

Analisis masalah etika dalam system sumber daya manusia

ANNISA NOORISKYA
Akuntansi
annisanooriskya@gmail.com

Abstrak

Sistem sumber daya manusia dapat menjadi sarana untuk menyebarkan budaya etis dalam etika yang meliputi pemilihan dan kepegawaian, penilaian kinerja, kompensasi, dan keputusan retensi. Dengan demikian, sistem sumber daya manusia dan budaya perusahaan yang etis harus dianggap sebagai mitra dalam proses menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Organisasi di AS baru-baru ini menunjukkan transformasi keyakinan dan nilai orientasi yang menyarankan pendekatan yang lebih etis untuk melakukan bisnis. Dalam Penelitian ini peneliti menggunakan metode literatur atau studi kepustakaan dilakukan dengan mencari data atau informasi riset melalui membaca jurnal ilmiah, buku-buku referensi dan bahan bahan publikasi yang tersedia di perpustakaan maupun internet. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa organisasi bergerak lebih ke arah pendekatan etis untuk melakukan bisnis. Manajemen sumber daya manusia dapat berperan penting dalam langkah ini.

Kata kunci: Etika, Sumber Daya Manusia Metode Literatur,

PENDAHULUAN

Saat ini, topik etika sedang menikmati lonjakan popularitas di kalangan media dan perusahaan Amerika. Tidak jelas apakah alasan dari semua perhatian tersebut adalah "hanya untuk pertunjukan" atau apakah perusahaan benar-benar percaya pada manfaat substantif, yang dapat diperoleh dengan memfasilitasi konteks etis (Lina et al., 2021)(Novita & Husna, 2020)(Nani, 2020)(Ria & Budiman, 2021)(Saputra & Fahrizal, n.d.). Namun, dengan memeriksa konsekuensi negatif dari budaya perusahaan yang tidak etis, serta manfaat dari budaya etis, kami menunjukkan bahwa mungkin, dalam hal ini, tindakanlah yang penting, bukan motivasinya (Darma et al., 2021)(Puspaningrum & Susanto, 2021)(Phelia et al., 2021)(Di & Negeri, 2021). Sistem sumber daya manusia dapat menjadi sarana untuk menyebarkan budaya etis dalam etika yang meliputi pemilihan dan kepegawaian, penilaian kinerja, kompensasi, dan keputusan retensi. Dengan demikian,

sistem sumber daya manusia dan budaya perusahaan yang etis harus dianggap sebagai mitra dalam proses menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Organisasi di AS baru-baru ini menunjukkan transformasi keyakinan dan nilai orientasi yang menyarankan pendekatan yang lebih etis untuk melakukan bisnis (Teknologi et al., 2021). Mungkin, sebagai keputusan berangkat dari mentalitas "menang dengan biaya berapa pun", reaksi

terhadap sinisme tenaga kerja AS, kembali ke nilai-nilai inti sebagai dasar filosofi manajemen, dan/atau reputasi simbolik efek organisasi bertambah dengan mendukung nilai-nilai politik yang benar, organisasi dalam hal ini negara belum pernah menyaksikan fokus yang kuat pada etika bisnis (Hartanto et al., 2022). Karena kita semakin mengakui bahwa manajemen yang efektif dan pemanfaatan sumber daya manusia dapat menjadi sumber penting (di antara sejumlah sumber lain) keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (lihat Cascio, 1991 untuk diskusi menyeluruh tentang biaya yang terkait dengan sumber daya manusia yang efektif/tidak efektif praktek), kita perlu mempertimbangkan cara yang berbeda bahwa kita dapat menerapkan manusia integrative sumber daya inovasi berdampak pada garis bawah, dan ini termasuk pertimbangan etis (Aguss et al., 2021) (Ahluwalia, 2020).

Sebagian besar definisi mencirikan etika sebagai keprihatinan dengan penilaian moral dan standar perilaku (Angeles, 1981; Lacey, 1990). Kami akan menambahkan fokus pada sistem nilai bersama yang berfungsi untuk membimbing, menyalurkan, membentuk, dan mengarahkan perilaku individu dalam organisasi dalam suatu arah produktif (Gulö, 2014). Memang, kami akan menyarankan bahwa etika melayani fungsi umum yang sama untuk organisasi seperti halnya hukum dan mekanisme akuntabilitas dalam masyarakat kita. Artinya, entitas ini berfungsi sebagai penyaluran atau membentuk mekanisme yang membantu mendorong keputusan yang tepat dan perilaku di tempat kerja. Memang, seperti yang kemudian kita perdebatkan, etika membutuhkan sistem akuntabilitas (Pratama et al., 2022) (Nani & Safitri, 2021).

Bagian ini difokuskan pada sifat etika itu sendiri. Etika adalah area tradisional dari penyelidikan filosofis yang menyelidiki aturan perilaku normatif (Abidin et al., 2021) (Jupriyadi et al., 2021). Artinya, etika adalah tentang bagaimana orang harus berperilaku dan karena itu berfokus pada tugas dan batas-batas benar dan salah (Alita et al., 2020) (Teknologi et al., 2021). Namun, perdebatan etis dapat dengan cepat menjadi sulit

bahkan setelah ribuan tahun merekam wacana ilmiah tentang masalah ini. Bagaimana debat etis dibingkai memainkan peran besar dalam potensi untuk memahami pandangan yang berbeda terlepas dari potensi resolusi. Konsekuensinya, sebelum membahas masalah etika (dalam etika), kita membahas hakikat etika (tentang etika) (Sulistiani et al., 2022)(Ria & Budiman, 2021).

