

Etika Kerja Internasional dalam Perspektif Integritas dan Profesionalisme: Sebuah Kajian Literatur

Desniar¹, Edomi Saputra²

¹Universitas Mambaul Ulum, Indonesia

²Universitas Mambaul Ulum, Indonesia

E-mail: desniar326@gmail.com¹, edomisaputra@gmail.com²

Article History:

Received: 20 Juli 2026

Revised: 27 Juli 2026

Accepted: 03 Agustus 2026

Keywords: Etika Kerja, Integritas, Profesionalisme.

Abstrak: Globalisasi telah meningkatkan kompleksitas lingkungan kerja internasional yang ditandai dengan keberagaman budaya, sistem nilai, dan praktik kerja. Kondisi tersebut menuntut organisasi tidak hanya memiliki sumber daya manusia yang kompeten secara teknis, tetapi juga menjunjung tinggi integritas dan profesionalisme sebagai landasan etika kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis etika kerja internasional dalam perspektif integritas dan profesionalisme melalui pendekatan kajian literatur. Penelitian menggunakan metode literature review dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Data diperoleh dari berbagai artikel ilmiah, buku referensi, dan dokumen akademik yang relevan, kemudian dianalisis menggunakan teknik content analysis untuk mengidentifikasi, mengelompokkan, menginterpretasikan, dan mensintesis berbagai temuan penelitian. Hasil kajian menunjukkan bahwa integritas dan profesionalisme merupakan dua elemen yang saling berkaitan dalam membangun etika kerja internasional. Integritas berperan sebagai dasar moral dalam pengambilan keputusan dan perilaku kerja yang etis, sedangkan profesionalisme mendukung pelaksanaan tugas sesuai standar kompetensi dan tanggung jawab profesi. Sinergi kedua aspek tersebut mampu meningkatkan kepercayaan, memperkuat kolaborasi lintas budaya, serta mendukung efektivitas organisasi dalam menghadapi tantangan global. Kajian ini memberikan kontribusi konseptual melalui sintesis berbagai penelitian terdahulu mengenai keterkaitan integritas dan profesionalisme dalam membangun etika kerja internasional, serta menjadi referensi bagi organisasi dan akademisi dalam pengembangan sumber daya manusia yang berintegritas dan profesional.

PENDAHULUAN

Globalisasi telah mengubah lanskap dunia kerja secara signifikan melalui meningkatnya

mobilitas tenaga kerja, digitalisasi proses bisnis, serta perluasan kerja sama lintas negara. Organisasi tidak lagi beroperasi dalam batas geografis tertentu, tetapi berkembang menjadi entitas global yang melibatkan individu dari berbagai latar belakang budaya, bahasa, dan sistem nilai (Efendi & Perkasa, 2024). Kondisi tersebut menciptakan lingkungan kerja yang semakin dinamis sekaligus kompleks, sehingga menuntut organisasi dan tenaga kerja memiliki kemampuan beradaptasi, berkolaborasi, dan mengambil keputusan secara etis dalam konteks multikultural.

Meningkatnya interaksi antar individu dari berbagai latar belakang budaya dalam lingkungan kerja internasional menghadirkan berbagai tantangan yang berkaitan dengan penerapan etika kerja. Perbedaan nilai budaya, norma sosial, gaya komunikasi, serta cara pengambilan keputusan dapat memengaruhi pola interaksi antar pegawai dan berpotensi menimbulkan konflik apabila tidak dikelola secara efektif (Uljannah & Ibrahim, 2023). Selain itu, perkembangan teknologi digital dan sistem kerja lintas negara juga meningkatkan kompleksitas pengambilan keputusan etis, terutama dalam menghadapi perbedaan standar profesional, kepatuhan terhadap regulasi, serta tanggung jawab sosial organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi global tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis sumber daya manusia, tetapi juga oleh kemampuan membangun budaya kerja yang menjunjung tinggi nilai-nilai etika sebagai landasan terciptanya kolaborasi yang harmonis dan berkelanjutan.

