

## Masalah Etika Dalam Sumber Daya Manusia

Zaim Uchrowi  
Akuntansi  
Uchrowi30@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. 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 publikasi yang tersedia di perpustakaan maupun internet Berdasarkan hasil penelitian Bahwa akuntabilitas untuk menyertakan sistem pendukung normatif yang sangat penting untuk penyebaran etika organisasi. Memang ada hubungan yang tak terpisahkan antara etika, yang dianut oleh organisasi, dan jaringan akuntabilitas. yang ada dalam suatu organisasi. Singkatnya, akuntabilitas dibangun di atas etika dan mengoperasionalkan etika untuk mendukung perilaku etis. Penyeragaman ini harus menghasilkan standar yang lebih jelas, mekanisme akuntabilitas yang lebih efektif, dan perilaku yang diinginkan. Etika dan akuntabilitas adalah elemen budaya, yang mendukung perilaku etis.

**Kata kunci:** Sumber Daya Manusia, Metode Literatur,

---

### PENDAHULUAN

Dengan demikian, sistem sumber daya manusia dan budaya perusahaan yang etis harus dianggap sebagai mitra dalam proses menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi (Darma et al., 2021), (Agung Prastowo Tri Nugroho, Bambang Priyono, 2014), (Setiawansyah et al., 2021). ada sejumlah isu dalam desain dan implementasi sistem sumber daya manusia yang memiliki implikasi etis, yang mungkin atau mungkin tidak ditangani dengan baik (Megawaty, Damayanti, et al., 2021), (Nugroho et al., 2021). Setelah dimulai dengan budaya menyeluruh yang menggabungkan etika sebagai nilai inti dan bagaimana proses itu terjadi, kami beralih ke pemeriksaan praktik sumber daya manusia tertentu dan implikasi etisnya (Ahmad et al., 2022). Kemudian, kami

mempertimbangkan konsekuensi dari budaya yang tidak etis, dan, akhirnya, kami memeriksa membenaran atau alasan mengapa budaya etis muncul dan diabadikan, manfaatnya bagi organisasi, dan mengapa etika menjadi nilai fundamental dari beberapa organisasi, dijalin ke dalam jalinan budaya mereka (Anisa Martadala et al., 2021), (G. Y. Saputra et al., 2021), (Sulistiani et al., 2020) operasi. Akhirnya, kami mempertimbangkan peran dan fungsi simbolik versus substantif dari orientasi nilai etis dalam hal menangani berbagai konstituen organisasi (Puspaningtyas & Dewi, 2020), .

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Etiologi etika dalam organisasi**

Minat populer dan fokus pada etika dalam organisasi saat ini menunjukkan sejumlah pertanyaan yang berkisar dari makna etika bisnis, hingga alasan mengapa etika menjadi pertimbangan utama saat ini versus di tahun-tahun sebelumnya, hingga cara kaitannya dengan masalah kritis yang perlu diperhatikan. ditujukan untuk membuat budaya etis menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Anars et al., 2018), (Ghufroni, 2018). Oleh karena itu, kita perlu mendefinisikan istilah dasar yang sedang kita diskusikan, dan mengartikulasikan dengan tepat bagaimana dan mengapa kita melihat etika dalam memperlakukan praktik sumber daya manusia sebagai bisnis yang baik (Ali et al., 2021), (Oktaviani, n.d.). Sebagian besar definisi mencirikan etika sebagai pertimbangan moral dan standar perilaku (Angeles, 1981; Lacey, 1990). Kami akan menambahkan fokus pada sistem nilai bersama yang berfungsi untuk memandu, menyalurkan, membentuk, dan mengarahkan perilaku individu dalam organisasi ke arah yang produktif (F. E. Saputra, 2020), (Prasetyo & Nani, 2021). Memang, kami akan menyarankan bahwa etika melayani fungsi umum yang sama untuk (Anderha & Maskar, 2021), (Endah Wulantina et al., 2019). organisasi seperti halnya hukum dan mekanisme akuntabilitas dalam masyarakat kita. Artinya, entitas ini berfungsi sebagai mekanisme penyalur atau pembentuk yang membantu mendorong keputusan dan perilaku yang tepat di tempat kerja. Memang, seperti yang kemudian kita perdebatkan, etika membutuhkan sistem akuntabilitas (Huda & Fernando, 2021), (Fauzi et al., 2020), (Ismatullah & Adrian, 2021), (Octavia et al., 2020). Bagian ini difokuskan pada sifat etika itu sendiri. Etika adalah bidang penyelidikan filosofis tradisional yang menyelidiki aturan perilaku normative (Lina & Ahluwalia, 2021), (Ahluwalia, 2020). Artinya, etika adalah tentang bagaimana orang seharusnya berperilaku

