

ANALISIS KESADARAN DAN KOMUNIKASI KODE ETIK TERHADAP PERILAKU KARYAWAN

Farida Etik Endriyati¹, Bernadeta Maria Anie Nurhandayani¹, Deden Kurniawan^{1*}

¹Program Studi Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana
Email : efaridaetik@gmail.com, bernadeta.maria25@gmail.com,
deden.kurniawan@mercubuaana.ac.id

*Korespondensi: deden.kurniawan@mercubuaana.ac.id

(Submission 31-01-2023, Revisions 13-02-2023, Accepted 14-02-2023).

Abstract

The research aims to determine the condition of the independent variables (awareness and communication) and the dependent variable (employee behavior) and to test the effect of awareness and communication of the code of ethics on employee behavior. This type of research is a quantitative research using a survey method by distributing questionnaires to 77 respondents in the Jabodetabek area and outside Jabodetabek, and respondents who are still in working condition by using the media google form. Data processing uses variant-based Structural Equation Modeling (SEM) variant based Smart-PLS. The results of the study show that awareness of the code of ethics has no positive or significant effect on employee behavior and communication of the code of ethics has a very positive and significant effect on employee behavior in a company.

Keywords: code of ethics; awareness; communication; employee behavior.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi variabel independen (kesadaran dan komunikasi) dan variabel dependen (perilaku karyawan) serta melakukan pengujian akan pengaruh kesadaran dan komunikasi kode etik terhadap perilaku karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuisioner terhadap 77 responden di area Jabodetabek dan luar Jabodetabek, dan responden yang masih dalam keadaan bekerja dengan menggunakan media *google form*. Pengolahan data menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) berbasis varian Smart-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesadaran kode etik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku karyawan dan komunikasi kode etik sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku karyawan di suatu perusahaan.

Kata Kunci : kode etik; kesadaran; komunikasi; perilaku karyawan.

PENDAHULUAN

Fenomena terjadinya pelanggaran kode etik yang dilakukan dalam berbagai bidang profesi, baik di pemerintahan maupun perusahaan swasta, masih terjadi. Pelanggaran ini dapat menyebabkan kerugian bagi pemerintah maupun perusahaan tersebut, baik secara material dan non material. Banyak penelitian yang dilakukan tentang kode etik dan sebagian besar penelitian tersebut dilakukan untuk profesi-profesi tertentu, menunjukkan adanya fenomena pelanggaran kode etik tersebut.

Hal ini mendorong penulis untuk melakukan penelitian tentang pengetahuan kode etik untuk karyawan secara umum, dan sebagian besar adalah di perusahaan swasta. Penelitian ini ditujukan untuk meneliti tingkat kesadaran karyawan terhadap kode etik yang berlaku di perusahaan tempatnya bekerja, apakah tingkat komunikasi perusahaan tentang kode etik cukup efektif kepada karyawan serta pengaruhnya terhadap perilaku karyawan tersebut.

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk membangun komunikasi dan kesadaran karyawan akan kode etik perusahaan sehingga perilaku karyawan akan tetap pada koridor aturan yang berlaku.

- Perilaku

Menurut Notoatmodjo (2003), perilaku merupakan segala aktivitas manusia baik yang bisa dilihat maupun yang tidak dapat dilihat. Skinner (1983) menyebutkan bahwa perilaku terjadi karena adanya stimulus terhadap organisme, untuk kemudian direspon. Rumusan ini kemudian dikenal dengan teori Skinner atau teori “S-O-R” (*Stimulus-Organisme-Respon*).

Menurut Robert Y. Kwick (1972), perilaku merupakan suatu tindakan aksi dan reaksi organisme terhadap lingkungannya, yang diakibatkan adanya suatu rangsangan, sehingga dengan adanya rangsangan tertentu akan menghasilkan perilaku yang tertentu pula. Perilaku jika dilihat dari rangsangan, dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

- 1) Perilaku tertutup, dimana respon terhadap rangsangan yang ada bersifat tertutup dan tidak dapat diamati secara langsung oleh orang lain. Respon yang terjadi seperti perhatian, persepsi, pengetahuan/kesadaran.
- 2) Perilaku terbuka, respon yang diberikan terhadap adanya suatu rangsangan adalah bersifat terbuka dan dalam bentuk tindakan nyata sehingga dapat dilihat oleh orang lain.

