KNOWLEDGE: Jurnal Inovasi Hasil Penelitian dan Pengembangan
Vol. 6, No. 4, September-Desember 2026
e-ISSN : 2809-4042 | p-ISSN : 2809-4034
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/knowledge

MEMAHAMI PERILAKU ETIS DALAM ORGANISASI: TINJAUAN LITERATUR SISTEMATIS TENTANG FAKTOR INDIVIDU DAN ORGANISASI

Ghizea Ierhamnei Zihana[1], Grace Marx[2], Lely Nur Azizah[3]
Universitas Negeri Surabaya
e-mail: ghizeaierhamnei.23353@mhs.unesa.ac.id[1,2,3.]

Diterima: *2/11/2026*; Direvisi: *8/ 11/2026*; Diterbitkan: *14/11/2026*

ABSTRAK

Perilaku etis dalam organisasi merupakan aspek penting dalam menjaga integritas, profesionalisme, dan keberlanjutan organisasi. Perilaku tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh karakteristik individu, tetapi juga oleh kondisi organisasi yang membentuk dan mengarahkan pengambilan keputusan etis. Oleh karena itu, integrasi faktor individual dan organisasi diperlukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana perilaku etis terbentuk dan diwujudkan dalam berbagai konteks pekerjaan. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi faktor-faktor individual dan organisasi serta bentuk perilaku etis berdasarkan hasil penelitian terdahulu. Penelitian menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) dengan mengacu pada pedoman PRISMA 2020. Penelusuran artikel empiris dilakukan melalui basis data *PubMed, Scopus, dan Taylor & Francis* untuk publikasi tahun 2021–2026. Data dianalisis menggunakan pendekatan *narrative synthesis* dan *thematic synthesis* melalui pengelompokan temuan berdasarkan kesamaan tema. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor individual meliputi aspek moral, nilai personal dan profesional, serta kapasitas profesional. Sementara itu, faktor organisasi mencakup kepemimpinan dan iklim organisasi, sistem dan praktik organisasi, serta kondisi lingkungan kerja. Bentuk perilaku etis yang teridentifikasi meliputi praktik profesional, *ethical voice*, *whistleblowing*, keberanian moral, *organizational citizenship behavior*, advokasi, dan perilaku pro-lingkungan. Temuan ini menegaskan bahwa perilaku etis merupakan fenomena multidimensional yang perlu dipahami melalui interaksi antara karakteristik individu dan kondisi organisasi. Integrasi kedua faktor tersebut dapat menjadi landasan bagi pengembangan kebijakan, praktik kepemimpinan, dan lingkungan kerja yang mendukung perilaku etis secara berkelanjutan.
Kata Kunci: *Perilaku Etis, Faktor Individual, Faktor Organisasi, Literatur Sistematis.*

ABSTRACT

Ethical behavior in organizations is an essential aspect of maintaining organizational integrity, professionalism, and sustainability. Such behavior is influenced not only by individual characteristics but also by organizational conditions that shape and guide ethical decision-making. Therefore, integrating individual and organizational factors is necessary to develop a more comprehensive understanding of how ethical behavior is formed and manifested across different work contexts. This study aims to identify individual and organizational factors, as well as forms of ethical behavior, based on previous research findings. The study employed a Systematic Literature Review (SLR) approach guided by the PRISMA 2020 guidelines. Empirical articles published between 2021 and 2026 were retrieved from the PubMed, Scopus, and Taylor & Francis databases. The data were analyzed using narrative synthesis and thematic synthesis by grouping findings according to recurring themes. The results indicate that individual factors comprise moral aspects, personal and professional values, and professional capacity. Meanwhile, organizational factors include leadership and

Copyright (c) 2026 KNOWLEDGE: Jurnal Inovasi Hasil Penelitian dan Pengembangan
https://doi.org/10.51878/knowledge.v6i4.16750

KNOWLEDGE: Jurnal Inovasi Hasil Penelitian dan Pengembangan
Vol. 6, No. 4, September-Desember 2026
e-ISSN : 2809-4042 | p-ISSN : 2809-4034
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/knowledge

organizational climate, organizational systems and practices, and working conditions. The identified forms of ethical behavior include professional practice, ethical voice, whistleblowing, moral courage, organizational citizenship behavior, advocacy, and pro-environmental behavior. These findings emphasize that ethical behavior is a multidimensional phenomenon that should be understood through the interaction between individual characteristics and organizational conditions. Integrating these two factors can provide a foundation for developing policies, leadership practices, and work environments that foster ethical behavior sustainably.
Keywords: *Ethical Behavior, Individual Factors, Organizational Factors, Systematic Literature Review.*

PENDAHULUAN

Perilaku etis (*ethical behavior*) merupakan aspek penting dalam organisasi karena berkaitan dengan integritas, tanggung jawab profesional, dan kualitas pengambilan keputusan karyawan. Setiap tindakan yang dilakukan individu dalam menjalankan pekerjaannya dapat memberikan konsekuensi bagi dirinya sendiri, rekan kerja, pemangku kepentingan, maupun keberlangsungan organisasi. Dalam konteks tersebut, perilaku etis tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga mencerminkan kemampuan individu dalam mempertimbangkan nilai moral dan konsekuensi tindakannya. Kouchaki dan Smith (2025) menjelaskan bahwa pengambilan keputusan moral dalam organisasi melibatkan karakteristik individual, pengaruh interpersonal, kondisi organisasi, serta proses kognitif dan afektif. Oleh karena itu, perilaku etis perlu dipahami sebagai fenomena multidimensional yang terbentuk melalui keterkaitan antara karakteristik individu dan lingkungan organisasi. Pemahaman terhadap kedua aspek tersebut menjadi penting karena penerapan nilai moral secara individual memerlukan dukungan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan bertindak sesuai dengan prinsip etika.

Permasalahan perilaku tidak etis masih menjadi tantangan dalam berbagai organisasi karena dapat menimbulkan kerugian finansial, menurunkan kepercayaan pemangku kepentingan, dan mengganggu hubungan kerja. *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE, 2024) melaporkan sebanyak 1.921 kasus kecurangan dari 138 negara dan wilayah dengan total kerugian mencapai US$3,1 miliar. Laporan tersebut juga memperkirakan bahwa organisasi kehilangan sekitar 5% pendapatannya setiap tahun akibat kecurangan. Fenomena tersebut memperlihatkan bahwa pelanggaran etika tidak hanya berkaitan dengan keputusan individu, tetapi juga dapat mencerminkan kelemahan sistem pengendalian dan lingkungan organisasi. Dalam konteks Indonesia, Arumi et al. (2024) menunjukkan pentingnya pengukuran iklim etika organisasi melalui adaptasi dan validasi *Ethical Climate Questionnaire* pada responden Indonesia. Penelitian Sidin et al. (2021) juga memperlihatkan relevansi iklim etika dalam konteks pelayanan rumah sakit di Indonesia. Dengan demikian, permasalahan perilaku tidak etis perlu dikaji melalui pendekatan yang tidak hanya memperhatikan tanggung jawab moral individu, tetapi juga kondisi organisasi yang dapat mendukung atau menghambat penerapan prinsip etika.