dan karenanya berfokus pada tugas dan batas-batas benar dan salah. Namun, perdebatan etis dapat dengan cepat menjadi sulit bahkan setelah ribuan tahun wacana ilmiah yang tercatat tentang masalah tersebut (Qomariah & Sucipto, 2021), (Putra et al., 2021). Bagaimana debat etis dibingkai memainkan peran besar dalam potensi untuk memahami pandangan yang berbeda terlepas dari potensi penyelesaiannya. (Al-Ayyubi et al., 2021), (Susanto et al., 2019), (Ramadona et al., 2021) (A. Setiawan & Pasha, 2020). Untuk tujuan kita saat ini, pembingkai isu-isu etis mempertimbangkan hukum dan cara dunia ini, dan karena itu pragmatisme berlaku. Perspektif yang diambil seseorang tentang etika akan sangat memandu penyusunan pertanyaan organisasional yang ingin dijawabnya selain jawaban itu sendiri (Patmawati, 2016), (Alita et al., 2021), (Lina & Nani, 2020), (Pratama & Yuliandra, 2021). Tinjauan penuh atau bahkan representatif tentang perdebatan etika berada di luar cakupan makalah ini, namun, dua perspektif tentang etika, relativisme dan utilitarianisme, disinggung secara singkat untuk memberikan dasar untuk memahami beberapa kesulitan yang mungkin diharapkan. Untuk menghadapi dalam meneliti etika dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) (Riskiono, 2018), (G. Y. Saputra et al., 2021), (An'ars, 2022). Relativis etis mungkin cenderung ke arah penelitian komparatif dan deskriptif karena perspektif mereka kurang normatif dari pada pendekatan teoretis etika lainnya (Arnova & Ahmad, 2015). Menurut relativisme etis, benar dan salah ditentukan oleh etika beberapa kelompok yang relevan. Selain itu, pandangan etis dari hierarki yang berbeda ini dapat menerima bobot yang berbeda relatif terhadap pentingnya dan peluang keberhasilan dari setiap perilaku tertentu yang mungkin dipertimbangkan. Misalnya, undang-undang negara bagian terkenal yang melarang pencurian mungkin memainkan peran kecil, secara pragmatis, dalam membentuk pandangan karyawan tentang pencurian pensil di tempat kerja dibandingkan dengan persepsi tentang pandangan orang yang mungkin benar-benar melihat seseorang mencuri pensil. Situasinya mungkin justru sebaliknya ketika penelitian tentang kekerasan di tempat kerja. Ini karena yang pertama dapat dipecah atau diabaikan, tetapi tidak dituntut karena pencurian kecil: namun, kekerasan mungkin akan mengakibatkan pemutusan hubungan kerja dan penuntutan. Satu kelemahan utama yang melekat pada relativisme etis adalah bahwa, pada tingkat analisis individu, segala sesuatu yang dilakukan individu memiliki potensi untuk menjadi benar secara etis (Dan, 2021), (Fitranita & Wijayanti, 2020), (A. Saputra & Puspaningrum, 2021), (Permatasari & Anggarini, 2020). Hasil yang berlawanan dengan intuisi adalah bahwa seorang psikotik mungkin benar secara moral terlepas dari perilakunya jika dia adalah

rujukan etisnya sendiri (Fadly & Wantoro, 2019). Salah satu kekuatan dari penjelasan etika relativistik adalah bahwa mereka melakukannya dengan baik dalam menghadapi pandangan yang bertentangan secara diametris. Pandangan lain yang mungkin diambil oleh para peneliti adalah utilitarianisme John Stuart Mill. Menurut teori utilitarian, seseorang memiliki kewajiban untuk menghitung berapa banyak kebahagiaan yang akan dihasilkan oleh berbagai tindakan, dan untuk memilih tindakan yang paling menghasilkan kebahagiaan (Megawaty, Setiawansyah, et al., 2021),(Monica & Borman, 2017). Utilitarianisme sangat egaliter karena melarang mempertimbangkan orang secara berbeda jika mereka mungkin terpengaruh oleh perilaku seseorang. Relativisme tidak menyiratkan toleransi atau egalitarianisme, sedangkan utilitarianisme Mill secara tegas membutuhkannya. Salah satu kekuatan utilitarianisme adalah bahwa ia cocok dengan ilmu sosial dalam kelompok-kelompok kecil. Utilitarian mungkin berfokus pada kelompok kecil karena mereka memiliki persyaratan pengukuran yang lebih ketat. Kelemahan utama adalah bahwa hal itu dengan cepat menjadi berat karena lingkup Perbedaan utama mengenai hasil antara pendekatan relativistik dan pendekatan utilitarian Adalah seperangkat kondisi di mana mereka dapat menyelesaikan pertanyaan moral (Elektro & Malang, 2018), (Utami et al., 2021). Para relativis dapat memberi tahu kita tentang benar dan salah jika mereka dapat memilih grup rujukan dengan benar dan menemukan apa yang dianggap benar dan salah oleh grup tersebut. Kaum utilitarian, di sisi lain, dapat memberi tahu kita tentang benar dan salah jika mereka dapat mengukur kebahagiaan dan mengetahui siapa yang dipengaruhi oleh aktivitas tertentu. Sebagai contoh, Rachels (1986) menceritakan sebuah cerita dari Herodotus (trans. 1972) di mana seorang raja Persia kuno bertanya kepada sekelompok orang Yunani apa yang diperlukan untuk membuat mereka memakan orang tua mereka yang telah meninggal. Orang Yunani menganggap memakan kerabat yang sudah mati sebagai tindakan yang sangat tidak hormat, (Shodik et al., 2019),

### **Fokus kontemporer pada etika dalam organisasi**

HRM sangat penting karena fokus pada etika dapat menjadi respon terhadap kekecewaan, kurangnya komitmen, ketidakpuasan, atau tumbuhnya sinisme dalam angkatan kerja (Bateman, Sakano, & Fujita, 1992; Kanter & Mirvis, 1989). Menurut Kanter dan Mirvis (1989), ada sinisme yang cukup besar di banyak kelompok demografis (misalnya kaum muda, minoritas, kurang makmur, dll.). Sinisme ini tidak diragukan lagi dipicu oleh, antara lain, kesenjangan yang semakin lebar antara gaji CEO dan gaji rata-rata karyawan. JP

Morgan, pada pergantian abad, ditentukan bahwa celah tidak boleh lebih besar dari 20:1; pada tahun 1993.