Robbin dan Judge (2015) menyebutkan bahwa perilaku dapat timbul dari persepsi yang dipahami oleh setiap individu. Persepsi merupakan suatu hal yang diperoleh oleh individu yang diterima oleh pancaindra yang selanjutnya dilakukan analisa, dilakukan intepretasi serta dilakukan evaluasi sehingga akhirnya diperoleh hasil yang bermakna. Persepsi karyawan adalah suatu hal yang penting dalam penerapan kode etik perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pio dkk (2018), dimana mereka menemukan bahwa kode etik yang diterapkan oleh perusahaan menunjukkan perlakuan yang sama rata pada setiap individu tanpa memandang dari segi jabatan, usia, atau hal lainnya.

- Kode Etik

Karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan maupun instansi, harus bertindak berdasarkan aturan-aturan maupun norma-norma yang telah ditetapkan dalam perusahaan atau instansi tersebut yang disebut sebagai kode etik dari suatu perusahaan/instansi. Kode etik, menurut Sonny Keraf adalah kaidah moral yang berlaku khusus untuk orang-orang profesional di bidang tersebut. Ini sejalan dengan pendapat R. Soebekti, dalam tulisannya yang berjudul “*Etika Bantuan Hukum*”, yang menyatakan bahwa kode etik suatu profesi berupa norma-norma yang harus diindahkan oleh orang-orang yang menjalankan tugas profesi tersebut.

Kode etik yang dibuat oleh perusahaan harus mempunyai fungsi sebagai landasan bagi karyawan dalam membuat keputusan yang berlandaskan pada kejujuran dan integritas terhadap perusahaan serta dapat memberikan pemahaman kepada karyawan tentang apa yang diharapkan oleh perusahaan terhadap mereka dalam hal tanggung jawab dan perilaku (Cassell et al., 1997). Kode etik harus berlaku sama terhadap semua karyawan tanpa membedakan pangkat dan jabatan dari tingkat yang paling rendah sampai tingkat pimpinan tertinggi. Menurut Bertens (2002), kode etik perusahaan merupakan suatu aturan yang dibuat oleh perusahaan untuk para karyawannya sebagai panduan agar karyawan bertindak secara etis dan sesuai dengan hukum yang berlaku dalam melakukan pekerjaannya.

Banyak penelitian tentang pengaruh kode etik terhadap perilaku karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Munro, KI dan Cohen, JF (2004), menyimpulkan bahwa pemahaman kode etik oleh profesional SI merupakan penentu signifikan perilaku etis mereka, sedangkan pemahaman kode etik dipengaruhi signifikan oleh kesadaran dan komunikasi kode etik. Penelitian yang dilakukan oleh Kamilah Faizah, dkk (2019) terhadap kode etis profesi akuntan menghasilkan kesimpulan bahwa pemahaman kode etik berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan. Dalam hal ini pemahaman dapat didapatkan dari komunikasi dan kesadaran akan kode etik tersebut.

Menurut Gaol (2020), yang membedakan suatu perusahaan dan perusahaan lainnya adalah *service* dan penerapan etika bisnis yang menjadikan *lifestyle* suatu perusahaan. Dengan adanya ketersediaan buku peraturan perusahaan dan kode etik dalam suatu perusahaan, maka karyawan akan dapat patuh dan tunduk terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut.