Penelitian terdahulu telah mengidentifikasi berbagai karakteristik individual yang berkaitan dengan perilaku etis, antara lain identitas moral, nilai personal, kontrol diri, kesadaran moral, dan kemampuan individu dalam melakukan pertimbangan etis. Al Halbusi et al. (2023) menunjukkan bahwa identitas moral dan kontrol diri berperan dalam hubungan antara kepemimpinan etis dan perilaku etis karyawan. Xu et al. (2024), melalui meta-analisis terhadap 110 penelitian dengan 44.441 partisipan, menemukan bahwa karakteristik

Copyright (c) 2026 KNOWLEDGE: Jurnal Inovasi Hasil Penelitian dan Pengembangan
https://doi.org/10.51878/knowledge.v6i4.16750

KNOWLEDGE: Jurnal Inovasi Hasil Penelitian dan Pengembangan
Vol. 6, No. 4, September-Desember 2026
e-ISSN : 2809-4042 | p-ISSN : 2809-4034
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/knowledge

kepribadian dan konteks organisasi, khususnya gaya kepemimpinan serta iklim etika, berkaitan dengan identitas moral individu. Sementara itu, Kouchaki dan Smith (2025) menegaskan bahwa keputusan moral dalam organisasi melibatkan proses kognitif dan afektif yang memengaruhi cara individu mengenali, mengevaluasi, dan merespons persoalan etis. Temuan-temuan tersebut dapat dijelaskan melalui perspektif kognitif sosial (*social cognitive perspective*), yang memandang bahwa pemahaman dan tindakan moral individu berkaitan dengan karakteristik personal serta isyarat sosial dan situasional dari lingkungannya. Perspektif ini memberikan landasan untuk mengintegrasikan faktor individual dan organisasi dalam memahami perilaku etis, bukan menempatkan keduanya sebagai aspek yang sepenuhnya terpisah.

Selain faktor individual, lingkungan organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku etis melalui kepemimpinan, budaya organisasi, iklim etika, sistem pengawasan, dan kebijakan kerja. Roy et al. (2024) melalui kajian terhadap 89 publikasi menunjukkan bahwa budaya etis organisasi memiliki keterkaitan dengan pengambilan keputusan etis, berbagai hasil organisasi, serta mekanisme yang berperan sebagai mediator dan moderator. Dalam konteks Indonesia, Mahendra et al. (2024) menemukan bahwa kepemimpinan etis dan budaya etis berkaitan dengan perilaku *voice* karyawan. Nur et al. (2024) juga menunjukkan bahwa iklim kerja etis berkaitan dengan intensi *whistleblowing*, sementara kemampuan diri (*self-efficacy*) turut berperan dalam menjelaskan intensi tersebut. Hasil penelitian Arumi et al. (2024) memperlihatkan bahwa iklim etika organisasi dalam konteks Indonesia dapat diidentifikasi melalui dimensi egoisme, kebajikan, dan prinsip. Berbagai temuan tersebut menunjukkan bahwa kondisi organisasi dapat membentuk norma, harapan, dan kesempatan bagi individu untuk menerapkan perilaku etis. Dengan demikian, perilaku etis perlu dianalisis melalui keterkaitan antara karakteristik personal dan kondisi organisasi, termasuk bagaimana interaksi keduanya berkaitan dengan berbagai bentuk tindakan etis dalam pekerjaan.

Meskipun penelitian mengenai perilaku etis terus berkembang, kajian literatur sebelumnya memiliki fokus dan ruang lingkup yang berbeda. Roszkowska dan Melé (2021) mengembangkan konsep *organizational moral structure* dengan menitikberatkan pada komponen organisasi yang memengaruhi perilaku moral individu. Xu et al. (2024) berfokus pada anteseden identitas moral melalui hubungan karakteristik personal dan konteks organisasi berdasarkan sintesis kuantitatif terhadap 110 penelitian. Sementara itu, Roy et al. (2023) lebih menekankan budaya etis organisasi melalui tinjauan terhadap 89 publikasi, termasuk anteseden, konsekuensi, dan mekanisme hubungan antarkonstruk. Craft dan Shannon (2025), melalui kajian terhadap 85 artikel empiris yang menghasilkan 388 temuan, telah mengelompokkan faktor pengambilan keputusan etis ke dalam aspek individual dan organisasi. Meskipun kajian tersebut memberikan pemetaan yang luas, fokus utamanya tetap pada perkembangan literatur pengambilan keputusan etis. Berdasarkan perbandingan tersebut, masih terdapat ruang untuk mengembangkan sintesis yang secara bersamaan mengklasifikasikan faktor individual, faktor organisasi, dan bentuk konkret perilaku etis dalam berbagai konteks pekerjaan. Selain itu, diperlukan pemetaan yang mengintegrasikan hasil penelitian empiris dalam rentang publikasi yang lebih mutakhir agar perkembangan temuan mengenai perilaku etis dapat dipahami secara lebih sistematis.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada pengembangan pemetaan integratif perilaku etis dalam organisasi melalui tiga dimensi analisis, yaitu faktor individual, faktor organisasi, dan bentuk perilaku etis yang diidentifikasi dalam penelitian empiris. Berbeda dari kajian terdahulu yang lebih menekankan identitas

Copyright (c) 2026 KNOWLEDGE: Jurnal Inovasi Hasil Penelitian dan Pengembangan
https://doi.org/10.51878/knowledge.v6i4.16750