Dalam menghadapi berbagai tantangan tersebut, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga menjunjung tinggi nilai-nilai etika dalam setiap aktivitas kerja (Harmen et al., 2024). Dua aspek yang menjadi fondasi penting dalam membangun etika kerja internasional adalah integritas dan profesionalisme (Efendi & Perkasa, 2024). Integritas mencerminkan konsistensi individu dalam bertindak sesuai dengan nilai moral, kejujuran, dan tanggung jawab, sedangkan profesionalisme menunjukkan kemampuan untuk melaksanakan tugas berdasarkan standar kompetensi, etika profesi, serta komitmen terhadap kualitas kinerja. Kedua aspek tersebut saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepercayaan antar pihak, serta memperkuat kolaborasi di tengah keberagaman budaya dan sistem kerja yang berbeda. Oleh karena itu, integritas dan profesionalisme tidak hanya dipandang sebagai karakter individu, tetapi juga sebagai nilai strategis yang mendukung keberhasilan organisasi dalam menghadapi dinamika dan kompleksitas lingkungan kerja internasional.

Berbagai penelitian telah mengkaji etika kerja, integritas, dan profesionalisme dari berbagai perspektif. Penelitian mengenai *cross-cultural management* menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi global sangat dipengaruhi oleh kemampuan mengelola keberagaman budaya serta membangun komunikasi yang efektif di lingkungan kerja multikultural (Lisan, Afrianti, Wulandari, Anshori, & Safrizal, 2024). Sementara itu, penelitian Efendi et al. (2024) menegaskan bahwa pengembangan kompetensi lintas budaya menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia di tingkat internasional. Di sisi lain, Uljannah dan Ibrahim (2023) menjelaskan bahwa penerapan etika dalam konteks bisnis lintas budaya berperan penting dalam membangun hubungan kerja yang harmonis dan mencegah terjadinya konflik akibat perbedaan nilai maupun norma. Penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa integritas dan profesionalisme memiliki kontribusi terhadap peningkatan kualitas kinerja, kepercayaan organisasi, serta tanggung jawab individu dalam menjalankan profesinya (Chrisvo, Hidayatullah, & Parhusip, 2025; Harmen et al., 2024). Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa etika kerja, integritas, dan profesionalisme merupakan aspek penting dalam mendukung keberhasilan organisasi, khususnya pada lingkungan kerja yang semakin kompleks dan berorientasi global.

Berdasarkan berbagai penelitian tersebut, dapat diketahui bahwa kajian mengenai etika kerja internasional, integritas, dan profesionalisme telah berkembang dengan fokus yang beragam. Sebagian penelitian lebih menitikberatkan pada pengelolaan keberagaman budaya dalam organisasi global, sementara penelitian lainnya mengkaji integritas sebagai landasan perilaku etis atau profesionalisme sebagai faktor yang memengaruhi kualitas kinerja individu maupun organisasi. Meskipun demikian, kajian yang mengintegrasikan ketiga aspek tersebut dalam satu perspektif yang utuh untuk menjelaskan etika kerja internasional masih relatif terbatas, khususnya dalam bentuk sintesis literatur yang menyoroti hubungan konseptual antara integritas dan profesionalisme sebagai fondasi perilaku kerja yang etis di lingkungan kerja global. Oleh karena itu, artikel ini menawarkan sintesis konseptual mengenai keterkaitan integritas dan profesionalisme dalam membangun etika kerja internasional sebagai landasan penguatan perilaku kerja yang etis pada lingkungan kerja global.