- **Komunikasi**

Peraturan dan kode etik di perusahaan harus dikomunikasikan kepada karyawan untuk dapat dipahami dan dilaksanakan dalam keseharian karyawan sehingga akan menghasilkan perilaku yang sesuai harapan. Max Weber (1948), dalam teori birokrasi yang dirumuskannya, menyatakan bahwa model birokrasi merupakan alat komunikasi organisasi yang efektif. Teori Birokrasi itu sendiri mempunyai karakteristik struktural, yaitu:

- a. Hukum aturan dan mekanisme sesuai standar baku
- b. Dapat meminimalisasi pekerjaan sulit
- c. Hierarchy organisasi terstruktur.
- d. Kemampuan anggota mumpuni.
- e. Kemampuan yang *multi tasking*.
- f. Profesionalitas tinggi.
- g. Uraian tugas terstruktur serta teratur.
- h. Rasionalitas mencapai keberhasilan.

Teori komunikasi lain adalah teori kognitivisme, dimana dalam teori ini lebih memprioritaskan proses belajar dibandingkan dengan hasil. Pembelajaran melibatkan stimulus, respon serta proses berpikir yang kompleks dan proses perubahan persepsi dan pemahaman. Proses belajar tersebut akan melalui 4 tahap, yaitu asimilasi, akomodasi, disquilibari, dan equilibrasi.

Komunikasi dalam perusahaan adalah pertukaran informasi baik dari manajer ke karyawan maupun karyawan terhadap sesama karyawan. Begitu juga dalam mengkomunikasikan kode etik, bisa dari manajer ke karyawan maupun informasi dari sesama karyawan. Penelitian yang dilakukan Khasanah, dkk (2016), menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian oleh Munro, dkk (2004) menyatakan bahwa pemahaman kode etik oleh profesional IS merupakan penentu signifikan dari perilaku etis mereka. Pemahaman secara signifikan dipengaruhi oleh komunikasi dan kesadaran karyawan.

- **Pengembangan Hipotesis**

Kesadaran etis adalah tanggapan atau penerimaan seseorang terhadap suatu peristiwa moral tertentu melalui suatu proses penentuan yang kompleks sehingga dia dapat memutuskan apa yang harus dia lakukan pada situasi tertentu (Muawanah dan Inriantoro, 2001, dalam Wiwik & Petrus, 2018), Penelitian yang dilakukan oleh Suhakim, dkk (2012) memberikan kesimpulan bahwa kesadaran etis berpengaruh signifikan terhadap sikap auditor, dimana hasil ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Wiwik, dkk (2018) yang menghasilkan kesimpulan yang sama, yaitu kesadaran etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap auditor.

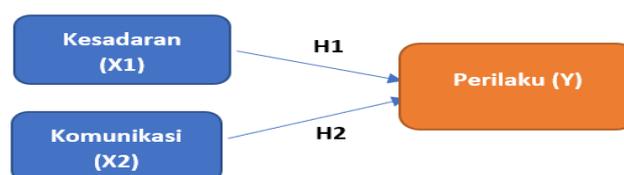
Sementara, penelitian yang dilakukan Khasanah, dkk (2016) menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian oleh Munro, dkk (2004) menyatakan bahwa pemahaman kode etik oleh profesional IS merupakan penentu signifikan dari perilaku etis mereka. Pemahaman secara signifikan dipengaruhi oleh komunikasi dan kesadaran karyawan.

Berdasarkan pada uraian di atas, maka penulis melakukan pengembangan hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Ada hubungan yang signifikan antara kesadaran kode etik terhadap perilaku karyawan.

H₂ : Ada hubungan yang signifikan antara komunikasi kode etik terhadap perilaku karyawan

Dengan pengembangan hipotesis di atas, maka kerangka berpikir penelitian ini dirumuskan sebagaimana digambarkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan survei dalam bentuk kuesioner yang kemudian diberikan kepada 77 responden dengan menggunakan Google form. Target responden adalah karyawan yang masih bekerja pada suatu perusahaan maupun instansi di wilayah Jabodetabek dan luar Jabodetabek. Penilaian dilakukan dengan menggunakan skala Likert 1-5, untuk mempermudah responden dalam menjawab pertanyaan.

