

## TANTANGAN DAN PELUANG DALAM MEMADUKAN ETIKA BISNIS DENGAN BUDAYA ORGANISASI

Alga Afrinda Shandilla Putri<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Email Korespondensi: [algafrindadilla@gmail.com](mailto:algafrindadilla@gmail.com)

### **ABSTRACT.**

*The purpose of this study is to analyze the challenges and opportunities faced by companies in integrating business ethics with organizational culture, and how the two influence each other in forming a productive and sustainable work environment. This study uses a literature study method by reviewing various relevant reference sources to explore the understanding of the relationship between business ethics and organizational culture, and its implementation in the context of modern companies. The results of the study indicate that although there are challenges in aligning business ethics values with organizational culture, especially in dealing with differences in views and interests between individuals or groups, great opportunities arise if these two aspects can be applied harmoniously. Companies that are able to integrate business ethics with a strong organizational culture tend to have a higher level of trust from external and internal parties, and create a more stable and innovative work environment. This study also found that companies that are successful in overcoming these challenges can achieve sustainable competitive advantage*

*Keywords: Business Ethics, Organizational Culture, Challenges, Opportunities, Integration*

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis tantangan dan peluang yang dihadapi perusahaan dalam memadukan etika bisnis dengan budaya organisasi, serta bagaimana keduanya saling mempengaruhi dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dengan mengkaji berbagai sumber referensi yang relevan untuk menggali pemahaman tentang hubungan antara etika bisnis dan budaya organisasi, serta implementasinya dalam konteks perusahaan modern. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun terdapat tantangan dalam menyelaraskan nilai-nilai etika bisnis dengan budaya organisasi, terutama dalam menghadapi perbedaan pandangan dan kepentingan antar individu atau kelompok, peluang besar muncul apabila kedua aspek ini dapat diterapkan secara harmonis. Perusahaan yang mampu mengintegrasikan etika bisnis dengan budaya organisasi yang kuat cenderung memiliki tingkat kepercayaan yang lebih tinggi dari pihak eksternal dan internal, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan inovatif. Penelitian ini juga menemukan bahwa perusahaan yang sukses dalam mengatasi tantangan ini dapat meraih keunggulan kompetitif yang berkelanjutan

**Kata Kunci:** *Etika Bisnis, Budaya Organisasi, Tantangan, Peluang, Integrasi*

## PENDAHULUAN

Topik etika bisnis dan budaya organisasi telah banyak dibahas dalam literatur manajemen, dengan fokus utama pada bagaimana kedua aspek tersebut memengaruhi perilaku, keputusan, dan kinerja organisasi. Etika bisnis secara umum berkaitan dengan prinsip-prinsip moral yang mengarahkan perilaku individu dalam konteks bisnis. Sementara itu, budaya organisasi merujuk pada sistem nilai, norma, dan keyakinan yang diterima bersama di dalam suatu perusahaan, yang mempengaruhi cara organisasi beroperasi dan berinteraksi dengan lingkungan eksternal maupun internal. Keduanya memiliki pengaruh signifikan terhadap cara perusahaan beroperasi, tetapi penerapan keduanya sering kali mengalami tantangan besar (Rosmayati, 2023).

Beberapa penelitian terdahulu menyoroti hubungan antara etika bisnis dan reputasi perusahaan. Etika yang diterapkan secara konsisten diyakini dapat meningkatkan kepercayaan di antara konsumen dan investor, serta mengurangi risiko-risiko yang dapat merusak citra perusahaan. Di sisi lain, budaya organisasi yang mendukung prinsip-prinsip etika juga dapat menciptakan kepercayaan di kalangan karyawan, memperbaiki komunikasi internal, dan meningkatkan motivasi serta komitmen terhadap tujuan bersama. Namun, meskipun etika sering diungkapkan dalam dokumen kebijakan dan peraturan internal, implementasinya dalam praktek sering kali tidak sejalan dengan teori yang diajukan, terutama jika budaya organisasi tidak mendukung atau bahkan bertentangan dengan nilai-nilai tersebut.

Selain itu, budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kolaborasi, serta mengurangi tingkat konflik internal. Namun, tantangan muncul ketika budaya organisasi yang mapan tidak sejalan dengan perubahan yang dibawa oleh penerapan etika bisnis yang lebih transparan dan bertanggung jawab. Di banyak organisasi, terutama yang telah lama berdiri, budaya perusahaan yang lebih berorientasi pada hasil dan keuntungan jangka pendek sering kali bertentangan dengan penerapan etika bisnis yang lebih menekankan tanggung jawab sosial dan transparansi.

Salah satu kesenjangan utama dalam penerapan etika bisnis adalah perbedaan antara kebijakan tertulis dan praktik yang diterapkan di lapangan. Banyak perusahaan telah mengadopsi kode etik yang mendalam, tetapi praktik nyata di tingkat operasional sering kali jauh dari apa yang digariskan dalam kebijakan tersebut. Salah satu penyebab utama adalah ketidakselarasan antara nilai-nilai etika yang dicanangkan oleh manajemen dengan budaya organisasi yang lebih mengutamakan efisiensi dan keuntungan finansial. Dalam beberapa situasi, nilai-nilai tersebut menjadi terkendala oleh tekanan untuk memenuhi target atau hasil yang cepat, yang sering kali mengabaikan pertimbangan etis (Mukhid, 2023).

Tantangan lain adalah adanya pengaruh dari lingkungan eksternal, seperti persaingan pasar dan regulasi yang kadang tidak konsisten atau lemah. Perusahaan yang beroperasi dalam pasar yang sangat kompetitif sering kali terjebak dalam dilema antara mematuhi standar etika atau memenuhi target yang sangat ambisius. Dalam beberapa kasus, budaya organisasi yang lebih mengutamakan hasil jangka pendek memotivasi individu untuk mengesampingkan prinsip etika demi keuntungan pribadi atau keuntungan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan keselarasan antara kebijakan etika dengan praktik budaya organisasi yang mendukung implementasi kebijakan tersebut secara nyata.

Meski begitu, sejumlah peluang dapat ditemukan jika perusahaan dapat berhasil mengatasi tantangan dalam memadukan etika bisnis dengan budaya organisasi. Integrasi yang tepat dapat membantu perusahaan menciptakan nilai tambah dalam jangka panjang, baik dari segi reputasi maupun loyalitas karyawan.

Budaya organisasi yang mendukung prinsip-prinsip etika akan memperkuat hubungan internal antar karyawan, menciptakan transparansi yang lebih tinggi, serta meningkatkan komunikasi yang lebih terbuka di antara berbagai level organisasi. Hal ini berkontribusi pada pencapaian tujuan bersama yang lebih efektif dan efisien, serta mengurangi konflik yang dapat menghambat perkembangan perusahaan.

Peluang lainnya adalah kemampuan perusahaan untuk lebih siap menghadapi krisis. Perusahaan yang telah membangun budaya organisasi yang etis cenderung lebih tahan terhadap tekanan eksternal dan internal. Ketika terjadi kegagalan atau krisis, perusahaan dengan budaya yang kuat akan memiliki kapasitas untuk mengatasi masalah dengan lebih efektif, karena adanya kepercayaan dan dukungan dari karyawan, serta pengakuan positif dari pihak eksternal seperti konsumen dan mitra bisnis. Dalam hal ini, budaya yang berlandaskan pada etika dapat bertindak sebagai faktor penyeimbang yang mendukung keberlanjutan perusahaan meskipun dalam kondisi yang sulit (Andarwati et al., 2023).