KAJIAN PUSTAKA

Nilai, akuntabilitas, dan etika

Pertimbangan utama dalam sifat budaya jenis apa pun adalah nilai-nilai inti yang ada dalam suatu organisasi. Ini adalah nilai-nilai yang diartikulasikan dan diperkuat oleh manajemen puncak, diberikan kepada anggota organisasi baru, dan disebarakan ke seluruh organisasi (Handoko & Gumantan, 2021)(Anderha & Maskar, 2021)(Amelia, 2021)(Aprilianto & Fahrizqi, 2020). Kami percaya bahwa seperti itu nilai memiliki pengaruh besar pada kinerja dalam suatu organisasi (Yasin et al., 2021)(Ramadona et al., 2021)(Octavia et al., 2020). Nilai dapat dikomunikasikan dalam organisasi melalui sosialisasi dan kode etik. Namun, jika orang tidak setuju atau tidak mengetahui norma dan nilai organisasi, budaya perusahaan yang lemah ada (Finegan, 1994). Nilai-nilai organisasi yang tidak jelas, norma tandingan, dan kelemahan dalam karakter individu hanyalah beberapa alasan perilaku tidak etis terjadi dalam organisasi. Solusi manajerial tersedia untuk eksekutif puncak yang membuat upaya untuk berada dalam keselarasan etika yang tepat (Al Falaq & Puspita, 2021). Namun, jika perusahaan benar-benar peduli tentang daya saing masa depan, tantangan perilaku etis dalam organisasi harus dipenuhkan diterima di setiap tingkat hirarki organisasi (Pratomo & Gumantan, 2021)(Anderha & Maskar, 2021)(Aprilianto & Fahrizqi, 2020).

Kepala eksekutif harus berkomunikasi dan mendorong semacam "kesadaran etis" dalam organisasi mereka. Sangat penting bahwa mereka menyampaikan, percaya, dan mencontohkan atau menjalaninya pesan bahwa organisasi mereka dipandu oleh moral dan nilai-nilai tertentu, serta menegakkan apa pun kode sudah ada. Kepala eksekutif harus menunjukkan kebanggaan atas etika organisasi mereka standar sedemikian rupa sehingga menjadi menular. Ini akan memberikan pengetahuan kepada karyawan bahwa organisasi menghargai seseorang karena bertindak sesuai dengan standar ini, membantu melawan godaan untuk berperilaku tidak etis (Irawan et al., 2019). Manajer harus memperkuat tepat perilaku etis, dan melakukannya dengan cara yang diinginkan penerima. Etika

perusahaan nilai-nilai dapat mendorong atau didorong oleh budaya perusahaan, dan hal ini sangat penting fenomena dipahami oleh mereka yang mendorong iklim etis (Ghufroni, 2018)(Pramita et al., 2017).

Fokus kontemporer pada etika dalam organisasi

Berdasarkan Kanter dan Mirvis (1989), ada sinisme yang cukup besar di banyak kelompok demografis (misalnya, muda, minoritas, kurang mampu, dll.). Sinisme ini tidak diragukan lagi dipicu oleh, antara lain kesenjangan yang semakin lebar antara gaji CEO dan gaji rata-rata karyawan. J.P. Morgan, pada pergantian abad, menetapkan bahwa celah tidak boleh lebih besar dari 20:1; pada tahun 1993, itu 143:1; pada tahun 1996, 185:1; dan masih terus berkembang (Peach, 1996). Alternatifnya, eksekutif puncak melihat etika sebagai "bisnis yang baik" dalam hal peningkatan citra, reputasi, dan sumber keunggulan kompetitif. Enam puluh tiga persen CEO Fortune 500 melaporkan bahwa etika yang kuat dalam suatu organisasi menghasilkan keuntungan strategis bagi organisasi mereka (Eskin, 1997). Memang, kami melihat banyak organisasi mengikuti jejak perusahaan seperti Levi Strauss dalam hal mengadopsi kode etik, memberikan pelatihan etika, dan berkreasi posisi untuk petugas etika (terkadang membawa gelar setingkat Wakil Presiden) (Teori et al., 2013)(Ribhan & Yusuf, 2016).

Budaya etis dan lingkungan

Logika yang mendukung etika sebagai praktik yang baik adalah bahwa konteks etis akan menciptakan yang tepat iklim, yang akan berfungsi untuk mendorong pengembangan praktik sumber daya manusia yang etis (Khamisah et al., 2020)(Fitranita & Wijayanti, 2020). Itu hasilnya adalah sistem nilai bersama yang menyalurkan, membentuk, dan mengarahkan perilaku di tempat kerja. Etis lingkungan kerja terdiri dari persepsi umum praktik organisasi yang khas dan prosedur yang memiliki muatan etis, di mana etika hanya mendikte apa yang harus dilakukan seseorang lakukan (Victor & Cullen, 1988). Sistem normatif dalam organisasi harus dilembagakan (yaitu, anggota organisasi harus memiliki tingkat konsensus yang terukur) agar untuk iklim kerja yang etis ada (Schneider, 1983). Lingkungan etis mempengaruhi secara luas berbagai keputusan karena mereka sangat tertanam dalam banyak karakteristik dari sebuah organisasi. Jenis konteks etika yang ada dalam suatu organisasi memengaruhi apa konflik etika dipertimbangkan, proses dimana konflik tersebut diselesaikan, dan karakteristik resolusi mereka (Maskar et al., 2021)(Herdiansah et al., 2021)(Hendra Saputra & Pasha, 2021).

Pertimbangan etis dalam sistem sumber daya manusia

Seleksi/staf

Persepsi keadilan dalam sistem seleksi memiliki implikasi penting. Steiner dan Gilliland (1996) telah melaporkan bahwa jika pelamar menganggap tes seleksi adil dan memiliki validitas wajah, mereka memiliki sikap yang lebih positif terhadap organisasi dan prosedur seleksi. Jika pelamar ditolak, mereka masih menganggap sistem seleksi seperti itu relatif bebas dari bias. Sistem seleksi harus meninggalkan pelamar dengan persepsi bahwa mereka telah diperlakukan dengan adil, dan salah satu cara penting dan mudah untuk melakukannya adalah dengan memperlakukan saja orang secara adil (Riskiono & Pasha, 2020).

Penelitian terbaru berfokus pada pemilihan orang berdasarkan kecocokan dengan seperangkat nilai itu organisasi mencerminkan, sesuai dengan budaya organisasi, dan/atau sesuai secara keseluruhan dengan organisasi (Bowen, Ledford, & Nathan, 1991; Hakim & Ferris, 1992). Mudah-mudahan, mereka yang beretika nilai-nilai, yang menyimpang dari nilai-nilai organisasi, akan dipilih sendiri. Nilai-nilai ini bisa dikomunikasikan selama proses seleksi. Nilai-nilai etika dapat ditanamkan dan dikembangkan melalui pemilihan orang-orang yang sesuai dengan nilai-nilai etika yang berlaku di organisasi. Selanjutnya, nilai-nilai organisasi dapat memengaruhi pilihan pekerjaan kandidat keputusan. Judge dan Bretz (1992) menemukan bahwa individu lebih cenderung memilih pekerjaan yang kandungan nilainya mirip dengan orientasi nilai mereka sendiri (Hendrastuty et al., 2021)(Agung Prastowo Tri Nugroho, bambang Priyono, 2014)(Saipulloh Fauzi1, 2020).