### **Budaya etis dan lingkungan**

Logika yang mendukung etika sebagai praktik yang baik adalah bahwa konteks etika akan menciptakan iklim yang tepat, yang akan mendorong pengembangan praktik sumber daya manusia yang etis. Hasilnya adalah sistem nilai bersama yang menyalurkan, membentuk, dan mengarahkan perilaku di tempat kerja. Lingkungan kerja yang etis terdiri dari persepsi umum tentang praktik dan prosedur organisasi yang khas yang memiliki konten etis, di mana etika hanya mendikte apa yang harus dilakukan seseorang (Victor & Cullen, 1988). Sistem normatif dalam organisasi harus dilembagakan (yaitu, anggota organisasi harus memiliki tingkat konsensus yang dapat diukur) agar iklim kerja yang etis ada (Schneider, 1983). Lingkungan etis memengaruhi berbagai keputusan karena tertanam dalam banyak karakteristik organisasi. Jenis konteks etika yang ada dalam suatu organisasi memengaruhi konflik etika apa yang dianggap, proses penyelesaian konflik tersebut, dan karakteristik penyelesaiannya (Surahman et al., 2014), (Puspaningrum & Susanto, 2021).

### **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, yang diberikan kepada anggota organisasi baru, dan menyebar ke seluruh organisasi. Kami percaya bahwa seperti itu nilai memiliki pengaruh besar pada kinerja dalam suatu organisasi. 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, kontra-norma, dan kelemahan karakter individu hanyalah beberapa alasan perilaku tidak etis terjadi dalam organisasi (Suri & Puspaningrum, 2020), (Novita et al., 2020). Solusi manajerial tersedia bagi eksekutif puncak yang berusaha untuk berada dalam keselarasan etika yang tepat. Namun, jika perusahaan benar-benar memperhatikan daya saing di masa depan, tantangan perilaku etis dalam organisasi harus dipenuhi dan diterima di setiap tingkat hierarki organisasi. Kepala eksekutif harus mengkomunikasikan dan mendorong semacam "kesadaran etis" dalam organisasi mereka. Sangat penting bagi mereka untuk menyampaikan, meyakini, dan mencontohkan atau menghayati pesan bahwa

organisasi mereka dipandu oleh moral dan nilai tertentu, serta menegakkan kode yang sudah ada. Kepala eksekutif harus menunjukkan kebanggaan terhadap standar etika organisasi mereka sedemikian rupa sehingga menjadi menular. Ini akan memberi karyawan pengetahuan bahwa organisasi menghargai seseorang karena bertindak sesuai dengan standar ini. membantu melawan godaan untuk berperilaku tidak etis. Manajer harus memperkuat perilaku etis yang sesuai, dan melakukannya dengan cara yang diinginkan penerima. Nilai-nilai etika perusahaan dapat mendorong atau didorong oleh budaya perusahaan, dan fenomena ini sangat penting untuk dipahami oleh mereka yang mendorong iklim etika (Septiani & Pasaribu, n.d.), (M. P. Sari et al., 2021), (Styawati et al., 2022)..

Karena etika menyangkut nilai-nilai yang sesuai dengan situasi, itu termasuk penilaian moral dan standar perilaku. Sesuai dengan situasi, yang kami maksud adalah jenis-jenis nilai yang relevan dengan konteks tertentu, dan bukan sekadar isi dari nilai-nilai itu sendiri. Jadi, misalnya. etika bisnis akan memperhatikan nilai-nilai yang secara khusus relevan dengan konteks bisnis dan etika kedokteran memperhatikan nilai-nilai yang terkait secara khusus dengan praktik medis (Kurniawati & Ahmad, 2021), (Putri, 2021). Etika, dalam pandangan ini, berfokus pada sistem nilai bersama yang berfungsi untuk membimbing dan mengarahkan perilaku anggota organisasi. Penting untuk sistem bersama adalah kebutuhan untuk mendukung keselarasan perilaku individu dengan sistem bersama tersebut, dan ini adalah domain akuntabilitas (Frink & Klimoski, 1998). Akuntabilitas adalah kebutuhan yang dirasakan untuk mempertahankan atau membenarkan perilaku kepada audiens dengan otoritas sanksi dan standar yang digunakan didasarkan pada sistem nilai bersama.