Namun, meskipun ada banyak peluang, tantangan tetap besar, terutama dalam menghadapi perubahan cepat yang dibawa oleh globalisasi dan perkembangan teknologi. Dalam lingkungan bisnis yang semakin terhubung secara global, perusahaan tidak hanya harus mempertimbangkan norma etika yang berlaku di pasar lokal, tetapi juga harus menyesuaikan diri dengan standar internasional yang semakin ketat. Ini menciptakan tantangan baru dalam menciptakan budaya organisasi yang tidak hanya sesuai dengan nilai-nilai lokal, tetapi juga memenuhi harapan global terkait transparansi dan tanggung jawab sosial.

Selain itu, perusahaan yang beroperasi dalam lingkungan yang memiliki perbedaan budaya atau regulasi etika yang lebih longgar mungkin menghadapi kesulitan yang lebih besar dalam memastikan konsistensi antara kebijakan etika yang telah ditetapkan dan praktik yang diimplementasikan. Kesenjangan ini menciptakan dilema bagi perusahaan multinasional yang harus menyeimbangkan nilai etika dan budaya organisasi di berbagai negara dengan budaya bisnis yang berbeda-beda.

Penelitian ini berupaya menjawab beberapa pertanyaan penting, antara lain: Bagaimana perusahaan menghadapi tantangan dalam memadukan etika bisnis dengan budaya organisasi yang sudah mapan? Apa saja peluang yang dapat dimanfaatkan untuk menciptakan sinergi antara kedua aspek tersebut? Bagaimana perusahaan dapat memastikan penerapan kebijakan etika yang konsisten dengan budaya organisasi yang ada? Jawaban atas pertanyaan-pertanyaan ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru mengenai integrasi antara etika bisnis dan budaya organisasi dalam konteks perusahaan Indonesia, serta memberikan rekomendasi praktis yang dapat diterapkan oleh pengelola perusahaan.

Secara keseluruhan, meskipun integrasi etika bisnis dan budaya organisasi penuh tantangan, hal ini merupakan langkah penting dalam menciptakan perusahaan yang tidak hanya sukses secara finansial, tetapi juga bertanggung jawab secara sosial. Penelitian ini bertujuan untuk menjembatani kesenjangan yang ada dan menawarkan solusi praktis bagi perusahaan dalam mengatasi tantangan yang muncul. Dengan demikian, kontribusi penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai hubungan antara etika bisnis dan budaya organisasi, serta membuka peluang bagi pengelola perusahaan untuk menciptakan organisasi yang lebih etis dan berkelanjutan.

## **LITERATUR REVIEW**

Etika bisnis dan budaya organisasi merupakan dua elemen yang sangat penting dalam dunia korporasi, dengan keduanya saling memengaruhi dan berkontribusi pada kinerja serta keberlanjutan perusahaan. Etika bisnis mencakup prinsip moral yang

mengatur perilaku individu dan organisasi dalam dunia usaha. Sedangkan budaya organisasi mengacu pada sistem nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang di dalam suatu organisasi dan membentuk cara kerja serta interaksi antar anggota. Meskipun kedua konsep ini sering kali dibahas secara terpisah, mereka sangat terkait dan mempengaruhi satu sama lain, terutama dalam konteks menciptakan lingkungan organisasi yang sehat dan berkelanjutan (Alamsyah et al., 2024).

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa etika bisnis yang diterapkan dengan baik dalam suatu organisasi akan memperkuat reputasi perusahaan dan meningkatkan tingkat kepercayaan dari konsumen, mitra bisnis, serta investor. Perusahaan yang memiliki kebijakan etika yang jelas dan diterapkan dengan konsisten lebih cenderung untuk berhasil dalam membangun hubungan jangka panjang dengan berbagai pemangku kepentingan. Namun, tantangan utama muncul ketika nilai-nilai etika yang tercantum dalam kebijakan perusahaan tidak selalu diterjemahkan dengan baik dalam praktik sehari-hari. Hal ini sering kali disebabkan oleh ketidaksesuaian antara kebijakan tertulis dan budaya organisasi yang ada, yang tidak selalu mendukung atau memfasilitasi penerapan nilai-nilai etis tersebut.

Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat mendukung penerapan etika bisnis dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi perilaku moral. Budaya yang menghargai nilai-nilai kejujuran, integritas, dan transparansi akan mendorong karyawan untuk bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip tersebut dalam setiap aspek pekerjaan mereka. Namun, dalam banyak organisasi, budaya yang sudah mapan sering kali lebih fokus pada pencapaian tujuan jangka pendek atau keuntungan finansial, yang dapat mengesampingkan nilai-nilai etika. Dalam kasus seperti ini, meskipun kebijakan etika sudah ada, budaya perusahaan yang lebih mengutamakan hasil finansial cenderung mengabaikan atau meremehkan implementasi prinsip etika dalam pengambilan keputusan sehari-hari.

Selain itu, adanya ketidaksesuaian antara nilai-nilai etika dan budaya organisasi juga dapat menciptakan ketegangan di dalam organisasi, yang berdampak pada tingkat motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Jika karyawan merasa bahwa nilai-nilai etika yang mereka anut tidak sesuai dengan norma yang berlaku dalam organisasi, maka hal ini dapat mengarah pada ketidakpuasan dan rendahnya komitmen terhadap perusahaan. Sebaliknya, budaya organisasi yang mendukung prinsip etika dapat memperkuat hubungan antar individu dalam organisasi, menciptakan rasa saling percaya dan meningkatkan kerja sama yang lebih efektif antar tim.

Namun, meskipun banyak manfaat yang dapat diperoleh dari integrasi etika bisnis dan budaya organisasi yang kuat, tantangan dalam implementasinya tetap besar (Alamsyah et al., 2024). Salah satu tantangan utama adalah adanya perbedaan pandangan dan prioritas antara berbagai pihak dalam organisasi, seperti manajemen puncak dan karyawan. Perusahaan dengan struktur organisasi yang kompleks dan beragam sering menghadapi kesulitan dalam menyatukan nilai-nilai etika dengan kebiasaan dan budaya kerja yang sudah ada. Misalnya, perusahaan dengan tradisi kerja yang sangat kompetitif atau berfokus pada pencapaian target keuangan dalam waktu singkat sering kali mengabaikan prinsip etika dalam pengambilan keputusan.

Tekanan eksternal, seperti kompetisi pasar yang ketat atau ketidakpastian ekonomi, juga sering kali mempengaruhi bagaimana perusahaan menerapkan etika bisnis. Dalam lingkungan yang penuh tekanan untuk mencapai hasil cepat, organisasi sering kali terjebak dalam dilema antara mengikuti prinsip etika atau mencapai target bisnis yang lebih menguntungkan dalam jangka pendek. Dalam hal ini, perusahaan perlu menyeimbangkan tujuan jangka pendek dengan komitmen terhadap etika bisnis yang dapat mendukung keberlanjutan dan pertumbuhan jangka panjang.

Di sisi lain, peluang besar dapat tercipta jika perusahaan mampu mengatasi tantangan tersebut dan berhasil mengintegrasikan etika bisnis dengan budaya organisasi yang positif. Organisasi yang menanamkan nilai-nilai etika dalam budaya kerja sehari-hari akan memperoleh banyak keuntungan, seperti meningkatkan loyalitas pelanggan dan karyawan, memperkuat citra perusahaan, serta meningkatkan kinerja jangka panjang. Budaya organisasi yang mendukung etika juga dapat memperbaiki proses pengambilan keputusan dan meningkatkan akuntabilitas, yang pada akhirnya akan memperkuat daya saing perusahaan dalam pasar yang semakin kompetitif.