Penilaian kinerja

Ada banyak literatur mengenai proses penilaian kinerja, yang menunjukkan bahwa manajer kurang berkomitmen pada akurasi dan kejujuran dan seringkali akan menggunakan proses tersebut untuk tujuan politik (Banner & Cooke, 1984; Longenecker, Sims, & Gioia, 1987). Banyak perilaku politik telah terbukti terkait dengan penilaian kinerja yang lebih baik (Ferris & King, 1992; Wayne & Ferris, 1990). Selain itu, ada banyak pekerjaan pada persepsi keadilan dan penilaian, masalah etika pemantauan kinerja bawahan secara elektronik, privasi informasi di tempat kerja, dan sebagainya. Intinya penilaian adalah proses di mana masalah etika mungkin menjadi yang paling penting, dan itu adalah proses di mana etika perilaku mungkin sangat diuji. Karena sifatnya yang sangat subyektif dan dibangun secara sosial sifatnya, kinerja pada dasarnya adalah tindakan politik dan sarat

dengan banyak masalah itu mengikuti proses manajemen kesan (Warsela et al., 2021)(Puspitasari & Budiman, 2021).

METODE

Dalam artikel ini, metode yang digunakan adalah metode literatur. Metode literatur atau studi kepustakaan dilakukan dengan mencari data atau informasi riset melalui membaca jurnal ilmiah, buku-buku referensi dan bahan-bahan publikasi yang tersedia di perpustakaan maupun internet (Dhiona Ayu Nani, 2021). Adapun sifat dari penelitian ini adalah analisis deskriptif, yakni penguraian secara teratur data yang telah diperoleh, kemudian diberikan pemahaman dan penjelasan agar dapat dipahami dengan baik oleh pembaca (Lina et al., 2021). Penulis menggunakan beraneka variasi sumber pustaka dan data sensus internet yang membeberkan seputar Tanggungjawab sosial dalam manajemen. Untuk memperoleh data/isu penulis mengolah data dari beraneka variasi sumber isu internet (Ameraldo & Ghazali, 2021). Berbagai macam variasi dan sumber rujukan yang tersedia menciptakan penulisan artikel ilmiah ini berjalan dengan baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompensasi

Dalam beberapa tahun terakhir, upah riil relatif stabil, beberapa mungkin mengatakan mereka menurun. Disandingkan dengan itu adalah meroketnya kompensasi CEO. Memang, kompensasi CEO telah sering dikutip sebagai contoh kurangnya kendala yang dapat diubah memanipulasi kondisi akuntabilitas (Crystal, 1991; Ferris et al., 1995; Gomez-Mejia & Balkin, 1992). Dari perspektif etika, ini merupakan gangguan yang terkait dengan budaya etika tertutup yang menghasilkannya, dan budaya organisasi yang lebih luas, yang jauh dari keputusan. Intinya, budaya etis dipengaruhi oleh dan memengaruhi struktur eksekutif kompensasi, dan sebagian besar hasilnya adalah hasil dari sistem yang telah diisolasi dari akuntabilitas (Sucipto et al., 2021)(Alita et al., 2020)(Rahmanto, 2021). Aktivisme pemegang saham telah didemonstrasikan sebagai sarana untuk mengubah pola (Crystal, 1991), dan mungkin perubahan ini mungkin menggeneralisasi budaya etis dari organisasi juga. Selanjutnya, kompensasi dapat diperiksa dari perspektif individu. Individu harus diperlakukan secara adil sehubungan dengan kompensasi (Samanik, 2019)(Pratama et al., 2022). Ini termasuk memastikan persepsi tentang keadilan prosedural dan distributif, evaluasi keadilan sistem penghargaan, pemantauan kepatuhan dengan mandat legislatif

(yaitu, membayar masalah keadilan), dan menerapkan sistem yang meminimalkan pengaruh kompresi upah. Kompensasi penting di semua tingkatan organisasi dan harus diperlakukan seperti itu (Windane & Lathifah, 2021).

Sistem penghargaan

Organisasi memiliki kebiasaan buruk mengembangkan sistem penghargaan yang bertentangan dengan hasil perilaku yang mereka inginkan. Kerr (1975) menyebut ini sebagai "Folly of memberi penghargaan kepada A sambil mengharapkan B." Organisasi mungkin mengharapkan perilaku etis, tetapi mereka mungkin memiliki kecenderungan untuk memberi penghargaan kepada individu atas tindakan tidak etis, dan benar-benar mengembangkan penghargaan kontinjensi yang memfasilitasi perilaku tidak etis (misalnya, Janson & Von Glinow, 1985). Untuk misalnya, "lakukan apa yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan" atau tidak adanya akuntabilitas dapat menyebabkan individu untuk terlibat dalam perilaku yang melanggar norma etika. (Sulistiyawati & Supriyanto, 2021)(Syarifulloh & Agus, 2021)

Keluar/perampingan organisasi

Penghapusan jabatan atau pekerjaan secara terencana (downsizing) telah menjadi fakta organisasional hidup selama beberapa dekade terakhir. Sejak 1979, perusahaan Fortune 500 telah memangkas lebih dari 5 juta pekerjaan lebih dari satu dari setiap empat yang pernah mereka berikan. Menurut Ferris, Bergin, dan Howard (1996), perampingan belum terbukti secara konsisten terkait dengan peningkatan di masa mendatang profitabilitas dan produktivitas. Kurang dari separuh organisasi yang melakukan perampingan mewujudkan peningkatan produktivitas (40%) dan peningkatan profitabilitas (45%). Dari etika perspektif pengambilan keputusan, orang perlu bertanya bagaimana keputusan perampingan ini dibuat. Ferris et al. mengemukakan bahwa banyak keputusan yang dibuat dalam proses ini bersifat politis, bukan rasional. Namun, politik dalam keputusan tersebut tidak hanya terbatas pada organisasi. Karyawan juga dapat terlibat dalam upaya manipulatif dan mementingkan diri sendiri untuk memastikan bahwa mereka tidak dihilangkan. Tentu saja, keputusan perampingan bisa melanggar psikologis kontrak (Rousseau, 1995) terbentuk antara individu dan organisasi. Ada banyak masalah keadilan, politik, dan etika, yang dapat dibawa ke bagaimana organisasi membuat keputusan perampingan (Larasati Ahluwalia, 2020)(Program & Pendidikan, 2021).