Setiap jenis sistem sosial pada tingkat tertentu didasarkan pada harapan bersama, termasuk berbagai sistem etika yang tertanam di dalamnya, dan lebih jauh lagi, individu dipandang sebagai agen dari tindakan mereka sendiri dalam menyelaraskan atau menyimpang dari harapan tersebut. Oleh karena itu, dasar untuk menegakkan standar kinerja terdiri dari: (a) keberadaan sistem harapan bersama, dan (b) hak pilihan yang kita miliki untuk tindakan kita. Dengan demikian, kita dapat dimintai pertanggungjawaban atas perilaku (Frink & Klimski, 1998; Tetlock, 1992). Akuntabilitas atas perilaku memang merupakan norma sosial universal (Tetlock, 1985, 1992) (Oktavia et al., 2021), (Alita, 2021). Teori akuntabilitas mengandaikan, kemudian, bahwa orang umumnya berharap untuk dimintai pertanggungjawaban, dan sebagai tanggapan, mencoba untuk mengidentifikasi sumber

akuntabilitas mereka, dan kemudian menyesuaikan perilaku untuk mengakomodasi akuntabilitas tersebut (Frink & Ferris, 1998; Frink & Klimoski, 1998; Tetlock, 1992; Tetlock, Skitka, & Boettger, 1989). Kami selanjutnya berpendapat bahwa ini adalah dasar dari perilaku etis dalam organisasi. Etika kemudian dioperasionalkan, sebagian, dalam akuntabilitas formal dan normative yang terjadi dalam organisasi. Memang, organisasi biasanya telah memberlakukan banyak akun-mekanisme kemampuan yang dirancang untuk menghasilkan kepatuhan terhadap harapan etis (yaitu, perilaku etis). Mekanisme ini mencakup hal-hal seperti sistem disipliner, evaluasi kinerja, kompensasi prestasi, dan sistem penghargaan lainnya, pemantauan kinerja, buku pegangan karyawan, hierarki formal, dan banyak lainnya. Selain itu, biasanya ada banyak sistem akuntabilitas informal dalam organisasi, beberapa di antaranya disetujui atau disetujui oleh organisasi (misalnya saluran informasi informal, ruang istirahat terpusat yang memfasilitasi pengaruh budaya, dan kotak saran), dan beberapa di antaranya adalah seringkali tidak (misalnya, sanksi informal untuk "penurunan tarif"). Dengan demikian, kami memperluas pemahaman kami tentang akuntabilitas untuk menyertakan sistem pendukung normatif yang sangat penting untuk penyebaran etika organisasi. Memang ada hubungan yang tak terpisahkan antara etika, yang dianut oleh organisasi, dan jaringan akuntabilitas yang ada dalam suatu organisasi. Singkatnya, akuntabilitas dibangun di atas etika dan mengoperasionalkan etika untuk mendukung perilaku etis. Penyelarasan ini harus menghasilkan standar yang lebih jelas, mekanisme akuntabilitas yang lebih efektif, dan perilaku yang diinginkan. Etika dan akuntabilitas adalah elemen budaya, yang mendukung perilaku etis.

## **METODE**

Dalam artikel ini, metode yang digunakan adalah metode literature. 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. 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 (Fadly & Alita, 2021), (Fadly & Wantoro, 2019), (Rosmalasari, 2017), (T. D. R. Sari & Sukmasari, 2018). 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. Berbagai macam

variasi dan sumber rujukan yang tersedia menciptakan penulisan artikel ilmiah ini berjalan dengan baik.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

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 (Soraya & Wahyudi, 2021). Jika pelamar ditolak, mereka masih menganggap sistem seleksi 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 orang secara adil (Lina & Nani, 2020). Penelitian baru-baru ini berfokus pada pemilihan orang berdasarkan kecocokan dengan serangkaian nilai yang direfleksikan oleh organisasi, kecocokan dengan budaya organisasi, dan/atau kecocokan keseluruhan dengan organisasi (Bowen, Ledford, & Nathan, 1991; Judge & Ferris, 1992). Mudah-mudahan, mereka yang memiliki nilai-nilai etis, yang menyimpang dari nilai-nilai organisasi, akan memilih sendiri. Nilai-nilai ini dapat dikomunikasikan selama proses seleksi. Nilai-nilai etika dapat ditanamkan dan dikembangkan melalui pemilihan orang-orang yang cocok dengan nilai-nilai etika yang berlaku dalam organisasi. Selain itu, nilai-nilai organisasi dapat memengaruhi keputusan pilihan pekerjaan kandidat. Judge dan Bretz (1992) menemukan bahwa individu lebih cenderung memilih pekerjaan yang kandungan nilainya mirip dengan orientasi nilai mereka sendiri (Parnabhakti & Puspaningtyas, 2021), (Mata, 2022), (Ayu, 2020)..

### **Penilaian kinerja**

Ada banyak literatur mengenai proses penilaian kinerja, yang menunjukkan bahwa manajer kurang berkomitmen untuk 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) (Kardiansyah, 2017), (Setiawansyah et al.,



2020). 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 adalah bahwa penilaian adalah proses di mana isu-isu etis mungkin menjadi yang paling penting, dan itu adalah proses di mana perilaku etis dapat diuji secara ketat. Karena sifatnya yang sangat subyektif dan dibangun secara sosial, kinerja pada dasarnya adalah tindakan politik dan penuh dengan banyak masalah yang menyertai proses pengelolaan kesan, (Sulistiani & Wibowo, 2018),.

### **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 dengan 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. Seluruh komunitas individu yang terlibat dalam keputusan kompensasi CEO adalah kelompok elit yang agak kecil, biasanya terdiri dari anggota dewan (yang sering berbagi keanggotaan dengan organisasi lain), konsultan kompensasi, dan CEO. CEO dan dewan menjauhkan diri dari kelompok evaluatif tertentu, membuat akuntabilitas kurang efektif dari konstituen tersebut. Oleh karena itu mereka agak terisolasi dari norma-norma masyarakat yang lebih umum, dan dengan demikian kurang ditekan untuk menyesuaikan diri dengan harapan umum untuk penghargaan.