Selain itu, perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang berbasis etika juga cenderung lebih mudah beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis, baik yang disebabkan oleh faktor eksternal seperti teknologi dan regulasi, maupun faktor internal seperti perubahan kepemimpinan atau strategi perusahaan. Etika yang tertanam dalam budaya organisasi dapat bertindak sebagai panduan yang membantu perusahaan menjaga integritas dan konsistensi meskipun menghadapi tantangan dan perubahan yang cepat (Iswahyudi, Haryadi, et al., 2023).

Dalam konteks globalisasi, tantangan dalam mengintegrasikan etika bisnis dan budaya organisasi menjadi semakin kompleks. Perusahaan yang beroperasi di berbagai negara atau memiliki jaringan internasional perlu mempertimbangkan perbedaan budaya dan regulasi yang ada di setiap negara. Di beberapa negara dengan standar etika yang lebih longgar, perusahaan mungkin menghadapi kesulitan dalam memastikan bahwa nilai-nilai etika yang diterapkan secara global tetap dihormati dan dipraktikkan di tingkat lokal. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk membangun budaya organisasi yang konsisten dengan prinsip etika yang dapat diterima di berbagai konteks budaya dan regulasi.

Meskipun terdapat berbagai tantangan dalam memadukan etika bisnis dengan budaya organisasi, perusahaan yang berhasil melakukannya dapat memperoleh manfaat besar, baik dari segi reputasi, loyalitas pelanggan, maupun kinerja jangka panjang. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan tantangan dan peluang yang dihadapi perusahaan dalam proses ini, serta bagaimana perusahaan dapat mengatasi hambatan yang ada dan memanfaatkan peluang untuk menciptakan sinergi antara etika bisnis dan budaya organisasi. Dengan demikian, literatur ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai pentingnya integrasi antara etika bisnis dan budaya organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan yang berkelanjutan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur untuk menganalisis tantangan dan peluang dalam memadukan etika bisnis dengan budaya organisasi. Pendekatan studi literatur dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi berbagai perspektif dan temuan yang telah ada dalam literatur yang relevan, serta membandingkan hasil penelitian sebelumnya dengan konteks yang dihadapi oleh perusahaan-perusahaan saat ini, khususnya di Indonesia. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan, mengkaji, dan menyintesis berbagai sumber informasi yang relevan, seperti artikel jurnal, buku, laporan penelitian, dan dokumen kebijakan yang terkait dengan topik yang diteliti.

Langkah pertama dalam penelitian ini adalah melakukan pemilihan literatur yang relevan dengan topik etika bisnis dan budaya organisasi. Literatur yang dipilih mencakup penelitian-penelitian terdahulu yang membahas teori-teori dasar mengenai etika bisnis dan budaya organisasi, serta studi kasus yang mengungkapkan tantangan nyata yang dihadapi oleh perusahaan dalam menerapkan kedua konsep tersebut.

Sumber-sumber literatur tersebut diperoleh dari berbagai database akademik dan jurnal internasional yang diakui, yang kemudian diseleksi berdasarkan relevansi, kredibilitas, dan kontribusinya terhadap pemahaman mengenai hubungan antara etika bisnis dan budaya organisasi.

Setelah literatur yang relevan dikumpulkan, analisis dilakukan dengan mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dalam penelitian sebelumnya, seperti hubungan antara etika bisnis dan kinerja perusahaan, peran budaya organisasi dalam mendukung penerapan etika, serta tantangan yang dihadapi perusahaan dalam memadukan keduanya. Peneliti juga menelaah faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan integrasi etika dan budaya organisasi, seperti struktur organisasi, nilai-nilai perusahaan, dan konteks eksternal yang berpengaruh. Proses ini membantu peneliti untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang tantangan dan peluang yang ada dalam upaya mengintegrasikan etika bisnis dengan budaya organisasi di perusahaan-perusahaan Indonesia.

Selanjutnya, peneliti melakukan sintesis dari berbagai temuan yang telah ada, dengan menghubungkan teori-teori yang ada dengan kondisi yang terjadi di lapangan. Dalam hal ini, peneliti menganalisis perbedaan antara teori dan praktik yang ada di berbagai jenis organisasi, serta bagaimana budaya organisasi yang berbeda dapat memengaruhi keberhasilan penerapan prinsip etika bisnis. Peneliti juga mencatat perbedaan dalam penerapan etika bisnis dan budaya organisasi antara perusahaan yang beroperasi di negara maju dan negara berkembang, serta tantangan yang dihadapi oleh perusahaan-perusahaan Indonesia yang memiliki karakteristik dan dinamika yang unik.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini mengandalkan pendekatan kualitatif, dengan tujuan untuk mengidentifikasi pola-pola yang muncul dari literatur yang ada. Proses ini tidak hanya bertujuan untuk mengidentifikasi kesenjangan antara teori dan praktik, tetapi juga untuk mengungkapkan faktor-faktor yang dapat memfasilitasi atau menghambat integrasi etika bisnis dengan budaya organisasi dalam konteks Indonesia. Dalam hal ini, peneliti berusaha untuk menggali lebih dalam mengenai bagaimana perusahaan Indonesia dapat memanfaatkan peluang dan mengatasi tantangan dalam membangun budaya organisasi yang mendukung etika bisnis.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun banyak perusahaan di Indonesia telah mengadopsi kebijakan etika bisnis yang tertulis, tantangan utama yang dihadapi adalah kesulitan dalam mengintegrasikan nilai-nilai etika tersebut ke dalam budaya organisasi yang ada. Hasil studi literatur mengungkapkan bahwa sering kali terdapat ketidaksesuaian antara nilai-nilai etika yang ditetapkan di atas kertas dengan perilaku yang terjadi di lapangan. Budaya organisasi yang dominan sering kali lebih mengutamakan hasil finansial dalam jangka pendek, sementara nilai-nilai etika yang lebih mendalam sering kali dipandang sebagai hal yang sekunder.

Salah satu temuan penting dalam penelitian ini adalah bahwa struktur organisasi perusahaan sangat mempengaruhi kemampuan untuk memadukan etika bisnis dengan budaya organisasi. Perusahaan yang memiliki struktur organisasi yang lebih sentralistik sering kali menghadapi kesulitan dalam mempromosikan nilai-nilai etika secara merata di seluruh lapisan organisasi. Sebaliknya, perusahaan dengan struktur yang lebih desentralistik, di mana keputusan lebih banyak melibatkan berbagai level dalam organisasi, cenderung lebih mampu mengintegrasikan etika

bisnis ke dalam budaya organisasi karena adanya komunikasi yang lebih terbuka antara manajemen dan karyawan.

Tantangan lainnya adalah adanya perbedaan antara kebijakan etika yang dicanangkan oleh manajemen puncak dan perilaku yang ditunjukkan oleh pegawai di tingkat operasional. Dalam banyak kasus, meskipun kebijakan etika telah ditetapkan, praktik di lapangan tidak selalu mencerminkan kebijakan tersebut (Purnomo & Pudjiarti, 2024). Hal ini sering kali disebabkan oleh tekanan untuk memenuhi target bisnis yang sangat ambisius, yang seringkali mengabaikan prinsip etika dalam proses pengambilan keputusan sehari-hari.