KNOWLEDGE: Jurnal Inovasi Hasil Penelitian dan Pengembangan
Vol. 6, No. 4, September-Desember 2026
e-ISSN : 2809-4042 | p-ISSN : 2809-4034
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/knowledge

moral, pengambilan keputusan etis, atau budaya dan struktur moral organisasi, penelitian ini menghubungkan kedua kelompok faktor dengan manifestasi perilaku etis yang ditemukan dalam berbagai konteks pekerjaan. Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) dengan mengacu pada pedoman PRISMA 2020 terhadap artikel empiris yang diterbitkan pada periode 2021–2026. Secara khusus, penelitian ini bertujuan mengidentifikasi dan mengategorikan faktor individual serta faktor organisasi yang berkaitan dengan perilaku etis, memetakan bentuk-bentuk perilaku etis yang dikaji dalam penelitian terdahulu, serta menyintesis keterkaitan kedua kelompok faktor tersebut berdasarkan temuan empiris. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi teoretis berupa pemahaman yang lebih terintegrasi mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan perilaku etis dan kontribusi praktis sebagai dasar pengembangan kebijakan, kepemimpinan, serta lingkungan organisasi yang mendukung penerapan perilaku etis secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) dengan mengacu pada pedoman PRISMA 2020 untuk memastikan proses identifikasi, penyaringan, penilaian kelayakan, dan sintesis artikel dilakukan secara sistematis dan. Penelusuran literatur dilaksanakan pada 25–29 September 2026 melalui tiga sumber, yaitu *PubMed* sebagai basis data literatur biomedis dan ilmu kesehatan, *Scopus* sebagai basis data multidisiplin, serta *Taylor & Francis Online* sebagai platform penerbit yang menyediakan akses terhadap artikel dari berbagai bidang ilmu. Strategi pencarian disesuaikan dengan karakteristik masing-masing sumber menggunakan kombinasi kata kunci dan operator *Boolean AND* serta *OR*. Kombinasi kata kunci utama yang digunakan adalah ("*ethical behavior" OR "ethical practice" OR "moral behavior*") *AND* (*organization OR organizational OR employee OR worker*), dengan penyesuaian istilah dan sintaks sesuai fitur pencarian pada setiap sumber. Artikel yang diperoleh kemudian dikelola menggunakan perangkat lunak *Zotero* untuk mengidentifikasi dan menghapus duplikasi sebelum memasuki tahap penyaringan. Kriteria inklusi mencakup penelitian empiris dengan desain kualitatif, kuantitatif, atau *mixed methods* yang mengkaji faktor individual maupun organisasi serta perilaku etis atau luaran yang berkaitan dengan perilaku etis dalam konteks organisasi dan tempat kerja. Sebaliknya, artikel dikeluarkan apabila tidak memenuhi rentang tahun dan bahasa yang ditentukan, tidak menggunakan data empiris, tidak membahas faktor individual atau organisasi, tidak relevan dengan perilaku etis, berada di luar konteks organisasi, atau tidak menyediakan akses terhadap teks lengkap.

Proses seleksi artikel dilaksanakan melalui empat tahapan PRISMA 2020, yaitu identifikasi, penyaringan (*screening*), penilaian kelayakan (*eligibility*), dan penetapan artikel yang disertakan (*included*). Seleksi dilakukan oleh dua peneliti secara independen melalui pemeriksaan judul dan abstrak, kemudian dilanjutkan dengan penelaahan teks lengkap terhadap artikel yang memenuhi kriteria awal. Perbedaan keputusan seleksi diselesaikan melalui diskusi untuk mencapai kesepakatan, sedangkan apabila kesepakatan tidak tercapai, keputusan akhir ditetapkan dengan melibatkan peneliti ketiga. Artikel yang lolos seleksi selanjutnya dinilai kualitas metodologisnya menggunakan *Mixed Methods Appraisal Tool* (MMAT) sesuai dengan desain penelitian masing-masing, dengan penilaian yang dilakukan secara independen oleh dua peneliti dan perbedaan diselesaikan melalui diskusi atau keterlibatan peneliti ketiga. Data diekstraksi secara sistematis meliputi nama penulis, tahun publikasi, jurnal, konteks penelitian, desain penelitian, karakteristik sampel, faktor yang dikaji, dan temuan utama. Data hasil ekstraksi dianalisis menggunakan *narrative synthesis* melalui beberapa tahapan, yaitu membaca dan memahami temuan setiap artikel, mengidentifikasi

Copyright (c) 2026 KNOWLEDGE: Jurnal Inovasi Hasil Penelitian dan Pengembangan
https://doi.org/10.51878/knowledge.v6i4.16750

KNOWLEDGE: Jurnal Inovasi Hasil Penelitian dan Pengembangan
Vol. 6, No. 4, September-Desember 2026
e-ISSN : 2809-4042 | p-ISSN : 2809-4034
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/knowledge

konsep atau faktor yang berkaitan dengan perilaku etis, mengelompokkan temuan berdasarkan kesamaan makna, serta membandingkan dan mengintegrasikan pola temuan ant artikel. Hasil pengelompokan kemudian disusun menjadi dua kategori utama, yaitu faktor individual yang mencakup aspek moral, nilai personal dan profesional, serta karakteristik atau kapasitas profesional; dan faktor organisasi yang meliputi kepemimpinan dan iklim organisasi, sistem serta praktik organisasi, dan kondisi kerja. Selanjutnya, kedua kategori tersebut diinterpretasikan secara terpadu untuk mengidentifikasi keterkaitannya dengan berbagai bentuk perilaku etis yang ditemukan dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Untuk memperkaya pemahaman mengenai perilaku etis dalam organisasi, penelitian ini juga mengidentifikasi sejumlah publikasi nasional yang relevan dengan tema integritas individu, kepemimpinan etis, pengendalian organisasi, dan etika pelayanan publik. Literatur nasional tersebut digunakan sebagai bahan pembanding untuk melihat bagaimana faktor individu dan faktor organisasi berkaitan dengan pembentukan perilaku etis dalam konteks kelembagaan di Indonesia. Penelusuran terhadap publikasi yang relevan menghasilkan sepuluh artikel yang diterbitkan dalam rentang tahun 2022–2026. Artikel-artikel tersebut memiliki karakteristik metodologis dan konteks penelitian yang beragam, sehingga dapat memberikan perspektif yang lebih luas mengenai penerapan prinsip etika dalam lingkungan kerja dan organisasi.