Konsekuensi dari budaya yang tidak etis

Budaya yang tidak etis dapat menjadi krisis karena dapat memfasilitasi perilaku yang ada bertentangan dengan tujuan organisasi. Organisasi yang sukses umumnya didasarkan pada jaringan kepercayaan, yang mengikat manajer, karyawan, pemegang saham, pemasok, dan pelanggan (Mertania & Amelia, 2020)(Sandika & Mahfud, 2021)(Ayu et al., 2021). Dalam budaya yang tidak etis, kepercayaan memburuk, tetapi pada awalnya, efeknya mungkin tidak terlihat dari luar. Majikan dan karyawan mungkin merasa bersalah atau khawatir tentang apa yang mereka lakukan, tetapi mereka mampu merasionalisasikannya. Karyawan dengan integritas pribadi yang tinggi dapat menjadi kecewa dan pergi ke tempat lain. Ini membebani sistem seleksi dalam hal mencari pengganti keyakinan etis berbeda dari yang telah ditunjukkan. Dalam pengertian Darwinian, ini budaya yang tidak etis mungkin merupakan awal dari spiral ke bawah. Ada banyak potensi konsekuensi dari budaya yang tidak etis, dan kami membahas beberapa yang paling menonjol di bawah ini (Anggarini, 2021)(Lestari & Puspaningrum, 2021)(Permana & Puspaningrum, 2021).

Sinisme

Kanter dan Mirvis (1989) telah menyatakan bahwa sinisme membantu individu mengatasi suatudunia yang tidak bersahabat, tidak aman, dan tidak stabil. Mereka telah melaporkan bahwa persentase yang cukup besar dari tenaga kerja agak sinis, terutama mereka yang berada di sektor pencari keuntungan. Ini sinisme dibudidayakan oleh perusahaan yang `` mewujudkan nilai-nilai bijaksana, mementingkan diri sendiri, itu mendukung manajer yang terlibat dalam praktik penipuan dan eksploitatif, dan yang berkomunikasi secara sepihak, bersemangat, dan tidak jujur kepada karyawan mereka" (Kanter & Mirvis, 1989, hal. 19). Kekecewaan dan perasaan dikecewakan oleh mereka yang berkuasa juga berkontribusi pada karyawan yang sinis. Jadi, kami berpendapat bahwa fenomena ini setidaknya sebagian disebabkan oleh kurangnya kepercayaan, kurangnya iman, dan kurangnya kepercayaan pada kepentingan diri sendiri dan seringkali manajemen yang tidak etis (Larasati Ahluwalia, 2020).

Politik yang merusak

Sedangkan politik lazim di semua bisnis, mereka berkisar dari yang berguna dan produktif menjadi sangat disfungsi dan destruktif. Dalam lingkungan bisnis yang tidak etis, orang mungkin diberi imbalan karena "menyelesaikan pekerjaan" tanpa mempedulikan bagaimana tujuan tercapai. Beberapa organisasi mungkin berbagi tradisi dengan bias yang tertanam menolak perilaku etis (Permatasari, n.d.)(Fadly & Alita, 2021)(Dharlie, 2021).

Individu didorong dan dihargai karena tidak memikirkannya perilaku ilegal atau tidak bermoral, sambil bekerja menuju apa yang dilihat sebagai tujuan organisasi. Politisi ini mungkin membodohi diri sendiri dengan percaya bahwa mereka berperilaku seperti itu diperlukan untuk melakukan; mereka menyebut diri mereka realis. Mereka cenderung hanya peduli dengan mereka tujuan jangka pendek individu dan karir. Ini menghasilkan kesuksesan jangka pendek bagi orang tersebut, seperti organisasi, tetapi dapat mengakibatkan dampak negatif jangka panjang pada organisasi.

Agresi dan kekerasan di tempat kerja

Salah satu masalah yang paling banyak dipublikasikan dan paling cepat berkembang yang dihadapi organisasi adalah itu agresi dan kekerasan di tempat kerja. Saat mempertimbangkan budaya etis organisasi, tampaknya sumber agresi dan kekerasan di tempat kerja berasal dari dalam organisasi (O'Leary-Kelly, Griffin, & Glew, 1996). Banyak aspek organisasi budaya yang mengarah pada agresi dan kekerasan di tempat kerja tampaknya beroperasi melalui ketidaksetaraan dan ketidakadilan dalam organisasi. Dalam organisasi yang tidak etis, ketidaksetaraan cenderung ada di tempat kerja, menciptakan situasi di dalamnya mana karyawan mengambil tindakan untuk memperbaiki ketidakadilan. Misalnya, ketika ketidakadilan sedemikian rupa sehingga seorang karyawan menganggap dirinya dibayar rendah relatif terhadap jumlah pekerjaan yang harus mereka lakukan, mereka mungkin mengambil tindakan negatif terhadap organisasi memperbaiki ketidakadilan, seperti peningkatan pencurian karyawan (Greenberg, 1990). Ini tindakan agresif merupakan biaya bagi organisasi, dan mungkin bukan hanya hasil dari budaya tidak etis, tetapi dapat menyebabkannya berlanjut, terutama jika tindakan agresif tidak dilakukan dihukum oleh organisasi (Sulistiani & Tjahyanto, 2016).

aspek organisasi budaya yang mengarah pada agresi dan kekerasan di tempat kerja tampaknya beroperasi melalui ketidaksetaraan dan ketidakadilan dalam organisasi. Dalam organisasi yang tidak etis, ketidaksetaraan cenderung ada di tempat kerja, menciptakan situasi di dalamnya mana karyawan mengambil tindakan untuk memperbaiki ketidakadilan. Misalnya, ketika ketidakadilan sedemikian rupa sehingga seorang karyawan menganggap dirinya dibayar rendah relatif terhadap jumlah pekerjaan yang harus mereka lakukan, mereka mungkin mengambil tindakan negatif terhadap organisasi memperbaiki ketidakadilan, seperti peningkatan pencurian karyawan (Greenberg, 1990). Ini tindakan agresif merupakan biaya bagi organisasi, dan mungkin bukan hanya hasil dari budaya tidak etis, tetapi dapat menyebabkannya berlanjut, terutama jika tindakan agresif tidak dilakukan

dihukum oleh organisasi (Megawaty & Santia, 2019) (Fernando et al., 2021)(Nurmala Sari & Aminatun, 2021).