Berdasarkan uraian tersebut, kajian mengenai etika kerja internasional dalam perspektif integritas dan profesionalisme menjadi penting untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai nilai-nilai yang mendukung terciptanya lingkungan kerja global yang etis, profesional, dan berkelanjutan. Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk menganalisis etika kerja internasional dalam perspektif integritas dan profesionalisme melalui pendekatan kajian literatur dengan mengintegrasikan berbagai hasil penelitian terdahulu. Hasil kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual dalam memperkaya literatur mengenai etika kerja internasional sekaligus menjadi referensi bagi organisasi, praktisi, dan akademisi dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berintegritas dan profesional di tengah dinamika lingkungan kerja global.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kajian literatur (*literature review*) dengan metode deskriptif kualitatif. Kajian literatur adalah proses mencari dan mempelajari berbagai sumber tertulis seperti buku, jurnal, dan publikasi lainnya yang berhubungan dengan topik yang diteliti, agar dapat disusun menjadi satu tulisan yang utuh (Marzali, 2016). Pendekatan ini bertujuan untuk mengidentifikasi, menelaah, mengevaluasi, dan mensintesis berbagai hasil penelitian yang relevan sehingga diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai etika kerja internasional dalam perspektif integritas dan profesionalisme. Data yang digunakan merupakan data sekunder yang bersumber dari artikel ilmiah, buku referensi, serta dokumen akademik yang memiliki keterkaitan dengan topik penelitian. Pendekatan kajian literatur memungkinkan peneliti menyusun sintesis pengetahuan yang telah berkembang sekaligus mengidentifikasi kesenjangan penelitian sebagai dasar dalam menjawab tujuan penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*), yaitu melalui tahapan identifikasi, seleksi, pengelompokan, interpretasi, dan sintesis terhadap informasi yang diperoleh dari berbagai sumber literatur. Setiap artikel dianalisis berdasarkan fokus kajian, metode penelitian, serta temuan utama yang berkaitan dengan etika kerja internasional, integritas, dan profesionalisme. Hasil analisis kemudian disusun secara deskriptif untuk menjelaskan hubungan konseptual antarvariabel serta merumuskan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran integritas dan profesionalisme dalam membangun etika kerja internasional di lingkungan kerja global. Pendekatan ini dipilih karena mampu menghasilkan sintesis ilmiah yang sistematis serta memberikan gambaran menyeluruh mengenai perkembangan penelitian pada topik yang dikaji.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Integritas dalam Lingkungan Kerja Global

Integritas adalah keselarasan antara nilai-nilai, prinsip-prinsip, dan tindakan seseorang dalam kehidupan pribadi dan profesional. Menurut Huberts, integritas adalah kualitas moral yang tercermin melalui kepatuhan terhadap nilai-nilai dan norma-norma etika yang berlaku dalam suatu organisasi (Grin, 2025). Integritas tidak hanya berkaitan dengan kejujuran tetapi juga mencakup konsistensi, tanggung jawab, dan komitmen moral. Kejujuran mendorong individu untuk bertindak terbuka dan menghindari manipulasi. Konsistensi menunjukkan keselarasan antara kata dan tindakan, sedangkan tanggung jawab mencerminkan kesediaan seseorang untuk bertanggung jawab atas keputusan yang dibuat. Oleh karena itu, integritas merupakan fondasi penting untuk membangun karakter dan kredibilitas individu di tempat kerja.

Menurut Keraf, integritas merupakan bagian dari etika yang menuntut individu untuk bertindak sesuai dengan nilai moral yang diyakini dan menjunjung tinggi tanggung jawab terhadap setiap tindakan yang dilakukan (Keraf, 2015). Integritas menjadi dasar dalam membangun kepercayaan dan kredibilitas, baik dalam hubungan pribadi maupun profesional. Dalam lingkungan kerja global, integritas merupakan nilai yang sangat penting karena organisasi internasional melibatkan individu dari berbagai negara dan latar belakang budaya. Integritas membantu membangun kepercayaan, memperkuat kerja sama, dan meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