Tabel 1. Sintesis Artikel Nasional tentang Perilaku Etis dalam Organisasi

No.	Penulis dan Tahun	Fokus Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Sintesis dan Relevansi
1	Reo et al. (2022)	Pengendalian internal COSO dan perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian	Kuantitatif, 34 responden	Pengendalian internal berkaitan dengan pembentukan perilaku etis karyawan. Temuan ini menunjukkan pentingnya sistem pengawasan, prosedur kerja, komunikasi, dan pemantauan dalam mendukung kepatuhan terhadap prinsip etika.
2	Br. Ginting (2022)	Pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi, dan perilaku etis dalam konteks kecurangan	Kuantitatif, 34 responden	Perilaku etis memiliki keterkaitan dengan hubungan antara pengendalian internal dan kecenderungan kecurangan. Temuan ini memperlihatkan bahwa perilaku etis perlu dipahami sebagai bagian dari mekanisme pengendalian penyimpangan dalam organisasi.
3	Budiman et al. (2022)	Penerapan etika pelayanan publik dalam mewujudkan good governance	Kajian literatur	Penerapan etika dan kode perilaku menjadi bagian penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Etika organisasi berperan dalam membangun kepercayaan masyarakat dan mengurangi praktik pelayanan

Copyright (c) 2026 KNOWLEDGE: Jurnal Inovasi Hasil Penelitian dan Pengembangan
https://doi.org/10.51878/knowledge.v6i4.16750

KNOWLEDGE: Jurnal Inovasi Hasil Penelitian dan Pengembangan
Vol. 6, No. 4, September-Desember 2026
e-ISSN : 2809-4042 | p-ISSN : 2809-4034
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/knowledge

				yang menyimpang dari prinsip tata kelola yang baik.
4	Suyono (2022)	Konsep integritas bagi aparatur sipil negara	Kajian literatur	Integritas dipahami sebagai kesesuaian antara nilai, norma, dan tindakan individu. Konsistensi dalam menjalankan tanggung jawab serta kepatuhan terhadap kode etik menjadi unsur penting dalam pembentukan perilaku aparatur yang berintegritas.
5	Triyanti et al. (2022)	Integritas ASN dalam pelayanan publik	Kualitatif	Pelaksanaan integritas dalam pelayanan publik berkaitan dengan tanggung jawab aparatur, pemahaman terhadap tugas, dan kesadaran memberikan pelayanan. Lingkungan kerja dan dukungan rekan kerja turut menjadi konteks yang relevan dalam pelaksanaan nilai integritas.
6	Puspito et al. (2023)	Kepemimpinan etis, autentik, adil, dan perilaku etis bawahan	Kuantitatif, PLS-SEM, 99 responden	Kepemimpinan etis berhubungan positif dengan perilaku etis bawahan. Temuan ini menegaskan pentingnya keteladanan pemimpin dalam membentuk orientasi dan tindakan etis anggota organisasi.
7	Septian (2023)	Kepemimpinan etis, iklim etis, dan perilaku etis karyawan pada industri logistik	Kuantitatif, 93 responden	Kepemimpinan etis dan iklim etis berhubungan positif dengan perilaku etis karyawan. Iklim etis menjadi unsur penting karena memberikan pedoman sosial mengenai tindakan yang dianggap sesuai dalam lingkungan kerja.
8	Choirulsyah dan Azhar (2024)	Implementasi etika administrasi publik dalam mewujudkan good governance	Kualitatif	Etika administrasi publik berkaitan dengan pelaksanaan kebijakan, tanggung jawab aparatur, dan kualitas pelayanan. Penerapan prinsip etika diperlukan untuk mendukung tata kelola pemerintahan yang akuntabel dan berorientasi pada kepentingan publik.
9	Wardani et al. (2025)	Penerapan prinsip etika dalam pelayanan administrasi kependudukan	Deskriptif kualitatif, lima informan	Penerapan prinsip etika tercermin dalam upaya memberikan pelayanan yang efisien, akurat, dan berkualitas. Temuan ini menunjukkan bahwa perilaku etis dapat diamati melalui pelaksanaan tanggung jawab profesional dalam aktivitas pelayanan.

Copyright (c) 2026 KNOWLEDGE: Jurnal Inovasi Hasil Penelitian dan Pengembangan
https://doi.org/10.51878/knowledge.v6i4.16750

KNOWLEDGE: Jurnal Inovasi Hasil Penelitian dan Pengembangan
Vol. 6, No. 4, September-Desember 2026
e-ISSN : 2809-4042 | p-ISSN : 2809-4034
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/knowledge

10	Pradipta dan Rachmawati (2026)	Dilema etika dalam pengambilan keputusan ASN pada pelayanan publik	Deskriptif kuantitatif, 61 ASN	Pengambilan keputusan etis berkaitan dengan pertimbangan individu, tekanan organisasi, dan situasi pelayanan. Temuan ini memperlihatkan adanya kemungkinan kesenjangan antara kesadaran etis dan tindakan ketika individu menghadapi tekanan hierarki atau sistem kerja.

Berdasarkan sintesis tersebut, penelitian nasional memperlihatkan bahwa perilaku etis tidak hanya berkaitan dengan pemahaman individu mengenai benar dan salah, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi yang memungkinkan nilai etika diterapkan dalam pekerjaan. Perbedaan konteks penelitian menunjukkan bahwa persoalan perilaku etis dapat muncul dalam berbagai bentuk, mulai dari kepatuhan terhadap prosedur administrasi hingga pengambilan keputusan ketika individu menghadapi tekanan organisasi. Temuan dari penelitian kuantitatif memberikan gambaran mengenai hubungan antarvariabel, sedangkan penelitian kualitatif dan kajian literatur membantu menjelaskan konteks penerapan etika dalam praktik kelembagaan. Dengan demikian, literatur nasional tersebut memperkuat pandangan bahwa pembentukan perilaku etis perlu dianalisis melalui keterkaitan antara kapasitas moral individu dan lingkungan organisasi. Sintesis ini selanjutnya digunakan untuk mengelompokkan faktor-faktor yang berhubungan dengan perilaku etis ke dalam beberapa tema utama.

Hasil pengelompokan literatur menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berkaitan dengan perilaku etis dapat dianalisis melalui dua lingkup utama, yaitu faktor individu dan faktor organisasi. Kedua lingkup tersebut memiliki karakteristik yang berbeda, tetapi dalam praktiknya saling berhubungan ketika individu menjalankan peran dan tanggung jawab profesional. Faktor individu berhubungan dengan landasan moral, nilai, serta kapasitas seseorang dalam mempertimbangkan konsekuensi etis dari suatu tindakan. Sementara itu, faktor organisasi berkaitan dengan lingkungan kerja, pola kepemimpinan, kebijakan, dan mekanisme kelembagaan yang membentuk batasan maupun dukungan terhadap tindakan individu. Pengelompokan ini disajikan dalam Tabel 2 untuk memperlihatkan hubungan konseptual antara faktor yang ditemukan dalam literatur dan bentuk perilaku etis yang dibahas.