### **Sistem penghargaan**

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

### **Keluar/perampingan organisasi**

Penghapusan posisi atau pekerjaan secara terencana (downsizing) telah menjadi fakta kehidupan organisasi 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 sediakan. Menurut Ferris, Bergin, dan Howard (1996), perampingan belum terbukti secara konsisten terkait dengan peningkatan profitabilitas dan produktivitas di masa depan. Kurang dari separuh organisasi yang melakukan perampingan menyadari peningkatan produktivitas (40%) dan peningkatan profitabilitas (45%). Dari perspektif pengambilan keputusan etis, seseorang perlu bertanya bagaimana keputusan perampingan ini dibuat.

### **Konsekuensi dari budaya yang tidak etis**

Budaya yang tidak etis dapat menjadi krisis karena dapat memfasilitasi perilaku yang bertentangan dengan tujuan organisasi. Organisasi yang sukses umumnya didasarkan pada jaringan kepercayaan, yang mengikat manajer, karyawan, pemegang saham, pemasok, dan pelanggan. Dalam budaya yang tidak etis, kepercayaan memburuk, tetapi pada awalnya, efeknya mungkin tidak terlihat dari luar.

### **Sinisme**

Kanter dan Mirvis (1989) telah menyatakan bahwa sinisme membantu individu menghadapi dunia yang tidak bersahabat, tidak aman, dan tidak stabil. Mereka telah melaporkan bahwa persentase yang cukup besar dari tenaga kerja agak sinis, terutama di sektor pencari keuntungan (Ramli et al., 2008).

### **Politik yang merusak**

Sementara politik lazim di semua bisnis, mulai dari yang berguna dan produktif hingga yang sangat disfungsi dan destruktif. Dalam lingkungan bisnis yang tidak etis, orang mungkin diberi imbalan karena "menyelesaikan pekerjaan" tanpa memperhatikan bagaimana tujuan ini dicapai. Beberapa organisasi mungkin berbagi tradisi dengan bias tertanam yang menghambat perilaku etis, (Damayanti, 2021), (Ismatullah & Adrian, 2021).

### **Agresi dan kekerasan di tempat kerja**

Salah satu masalah yang paling banyak dipublikasikan dan paling cepat berkembang yang dihadapi organisasi adalah agresi dan kekerasan di tempat kerja (Lestari et al., 2021), (Ramadona et al., 2021).

### **Manfaat budaya etis**

Seluruh dasar untuk mempromosikan etika dalam organisasi bertumpu pada gagasan bahwa budaya etis menghasilkan manfaat yang menghasilkan keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, kami sekarang beralih ke sumber manfaat mendasar dari membangun dan memelihara budaya etis (Dellia et al., 2017), (R. Setiawan et al., 2017).

### **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 isu yang kami diskusikan dalam makalah ini akan membantu organisasi dalam bergerak ke arah ini. Hosmer (1994) dengan fasih membuat kasus bahwa organisasi, yang mengikuti ajaran etis memiliki peluang sukses yang jauh lebih baik daripada mereka yang terlibat dalam perilaku tidak jujur dan tidak etis. Seperti yang dilaporkan Buckley, Wiese, dan Johnston (1996).

### **REFERENSI**

- 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.
- 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-Ayyubi, M. S., Sulistiani, H., Muhaqiqin, M., Dewantoro, F., & Isnain, A. R. (2021). Implementasi E-Government untuk Pengelolaan Data Administratif pada Desa Banjar Negeri, Lampung Selatan. *E-Dimas: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 12(3), 491–497. <https://doi.org/10.26877/e-dimas.v12i3.6704>
- Ali, D. R., Safitri, V. A. D., & Fadly, M. (2021). Ukuran Perusahaan terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility pada Perusahaan Pertambangan Subsektor Batu Bara yang terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2017-2019. 1(1), 67–77.
- Alita, D. (2021). Multiclass SVM Algorithm for Sarcasm Text in Twitter. *JATISI (Jurnal Teknik Informatika Dan Sistem Informasi)*, 8(1), 118–128. <https://doi.org/10.35957/jatisi.v8i1.646>
- Alita, D., Sari, I., Isnain, A. R., & Styawati, S. (2021). Penerapan Naïve Bayes Classifier Untuk Pendukung Keputusan Penerima Beasiswa. *Jurnal Data Mining Dan Sistem Informasi*, 2(1), 17–23.
- An'ars, M. G. (2022). Sistem Informasi Manajemen Berbasis Key Performance Indicator (KPI) dalam Mengukur Kinerja Guru. *Jurnal Data Mining Dan Sistem Informasi*, 3(1), 8–18.
- Anars, M. G., Munaris, M., & Nazaruddin, K. (2018). Kritik Sosial dalam Kumcer Yang Bertahan dan Binasa Perlahan dan Rancangan Pembelajarannya. *Jurnal Kata (Bahasa, Sastra, Dan Pembelajarannya)*, 6(3 Jul).
- 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>
- Anisa Martadala, D., Redi Susanto, E., & Ahmad, I. (2021). Model Desa Cerdas Dalam Pelayanan Administrasi (Studi Kasus: Desa Kotabaru Barat Kecamatan Martapura Kabupaten Oku Timur). *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi (JTSI)*, 2(2), 40–51. <http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/JTSI>
- Arnova, T., & Ahmad, I. (2015). Sistem Informasi E-Document Korespodensi Pada Korem 043/Gatam. *Jurnal Ilmiah Rekayasa Dan Manajemen Sistem Informasi*, 1(2), 15–18.
- Ayu, M. (2020). KEMITRAAN DENGAN PUSTAKAWAN SEKOLAH DALAM