Manfaat budaya etis

Seluruh dasar untuk mempromosikan etika dalam organisasi bertumpu pada gagasan yang etis budaya menghasilkan manfaat yang menghasilkan keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, kami sekarang pindah ke sumber manfaat mendasar dari membangun dan memelihara budaya etis .

Akuntabilitas yang lebih besar

Salah satu perspektif organisasi adalah bahwa tujuan esensial mereka adalah untuk memprediksi dan mengontrol perilaku anggotanya. Jika, seperti yang telah dibahas sebelumnya, akuntabilitas mengoperasionalkan budaya etis, maka akuntabilitas harus mendorong kepatuhan (dan mudah-mudahan komitmen) terhadap etika organisasi. Selanjutnya, karena etika dapat didefinisikan dalam hal harapan bersama, akuntabilitas dan standar menjadi lebih jelas bila didukung oleh budaya etis (Kristiawan et al., 2021).

Peningkatan valuasi perusahaan

Ada beberapa bukti bahwa perusahaan dengan budaya etika yang kuat menyadari penilaian yang lebih besar pasar saham dan komunitas investasi. Budaya etis yang kuat mengirim sinyal bahwa perusahaan dikelola dengan baik, berinvestasi dalam aset manusia, tampaknya melakukan semua hal yang benar, dan peningkatan reputasi ini mempengaruhi peningkatan investasi yang menaikkan harga saham (lihat Belkaoui & Pavlik, 1992; Fombrun, 1996; Harrell-Cook & Ferris, 1997) (Pindrayana et al., 2018).

Meningkatnya keanekaragaman budaya

Inisiatif keragaman biasanya sejalan dan konsisten dengan program etika dan budaya etis (lihat, misalnya, Levi Strauss). Dan kita bisa melihat bagaimana nilai inti tersebut yang menjadi bagian integral dari tatanan budaya dapat mengarah pada substantif yang lebih besar serta kinerja perusahaan simbolik (Ferris et al., 1999) (Ahmad et al., 2022)(Yanuarsyah et al., 2021).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa organisasi bergerak lebih ke arah pendekatan etis untuk melakukan bisnis. Manajemen sumber daya manusia dapat berperan penting dalam langkah ini. Banyak masalah yang kita dibahas dalam makalah ini akan membantu organisasi dalam bergerak ke arah ini. Hosmer (1994) telah fasih membuat

kasus bahwa organisasi, yang mengikuti ajaran etika memiliki a peluang sukses yang jauh lebih baik daripada mereka yang terlibat dalam ketidakjujuran dan tidak etis perilaku. Seperti yang dilaporkan Buckley, Wiese, dan Johnston (1996) : The "moral pembusukan " dalam organisasi dianggap sebagai krisis bisnis karena akibatnya praktik bisnis yang tidak etis dapat mematikan bagi organisasi. Bahkan jika perusahaan "virus" yang tidak etis awalnya tidak terdeteksi, perusahaan akan segera merasa tidak sehat gejala. Perusahaan yang sukses pasti didasarkan pada jaringan pengikat kepercayaan manajemen, karyawan, pemegang saham, pemberi pinjaman, pemasok, dan pelanggan. Ketika perusahaan mulai melupakan perilaku etis, hubungan penting ini mulai memburuk. Pertama, efeknya mungkin tidak terlihat secara lahiriah. Majikan dan karyawan mungkin merasa tidak enak apa yang mereka lakukan, tetapi mereka mampu merasionalisasikannya. Ini adalah awal dari "moral pembusukan." Karyawan dengan integritas pribadi yang tinggi menjadi kecewa dengan organisasi mereka dan pergi ke tempat lain. Pelanggan yang merasa telah diberikan kualitas yang buruk atau ditagih terlalu banyak karena apa yang mereka terima akan beralih ke organisasi lain. Orang-orang akan mulai "mendengar hal" tentang sikap lesu organisasi terhadap etika, menyebabkan organisasi mengalami kesulitan menjaga pelanggan saat ini senang, membawa yang baru bisnis dan/atau mempekerjakan karyawan berkualitas tinggi. Pada titik ini pembusukan mulai terlihat secara lahiriah nyata. Kami percaya perluasan logis dari argumen di atas adalah bahwa sebagian besar organisasi yang sukses memiliki budaya yang sejalan dengan nilai-nilai etika yang kuat. Bahkan, kami akan menyarankan bahwa, dalam pengertian Darwinian, perilaku tidak etis menyebabkan kegagalan dalam lingkungan bisnis, dan karenanya lingkungan menyeleksi terhadap mereka yang terlibat dalam perilaku tidak etis. Kita harus sungguh-sungguh setuju dengan kesimpulan Hosmer (1994) bahwa " Etika memang membayar." Dan, kami terpaksa menambahkan) praktik manajemen sumber daya manusia dapat membantu memfasilitasi pengembangan organisasi yang lebih etis.

REFERENSI

- Abidin, Z., Wijaya, A., & Pasha, D. (2021). Aplikasi Stemming Kata Bahasa Lampung Dialek Api Menggunakan Pendekatan Brute-Force dan Pemograman C. *JURNAL MEDIA INFORMATIKA BUDIDARMA*, 5(1), 1–8.
- Agung Prastowo Tri Nugroho, bambang Priyono, A. W. (2014). Journal of Physical Education , Sport , Health and Recreations. *Journal of Physical Education, Sport,*

Health and Recreation, 4(2), 102–108.