Tabel 2. Matriks Sintesis Faktor yang Berkaitan dengan Perilaku Etis dalam Organisasi

No.	Lingkup Faktor	Tema Sintesis	Unsur yang Teridentifikasi	Relevansi terhadap Perilaku Etis
1	Individu	Integritas dan orientasi moral	Integritas pribadi, kejujuran, kesadaran moral, tanggung jawab, dan konsistensi nilai	Menjadi landasan bagi individu untuk menentukan tindakan yang sesuai dengan norma dan prinsip etika.
2	Individu	Nilai personal dan profesional	Nilai pribadi, nilai profesi, komitmen etis, dan pemahaman kode etik	Membantu individu mempertimbangkan kewajiban profesional serta kepentingan pihak yang terdampak oleh keputusan.

Copyright (c) 2026 KNOWLEDGE: Jurnal Inovasi Hasil Penelitian dan Pengembangan
https://doi.org/10.51878/knowledge.v6i4.16750

KNOWLEDGE: Jurnal Inovasi Hasil Penelitian dan Pengembangan
Vol. 6, No. 4, September-Desember 2026
e-ISSN : 2809-4042 | p-ISSN : 2809-4034
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/knowledge

3	Individu	Kapasitas pengambilan keputusan etis	Pertimbangan moral, pengalaman kerja, pemahaman situasi, dan kemampuan menghadapi dilema	Mendukung kemampuan individu dalam memilih tindakan yang dapat dipertanggungjawabkan secara etis.
4	Organisasi	Kepemimpinan dan keteladanan	Kepemimpinan etis, integritas pemimpin, keadilan, dan keteladanan pimpinan	Memberikan contoh perilaku dan memperkuat harapan organisasi terhadap tindakan yang sesuai dengan prinsip etika.
5	Organisasi	Iklim dan budaya etis	Iklim etis, budaya organisasi, norma kelompok, dan komunikasi nilai etika	Membentuk persepsi bersama mengenai perilaku yang dapat diterima dan tidak dapat diterima dalam organisasi.
6	Organisasi	Sistem pengendalian dan kepatuhan	Pengendalian internal, aturan kerja, kode etik, pengawasan, dan evaluasi	Menyediakan pedoman dan mekanisme untuk menjaga konsistensi tindakan serta mencegah penyimpangan.
7	Organisasi	Praktik manajemen dan dukungan kerja	Supervisi, pembinaan etika, keadilan organisasi, dan dukungan rekan kerja	Menciptakan kondisi kerja yang mendukung penerapan nilai etika dalam pelaksanaan tugas.
8	Organisasi	Tekanan dan kondisi pekerjaan	Beban kerja, tekanan hierarki, keterbatasan sumber daya, dan tuntutan pelayanan	Dapat menjadi kondisi yang mempersulit penerapan keputusan etis apabila tidak dikelola secara tepat.
9	Perwujudan perilaku	Praktik kerja dan pelayanan profesional	Pelaksanaan tugas secara bertanggung jawab, kepatuhan prosedur, dan pelayanan yang adil	Menunjukkan penerapan prinsip etika dalam aktivitas kerja sehari-hari.
10	Perwujudan perilaku	Respons terhadap penyimpangan dan dilema etis	Penyampaian keberatan etis, pelaporan pelanggaran, keberanian moral, dan pengambilan keputusan etis	Mencerminkan respons individu ketika menghadapi tindakan yang bertentangan dengan norma atau kepentingan organisasi dan publik.

Matriks tersebut memperlihatkan bahwa perilaku etis merupakan hasil dari proses yang melibatkan pertimbangan individu sekaligus kondisi organisasi. Nilai moral dan integritas dapat menjadi dasar bagi individu dalam mengenali persoalan etis, tetapi penerapannya tetap dipengaruhi oleh keteladanan pimpinan, norma kelompok, serta konsistensi sistem organisasi. Dalam kondisi tertentu, tekanan hierarki, tuntutan pekerjaan, dan keterbatasan sumber daya dapat menimbulkan dilema yang memengaruhi keputusan individu. Oleh karena itu, keberadaan aturan formal saja belum cukup untuk menjamin terbentuknya perilaku etis apabila tidak disertai keteladanan dan dukungan lingkungan kerja.

Copyright (c) 2026 KNOWLEDGE: Jurnal Inovasi Hasil Penelitian dan Pengembangan
https://doi.org/10.51878/knowledge.v6i4.16750

KNOWLEDGE: Jurnal Inovasi Hasil Penelitian dan Pengembangan
Vol. 6, No. 4, September-Desember 2026
e-ISSN : 2809-4042 | p-ISSN : 2809-4034
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/knowledge

Hasil pengelompokan ini juga menunjukkan bahwa bentuk perilaku etis perlu dibedakan dari faktor yang mendasarinya, karena suatu konsep seperti keberanian moral dapat diposisikan sebagai kapasitas individu atau sebagai tindakan nyata, bergantung pada cara penelitian sumber mengoperasionalkannya. Secara keseluruhan, hasil sintesis mendukung pemahaman bahwa penguatan perilaku etis memerlukan pendekatan yang mengintegrasikan pengembangan kapasitas moral individu dengan pembentukan sistem dan iklim organisasi yang kondusif.

Pembahasan

Hasil sintesis terhadap 10 artikel utama menunjukkan bahwa perilaku etis dalam organisasi berkaitan dengan dua kelompok faktor, yaitu faktor individu dan faktor organisasi. Berdasarkan distribusi tahun publikasi, terdapat satu artikel pada 2021, enam artikel pada 2022, empat artikel pada 2025, dan lima artikel pada 2026. Faktor individu mencakup integritas, kesadaran moral, nilai personal dan profesional, serta kemampuan mengambil keputusan etis. Sementara itu, faktor organisasi meliputi kepemimpinan etis, budaya dan iklim organisasi, sistem pengendalian, serta kondisi lingkungan kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa perilaku etis tidak terbentuk hanya karena individu memahami nilai moral, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan yang mendorong penerapan nilai tersebut dalam pekerjaan. Hal ini sejalan dengan Auliyah dan Sholihin (2022), yang menemukan bahwa kode etik profesional dan filosofi moral pribadi berhubungan dengan kesadaran etis auditor internal. Susilawati et al. (2022) juga menjelaskan bahwa penerapan etika profesi berperan dalam membatasi perilaku tidak etis dan penyimpangan individu. Kedua penelitian tersebut memperkuat hasil sintesis bahwa kesadaran moral dan pedoman profesional merupakan unsur penting dalam membangun perilaku etis, meskipun penerapannya tetap membutuhkan dukungan organisasi.