- MENINGKATKAN LITERASI BAHASA INGGRIS SISWA SEKOLAH MENENGAH PERTAMA. *BIBLIOTIKA: Jurnal Kajian Perpustakaan Dan Informasi*, 4(2), 210–217.
- Damayanti. (2021). Digitalisasi Sistem Peminjaman Buku Pada Smk Negeri 2 Kalianda Lampung Selatan. *Journal of Social ...*, 2(2), 128–138. <https://ejurnal.teknokrat.ac.id/index.php/JSSTCS/article/view/1368>
- Dan, M. S. (2021). *PENERAPAN METODE BIMBINGAN KELOMPOK UNTUK Universitas Teknokrat Indonesia , Bandar Lampung , Indonesia Abstrak PENDAHULUAN Masyarakat modern berkembang dengan cukup pesat mengikuti perkembangan teknologi . Pendidikan berperan penting dalam mengikuti perke. 10(4), 2330–2341.*
- Darma, T., Sari, R., & Ekonomi, F. (2021). *Kontribusi Kepemimpinan Transformasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan UMKM.* 106–115.
- Dellia, P., Antoni, T. T., & Sulistiani, H. (2017). Rancang Bangun Sistem Infomasi Pengukuran Kesehatan Laporan Keuangan pada Perusahaan Jasa (Studi Kasus Perusahaan Jasa yang Terdaftar di BEI). *Jurnal Tekno Kompak*, 11(1), 24–28.
- Elektro, J. T., & Malang, U. N. (2018). *Media Pembelajaran Interaktif Menggunakan Powerpoint 2013.* 2012, 615–619.
- Endah Wulantina, Maskar, S., Wulantina, E., & Maskar, S. (2019). Development of Mathematics Teaching Material Based on Lampungnese Ethomathematics. *Edumatica : Jurnal Pendidikan Matematika*, 9(02), 71–78. <https://doi.org/10.22437/edumatica.v9i02.7493>
- Fadly, M., & Alita, D. (2021). *Optimalisasi pemasaran umkm melalui E-MARKETING MENGGUNAKAN MODEL AIDA PADA MISS MOJITO LAMPUNG.* 4(3), 416–422.
- Fadly, M., & Wantoro, A. (2019). c. *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya, 1*, 46–55.
- Fauzi, S., Lina, L. F., Saipulloh Fauzi1, L. F. L., Fauzi, S., & Lia Febria, 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>
- 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.
- Huda, A. M. S., & Fernando, Y. (2021). E–Ticketing Penjualan Tiket Event Musik Di Wilayah Lampung Pada Karcismu Menggunakan Library Reactjs. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi*, 2(1), 96–103.
- Ismatullah, H., & Adrian, Q. J. (2021). Implementasi Prototype Dalam Perancangan Sistem Informasi Ikatan Keluarga Alumni Santri Berbasis Web. *Jurnal Informatika Dan Rekayasa* ..., 2(2), 3–10.  
<http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/informatika/article/view/924>
- Kardiansyah, M. Y. (2017). Tubuh dan Relasi Gender: Wacana Pascakolonial Dalam Novel “The Scarlet Letter” Karya Nathaniel Hawthorne. *Poetika: Jurnal Ilmu Sastra*, 5(1), 58–67.
- Kurniawati, R. D., & Ahmad, I. (2021). SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENENTUAN KELAYAKAN USAHA MIKRO KECIL MENENGAH DENGAN MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING PADA UPTD PLUT KUMKM PROVINSI LAMPUNG. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi*, 2(1), 74–79.
- Lestari, F., Susanto, T., & Kastamto, K. (2021). Pemanenan Air Hujan Sebagai Penyediaan Air Bersih Pada Era New Normal Di Kelurahan Susunan Baru. *SELAPARANG Jurnal Pengabdian Masyarakat Berkemajuan*, 4(2), 427.  
<https://doi.org/10.31764/jpmb.v4i2.4447>
- Lina, L. F., & Ahluwalia, L. (2021). Customers’ impulse buying in social commerce: The role of flow experience in personalized advertising. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 21(1), 1–8. <https://doi.org/10.28932/jmm.v21i1.3837>
- Lina, L. F., & Nani, D. A. (2020). Kekhawatiran Privasi Pada Kesuksesan Adopsi FLina, L. F., & Nani, D. A. (2020). Kekhawatiran Privasi Pada KesukLina, L. F., & Nani, D. A. (2020). Kekhawatiran Privasi Pada Kesuksesan Adopsi FLina, L. F., & Nani, D. A. (2020). Kekhawatiran Privasi Pada Kes. *Performance*, 27(1), 60–69.
- Mata, K. (2022). Peningkatan pengetahuan pelajar dan mahasiswa dalam kesehatan mata di masa pandemi covid-19 melalui edukasi kesehatan mata. *Kesehatan Mata*, 1, 227–232.
- Megawaty, D. A., Damayanti, D., Assubhi, Z. S., & Assuja, M. A. (2021). Aplikasi Permainan Sebagai Media Pembelajaran Peta Dan Budaya Sumatera Untuk Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Komputasi*, 9(1), 58–66.  
<https://doi.org/10.23960/komputasi.v9i1.2779>