Namun, di sisi lain, penelitian ini juga menemukan bahwa perusahaan yang berhasil mengintegrasikan etika bisnis dengan budaya organisasi mereka dapat memperoleh manfaat yang signifikan. Salah satunya adalah meningkatnya kepercayaan dari konsumen, mitra bisnis, dan investor. Kepercayaan ini berkontribusi pada keberlanjutan bisnis dan hubungan jangka panjang yang lebih solid dengan pemangku kepentingan. Selain itu, budaya organisasi yang mendukung etika juga dapat memperbaiki iklim kerja di dalam perusahaan, meningkatkan kepuasan karyawan, dan mengurangi tingkat turnover, karena karyawan merasa dihargai dan diakui atas komitmen mereka terhadap nilai-nilai etika.

Studi literatur juga mengidentifikasi bahwa tantangan dalam memadukan etika bisnis dan budaya organisasi semakin kompleks dengan adanya globalisasi dan perkembangan teknologi. Perusahaan yang beroperasi di beberapa negara atau memiliki cabang internasional sering kali menghadapi kesulitan dalam menyatukan kebijakan etika yang konsisten di seluruh unit organisasi. Dalam konteks ini, budaya organisasi yang kuat dan mendukung prinsip etika sangat penting untuk menjaga integritas perusahaan di tengah perbedaan budaya dan regulasi yang ada di berbagai negara.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan eksternal, seperti peraturan pemerintah yang lebih ketat atau perubahan dalam harapan konsumen, mempengaruhi cara perusahaan menyusun dan menerapkan kebijakan etika mereka. Beberapa perusahaan, khususnya yang beroperasi di sektor-sektor yang sangat diatur, seperti perbankan dan energi, menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap standar etika yang lebih tinggi tidak hanya penting untuk menjaga reputasi perusahaan, tetapi juga untuk memenuhi regulasi yang semakin ketat. Dalam kasus ini, budaya organisasi yang mendukung etika menjadi kunci untuk memastikan bahwa prinsip-prinsip etika diimplementasikan dengan konsisten di seluruh level organisasi.

Tantangan utama lainnya yang ditemukan adalah perbedaan pandangan antara manajemen puncak dan karyawan terkait dengan pentingnya etika bisnis (Akob, 2018). Di beberapa perusahaan, manajemen puncak lebih menekankan pada pencapaian target bisnis yang tinggi, sementara karyawan sering kali merasa bahwa etika bisnis adalah sesuatu yang perlu diprioritaskan. Hal ini menciptakan kesenjangan antara kebijakan yang dicanangkan oleh manajemen dengan tindakan yang dilakukan oleh pegawai di lapangan.

Tabel berikut menunjukkan perbandingan antara perusahaan yang berhasil mengintegrasikan etika bisnis dengan budaya organisasi dan yang tidak berhasil, berdasarkan beberapa indikator kinerja utama seperti tingkat kepuasan karyawan, tingkat turnover, dan tingkat kepercayaan dari pemangku kepentingan. Tabel ini memberikan gambaran yang jelas mengenai bagaimana integrasi yang baik antara etika bisnis dan budaya organisasi dapat berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

**Tabel 1. Perbandingan Kinerja Perusahaan Berdasarkan Integrasi Etika Bisnis dan Budaya Organisasi**

<b>Indikator</b>	<b>Perusahaan yang Mengintegrasikan Etika dan Budaya</b>	<b>Perusahaan yang Tidak Mengintegrasikan Etika dan Budaya</b>
Tingkat Kepuasan Karyawan	Tinggi	Rendah
Tingkat Turnover Karyawan	Rendah	Tinggi
Kepercayaan Pemangku Kepentingan	Tinggi	Rendah
Reputasi Perusahaan	Positif	Negatif
Kinerja Keuangan	Stabil dan Bertumbuh	Fluktuatif

Tabel di atas menggambarkan bahwa perusahaan yang berhasil mengintegrasikan etika bisnis dan budaya organisasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam hal kepuasan karyawan, tingkat turnover yang rendah, dan reputasi perusahaan yang positif di mata pemangku kepentingan. Sebaliknya, perusahaan yang tidak berhasil mengintegrasikan keduanya sering kali mengalami ketidakstabilan dalam kinerja dan reputasi perusahaan.

Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa peluang terbesar bagi perusahaan untuk menciptakan sinergi antara etika bisnis dan budaya organisasi terletak pada komitmen kuat dari manajemen puncak dan pelibatan seluruh karyawan dalam penerapan nilai-nilai etika. Perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang inklusif, di mana setiap individu merasa dihargai dan memiliki peran dalam menjaga nilai-nilai etika, lebih cenderung untuk berhasil dalam menghadapi tantangan global dan eksternal yang berubah cepat.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun tantangan dalam mengintegrasikan etika bisnis dengan budaya organisasi sangat besar, perusahaan yang berhasil mengatasi hambatan-hambatan tersebut dapat meraih banyak keuntungan jangka panjang. Integrasi yang baik antara etika bisnis dan budaya organisasi tidak hanya memberikan manfaat dari segi reputasi dan hubungan dengan pemangku kepentingan, tetapi juga memperkuat struktur internal perusahaan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, dan mendukung kinerja keuangan yang lebih stabil.

Hasil dari penelitian ini juga menggarisbawahi pentingnya kesadaran dan komitmen perusahaan dalam membangun budaya organisasi yang tidak hanya berorientasi pada hasil finansial, tetapi juga bertanggung jawab secara sosial dan etis. Perusahaan yang mengutamakan etika dalam budayanya akan lebih siap menghadapi tantangan di masa depan, baik dari sisi internal maupun eksternal.

## **Pembahasan**

Pembahasan ini akan menguraikan temuan-temuan yang diperoleh dari penelitian terkait tantangan dan peluang dalam memadukan etika bisnis dengan budaya organisasi. Berdasarkan analisis terhadap berbagai studi literatur, serta hasil temuan yang diperoleh, pembahasan ini dibagi menjadi beberapa bagian untuk menggali lebih dalam faktor-faktor yang memengaruhi integrasi antara etika bisnis dan budaya organisasi, tantangan yang dihadapi, serta potensi keuntungan yang bisa

diperoleh perusahaan yang berhasil memadukan keduanya. Dalam setiap bagian, akan dijelaskan secara ilmiah mengenai temuan-temuan yang relevan serta perbandingan dengan penelitian sebelumnya untuk memberikan wawasan yang lebih komprehensif.

### **Peran Struktur Organisasi dalam Integrasi Etika Bisnis dan Budaya Organisasi**

Salah satu temuan penting dari penelitian ini adalah bahwa struktur organisasi berpengaruh besar terhadap kemampuan perusahaan dalam mengintegrasikan etika bisnis dengan budaya organisasinya. Perusahaan yang memiliki struktur organisasi yang lebih sentralistik cenderung lebih sulit untuk menerapkan prinsip etika secara konsisten. Pengambilan keputusan yang terpusat di level manajemen puncak sering kali menyebabkan kebijakan etika yang ditetapkan tidak diterjemahkan dengan baik ke dalam praktik sehari-hari di tingkat operasional. Hal ini terjadi karena adanya kesenjangan antara kebijakan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan dan implementasinya di level bawah, di mana karyawan seringkali lebih fokus pada pencapaian target dan hasil yang cepat.

Sebaliknya, perusahaan dengan struktur yang lebih desentralistik, di mana pengambilan keputusan lebih melibatkan berbagai level dalam organisasi, terbukti lebih berhasil dalam mengintegrasikan etika bisnis dengan budaya organisasi. Struktur yang desentralistik memungkinkan terjadinya komunikasi yang lebih terbuka antara manajemen dan karyawan, yang pada gilirannya mempercepat pemahaman dan penerapan nilai-nilai etika di seluruh organisasi. Dalam organisasi yang lebih terbuka, kebijakan etika dapat dengan mudah disesuaikan dengan kebutuhan dan tantangan di tingkat operasional.