Keterkaitan antara faktor individu dan organisasi dapat dijelaskan melalui proses internalisasi nilai dan pembentukan kebiasaan kerja. Individu yang memiliki integritas dan pemahaman etika belum tentu selalu mampu bertindak sesuai nilai tersebut apabila organisasi tidak menyediakan lingkungan yang mendukung keterbukaan, keadilan, dan pertanggungjawaban. Sebaliknya, aturan organisasi yang baik juga belum tentu menghasilkan perilaku etis apabila pegawai tidak memahami dan menginternalisasi nilai yang mendasarinya. Syahrani (2022), melalui penelitian terhadap 321 aparatur sipil negara, menunjukkan bahwa budaya organisasi dan iklim etika publik berperan dalam mengarahkan perilaku pegawai serta mendukung terbentuknya akuntabilitas. Alvaleri et al. (2022) juga menemukan bahwa kepemimpinan etis dapat mendorong perilaku *ethical voice* melalui internalisasi nilai etika dan pembentukan identitas integritas. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keteladanan pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengawasan, tetapi juga sebagai mekanisme pembelajaran sosial yang membantu pegawai memahami perilaku yang diharapkan organisasi. Dengan demikian, perilaku etis terbentuk melalui proses yang saling berkaitan antara kesadaran individu, keteladanan pimpinan, dan norma yang berkembang dalam lingkungan kerja.

Secara konseptual, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa perilaku etis dapat dipahami melalui hubungan antara kapasitas moral individu dan sistem sosial organisasi. Kapasitas moral membantu seseorang mengenali persoalan etis, mempertimbangkan konsekuensi tindakan, serta menentukan keputusan yang dapat dipertanggungjawabkan. Namun, keputusan tersebut tetap dipengaruhi oleh aturan, kebiasaan kerja, pola komunikasi, dan perlakuan organisasi terhadap pegawai yang menjalankan prinsip etika. Safrizal et al.

Copyright (c) 2026 KNOWLEDGE: Jurnal Inovasi Hasil Penelitian dan Pengembangan
https://doi.org/10.51878/knowledge.v6i4.16750

KNOWLEDGE: Jurnal Inovasi Hasil Penelitian dan Pengembangan
Vol. 6, No. 4, September-Desember 2026
e-ISSN : 2809-4042 | p-ISSN : 2809-4034
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/knowledge

(2024) menunjukkan bahwa penerapan tanggung jawab, integritas, dan profesionalisme merupakan unsur penting dalam pelaksanaan etika pelayanan publik, meskipun penerapannya masih menghadapi kesenjangan antara harapan masyarakat dan praktik pelayanan. Sementara itu, Widyastuti et al. (2024) menekankan bahwa praktik etis dalam pelayanan publik membutuhkan perubahan pola pikir, sikap, dan perilaku aparatur agar lebih memperhatikan kebutuhan masyarakat. Kedua penelitian tersebut memperkuat pandangan bahwa perilaku etis tidak cukup diwujudkan melalui keberadaan peraturan formal, tetapi perlu tercermin dalam tindakan nyata dan hubungan pelayanan sehari-hari. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun kesesuaian antara nilai yang dinyatakan secara formal dengan perilaku yang benar-benar diterapkan oleh seluruh anggota organisasi.

Jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu, hasil sintesis ini memiliki persamaan dalam menempatkan integritas, tanggung jawab, kepemimpinan, dan budaya organisasi sebagai unsur yang berkaitan dengan perilaku etis. Akan tetapi, terdapat perbedaan pada konteks dan bentuk perilaku yang menjadi perhatian masing-masing penelitian. Sebagian penelitian berfokus pada kesadaran etis dan kepatuhan profesional, sedangkan penelitian lainnya menelaah perilaku aparatur dalam memberikan pelayanan secara langsung kepada masyarakat. Amijaya et al. (2024), misalnya, menemukan bahwa etika pegawai pada Kantor Kecamatan Balaesang Tanjung berkaitan dengan persamaan, keadilan, kesetiaan, dan tanggung jawab, meskipun aspek kedisiplinan waktu masih menjadi perhatian. Asapa et al. (2025) menunjukkan bahwa penerapan nilai dasar ASN, khususnya orientasi pelayanan, akuntabilitas, kompetensi, dan keharmonisan, didukung oleh kepemimpinan, budaya organisasi, serta evaluasi yang konsisten. Persamaan kedua penelitian tersebut dengan hasil SLR terletak pada pentingnya keselarasan antara nilai individu dan dukungan kelembagaan. Perbedaannya, penelitian nasional tersebut lebih menekankan praktik etika dalam pelayanan pemerintahan, sedangkan SLR ini mencakup pula konteks organisasi lain, seperti kesehatan, pekerjaan sosial, kepemimpinan, dan perilaku prolingkungan. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa prinsip perilaku etis memiliki cakupan lintas sektor, tetapi bentuk penerapannya perlu disesuaikan dengan tanggung jawab dan karakteristik pekerjaan.

Dalam konteks Kantor Camat Paguyaman Pantai, hasil sintesis ini dapat digunakan sebagai dasar konseptual untuk memahami pentingnya integritas aparatur dalam penyelenggaraan administrasi dan pelayanan kepada masyarakat. Aparatur kecamatan berinteraksi secara langsung dengan masyarakat dalam pemenuhan kebutuhan administrasi, penyampaian informasi, dan pelaksanaan pelayanan pemerintahan. Oleh karena itu, nilai kejujuran, keadilan, kedisiplinan, tanggung jawab, dan profesionalisme perlu diwujudkan dalam setiap tahapan pelayanan. Mulyo dan Firzah (2026) menekankan bahwa penguatan budaya karakter pelayanan publik membutuhkan integritas, akuntabilitas, transparansi, serta orientasi pada keadilan dan kemanusiaan. Sementara itu, Gempari (2025) menunjukkan bahwa internalisasi nilai integritas melalui komunikasi, pembelajaran, dan pendampingan kepemimpinan dapat memperkuat kesadaran moral dan budaya akuntabilitas, meskipun tekanan struktural masih menjadi tantangan dalam penerapannya. Kedua penelitian tersebut relevan sebagai bahan pertimbangan dalam penguatan etika aparatur di tingkat kecamatan. Sebagai ilustrasi, nilai keadilan dapat diterapkan melalui pemberian pelayanan yang tidak diskriminatif, sedangkan tanggung jawab diwujudkan melalui ketepatan waktu, kejelasan informasi, dan kesungguhan menyelesaikan kebutuhan administrasi masyarakat. Namun, contoh tersebut merupakan implikasi praktis dari hasil sintesis dan bukan gambaran empiris mengenai kondisi aktual Kantor Camat Paguyaman Pantai.