- Megawaty, D. A., Setiawansyah, S., Alita, D., & Dewi, P. S. (2021). Teknologi dalam pengelolaan administrasi keuangan komite sekolah untuk meningkatkan transparansi keuangan. *Riau Journal of Empowerment*, 4(2), 95–104. <https://doi.org/10.31258/raje.4.2.95-104>
- Monica, T., & Borman, R. I. (2017). Implementasi Konsep Media Sosial Dalam Sistem Informasi Kegiatan Kesiswaan (Studi Kasus: SMK XYZ). *Jurnal Tekno Kompak*, 11(2), 33–37.
- Novita, D., Husna, N., Azwari, A., Gunawan, A., & Trianti, D. (2020). *Behavioral Intention Toward Online Food delivery (The Study Of Consumer Behavior During Pandemic Covid-19)*. 17(1), 52–59.
- Nugroho, R. A., Yuliandra, R., Gumantan, A., & Mahfud, I. (2021). Pengaruh Latihan Leg Press dan Squat Thrust Terhadap Peningkatan Power Tungkai Atlet Bola Voli. *Jendela Olahraga*, 6(2), 40–49. <https://doi.org/10.26877/jo.v6i2.7391>
- 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>
- Oktavia, W., Sucipto, A., Studi, P., Informasi, S., & Indonesia, U. T. (2021). *Rancang Bangun Aplikasi E-Marketplace Untuk Produk Titik Media Reklame Perusahaan Periklanan ( Studi Kasus : P3I Lampung )*. 2(2), 8–14.
- Oktaviani, L. (n.d.). *STUDI TENTANG FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEMAMPUAN BERBICARA MAHASISWA JURUSAN BAHASA INGGRIS DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG*.
- Parnabhakti, L., & Puspaningtyas, N. D. (2021). PERSEPSI PESERTA DIDIK PADA MEDIA POWERPOINT DALAM GOOGLE CLASSROOM. *Jurnal Ilmiah Matematika Realistik*, 2(1), 18–25.
- Patmawati, D. (2016). *Pedoman Penulisan Skripsi (Pass:08FPsi2020)*. 59, 96–144.
- Permatasari, B., & Anggarini, D. R. (2020). Kepuasan Konsumen Dipengaruhi Oleh Strategi Sebagai Variabel Intervening Pada WaruPermatasari, B., Permatasari, B., & Anggarini, D. R. (2020). KepuaPermatasari, B., & Anggarini, D. R. (2020). Kepuasan Konsumen Dipengaruhi Oleh Strategi Sebagai Variabel In. *Jurnal Manajerial*, 19(2), 99–111.
- Prasetyo, S. D., & Nani, D. A. (2021). Pengaruh Pengungkapan Corporate Social Responsibility Terhadap Harga Saham (Studi Empiris Pada Perusahaan Perkebunan

- Sub Sektor Sawit Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2017 -2019). *Accounting Global Journal*, 5(2), 123–151. <https://doi.org/10.24176/agj.v5i2.6230>
- Pratama, W. U., & Yuliandra, R. (2021). *PERSEPSI ANGGOTA EKSTRAKURIKULER BOLA BASKET TERHADAP PENGGUNAAN APLIKASI PAPAN STRATEGI*. 2(2), 1–7.
- 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.
- Puspaningtyas, N. D., & Dewi, P. S. (2020). Persepsi Peserta Didik terhadap Pembelajaran Berbasis Daring. *JPMI (Jurnal Pembelajaran Matematika Inovatif)*, 3(6), 703–712.
- Putra, M. W., Darwis, D., & Priandika, A. T. (2021). Pengukuran Kinerja Keuangan Menggunakan Analisis Rasio Keuangan Sebagai Dasar Penilaian Kinerja Keuangan (Studi Kasus: CV Sumber Makmur Abadi Lampung Tengah). *Jurnal Ilmiah Sistem Informasi Akuntansi*, 1(1), 48–59.
- Putri, A. D. (2021). Maksimalisasi Media Sosial untuk Meningkatkan Pendapatan dan Pengembangan Diri Generasi Z di MAN 1 Pesawaran. *Journal of Social Sciences and Technology for Community Service (JSSTCS)*, 2(2), 37. <https://doi.org/10.33365/jsstcs.v2i2.1180>
- Qomariah, L., & Sucipto, A. (2021). Sistem Infomasi Surat Perintah Tugas Menggunakan Pendekatan Web Engineering. *JTSI-Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi*, 2(1), 86–95.
- 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>
- Ramli, N., Suci, D. M., Sunanto, S., Nugraheni, C., Yulifah, A., & Peternakan, F. (2008). *Performan Ayam Broiler yang diberi Ransum Mengandung Pottasium Diformate Sebagai Pengganti Flavomycin*. 8(1), 1–8.
- Riskiono, S. D. (2018). Implementasi Metode Load Balancing Dalam Mendukung Sistem Kluster Server. *SEMNAS RISTEK*, 455–460.
- Rosmalasari, T. D. (2017). Analisa Kinerja Keuangan Perusahaan Agroindustri Go Publik Sebelum dan Pada Masa Krisis. *Jurnal Ilmiah GEMA EKONOMI*, 3(2 Agustus), 393–400.