Penelitian tentang integritas moral menunjukkan bahwa individu dengan integritas tinggi cenderung membuat keputusan yang lebih etis dan bertanggung jawab dalam berbagai situasi kerja (Wisesa, 2011). Lebih lanjut, integritas juga memengaruhi peningkatan komitmen organisasi dan perilaku kerja positif yang mendukung pencapaian tujuan organisasi (Purwanggono, 2024). Dalam konteks global, integritas berfungsi sebagai fondasi yang membantu individu mempertahankan kepercayaan dan profesionalisme terlepas dari perbedaan budaya dan tekanan lingkungan kerja. Organisasi yang mengabaikan integritas cenderung menghadapi berbagai risiko seperti hilangnya kepercayaan publik, konflik internal, serta menurunnya reputasi organisasi. Dalam lingkungan kerja internasional, integritas menjadi semakin penting karena kolaborasi yang sukses sangat bergantung pada kepercayaan antar individu dari berbagai latar belakang budaya. Oleh karena itu, mengembangkan integritas bukan hanya tanggung jawab individu, tetapi juga perlu didukung oleh organisasi melalui budaya kerja yang menjunjung tinggi kejujuran, tanggung jawab, dan akuntabilitas.

B. Profesionalisme dalam Lingkungan Kerja Global

Profesionalisme adalah sikap, perilaku, dan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar kompetensi, tanggung jawab, dan kode etik yang berlaku untuk profesinya. Profesionalisme tidak hanya berkaitan dengan penguasaan keterampilan teknis, tetapi juga mencerminkan komitmen individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan kualitas, disiplin, dan tanggung jawab. Di tempat kerja modern, profesionalisme merupakan indikator penting kualitas sumber daya manusia. Profesionalisme adalah kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, didukung oleh pengetahuan, kompetensi, dan sikap kerja yang selaras dengan tuntutan profesinya (Sedarmayanti, 2007). Sinamo menegaskan bahwa profesionalisme tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh etos kerja yang mencerminkan tanggung jawab, disiplin, komitmen terhadap kualitas, dan kemauan untuk terus belajar (Sinamo, 2005). Oleh karena itu, profesionalisme merupakan kombinasi

antara kompetensi dan karakter yang diwujudkan dalam perilaku kerja sehari-hari.

Kompetensi menunjukkan kemampuan individu untuk melaksanakan tugas secara efektif, sementara tanggung jawab dan disiplin mencerminkan keseriusan dalam menjalankan pekerjaan. Lebih lanjut, profesionalisme juga ditunjukkan melalui kemampuan untuk menjaga integritas, menghormati rekan kerja, dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Dalam lingkungan kerja global, profesionalisme merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan individu dan organisasi. Organisasi internasional membutuhkan tenaga kerja yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis tetapi juga kemampuan untuk berkolaborasi dengan individu dari berbagai latar belakang budaya dan sosial.

Globalisasi telah meningkatkan persaingan di tempat kerja, membuat organisasi semakin selektif dalam memilih pekerja dengan kompetensi dan sikap profesional. Studi tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional menunjukkan bahwa organisasi global membutuhkan sumber daya manusia yang dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja multikultural, memiliki keterampilan komunikasi yang kuat, dan bekerja secara profesional dalam berbagai situasi kerja (Sikki, Muhammad, Erisyadi, Ruslan, & Doriomas, 2025). Selain itu, profesionalisme juga berkontribusi pada peningkatan kualitas kinerja organisasi. Individu yang profesional cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, menjaga kualitas hasil kerja, dan memberikan layanan yang lebih baik kepada para pemangku kepentingan. profesionalisme sangat berkaitan dengan kepercayaan. Individu yang profesional lebih mungkin mendapatkan kepercayaan dari para pemimpin, kolega, dan mitra organisasi karena mereka dianggap mampu melaksanakan tugas mereka secara efektif dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, pengembangan profesional perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan komitmen untuk terus meningkatkan diri.

C. Hubungan Integritas dan Profesionalisme dalam Etika Kerja Internasional

Integritas dan profesionalisme merupakan dua aspek yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan dalam dunia kerja. Oerip dan Uetomo (2004) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki, tetapi juga oleh karakter dan nilai-nilai yang menjadi dasar perilakunya. Oleh karena itu, integritas dan profesionalisme harus dikembangkan secara bersamaan agar individu mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi. Integritas berperan sebagai landasan moral yang mengarahkan perilaku individu, sedangkan profesionalisme merupakan bentuk penerapan nilai-nilai tersebut dalam pelaksanaan pekerjaan.