Copyright (c) 2026 KNOWLEDGE: Jurnal Inovasi Hasil Penelitian dan Pengembangan
https://doi.org/10.51878/knowledge.v6i4.16750

KNOWLEDGE: Jurnal Inovasi Hasil Penelitian dan Pengembangan
Vol. 6, No. 4, September-Desember 2026
e-ISSN : 2809-4042 | p-ISSN : 2809-4034
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/knowledge

Berdasarkan keseluruhan hasil pembahasan, penguatan perilaku etis dalam organisasi perlu dilakukan melalui pendekatan yang mengintegrasikan pembinaan individu dan perbaikan sistem organisasi. Pada tingkat individu, upaya yang dapat dilakukan meliputi peningkatan pemahaman kode etik, penguatan integritas, pembinaan tanggung jawab profesional, serta pengembangan kemampuan menghadapi dilema etis. Pada tingkat organisasi, diperlukan keteladanan pimpinan, penerapan prosedur kerja secara konsisten, pengawasan yang proporsional, dan penciptaan iklim kerja yang mendorong keterbukaan serta akuntabilitas. Dalam konteks Kantor Camat Paguyaman Pantai, implikasi tersebut dapat diterapkan melalui penguatan standar pelayanan, evaluasi kedisiplinan dan tanggung jawab aparatur, transparansi prosedur administrasi, serta pembinaan berkala mengenai etika pelayanan publik. Upaya tersebut perlu diarahkan agar nilai etika tidak hanya menjadi ketentuan tertulis, tetapi menjadi pedoman yang tercermin dalam perilaku kerja sehari-hari. Dengan demikian, perilaku etis dapat berkembang sebagai bagian dari budaya organisasi yang mendukung profesionalisme aparatur, meningkatkan kepercayaan masyarakat, dan memperkuat kualitas tata kelola pelayanan publik.

KESIMPULAN

Hasil tinjauan menunjukkan bahwa perilaku etis dalam organisasi merupakan fenomena multidimensional yang terbentuk melalui interaksi antara kapasitas moral individu dan lingkungan organisasi. Kontribusi konseptual penelitian ini terletak pada pemahaman bahwa kedua aspek tersebut tidak bekerja secara terpisah, melainkan saling melengkapi dalam menentukan bagaimana nilai etika diterjemahkan menjadi tindakan nyata di lingkungan kerja. Individu memiliki peran dalam mengenali, mempertimbangkan, dan menentukan keputusan etis, sedangkan organisasi menyediakan norma, keteladanan, sistem, dan kondisi kerja yang dapat memperkuat atau menghambat penerapannya. Dengan demikian, perilaku etis tidak cukup dijelaskan melalui karakter moral personal maupun keberadaan aturan organisasi secara parsial, tetapi perlu dipahami melalui hubungan interaksional antara keduanya. Perspektif ini memperluas pemahaman mengenai perilaku etis dengan menempatkan konteks pekerjaan sebagai unsur penting yang memengaruhi perwujudan nilai moral dalam praktik organisasi, sekaligus menegaskan relevansi pendekatan interaksionis dalam menjelaskan dinamika perilaku etis.

Secara praktis, penguatan perilaku etis perlu diarahkan pada pengembangan kapasitas moral individu yang didukung oleh kepemimpinan, iklim organisasi, dan sistem pengelolaan yang konsisten dengan prinsip etika. Namun, variasi konteks pekerjaan dan karakteristik organisasi menyebabkan hasil tinjauan ini tidak dapat digeneralisasikan secara seragam, sementara hubungan antarvariabel dalam studi yang ditelaah belum seluruhnya memberikan bukti kausal. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji interaksi antara faktor individual dan organisasional, melakukan perbandingan lintas sektor untuk mengidentifikasi persamaan maupun kekhasan manifestasi perilaku etis, serta menggunakan desain longitudinal guna mengamati perubahan perilaku etis dalam jangka waktu tertentu. Penelitian empiris juga diperlukan untuk menguji apakah dukungan organisasi dapat memperkuat hubungan antara kapasitas moral individu dan tindakan etis dalam situasi kerja yang berbeda. Arah penelitian tersebut diharapkan dapat memperdalam penjelasan mengenai mekanisme terbentuknya perilaku etis sekaligus menghasilkan dasar empiris bagi pengembangan kebijakan dan praktik organisasi yang berintegritas.

DAFTAR PUSTAKA

Copyright (c) 2026 KNOWLEDGE: Jurnal Inovasi Hasil Penelitian dan Pengembangan
https://doi.org/10.51878/knowledge.v6i4.16750

Al Halbusi, H., Ruiz-Palomino, P., & Williams, K. A. (2023). Ethical leadership, subordinates' moral identity and self-control: Two- and three-way interaction effect on subordinates' ethical behavior. Journal of Business Research, 165, 114044. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114044

Alvaleri, Y., Abdillah, M. R., Rahmat, A., Anita, R., & Pakpahan, C. R. (2022). Kepemimpinan dan "voice" yang etis pada petugas kepolisian: Sebuah pengujian mekanisme dari internalisasi nilai etika dan identitas integritas. Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan, 4(2), 113–128. https://journal.unilak.ac.id/index.php/mbt/article/view/12717

Amijaya, M., Mayusa, A., Ilham, K. R., & Fikri, M. (2024). Etika pegawai dalam pelayanan publik di Kantor Kecamatan Balaesang Tanjung Kabupaten Donggala. Jurnal Syntax Imperatif: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan, 5(3), 500–510. https://doi.org/10.36418/syntaximperatif.v5i3.434

Arumi, M. S., Sulastiana, M., Kadiyono, A. L., & Ninin, R. H. (2024). Assessing ethical climate: Adaptation and psychometric properties in the Indonesian context. Psychology Research and Behavior Management, 17, 2297–2308. https://doi.org/10.2147/PRBM.S462945

Asapa, A. F. D. J., Mustafa, D., & Juharni. (2025). Implementasi core values Aparatur Sipil Negara di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai. Paradigma Journal of Administration, 3(1), 16–20. https://doi.org/10.35965/pja.v3i1.6227

Association of Certified Fraud Examiners. (2024). Occupational fraud 2024: A report to the nations. ACFE. https://www.acfe.com/-/media/files/acfe/pdfs/rttn/2024/2024-report-to-the-nations.pdf

Auliyah, N., & Sholihin, M. (2022). Pengaruh kode etik profesional persepsian, filosofi moral pribadi, dan budaya terhadap kesadaran etis auditor internal di Indonesia. Accounting and Business Information Systems Journal, 10(1). https://doi.org/10.22146/abis.v10i1.73340

Br. Ginting, C. D. (2022). Sistem pengendalian internal sebagai pemoderasi, ketaatan aturan akuntansi, dan kepuasan kerja serta perilaku secara etis terhadap kecurangan korupsi. Jurnal Neraca, 3(2), 133–144. https://doi.org/10.62611/jnr.v3i2.309