Data responden yang dihasilkan, kemudian dianalisa dan diuji dengan pengolahan data berupa SEM berbasis varian dengan software smart-PLS yang dapat menguji dan mengukur model struktural antar variabel secara bersamaan. Variabel independen yaitu kesadaran dan komunikasi kode etik. Sedangkan variabel dependen yaitu perilaku karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengumpulan data primer yang dilakukan, diperoleh hasil berupa profil dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, pekerjaan, lama bekerja, posisi/jabatan dan lokasi/wilayah yang bisa dinyatakan sebagai berikut:

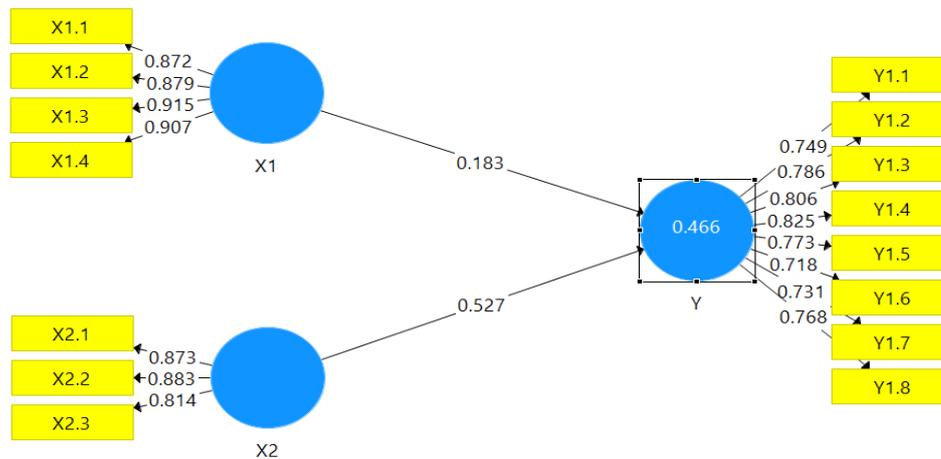
Tabel 1. Profil Responde

Karakteristik	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	46	59.7%
	Perempuan	31	40.3%
	Total	77	100%
Usia	< 20 tahun	0	0%
	21-30 tahun	8	10.4%
	31-40 tahun	24	31.2%
	>40 tahun	45	58.4%
	Total	77	100%
Pendidikan	SMP	0	0%
	SMA	7	9.1%
	Sarjana (S1)	56	72.7%
	Pasca Sarjana	14	18.2%
	Total	77	100%
Pekerjaan	Karyawan	75	97.4%
	Swasta	2	2.6%
	PNS	77	100%
	Total		
Lama Bekerja	< 1 tahun	7	9.1%
	1-4 tahun	13	16.9%
	4,1-8 tahun	13	16.9%
	>8 tahun	44	57.1%
	Total	77	100%
Posisi/Jabatan	Staff	6	7.8%
	Supervisor	4	5.2%
	Junior Manager	4	5.2%
	Manager	21	27.3%
	Senior Manager	41	53.2%
	Direktur	1	1.3%
	Total	77	100%
Wilayah	Jabodetabek	69	89.6%
	Luar	8	10.4%
	Jabodetabek	77	100%
	Total		

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa dari profil responden didapatkan hal yang spesifik, dimana usia pekerja terbesar adalah > 40 tahun (58.4%) dengan skala pendidikan Sarjana S1 (72.7%), lama bekerja > 8 tahun (57.1%) serta posisi jabatan adalah manager ke atas (81.8%) dan bekerja di perusahaan swasta (97.4%).

• **Uji Validitas**

Validitas merupakan pengukuran terhadap tingkat kevalidan suatu instrumen (indikator) dari suatu penelitian. Menurut Neuman (2007), validitas merupakan keadaan yang sesungguhnya dan mengacu pada kesesuaian antara konstruk atau cara seorang peneliti mengonseptualisasikan ide dalam definisi konseptual suatu ukuran. Uji validitas dalam penelitian dilakukan dengan *Outer Model*.



Gambar 2: Outer Model

Berdasarkan uji validitas sebagaimana digambarkan pada Gambar 2, hasil dari uji tersebut dinyatakan sebagaimana diuraikan pada Tabel 2.