Dengan kata lain, profesionalisme yang baik harus didukung oleh integritas agar kompetensi yang dimiliki seseorang digunakan secara bertanggung jawab dan sesuai dengan prinsip-prinsip etika. Dalam lingkungan kerja internasional, integritas menjadi dasar bagi terbentuknya profesionalisme karena organisasi global sangat bergantung pada kepercayaan, transparansi, dan akuntabilitas. Individu yang memiliki integritas akan lebih mampu menjalankan tugas secara konsisten, menjaga komitmen terhadap organisasi, serta menghindari tindakan yang dapat merugikan pihak lain. Oleh karena itu, integritas sering dianggap sebagai fondasi utama dalam membangun profesionalisme yang berkelanjutan.

Rendahnya integritas dan profesionalisme dapat menimbulkan berbagai permasalahan dalam organisasi. Kurangnya integritas dapat mendorong terjadinya penyalahgunaan wewenang, manipulasi informasi, pelanggaran etika, serta menurunnya tingkat kepercayaan antar anggota organisasi. Sementara itu, rendahnya profesionalisme dapat berdampak pada menurunnya kualitas kinerja, rendahnya produktivitas, serta sulitnya organisasi mencapai tujuan yang telah

ditetapkan.

Dalam lingkungan kerja internasional, dampak tersebut dapat menjadi lebih kompleks karena melibatkan berbagai pihak yang berasal dari latar belakang budaya dan negara yang berbeda. Pelanggaran integritas atau rendahnya profesionalisme yang dilakukan oleh satu individu tidak hanya memengaruhi dirinya sendiri, tetapi juga dapat berdampak pada reputasi organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi internasional umumnya menerapkan kode etik, standar perilaku, serta sistem pengawasan yang bertujuan menjaga integritas dan profesionalisme seluruh anggotanya. Integritas dan profesionalisme merupakan dua aspek yang harus berkembang secara seimbang dalam diri setiap individu. Profesionalisme tanpa integritas berpotensi menghasilkan individu yang kompeten tetapi tidak dapat dipercaya, sedangkan integritas tanpa profesionalisme dapat menyebabkan individu memiliki nilai moral yang baik tetapi kurang mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam pekerjaannya.

Dalam lingkungan kerja global yang semakin kompetitif, organisasi tidak hanya membutuhkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang tinggi, tetapi juga individu yang mampu menjaga kejujuran, tanggung jawab, serta komitmen terhadap nilai-nilai etika. Oleh karena itu, integritas dan profesionalisme seharusnya dipandang sebagai dua kompetensi yang saling melengkapi dan menjadi dasar dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas. Keberhasilan organisasi internasional dalam menghadapi berbagai tantangan global sangat dipengaruhi oleh kualitas integritas dan profesionalisme yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Semakin tinggi integritas dan profesionalisme individu dalam organisasi, semakin besar pula peluang organisasi untuk membangun kepercayaan, meningkatkan kinerja, dan mempertahankan keberlanjutan organisasi di tingkat global. Adapun strategi diperlukan untuk membantu individu dan organisasi membangun integritas dan profesionalisme secara berkelanjutan, diantaranya yaitu (Ariyanto, Manalu, Sopiah, & Wardana, 2025) memperkuat pendidikan dan pelatihan etika kerja, mengembangkan kompetensi lintas budaya, menerapkan kode etik dan budaya organisasi, mengembangkan kepemimpinan berbasis integritas, mengembangkan sumber daya manusia global.