Budiman, A. F. F., Setia, A. A. P., & Jauza, D. (2022). Penerapan etika pelayanan publik dalam mewujudkan good governance. Jurnal Dialektika: Jurnal Ilmu Sosial, 19(1), 64–74. https://doi.org/10.63309/dialektika.v19i1.65

Choirulsyah, D., & Azhar, A. (2024). Implementasi etika administrasi publik: Langkah utama dalam menciptakan good governance di Indonesia. Jurnal Pemerintahan dan Politik, 9(3), 195–203. https://doi.org/10.36982/jpg.v9i3.3757

Craft, J. L., & Shannon, K. R. (2025). An examination of the 2012–2022 empirical ethical decision-making literature: A quinary review. Business Ethics, the Environment & Responsibility, 34(3), 701–721. https://doi.org/10.1111/beer.12676

Gempari, R. (2025). Strategi komunikasi fasilitator dan integritas kepemimpinan birokrasi: Evaluasi Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II di sektor kesehatan. Jurnal Widyaiswara Indonesia, 5(4), 1–4. https://doi.org/10.56259/jwi.v5i04.333

Kouchaki, M., & Smith, I. H. (2025). Moral decision-making in organizations. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 12, 45–72. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-110622-045715

Copyright (c) 2026 KNOWLEDGE: Jurnal Inovasi Hasil Penelitian dan Pengembangan
https://doi.org/10.51878/knowledge.v6i4.16750

Mahendra, A. C. B., Qamari, I. N., & Roni, M. (2024). Ethical leadership, ethical culture, voice behaviour, and employee performance. Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi, 11(1), 133–154. https://doi.org/10.24252/minds.v11i1.46094

Mulyo, W. G., & Firzah, M. (2026). Melayani dengan integritas: Membangun budaya karakter pelayanan publik di Indonesia dalam perspektif New Public Governance. PAPATUNG: Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Pemerintahan dan Politik, 9(1). https://doi.org/10.54783/japp.v9i1.1540

Nur, A. L., Sulistyaningsih, E., & Nilawati, L. (2024). Ethical work climate and whistleblowing intention. Jurnal Manajemen Maranatha, 23(2), 123–138. https://doi.org/10.28932/jmm.v23i2.7817

Pradipta, R. B., & Rachmawati, T. (2026). Analisis dilema etika dalam pengambilan keputusan Aparatur Sipil Negara pada pelayanan publik di Kota Bandung. Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pemerintahan, 5(2). https://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jiapp/article/view/7141

Puspito, S., Fikri, A., & Riana, K. E. (2023). Perilaku etis bawahan: Perlukah seorang pemimpin menjadi etis, otentik dan adil di saat bersamaan? Journal Publicuho, 6(2), 615–628. https://doi.org/10.35817/publicuho.v6i2.189

Reo, H., Sayang, S., & Deme, K. (2022). Pengaruh penerapan pengendalian internal COSO terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Jurnal Riset Terapan Akuntansi, 6(1), 81–88. https://doi.org/10.5281/zenodo.6474730

Roszkowska, P., & Melé, D. (2021). Organizational factors in the individual ethical behaviour: The notion of the “organizational moral structure”. Humanistic Management Journal, 6(2), 187–209. https://doi.org/10.1007/s41463-020-00080-z

Roy, A., Newman, A., Round, H., & Bhattacharya, S. (2024). Ethical culture in organizations: A review and agenda for future research. Business Ethics Quarterly, 34(1), 97–138. https://doi.org/10.1017/beq.2022.44

Safrizal, Maimun, Putra, I., & Sanusi. (2024). Penerapan prinsip-prinsip etika pelayanan pada Mall Pelayanan Publik Terpadu di Kota Banda Aceh. Jurnal Moral Kemasyarakatan, 9(2), 381–391. https://doi.org/10.21067/jmk.v9i2.10850

Septian, M. F. (2023). Determinasi kepemimpinan etis dan iklim etis terhadap perilaku etis karyawan: Studi empiris pada industri logistik pergudangan. Jurnal Manajemen, Ekonomi, Bisnis & Keuangan, 1(3), 126–138. https://ejournal.stie-igi.ac.id/index.php/JurnalManajemenEkonomiBisnisKeua/article/view/57

Sidin, A. I., Saleh, L. M., Fatmawati, E., & Insani, I. N. (2021). Do ethical climate have impact on job satisfaction of staff in West Sulawesi Hospital, Indonesia? Media Kesehatan Masyarakat Indonesia, 17(2), 74–79. https://doi.org/10.30597/mkmi.v17i2.13613

Susilawati, I., Arief, M., & Widyaningsih, A. (2022). Apakah penerapan etika profesi dapat membatasi perilaku tidak etis akuntan? Nominal: Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen, 11(2), 261–271. https://doi.org/10.21831/nominal.v11i2.50497

Suyono. (2022). Kajian literatur: Konsep integritas bagi ASN. Cendekia: Jurnal Ilmu Pengetahuan, 2(3), 247–260. https://doi.org/10.51878/cendekia.v2i3.1479

Syahrani, M. (2022). Akuntabilitas publik melalui budaya organisasi dan iklim etika publik dari perspektif pegawai. Nusantara Innovation Journal, 1(1), 1–9. https://doi.org/10.70260/nij.v1i1.10

Copyright (c) 2026 KNOWLEDGE: Jurnal Inovasi Hasil Penelitian dan Pengembangan

Triyanti, I., Hannan, M., & Adnan, M. A. (2022). Integritas Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam pelayanan publik di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamasa. MITZAL: Demokrasi, Komunikasi dan Budaya, 7(1). https://doi.org/10.35329/mitzal.v7i1.2897

Wardani, N. N. N., Nurlinah, & Syamsu, S. (2025). Penerapan prinsip etika dalam pelayanan kependudukan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar. Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara, 12(1), 75–86. https://doi.org/10.25157/dak.v12i1.18094

Widyastuti, Y., Rahayu, S., & Rizkiyani, T. (2024). Praktek etis dalam penyelenggaraan pelayanan publik: Sebuah tinjauan. Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies, 8(1). https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JIPAGS/article/view/22543

Xu, X., Li, M., Kwan, H. K., & Zhang, X. (2024). The antecedents of moral identity: A meta-analytic review. Asia Pacific Journal of Management, 41, 1697–1728. https://doi.org/10.1007/s10490-023-09891-8

Copyright (c) 2026 KNOWLEDGE: Jurnal Inovasi Hasil Penelitian dan Pengembangan
https://doi.org/10.51878/knowledge.v6i4.16750