Tabel 2 : Hasil Outer Loading (Uji Validitas)

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kesadaran (X1)	X1.1	0.872	Valid
	X1.2	0.879	Valid
	X1.3	0.915	Valid
	X1.4	0.907	Valid
Komunikasi (X2)	X2.1	0.873	Valid
	X2.2	0.883	Valid
	X2.3	0.814	Valid
Perilaku Karyawan (Y)	Y1.1	0.749	Valid
	Y1.2	0.786	Valid
	Y1.3	0.806	Valid
	Y1.4	0.825	Valid
	Y1.5	0.773	Valid
	Y1.6	0.718	Valid
	Y1.7	0.731	Valid
	Y1.8	0.768	Valid

Dari hasil uji validitas sebagaimana dinyatakan pada Tabel 2, didapatkan hasil bahwa dari semua indikator (15 indikator) tersebut layak dan valid, dimana hasil *outer loading* yang didapatkan untuk semua indikator adalah > 0.6 .

• Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk memastikan bahwa kuisioner yang dibuat untuk mengumpulkan variable data penelitian adalah *reliable* (dapat diandalkan) ataukah tidak. Suatu kuisioner dapat dikatakan *reliable* jika mempunyai hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran yang berulang (Sugiono, 2005). Di dalam PLS, uji reliabilitas dapat dilakukan dengan dua metode yaitu dengan menggunakan *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*. *Composite reliability* diukur nilai sesungguhnya reliabilitas dari suatu konstruk. Sedangkan *Cronbach alpha* dengan diukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk.

Tabel 3 : Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Cronbach Alpha	AVE
Kesadaran (X ₁)	0.941	0.916	0.798
Komunikasi (X ₂)	0.892	0.819	0.735
Perilaku Karyawan (Y)	0.921	0.902	0.593

Uji *Composite Reliability* sebagaimana dinyatakan pada Table 3, menghasilkan nilai *Composite Reliability* untuk Kesadaran (X₁) adalah 0.941, Komunikasi (X₂) adalah 0,892 dan Perilaku Karyawan (Y) adalah 0.921. Hasil tersebut melebihi standar dari *Composite Reliability* yaitu >0.6 , sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang diteliti mempunyai tingkat reliabilitas yang sangat tinggi.

Uji *Cronbach Alpha*, dimana uji ini dilakukan untuk memperkuat dari uji realibilitas *Composite Reliability*, menghasilkan nilai Kesadaran (X₁) : 0.916, Komunikasi (X₂) : 0.819 dan Perilaku Karyawan (Y) : 0.902. Hasil tersebut di atas kriteria dari *Cronbach Alpha* yaitu 0.7, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut mempunyai tingkat realibilitas yang sangat tinggi.

• Uji Convergent Validity

Uji *Convergent Validity* digunakan untuk mengetahui validitas hubungan antara indikator dengan konstruknya (variabel laten). Validitas konvergen diartikan bahwa seperangkat indikator mewakili satu variabel laten dan mendasari variabel laten tersebut. Nilai tersebut diperoleh dengan menggunakan nilai rata-rata varian yang diekstraksi (*Average Variance Extracted/AVE*). Pengujian AVE adalah varians rata-rata yang dibagi di antara variabel dengan indeksnya, dimana nilai minimumnya adalah 0.5 (Ghazali 2016).

Pengujian ini menghasilkan nilai AVE untuk Kesadaran (X₁) : 0.798, Komunikasi (X₂) : 0.735 dan Perilaku Karyawan (Y) : 0.593. Nilai yang dihasilkan tersebut melebihi dari nilai minimum AVE, sehingga semua variabel ada di atas tingkat standar dan hasilnya dapat diterima.