KESIMPULAN

Integritas dan profesionalisme merupakan dua aspek yang saling melengkapi dalam membangun etika kerja internasional di tengah dinamika lingkungan kerja global. Integritas menjadi landasan moral yang mendorong individu untuk bertindak jujur, bertanggung jawab, konsisten, dan menjunjung tinggi nilai-nilai etika, sedangkan profesionalisme mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas sesuai standar kompetensi, kode etik profesi, serta tuntutan organisasi. Sinergi antara integritas dan profesionalisme berkontribusi terhadap terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, peningkatan kepercayaan antarindividu, efektivitas kolaborasi lintas budaya, serta keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan globalisasi.

Kajian ini juga menunjukkan bahwa penerapan etika kerja internasional tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam menghargai keberagaman budaya, beradaptasi terhadap perubahan, serta mengambil keputusan yang etis dalam berbagai situasi kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan budaya kerja yang mendukung penguatan integritas dan profesionalisme melalui penerapan kode etik, pengembangan kompetensi, serta pembinaan karakter sumber daya manusia. Secara akademis, artikel ini memberikan sintesis konseptual mengenai hubungan antara integritas dan profesionalisme dalam perspektif etika kerja internasional, sehingga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya maupun bagi organisasi dalam merumuskan strategi pengembangan sumber daya

manusia yang berdaya saing di tingkat global.

DAFTAR REFERENSI

- Ariyanto, B., Manalu, H., Sopiah, & Wardana, L. W. (2025). International Human Resource Management Strategy: Facing Global Challenges. *International Journal of Economics, Business and Innovation Research*, 4(03), 202–218. <https://doi.org/10.63922/ijebir.v4i03.1735>
- Chrisvo, A. R., Hidayatullah, M. F., & Parhusip, J. (2025). Pentingnya Etika Profesi bagi Pengembangan Karir di Indonesia. *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 2(1b), 1643–1647. <https://doi.org/10.32672/mister.v2i1b.2730>
- Efendi, A., & Perkasa, D. H. (2024). International HR Management: Pengembangan Kompetensi Lintas Budaya dalam Keberhasilan Manajemen SDM Global. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akutansi*, 2(4), 430–434.
- Grin, E. J. (2025). *Cátedras: Integridade em debate*.
- Harmen, H., Indriani, R., Mahyundari, A., Togatorop, R. S., Indah, A. N., Sinaga, M. H. P., & Putri, N. A. (2024). Dampak Etika Kerja dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pada CV. Sentosa Deli Mandiri Medan. *Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 9(3), 1506–1515. <https://www.doi.org/10.30651/jms.v9i3.22786>
- Keraf, A. S. (2015). *Etika Bisnis: Tuntutan dan Relevansinya*. Jakarta: Kanisius.
- Lisan, P., Afrianti, U., Wulandari, S., Anshori, M. I., & Safrizal, H. B. A. (2024). Cross-Cultural Management: A Systematic Literature Review (SLR). *Invest : Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 5(1), 145–154. <https://doi.org/10.55583/invest.v5i1.742>
- Marzali, A. (2016). Menulis Kajian Literatur. *Jurnal Etnosia*, 01(02), 27–36.
- Poespito, O. S. P., & Utomo, T. (2004). *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta: Jakarta Grasindo.
- Purwanggono, C. J. (2024). Integritas dalam meningkatkan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(1), 651–660. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i1.6229>
- Sedarmayanti, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Sikki, N., Muhammad, H. F., Erisyadi, Y., Ruslan, B., & Doriomas, U. (2025). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional dalam Menghadapi Kompleksitas, Krisis dan Risiko Global. *Berajah Journal*, 5(1), 89–98. <https://doi.org/10.47353/bj.v5i1.565>
- Sinamo, J. (2005). *Delapan Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju sukses*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Uljannah, A., & Ibrahim, H. (2023). Analisis Etika Dalam Konteks Lintas Budaya Dalam Bisnis Internasional. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2438–2443. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13295>
- Wisesa, A. (2011). Integritas Moral Dalam Konteks Pengambilan Keputusan Etis. *Journal of Technology Management*, 10(1).