Hal ini sesuai dengan temuan yang juga diungkapkan oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa perusahaan dengan struktur organisasi yang lebih terbuka dan partisipatif cenderung lebih sukses dalam menciptakan budaya etis. Manajemen yang memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk menyuarakan pendapat dan memberikan masukan dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam membentuk budaya organisasi yang etis. Ketika karyawan merasa dihargai dan diberdayakan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, mereka akan lebih termotivasi untuk menerapkan kebijakan etika secara konsisten (Santanu et al., 2024).

Namun, perusahaan yang memiliki struktur yang terlalu terdesentralisasi juga menghadapi tantangan lain, yaitu kesulitan dalam menjaga konsistensi kebijakan etika di seluruh bagian organisasi. Dalam hal ini, meskipun desentralisasi dapat meningkatkan komunikasi dan kolaborasi, tetap diperlukan mekanisme pengawasan dan koordinasi yang efektif agar nilai-nilai etika tidak terabaikan. Tanpa adanya kontrol yang memadai, integrasi etika bisnis dengan budaya organisasi bisa terhambat oleh fragmentasi dan perbedaan implementasi di berbagai bagian perusahaan.

Penting untuk dipahami bahwa dalam organisasi dengan struktur terdesentralisasi, meskipun fleksibilitas dan komunikasi menjadi lebih baik, pengawasan terhadap penerapan etika perlu dilakukan secara lebih intensif untuk memastikan bahwa kebijakan yang ada tidak disalahartikan atau diterapkan secara inkonsisten. Oleh karena itu, kesuksesan dalam integrasi etika bisnis dan budaya organisasi bukan hanya bergantung pada struktur organisasi, tetapi juga pada cara perusahaan mengelola komunikasi, pengawasan, dan partisipasi di semua level organisasi.

Dalam hal ini, perusahaan perlu membuat kebijakan etika yang lebih dinamis dan mampu mengakomodasi berbagai kebutuhan yang berbeda di setiap bagian organisasi. Perusahaan yang berhasil dalam memadukan etika dan budaya organisasi biasanya memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan antara kebebasan dalam

pengambilan keputusan dengan kebutuhan akan kontrol dan pengawasan yang ketat terhadap penerapan nilai-nilai etika di seluruh bagian organisasi.

Sebagai kesimpulan, struktur organisasi memiliki peran penting dalam mempengaruhi cara perusahaan mengintegrasikan etika bisnis dengan budaya organisasinya. Dengan memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi komunikasi dan pengambilan keputusan, perusahaan dapat menciptakan sinergi antara keduanya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan reputasi perusahaan secara keseluruhan.

### **Dampak Budaya Organisasi terhadap Etika Bisnis**

Budaya organisasi merupakan faktor kunci dalam pembentukan perilaku dan nilai-nilai etika dalam suatu perusahaan. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa budaya organisasi yang sudah mapan sering kali menghambat perubahan, termasuk dalam hal pengintegrasian nilai-nilai etika bisnis. Perusahaan yang telah memiliki budaya organisasi yang kuat, terutama yang berfokus pada hasil jangka pendek dan pencapaian target finansial, sering kali mengalami kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan nilai-nilai etika yang menekankan pada keberlanjutan dan tanggung jawab sosial.

Budaya organisasi yang berorientasi pada hasil jangka pendek dan orientasi pada laba sering kali mendorong perilaku yang lebih kompetitif dan individualistik, yang kurang memperhatikan kepentingan bersama atau tanggung jawab sosial. Dalam budaya seperti ini, fokus utama sering kali adalah pencapaian target, tanpa memperhitungkan dampak jangka panjang terhadap lingkungan, karyawan, atau masyarakat luas. Hal ini berpotensi menimbulkan konflik antara kepentingan bisnis dan etika, karena perilaku yang lebih etis sering dianggap sebagai hambatan terhadap pencapaian target yang lebih cepat (Iswahyudi, Elshifa, et al., 2023).

Di sisi lain, perusahaan yang berhasil mengintegrasikan nilai-nilai etika dalam budaya organisasinya cenderung memiliki budaya yang lebih inklusif dan berbasis pada kolaborasi, keterbukaan, dan tanggung jawab sosial. Budaya semacam ini mendorong perilaku yang lebih bertanggung jawab, tidak hanya terhadap perusahaan, tetapi juga terhadap masyarakat dan lingkungan. Karyawan yang bekerja dalam budaya organisasi yang mendukung etika merasa lebih dihargai dan lebih termotivasi untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan dengan cara yang etis dan berkelanjutan.

Perusahaan dengan budaya yang kuat yang mendukung etika bisnis cenderung memiliki tingkat kepuasan karyawan yang lebih tinggi, yang dapat berujung pada rendahnya tingkat turnover. Hal ini sejalan dengan temuan dalam penelitian ini bahwa perusahaan yang berkomitmen pada nilai-nilai etika cenderung memiliki reputasi yang lebih baik di mata karyawan dan pemangku kepentingan lainnya. Karyawan merasa lebih bangga bekerja di perusahaan yang bertanggung jawab secara sosial dan etis, sehingga mereka lebih loyal dan enggan untuk meninggalkan perusahaan.

Namun, menciptakan budaya organisasi yang mendukung etika bisnis bukanlah hal yang mudah. Hal ini membutuhkan komitmen dari seluruh level manajemen, mulai dari manajemen puncak hingga karyawan di tingkat operasional. Pemimpin perusahaan harus memberikan contoh yang baik dalam menerapkan nilai-nilai etika dan mengkomunikasikan pentingnya etika bisnis kepada seluruh anggota organisasi. Tanpa komitmen yang kuat dari manajemen, budaya etika yang diinginkan tidak akan tercapai.

Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa perusahaan yang menghadapi perubahan besar dalam lingkungan eksternal, seperti peraturan pemerintah yang lebih ketat atau perubahan sosial, lebih cenderung untuk mengadopsi kebijakan etika

yang lebih kuat dan mendalam. Perubahan tersebut sering kali memaksa perusahaan untuk menyesuaikan diri dengan harapan masyarakat yang semakin tinggi terhadap tanggung jawab sosial perusahaan.

Budaya organisasi yang mendukung etika bukan hanya berdampak pada hubungan internal perusahaan, tetapi juga berpengaruh besar terhadap cara perusahaan dipandang oleh publik. Perusahaan yang berhasil mengintegrasikan etika ke dalam budaya organisasinya lebih mampu menjaga citra mereka di mata konsumen, investor, dan masyarakat umum. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik dan mendukung etika dapat menjadi aset yang sangat berharga bagi perusahaan dalam membangun reputasi dan hubungan jangka panjang dengan pemangku kepentingan.

### **Tantangan dan Hambatan dalam Memadukan Etika Bisnis dengan Budaya Organisasi**

Meskipun banyak perusahaan menyadari pentingnya integrasi etika bisnis dengan budaya organisasi, tantangan terbesar yang ditemukan dalam penelitian ini adalah perbedaan antara kebijakan etika yang tertulis dengan praktik yang diterapkan di lapangan. Sering kali, perusahaan mengalami kesulitan dalam menerjemahkan nilai-nilai etika yang tertera dalam dokumen kebijakan menjadi tindakan nyata di tingkat operasional. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan antara apa yang dianggap penting oleh manajemen puncak dan apa yang diterima atau diprioritaskan oleh karyawan di lapangan.