Aguss, R. M., Fahrizqi, E. B., & Abiyyu, F. F. A. (2021). ANALISIS DAMPAK WABAH COVID-19 PADA PERKEMBANGAN MOTORIK HALUS ANAK USIA 3-4 TAHUN. *Jurn. Jurnal Penjaskesrek*, 8(1), 46–56.

Ahluwalia, L. (2020). EMPOWERMENT LEADERSHIP AND PERFORMANCE: ANTECEDENTS. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 7(1), 283.

[http://www.nostarch.com/javascriptforkids%0Ahttp://www.investopedia.com/terms/i/in_specie.asp%0Ahttp://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35612/1/Trabajo de Titulacion.pdf%0Ahttps://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/01/GUIA-METODOL](http://www.nostarch.com/javascriptforkids%0Ahttp://www.investopedia.com/terms/i/in_specie.asp%0Ahttp://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35612/1/Trabajo%20de%20Titulacion.pdf%0Ahttps://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/01/GUIA-METODOL)

Ahmad, I., Samsugi, S., & Irawan, Y. (2022). Penerapan Augmented Reality Pada Anatomi Tubuh Manusia Untuk Mendukung Pembelajaran Titik Titik Bekam Pengobatan Alternatif. *Jurnal Teknoinfo*, 16(1), 46. <https://doi.org/10.33365/jti.v16i1.1521>

Al Falaq, J. S., & Puspita, D. (2021). Critical Discourse Analysis: Revealing Masculinity Through L-Men Advertisement. *Linguistics and Literature Journal*, 2(1), 62–68.

Alita, D., Fernando, Y., & Sulistiani, H. (2020). Implementasi Algoritma Multiclass SVM pada Opini Publik Berbahasa Indonesia di Twitter. *Jurnal Tekno Kompak*, 14(2), 86–91.

Amelia, D. (2021). UPAYA PENINGKATAN KOSAKATA BAHASA INGGRIS MELALUI STORYTELLING SLIDE AND SOUND. *Journal of Social Sciences and Technology for Community Service (JSSTCS)*, 2(1), 22–26.

Ameraldo, F., & Ghazali, N. A. M. (2021). Factors Influencing the Extent and Quality of Corporate Social Responsibility Disclosure in Indonesian Shari'ah Compliant Companies. *International Journal of Business and Society*, 22(2), 960–984.

Anderha, R. R., & Maskar, S. (2021). PENGARUH KEMAMPUAN NUMERASI DALAM MENYELESAIKAN MASALAH MATEMATIKA TERHADAP PRESTASI BELAJAR MAHASISWA PENDIDIKAN MATEMATIKA. *Jurnal*

Ilmiah Matematika Realistik, 2(1), 1–10.
<http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/pendidikanmatematika/article/view/774>

- Anggarini, D. R. (2021). *Kontribusi Umkm Sektor Pariwisata Pada Pertumbuhan Ekonomi Provinsi Lampung 2020*. 9(2), 345–355.
- Aprilianto, M. V., & Fahrizqi, E. B. (2020). Tingkat Kebugaran Jasmani Anggota Ukm Futsal Universitas Teknokrat Indonesia. *Journal Of Physical Education*, 1(1), 1–9.
- Ayu, M., Sari, F. M., & Muhaqiqin, M. (2021). Pelatihan Guru dalam Penggunaan Website Grammar Sebagai Media Pembelajaran selama Pandemi. *Al-Mu'awanah: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 49–55.
- Darma, T., Sari, R., & Ekonomi, F. (2021). *Kontribusi Kepemimpinan Transformasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan UMKM*. 106–115.
- Dharlie, K. A. (2021). *IMAGERY ANALYSIS IN MATSUOKA ' S CLOUD OF SPARROWS*. 2(1), 17–24.
- Dhiona Ayu Nani, V. A. D. S. (2021). *HOW DOES ECO-EFFICIENCY IMPROVE FIRM FINANCIAL PERFORMANCE? AN EMPIRICAL EVIDENCE FROM INDONESIAN SOEs*. 4(1), 6.
- Di, E., & Negeri, S. M. P. (2021). *Pengaruh pembelajaran matematika realistik (pmr) dan penalaran formal siswa terhadap prestasi belajar siswa* (. 2(2), 1–16.
- Fadly, M., & Alita, D. (2021). *Optimalisasi pemasaran umkm melalui E-MARKETING MENGGUNAKAN MODEL AIDA PADA MISS MOJITO LAMPUNG*. 4(3), 416–422.
- Fernando, Y., Ahmad, I., Azmi, A., & Borman, R. I. (2021). Penerapan Teknologi Augmented Reality Katalog Perumahan Sebagai Media Pemasaran Pada PT. San Esha Arthamas. *J-SAKTI (Jurnal Sains Komputer Dan Informatika)*, 5(1), 62–71.
- Fitranita, V., & Wijayanti, I. O. (2020). Journal Accounting and Finance Edisi Vol. 4 No. 1 Maret 2020. *Accounting and Finance*, 4(1), 20–28.
- Ghufroni. (2018). Kritik Sosial dalam Kumcer Yang Bertahan dan Binasa Perlahan dan Rancangan Pembelajarannya. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., April, 10–27.
- Gulö, I. (2014). Nias Unmutated Personal Pronouns. *IOSR Journal of Humanities and*

Social Science, 19(1), 129–134. <https://doi.org/10.9790/0837-1914129134>

Handoko, D., & Gumantan, A. (2021). Penerapan Permainan Tradisional Dalam Pembelajaran Olahraga di SMAN 1 Baradatu. *Journal Of Physical Education*, 2(1), 1–7.

