Budiman, B. S., Sarmauli, B., Nugroho, A. T., Prastyo, Y., & Mulyono, J. (2025). Pengaruh Etika Seorang Pemimpin dalam Keberhasilan Organisasi Perusahaan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(1), 89-99.
- Febriantina, S., Sanjaya, J. M., Azzahra, N., Salsabila, T., & Nurhafiza, V. I. (2025). Etika Kepemimpinan dalam Membentuk Budaya Organisasi yang Berintegritas. *Intellektika : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(1), 187-195.
- Indrawan, K. K. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Keterlibatan Karyawan dan Keberlanjutan Organisasi dalam Profesi Akuntansi terhadap Perusahaan Aktif Indonesia. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 12(2), 490-500.
- Lee, S. H. (2020). Achieving corporate sustainability performance: The influence of corporate ethical value, and leader-member exchange on employee behaviors and organizational performance. *Fast Text*, 7(25).
- Melshaf, & Tunjungsari, H. K. (2023, Januari). Pengaruh Kepemimpinan Karismatik, Budaya Organisasi, dan Strategic Flexibility terhadap Kinerja Perusahaan dengan Ketidakpastian Lingkungan Usaha sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(1), 187-198.
- Mulyana, A. R., Sobandi, A., & Santoso, B. (2023, September). Literatur Review Kepemimpinan Etis. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(2), 983-991.
- Oktafien, S., Oktari, S. D., Suhardi, A. R., & Salsabil, I. (2023, Oktober). Pengaruh Ethical Leadership dan Leadership Effectiveness Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 6(1).
- Putri, I. A., Junriana, Sujono, A., Nova, S. E., & Erheriyanti. (2020, Agustus). HUBUNGAN ANTARA SIKAP KEPEMIMPINAN DENGAN ETIKA ORGANISASI: SUATU TINJAUAN. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 2(1), 330-344.
- Randall, P. M., & Altenloh, S. S. (2020). The Relationship Between Leadership Ethics and Organizational Success: A Global Perspective.
- Saifudin, G., & Almanshur, F. (2025, Januari). PENGARUH ETHICAL LEADERSHIP DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA: IDENTIFIKASI ORGANISASI SEBAGAI MEDIASI. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 14(1), 413-431.
- Suherman, U. D. (2019). Pentingnya Kepemimpinan dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Akuntansi dan Bisnis Syariah (AKSY)*, 1(2), 259-274.