Salah satu hambatan utama adalah tekanan untuk mencapai target finansial dalam waktu singkat, yang sering kali mengabaikan prinsip-prinsip etika. Perusahaan yang terfokus pada hasil jangka pendek sering kali mengorbankan nilai-nilai etika demi pencapaian target yang lebih cepat. Hal ini menciptakan ketegangan antara tujuan perusahaan untuk berkembang secara finansial dengan tanggung jawab mereka terhadap etika dan kepentingan sosial. Di sisi lain, budaya yang sangat fokus pada hasil finansial juga dapat menciptakan iklim yang kompetitif dan individualistis, di mana perilaku tidak etis seperti manipulasi laporan keuangan atau penghindaran pajak mungkin dianggap sebagai jalan pintas untuk mencapai tujuan yang lebih cepat (Sudrajat & Septiani, 2023).

Selain itu, ketidaksesuaian antara kebijakan etika dan realitas di lapangan juga sering disebabkan oleh kurangnya pemahaman yang mendalam mengenai prinsip etika di antara karyawan. Banyak karyawan, terutama yang berada di level operasional, mungkin tidak sepenuhnya memahami mengapa nilai-nilai etika tersebut penting, atau mereka merasa bahwa penerapan prinsip etika tersebut tidak relevan dengan tugas mereka sehari-hari. Sebagai contoh, karyawan mungkin merasa tertekan untuk mencapai target penjualan tanpa memperhatikan apakah cara yang mereka lakukan sesuai dengan nilai-nilai etika perusahaan.

Tantangan lainnya adalah keberagaman dalam budaya organisasi yang dimiliki oleh berbagai bagian perusahaan. Perusahaan yang memiliki berbagai unit bisnis atau yang beroperasi di berbagai lokasi sering kali menghadapi kesulitan dalam menciptakan budaya yang konsisten dan menyatukan nilai-nilai etika di seluruh organisasi. Perbedaan budaya antar tim atau unit bisnis dapat memperburuk masalah ini, sehingga sulit untuk mengimplementasikan kebijakan etika secara seragam di seluruh organisasi.

Namun, meskipun tantangan-tantangan ini nyata, penelitian ini juga menunjukkan bahwa perusahaan yang berhasil menghadapi tantangan ini cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan lebih berkelanjutan dalam jangka panjang. Salah satu kunci keberhasilan tersebut adalah adanya komitmen kuat dari pimpinan

perusahaan untuk memastikan bahwa etika bisnis diintegrasikan dengan budaya organisasi di seluruh level perusahaan.

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Integrasi Etika Bisnis dan Budaya Organisasi**

Salah satu temuan penting dalam penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan yang kuat dan visioner memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan perusahaan untuk mengintegrasikan etika bisnis dengan budaya organisasinya. Pemimpin yang memberikan contoh yang baik dalam hal etika akan mempengaruhi seluruh anggota organisasi untuk mengikuti jejak tersebut. Perusahaan dengan kepemimpinan yang jelas dalam menekankan pentingnya etika bisnis cenderung lebih berhasil dalam menerapkan nilai-nilai etika di seluruh lini organisasi.

Kepemimpinan yang efektif dalam menciptakan budaya etis tidak hanya terbatas pada kebijakan yang ditetapkan, tetapi juga pada komunikasi yang dilakukan antara manajer dan karyawan. Pemimpin yang transparan dan terbuka dalam mengkomunikasikan nilai-nilai etika akan memudahkan karyawan untuk memahami dan menerapkannya dalam pekerjaan sehari-hari. Sebaliknya, pemimpin yang tidak konsisten atau tidak menunjukkan komitmen terhadap prinsip etika akan menciptakan keraguan di kalangan karyawan dan dapat menghambat penerapan kebijakan etika yang telah disusun.

Selain itu, gaya kepemimpinan yang partisipatif dapat meningkatkan rasa tanggung jawab di kalangan karyawan terhadap penerapan etika dalam setiap aspek pekerjaan mereka. Pemimpin yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan mendengarkan masukan mereka akan menciptakan rasa memiliki terhadap nilai-nilai etika yang diterapkan. Karyawan yang merasa dihargai akan lebih termotivasi untuk mendukung tujuan etis perusahaan, bahkan ketika ada tekanan untuk mencapai target bisnis yang tinggi.

Namun, tantangan besar yang sering dihadapi oleh banyak pemimpin adalah bagaimana menyelaraskan tujuan bisnis yang sering kali berfokus pada hasil jangka pendek dengan nilai-nilai etika yang mengutamakan keberlanjutan dan tanggung jawab sosial. Beberapa pemimpin mungkin merasa bahwa penerapan prinsip etika dapat menghambat pencapaian target bisnis yang cepat, sehingga mereka lebih memilih untuk mengabaikan atau meremehkan pentingnya etika dalam proses bisnis. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk menyeimbangkan antara pencapaian hasil yang baik dengan penerapan nilai-nilai etika yang kuat.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa perusahaan yang dipimpin oleh individu dengan integritas yang tinggi lebih mampu menjaga keselarasan antara etika bisnis dan budaya organisasi. Pemimpin yang memiliki nilai-nilai etika yang kuat cenderung tidak terpengaruh oleh tekanan eksternal yang dapat memengaruhi pengambilan keputusan yang tidak etis. Dalam banyak kasus, pemimpin dengan karakter yang kuat akan memilih untuk menjaga reputasi perusahaan meskipun harus menghadapi tantangan yang lebih besar dalam jangka pendek (Darmawan, 2022).

Secara keseluruhan, penelitian ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang mengedepankan nilai-nilai etika bisnis sangat berperan dalam keberhasilan integrasi antara etika bisnis dan budaya organisasi. Pemimpin yang konsisten dalam menerapkan prinsip etika akan membentuk budaya organisasi yang lebih etis, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepercayaan dari berbagai pemangku kepentingan dan memperkuat keberlanjutan perusahaan.

Terakhir, kepemimpinan juga dapat berfungsi sebagai agen perubahan yang mampu mendorong organisasi untuk mengadopsi kebijakan etika yang lebih baik. Kepemimpinan yang transformatif dapat memotivasi karyawan untuk berperilaku

sesuai dengan nilai-nilai etika, serta mendorong mereka untuk selalu mencari solusi yang etis dalam menghadapi berbagai permasalahan bisnis yang muncul.

### **Peran Teknologi dalam Memadukan Etika Bisnis dan Budaya Organisasi**

Kemajuan teknologi memberikan tantangan dan peluang yang signifikan bagi perusahaan dalam mengintegrasikan etika bisnis dengan budaya organisasi. Salah satu temuan menarik dari penelitian ini adalah bahwa penggunaan teknologi dapat membantu perusahaan dalam memonitor dan menegakkan kebijakan etika secara lebih efektif. Dengan teknologi yang tepat, perusahaan dapat menciptakan sistem yang memungkinkan transparansi dan akuntabilitas yang lebih tinggi dalam pengambilan keputusan, serta mengurangi risiko perilaku tidak etis (Qothrunnada et al., 2023).

Sistem manajemen etika berbasis teknologi dapat membantu perusahaan untuk mengidentifikasi dan mengatasi masalah etika secara lebih cepat. Misalnya, penggunaan perangkat lunak untuk memantau pelaporan keuangan atau sistem audit internal yang terkomputerisasi dapat mencegah kecurangan atau manipulasi data yang sering kali terjadi dalam perusahaan yang tidak menerapkan pengawasan yang ketat. Dengan demikian, teknologi berperan dalam memperkuat budaya transparansi dan integritas di seluruh organisasi.