Hartanto, Y., Firmansyah, M. A., & Adhrianti, L. (2022). Implementation Digital Marketing Pesona 88 Curup in to Build Image for the Decision of Visit Tourist Attraction. *Proceedings of the 4th Social and Humanities Research Symposium (SoRes 2021)*, 658(SoRes 2021), 589–594. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220407.121>

Hendra Saputra, V., & Pasha, D. (2021). Komik Berbasis Scientific Sebagai Media Pembelajaran di Masa Pandemi Covid-19. *SJME (Supremum Journal of Mathematics Education)*, 5(1), 85–96. <https://doi.org/10.35706/sjme.v5i1.4514>

Hendrastuty, N., Rahman Isnain, A., & Yanti Rahmadhani, A. (2021). Analisis Sentimen Masyarakat Terhadap Program Kartu Prakerja Pada Twitter Dengan Metode Support Vector Machine. 6(3), 150–155. <http://situs.com>

Herdiansah, A., Borman, R. I., & Maylinda, S. (2021). Sistem Informasi Monitoring dan Reporting Quality Control Proses Laminating Berbasis Web Framework Laravel. *Jurnal Tekno Kompak*, 15(2), 13. <https://doi.org/10.33365/jtk.v15i2.1091>

Irawan, A., Rohaniah, R., Sulistiani, H., & Priandika, A. T. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Untuk Pemilihan Tempat Servis Komputer di Kota Bandar Lampung Menggunakan Metode AHP. *Jurnal Tekno Kompak*, 13(1), 30–35.

Jupriyadi, J., Hijriyanto, B., & Ulum, F. (2021). Komparasi Mod Evasive dan DDoS Deflate Untuk Mitigasi Serangan Slow Post. *Techno. Com*, 20(1), 59–68.

Khamisah, N., Nani, D. A., & Ashsifa, I. (2020). Pengaruh Non Performing Loan (NPL), BOPO dan Ukuran Perusahaan Terhadap Return On Assets (ROA) Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek : *International Journal of ...*, 3(2), 18–23. <https://ejurnal.teknokrat.ac.id/index.php/technobiz/article/view/836>

Kristiawan, N., Ghafaral, B., Borman, R. I., & Samsugi, S. (2021). Pemberi Pakan dan Minuman Otomatis Pada Ternak Ayam Menggunakan SMS. *Jurnal Teknik Dan Sistem Komputer*, 2(1), 93–105.

- Larasati Ahluwalia, K. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan Pada Kinerja Dan Keseimbangan Pekerjaan-Rumah Di Masa Pandemi Ncovid-19. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, VII(2), 119–128.
- Lestari, F., & Puspaningrum, S. (2021). *Pengembangan Denah Sekolah untuk Peningkatan Nilai Akreditasi pada SMA Tunas Mekar Indonesia*. 2(2), 1–10.
- Lina, L. F., Nani, D. A., & Novita, D. (2021). *Millennial Motivation in Maximizing P2P Lending in SMEs Financing*. September, 188–193.
- Maskar, S., Puspaningtyas, N. D., Fatimah, C., & Mauliya, I. (2021). Catatan Daring Matematika: Pelatihan Pemanfaatan Google Site Sebagai Media Pembelajaran Daring. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 487–493. <https://doi.org/10.31004/cdj.v2i2.1979>
- Megawaty, D. A., & Santia, D. (2019). Assessment of The Alignment Maturity Level of Business and Information Technology at CV Jaya Technology. *2019 International Conference on Computer Science, Information Technology, and Electrical Engineering (ICOMITEE)*, 54–58.
- Mertania, Y., & Amelia, D. (2020). Black Skin White Mask: Hybrid Identity of the Main Character as Depicted in Tagore’s The Home and The World. *Linguistics and Literature Journal*, 1(1), 7–12. <https://doi.org/10.33365/lj.v1i1.233>
- Nani, D. A. (2020). Efektivitas Penerapan Sistem Insentif Bagi Manajer Dan Karyawan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 6(1), 44–54.
- Nani, D. A., & Safitri, V. A. D. (2021). Exploring the relationship between formal management control systems, organisational performance and innovation: The role of leadership characteristics. *Asian Journal of Business and Accounting*, 14(1), 207–224. <https://doi.org/10.22452/ajba.vol14no1.8>
- Novita, D., & Husna, N. (2020). Peran ecolabel awareness dan green perceived quality pada purchase intention. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 85–90.
- Nurmala Sari, S., & Aminatun, D. (2021). Students’ Perception on the Use of English Movies to Improve Vocabulary Mastery. *Journal of English Language Teaching and Learning*, 2(1), 16–22. <http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/english-language-teaching/index>

- Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 130–144. <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.87>
- Permana, J. R., & Puspaningrum, A. S. (2021). *IMPLEMENTASI METODOLOGI WEB DEVELOPMENT LIFE CYCLE UNTUK MEMBANGUN SISTEM PERPUSTAKAAN BERBASIS WEB (STUDI KASUS : MAN 1 LAMPUNG TENGAH)*. 2(4), 435–446.
- Permatasari, B. (n.d.). *THE EFFECT OF PERCEIVED VALUE ON E- COMMERCE APPLICATIONS IN FORMING CUSTOMER PURCHASE INTEREST AND ITS*. 101–112.
- Phelia, A., Pramita, G., Susanto, T., Widodo, A., & Tina, A. (2021). *IMPLEMENTASI PROJECT BASE LEARNING DENGAN KONSEP ECO-GREEN DI*. 5, 670–675.
- Pindrayana, K., Borman, R. I., Prasetyo, B., & Samsugi, S. (2018). Prototipe Pemandu Parkir Mobil Dengan Output Suara Manusia Menggunakan Mikrokontroler Arduino Uno. *CIRCUIT: Jurnal Ilmiah Pendidikan Teknik Elektro*, 2(2).
- Pramita, G., Lestari, F., & Bertarina, B. (2017). *Analisis Kinerja Persimpangan Bersinyal di Kota Bandar Lampung pada Masa Pandemi Covid -19*. 19.
- Pratama, E. N., Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2022). The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Turnover Intention With Person Organization Fit As Moderator Variable. *Atm*, 6(1), 74–82.
- Pratomo, C., & Gumantan, A. (2021). Analisis Efektifitas Pembelajaran Daring Terhadap Hasil Belajar Pendidikan Olahraga Pada Masa Pandemi Covid-19 SMK SMTI Bandarlampung. *Journal Of Physical Education*, 2(1), 26–31.
- Program, J., & Pendidikan, S. (2021). *CLUSTERING SUBJECTS IN LAMPUNG PROVINCIAL NATIONAL*. 10(4), 2268–2282.
- Puspaningrum, A. S., & Susanto, E. R. (2021). Penerapan Dan Pelatihan e-Learning Pada SMA Tunas Mekar Indonesia. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat (JPKM) TABIKPUN*, 2(2), 91–100.
- Puspitasari, M., & Budiman, A. (2021). Perancangan Sistem Informasi Manajemen Perpustakaan Menggunakan Metode Fast (Framework for the Application System Thinking) (Studi Kasus : Sman 1 Negeri Katon). *Jurnal Teknologi Dan Sistem*