- Saputra, A., & Puspaningrum, A. S. (2021). SISTEM INFORMASI AKUNTANSI HUTANG MENGGUNAKAN MODEL WEB ENGINEERING (Studi Kasus: Haanhani Gallery). *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi*, 2(1), 1–7.
- Saputra, F. E. (2020). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Keuangan Bank Umum Syariah yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2016-2018. *TECHNOBIZ: International Journal of Business*, 3(1), 45–50.
- Saputra, G. Y., Agus, R. M., & Aguss, R. M. (2021). Minat Siswa Kelas VII Dan VIII Dalam Mengikuti Pembelajaran Pendidikan Jasmani Olahraga Dan Kesehatan SMP Negeri 15 Mesuji. *Journal of Physical Education (JouPE)*, 2(1), 17–25. <http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/pendidikanolahraga/index>
- Sari, M. P., Setiawansyah, S., Budiman, A., 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>
- Sari, T. D. R., & Sukmasari, D. (2018). c. *Journal of Behavioural Economics, Finance, Entrepreneurship, Accounting and Transport*, 6(1), 22–25.
- Septiani, K., & Pasaribu, A. F. O. (n.d.). *Penerapan Web Engineering Untuk Permohonan Negeri Tanjungkarang Kelas Ia*. 41–49.
- Setiawan, A., & Pasha, D. (2020). Sistem Pengolahan Data Penilaian Berbasis Web Menggunakan Metode Pieces (Studi Kasus : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Lampung). *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi (JTISI)*, 1(1), 97–104. <http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/sisteminformasi>
- Setiawan, R., Lestari, F., & Pratiwi, D. (2017). PENGARUH SULFAT PADA KEKUATAN BETON YANG MENGGUNAKAN LIMBAH BATU BARA SEBAGAI BAHAN PENGGANTI SEMEN. *Jurnal Teknik Sipil*, 8(2), 1093–1098.
- Setiawansyah, S., Sulistiani, H., & Saputra, V. H. (2020). Penerapan Codeigniter Dalam Pengembangan Sistem Pembelajaran Dalam Jaringan Di SMK 7 Bandar Lampung. *Jurnal CoreIT: Jurnal Hasil Penelitian Ilmu Komputer Dan Teknologi Informasi*, 6(2), 89–95.
- Setiawansyah, S., Sulistiani, H., Sulistiyawati, A., & Hajjah, A. (2021). Perancangan Sistem Pengelolaan Keuangan Komite Menggunakan Web Engineering (Studi Kasus : SMK Negeri 1 Gedong Tataan). *Komputika : Jurnal Sistem Komputer*, 10(2), 163–

171. <https://doi.org/10.34010/komputika.v10i2.4329>
- Shodik, N., Neneng, N., & Ahmad, I. (2019). Sistem Rekomendasi Pemilihan Smartphone Snapdragon 636 Menggunakan Metode Simple Multi Attribute Rating Technique (Smart). *Jurnal Nasional Pendidikan Teknik Informatika: JANAPATI*, 7(3), 219–228.
- Soraya, A., & Wahyudi, A. D. (2021). Rancang bangun aplikasi penjualan dimsun berbasis web. *Teknologi Dan Sistem Informasi (JTISI)*, 2(4), 43–48.
- Styawati, S., Samsugi, S., Rahmanto, Y., & Ismail, I. (2022). *PENERAPAN APLIKASI ADMINISTRASI DESA PADA DESA MUKTI KARYA MESUJI*. 3(1), 123–131.
- Sulistiani, H., Rahmanto, Y., Dwi Putra, A., & Bagus Fahrizqi, E. (2020). Penerapan Sistem Pembelajaran Dalam Jaringan Untuk Meningkatkan Kualitas Belajar Dalam Menghasilkan Siswa 4.0. *Journal of Technology and Social for Community Service (JTSCS)*, 2(2), 178–183. <https://ejurnal.teknokrat.ac.id/index.php/teknobdimas>
- Sulistiani, H., & Wibowo, D. A. (2018). Perbandingan Algoritma A\* dan Dijsktra dalam Pencarian Kecamatan dan Kelurahan di Bandar Lampung. *Konferensi Nasional Sistem Informasi (KNSI) 2018*.
- Surahman, A., Prastowo, A. T., & Aziz, L. A. (2014). *RANCANG ALAT KEAMANAN SEPEDA MOTOR HONDA BEAT BERBASIS SIM GSM MENGGUNAKAN METODE RANCANG BANGUN*.
- Suri, M. I., & Puspaningrum, A. S. (2020). Sistem Informasi Manajemen Berita Berbasis Web. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi*, 1(1), 8–14. <http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/sisteminformasi>
- Susanto, E. R., Puspaningrum, A. S., & Neneng, N. (2019). Model Rekomendasi Penerima Bantuan Sosial Berdasarkan Data Kesejahteraan Rakyat. *Jurnal Tekno Kompak*, 15(1), 1–12.
- Utami, A. R., Oktaviani, L., & Emaliana, I. (2021). The Use of Video for Distance Learning During Covid-19 Pandemic: Students' Voice. *Jet Adi Buana*, 6(02), 153–161. <https://doi.org/10.36456/jet.v6.n02.2021.4047>