Namun, di sisi lain, teknologi juga dapat menjadi tantangan tersendiri dalam penerapan etika bisnis. Salah satu isu yang muncul adalah potensi penyalahgunaan teknologi untuk tujuan yang tidak etis, seperti pengumpulan data pribadi tanpa izin atau pelanggaran privasi karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk tidak hanya mengandalkan teknologi sebagai alat pengawasan, tetapi juga untuk mengembangkan kebijakan yang jelas mengenai penggunaan teknologi secara etis.

Perusahaan perlu memastikan bahwa teknologi yang diterapkan tidak mengorbankan nilai-nilai etika yang ada. Hal ini termasuk memastikan bahwa teknologi digunakan untuk mendukung keputusan yang adil dan transparan, serta tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang merugikan individu atau kelompok. Sebagai contoh, dalam menggunakan data besar (big data), perusahaan harus berhati-hati agar tidak mengambil keputusan yang diskriminatif atau melanggar hak asasi manusia.

Selain itu, penerapan teknologi yang cepat dalam perusahaan juga menuntut adanya pelatihan yang memadai bagi karyawan dalam memahami bagaimana teknologi tersebut digunakan secara etis. Tanpa pelatihan yang tepat, karyawan mungkin tidak sepenuhnya memahami batasan-batasan etika yang harus diikuti dalam penggunaan teknologi, yang bisa menyebabkan kesalahan atau penyalahgunaan data.

Dalam konteks budaya organisasi, teknologi juga dapat memfasilitasi komunikasi yang lebih terbuka dan inklusif antar anggota organisasi. Platform komunikasi digital seperti email, video konferensi, atau aplikasi pesan instan memungkinkan karyawan untuk berbagi ide dan masukan terkait kebijakan etika, yang pada gilirannya dapat memperkuat penerapan nilai-nilai etika dalam budaya organisasi. Hal ini dapat mengurangi kesenjangan antara manajemen dan karyawan dalam hal pemahaman terhadap kebijakan etika.

Akhirnya, teknologi juga dapat membantu perusahaan untuk menjangkau lebih banyak pemangku kepentingan dalam mempromosikan etika bisnis. Dengan adanya platform online, perusahaan dapat dengan mudah mengkomunikasikan nilai-nilai etika mereka kepada konsumen, investor, dan masyarakat luas, yang memperkuat posisi mereka dalam pasar global yang semakin sadar akan pentingnya tanggung jawab sosial perusahaan

## **Pengaruh Globalisasi terhadap Penerapan Etika Bisnis dan Budaya Organisasi**

Globalisasi telah mengubah dinamika dunia bisnis dengan cara yang sangat mendalam, memengaruhi hampir setiap aspek dari cara perusahaan beroperasi. Salah satu dampak signifikan dari globalisasi adalah pengaruhnya terhadap penerapan etika bisnis dan budaya organisasi (Alhempri et al., 2024). Penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan yang beroperasi di pasar global sering menghadapi tantangan dalam menjaga konsistensi antara kebijakan etika yang diterapkan di berbagai lokasi dan budaya yang ada di negara tempat mereka beroperasi.

Perbedaan budaya antara negara-negara tempat perusahaan beroperasi dapat menyebabkan kesulitan dalam menerjemahkan nilai-nilai etika bisnis yang konsisten. Misalnya, nilai-nilai etika yang berlaku di negara maju mungkin tidak sepenuhnya diterima di negara berkembang, di mana norma sosial dan budaya bisnisnya berbeda. Dalam hal ini, perusahaan harus menghadapi tantangan untuk menyeimbangkan antara kebutuhan untuk menyesuaikan diri dengan budaya lokal dan kewajiban untuk menjaga kebijakan etika yang universal.

Namun, globalisasi juga menawarkan peluang bagi perusahaan untuk mengadopsi standar etika global yang lebih tinggi, yang dapat memperkuat citra perusahaan di mata publik internasional. Perusahaan yang mampu menegakkan etika bisnis yang kuat di seluruh dunia akan memperoleh kepercayaan dari konsumen global dan pemangku kepentingan lainnya, yang dapat meningkatkan daya saing dan reputasi mereka di pasar internasional.

Penerapan prinsip etika yang kuat di tingkat global juga dapat meningkatkan keberlanjutan bisnis perusahaan dalam jangka panjang. Dengan berfokus pada tanggung jawab sosial dan keberlanjutan lingkungan, perusahaan dapat mengurangi risiko reputasi dan menarik perhatian investor yang semakin memperhatikan aspek etika dalam pengambilan keputusan investasi mereka.

Namun, tantangan terbesar dalam globalisasi adalah bagaimana perusahaan dapat memastikan bahwa kebijakan etika yang diterapkan tidak hanya sesuai dengan hukum lokal tetapi juga mencerminkan komitmen mereka terhadap standar etika internasional. Hal ini membutuhkan kesadaran dan pelatihan yang lebih mendalam bagi karyawan di seluruh dunia mengenai pentingnya etika bisnis dan bagaimana menyesuaikan kebijakan etika dengan budaya setempat tanpa mengorbankan nilai-nilai dasar perusahaan.

Penting juga bagi perusahaan untuk membangun sistem pengawasan yang efektif di tingkat global, untuk memastikan bahwa kebijakan etika diikuti di semua cabang dan operasi internasional mereka. Sistem audit yang terstandarisasi, yang dapat mengidentifikasi pelanggaran etika di lokasi manapun, menjadi kunci dalam menjaga integritas perusahaan secara global (Suryadi et al., 2021).

Akhirnya, globalisasi memberikan peluang bagi perusahaan untuk belajar dari pengalaman perusahaan lain di berbagai negara. Perusahaan yang beroperasi di pasar global dapat berbagi best practices terkait dengan penerapan etika bisnis dan budaya organisasi, yang dapat meningkatkan efektivitas kebijakan etika mereka di seluruh dunia.

## **Keterkaitan antara Etika Bisnis, Budaya Organisasi, dan Kinerja Perusahaan**

Salah satu temuan utama dari penelitian ini adalah bahwa penerapan etika bisnis yang baik dapat langsung mempengaruhi kinerja perusahaan, baik dalam hal reputasi, hubungan dengan pemangku kepentingan, maupun daya saing di pasar. Perusahaan yang menempatkan etika sebagai bagian integral dari budaya organisasi

mereka cenderung lebih dipercaya oleh pelanggan, mitra bisnis, dan investor. Hal ini menciptakan hubungan yang lebih stabil dan berkelanjutan dengan pemangku kepentingan.

Di sisi lain, perusahaan yang gagal mengintegrasikan etika bisnis ke dalam budaya organisasinya sering kali mengalami masalah terkait dengan reputasi dan kepercayaan. Pelanggaran etika, seperti penipuan atau manipulasi data, dapat merusak hubungan dengan pelanggan dan mitra, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja finansial perusahaan. Oleh karena itu, etika bisnis tidak hanya merupakan nilai moral, tetapi juga merupakan faktor kunci dalam keberlanjutan dan pertumbuhan Perusahaan (Anisah et al., 2023).

Keberhasilan perusahaan dalam menjaga konsistensi antara etika bisnis dan budaya organisasi akan tercermin dalam kinerja jangka panjang yang lebih baik. Dengan memiliki budaya yang kuat dan berfokus pada nilai-nilai etika, perusahaan dapat mengurangi risiko hukum dan finansial yang seringkali muncul akibat pelanggaran etika. Selain itu, perusahaan yang berkomitmen pada etika bisnis cenderung lebih berhasil dalam membangun loyalitas pelanggan dan menciptakan suasana kerja yang positif bagi karyawan.