Informasi (JTISI), 2(2), 69–77. <http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/JTISI>

- Rahmanto, Y. (2021). RANCANG BANGUN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KOPERASI MENGGUNAKAN METODE WEB ENGINEERING (Studi Kasus: Primkop Kartika Gatam). *Jurnal Data Mining Dan Sistem Informasi*, 2(1), 24–30.
- Ramadona, S., Diono, M., Susantok, M., & Ahdan, S. (2021). Indoor location tracking pegawai berbasis Android menggunakan algoritma k-nearest neighbor. *JITEL (Jurnal Ilmiah Telekomunikasi, Elektronika, Dan Listrik Tenaga)*, 1(1), 51–58. <https://doi.org/10.35313/jitel.v1.i1.2021.51-58>
- Ria, M. D., & Budiman, A. (2021). Perancangan Sistem Informasi Tata Kelola Teknologi Informasi Perpustakaan. *Jurnal Informatika Dan Rekayasa ...*, 2(1), 122–133.
- Ribhan, R., & Yusuf, N. (2016). Pengaruh Moral Kognitif Pada Kinerja Keperilakuan Dan Kinerja Hasil Tenaga Penjualan. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 6(1), 67–78. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v6i1.2660>
- Riskiono, S. D., & Pasha, D. (2020). Analisis Metode Load Balancing Dalam Meningkatkan Kinerja Website E-Learning. *Jurnal TeknoInfo*, 14(1), 22–26.
- Saipulloh Fauzi1, L. F. L. (2020). PERAN FOTO PRODUK, ONLINE CUSTOMER REVIEW, ONLINE CUSTOMER RATING PADA MINAT BELI KONSUMEN. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 1(1), 37–47. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/JMMB/article/view/5917>
- Samanik. (2019). Fable for Character Building. *Journal Universitas Teknokrat Indonesia*.
- Sandika, A., & Mahfud, I. (2021). Penerapan Model Latihan Daya Tahan Kardiovaskuler With the Ball Permainan Sepak Bola Ssb Bu Pratama. *Journal Of Physical Education*, 2(1), 32–36.
- Saputra, A. K., & Fahrizal, M. (n.d.). RANCANG BANGUN BERBASIS WEB CRM (CUSTOMER RELATIONSHIP MANAGEMENT) BERBASIS WEB STUDI KASUS PT BUDI BERLIAN MOTOR HAJIMENA BANDAR LAMPUNG. In *Portaldata.org* (Vol. 17, Issue 1).
- Sucipto, A., Adrian, Q. J., & Kencono, M. A. (2021). Martial Art Augmented Reality Book (Arbook) Sebagai Media Pembelajaran Seni Beladiri Nusantara Pencak Silat. *Jurnal*

- Sisfokom (Sistem Informasi Dan Komputer)*, 10(1), 40–45.
- Sulistiani, H., Saputra, A., Isnain, A. R., Darwis, D., Rahmanto, Y., Nuriansah, A., & Akbar, A. (2022). *VILLAGE GUNA MENINGKATKAN PELAYANAN DESA DI PEKON SUKANEGERI JAYA*. 3(1), 94–100.
- Sulistiani, H., & Tjahyanto, A. (2016). Heterogeneous feature selection for classification of customer loyalty fast moving consumer goods (Case study: Instant noodle). *Journal of Theoretical and Applied Information Technology*, 94(1), 77–83.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.579836>
- Sulistiyawati, A., & Supriyanto, E. (2021). Implementasi Algoritma K-means Clustering dalam Penentuan Siswa Kelas Unggulan. *Jurnal Tekno Kompak*, 15(2), 25.
<https://doi.org/10.33365/jtk.v15i2.1162>
- Syaifulloh, M. D., & Aguss, R. M. (2021). *Analisis peningkatan gerak dasar dalam permainan kasti*. 1(1), 51–57.
- Teknologi, J., Jtsi, I., Saputra, M. A., Isnain, A. R., Informasi, S., Teknik, F., & Indonesia, U. T. (2021). *PENERAPAN SMART VILLAGE DALAM PENINGKATAN PELAYANAN MASYARAKAT MENGGUNAKAN METODE WEB ENGINEERING (Studi Kasus : Desa Sukanegeri Jaya)*. 2(3), 49–55.
- Teori, J. M., Tahun, T., Yusuf, N., Ekonomi, F., & Lampung, B. U. (2013). *PENGARUH MORAL KOGNITIF PADA KINERJA KEPERILAKUAN*. 1, 67–78.
- Warsela, M., Wahyudi, A. D., & Sulistiyawati, A. (2021). PENERAPAN CUSTOMER RELATIONSHIP MANAGEMENT UNTUK Mendukung Marketing CREDIT EXECUTIVE (STUDI KASUS: PT FIF GROUP). *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi*, 2(2), 78–87.
- Windane, W. W., & Lathifah, L. (2021). E-Commerce Toko Fisago.Co Berbasis Android. *Jurnal Informatika Dan Rekayasa Perangkat Lunak*, 2(3), 285–303.
<https://doi.org/10.33365/jatika.v2i3.1139>
- Yanuarsyah, M. R., Muhaqiqin, M., ..., & Napianto, R. (2021). Arsitektur Informasi Pada Sistem Pengelolaan Persediaan Barang (Studi Kasus: Upt Puskesmas Rawat Inap Pardasuka Pringsewu). *Jurnal Teknologi Dan ...*, 2(2), 61–68.
<http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/sisteminformasi/article/view/869>

Yasin, I., Yolanda, S., & Studi Sistem Informasi Akuntansi, P. (2021). Rancang Bangun Sistem Informasi untuk Perhitungan Biaya Sewa Kontainer Pada PT Java Sarana Mitra Sejati. *Jurnal Ilmiah Sistem Informasi Akuntansi (JIMASIA)*, 1(1), 24–34.