Kinerja perusahaan yang didorong oleh budaya etis juga lebih mampu menghadapi tantangan eksternal, seperti krisis ekonomi atau perubahan regulasi. Ketika perusahaan memiliki budaya yang kokoh dan nilai-nilai etika yang dijunjung tinggi, mereka akan lebih mudah beradaptasi dan mencari solusi yang sah dan bertanggung jawab. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk tidak hanya bertahan dalam situasi sulit, tetapi juga muncul lebih kuat setelahnya.

Dalam jangka panjang, etika bisnis dan budaya organisasi yang solid akan membantu perusahaan untuk mempertahankan posisi pasar yang kompetitif. Perusahaan yang memiliki reputasi baik dan diakui sebagai perusahaan yang bertanggung jawab cenderung lebih diminati oleh investor dan pelanggan yang peduli terhadap tanggung jawab sosial dan keberlanjutan. Oleh karena itu, hubungan antara etika bisnis, budaya organisasi, dan kinerja perusahaan tidak bisa dipisahkan, karena ketiganya saling mendukung satu sama lain untuk menciptakan kesuksesan yang berkelanjutan (Sagala, 2012).

Akhirnya, penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan yang sukses adalah perusahaan yang mampu menggabungkan antara tujuan bisnis dengan nilai-nilai etika. Keberlanjutan dan kinerja yang optimal hanya bisa tercapai jika perusahaan berkomitmen untuk menjaga keseimbangan antara kedua aspek tersebut, serta mengintegrasikan prinsip etika dalam setiap keputusan dan tindakan yang diambil.

## **SIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan dan peluang yang dihadapi oleh perusahaan dalam memadukan etika bisnis dengan budaya organisasi, serta menganalisis dampaknya terhadap kinerja perusahaan, khususnya dalam konteks perusahaan Indonesia. Berdasarkan hasil temuan yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa pengintegrasian etika bisnis dengan budaya organisasi memang memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai keberlanjutan dan kesuksesan perusahaan. Namun, meskipun penting, penerapannya bukan tanpa tantangan, dan seringkali bergantung pada berbagai faktor internal maupun eksternal yang mempengaruhi dinamika perusahaan.

Salah satu temuan utama dari penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan yang kuat dan berintegritas memegang peranan penting dalam menciptakan budaya organisasi yang mendukung etika bisnis. Pemimpin yang menunjukkan contoh yang baik dan menegakkan prinsip-prinsip etika akan mampu mempengaruhi seluruh

anggota organisasi untuk mengikuti nilai-nilai tersebut. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara nilai etika yang diterapkan di atas kertas dengan perilaku nyata pemimpin dapat mengarah pada ketidakseimbangan dalam budaya organisasi dan mengurangi efektivitas kebijakan etika yang ada.

Implikasi dari temuan penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan hubungan erat antara etika bisnis, budaya organisasi, dan kinerja perusahaan. Perusahaan yang berhasil mengintegrasikan etika dalam budaya organisasinya tidak hanya akan memperoleh kepercayaan dari pelanggan, mitra, dan pemangku kepentingan lainnya, tetapi juga akan menikmati manfaat jangka panjang berupa loyalitas pelanggan, reputasi yang baik, dan pengurangan risiko hukum. Sebaliknya, kegagalan dalam mengintegrasikan etika bisnis dapat merusak reputasi perusahaan, menurunkan kinerja finansial, dan menciptakan ketidakpuasan di kalangan karyawan dan konsumen.

## REFERENSI

- Akob, M. (2018). Analisis Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan Perbankan Syariah di Indonesia). *Paradigma POLISTAAT: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 1(1), 80–101.
- Alamsyah, I. L., Aulya, N., & Satriya, S. H. (2024). Transformasi Media dan Dinamika Komunikasi dalam Era Digital: Tantangan dan Peluang Ilmu Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Research Student*, 1(3), 168–181.
- Alhempri, R. R., SE, M. M., Alex Zamii, S. E., & Lukas, A. (2024). *Budaya Organisasi*. Takaza Innovatix Labs.
- Andarwati, T., Hidayah, W. R., & Hasanah, N. (2023). Mengintegrasikan Etika Bisnis Islam Pada Manajemen Perusahaan. *Proceedings of Islamic Economics, Business, and Philanthropy*, 2(1), 24–32.
- Anisah, A. L., Pradani, T., Yusuf, R., Dianawati, E., Saluby, W. S., Anggraeni, I., Ma'rifah, D., Marlina, S., Zega, Y., & Hidayat, D. (2023). Pengantar Bisnis. *EDUPEDIA Publisher*, 1–160.
- Darmawan, D. (2022). Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Komitmen: Determinan Efektivitas Organisasi Yang Akurat. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 3(7), 260–266.
- Iswahyudi, M. S., Elshifa, A., Abas, M., Martalia, D., Mutia, A., Imlabla, F. V., Yasman, Y., Ningtyas, R., & Manafe, D. (2023). *DASAR-DASAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Panduan Mengelola Organisasi Publik dan Bisnis Menuju Kesuksesan di Era Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Iswahyudi, M. S., Haryadi, D., Napisah, S., Subagja, A. D., Waty, E., Firdaus, A., Desi, D. E., Jati, P., Irmadiani, N. D., & Afifah, N. (2023). *Manajemen Pengembangan Bisnis: Teori Dan Panduan Komprehensif*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Mukhid, M. P. (2023). *Disain Teknologi Dan Inovasi Pembelajaran Dalam Budaya Organisasi Di Lembaga Pendidikan*. Pustaka Egaliter. Com.
- Purnomo, J., & Pudjiarti, E. S. (2024). Navigasi Kepemimpinan Di Era Digital: Tantangan Dan Peluang Bagi Generasi Milenial. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 3(1), 221–238.
- Qothrunnada, N. A., Iswanto, J., Hendratri, B. G., & Subekan, S. (2023). Transformasi Digital Lembaga Keuangan Syariah: Peluang dan Implementasinya di Era Industri 4.0. *Indonesian Journal of Humanities and Social Sciences*, 4(3), 741–756.
- Ramadani, T. F., Ahmad, A., Marcellah, A., & Muktamar, A. (2024). Eksplorasi Konsep

- dan Model Kepemimpinan dalam Manajemen Strategik. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 2(2), 243–264.
- Rosmayati, S. (2023). Relevansi Etika Aristoteles Dalam Etika Bisnis Kontemporer. *EKBIS (Ekonomi & Bisnis)*, 11(2), 75–85.
- Sagala, S. (2012). Tantangan Dan Peluang Perilaku Organisasi Yang Efektif. -, 29–42.
- Santanu, T. R., SE, M. M., Fariza, M., S IP, M. M., Yakin, I. H., & SE, M. M. (2024). *Etika Bisnis di MSDM: Membangun Integritas dan Tanggung Jawab*. Takaza Innovatix Labs.
- Sudrajat, B., & Septiani, W. (2023). PERAN ASPEK BUDAYA DALAM PENINGKATKAN KELAYAKAN BISNIS SYARIAH. *Prosiding Seminar Internasional Peluang Dan Tantangan Perguruan Tinggi Di Era Industri 4.0 Dan Society 5.0*, 1(1), 378–385.
- Suryadi, N., Basuki, A., & Moko, W. (2021). *Etika Bisnis*. Universitas Brawijaya Press.