• Uji R-Square

Tabel 4 : R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Perilaku Karyawan (Y)	0.466	0.451

Analisis *Inner Model* menjelaskan bahwa pengaruh/kontruksi variabel independen terhadap variabel dependen, jika *R Square* semakin besar maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar/semakin baik. Berdasarkan pengujian pada Tabel 4, dihasilkan nilai *R Square* 0.466 dan *R Square* adjusted 0.451, artinya perilaku karyawan 46.6% dipengaruhi oleh kesadaran dan komunikasi akan kode etik perusahaan, sedangkan 53.4% akan dipengaruhi oleh variabel lain yang

tidak dilakukan dalam penelitian ini, seperti contohnya dari kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan, kompensasi dan lain-lain.

- **Analisa Path Coefficient**

Analisa *Path Coefficient* (analisa jalur) digunakan untuk mengukur atau mempelajari hubungan pengaruh langsung maupun tidak langsung antara satu variabel dengan variabel yang lainnya.

Tabel 5 : Path Coefficient

Hipotesis	Beta	t-Statistic	p-Values
Kesadaran -> Perilaku Karyawan	0.183	0.787	0.432
Komunikasi -> Perilaku Karyawan	0.527	3.321	0.001

Hasil analisa *Path Coefficient* sebagaimana dinyatakan pada Tabel 5, dapat disimpulkan bahwa komunikasi kode etik sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku karyawan, dimana nilai yang dihasilkan β : 0.527, *t-Statistic* : 3.321 dan *p-Values* : 0.001. Dengan nilai *p-Values* < 0.05, maka bisa dinyatakan bahwa Hipotesa kedua (H_2) adalah diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian Munro, KI dan Cohen, JF (2004), yang menyatakan bahwa komunikasi mempengaruhi perilaku karyawan.

Sedangkan Kesadaran menghasilkan β : 0.183, *t-Statistic* : 0.787 dan *p-Values* : 0.432. Dengan nilai *p-Values* > 0.05, maka bisa dinyatakan bahwa Hipotesa kesatu (H_1) adalah ditolak. Sehingga, Kesadaran tidak berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Munro, KI dan Cohen, JF (2004), yang menyatakan bahwa kesadaran mempengaruhi perilaku karyawan.

- **Kesadaran Kode Etik terhadap Perilaku Karyawan**

Dalam penelitian ini dihasilkan bahwa kesadaran akan kode etik (X_1) mempunyai *p-Values* > 0.05 (yaitu 0.432), sehingga menggambarkan bahwa kesadaran kode etik tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku karyawan (Y). Penelitian yang dilakukan oleh Wiwik dan Petrus (2018), menyebutkan bahwa kesadaran etis akan berpengaruh kepada komitmen profesi, dan penelitian Munro, KI dan Cohen, JF (2004), menyatakan bahwa kesadaran mempengaruhi perilaku karyawan. Sehingga, hasil dari penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya. Penelitian yang banyak dilakukan untuk variabel kesadaran adalah penelitian terhadap profesi tertentu seperti contohnya akuntan, auditor dan sebagainya.

- **Komunikasi Kode Etik terhadap Perilaku Karyawan**

Hasil penelitian dengan variabel Komunikasi (X_2) menghasilkan nilai *p-Values* < 0.05 (yaitu 0.001), sehingga disimpulkan bahwa komunikasi sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku karyawan (Y). Komunikasi yang baik akan adanya kode etik, baik dengan media/peraturan maupun training akan kode etik sangat besar memberikan pemahaman kepada karyawan sehingga perilaku yang dihasilkan akan sesuai dengan kode etik yang berlaku dalam perusahaan tersebut. Dengan profil yang telah disebutkan di atas, yaitu tingkat pendidikan, lama bekerja, dan posisi yang cukup mapan, maka hal ini mendukung akan tingkat efektivitas komunikasi yang disampaikan.

SIMPULAN

Kode etik perusahaan sangatlah penting dalam suatu perusahaan, dengan tujuan adanya standarisasi aturan yang berlaku, dan akan menjadi landasan maupun acuan untuk semua karyawan dalam berperilaku di perusahaan tersebut. Kode etik yang diterapkan diharapkan akan mempengaruhi perilaku keseharian karyawan di dalam perusahaan. Untuk itu diperlukan adanya kesadaran karyawan akan kode etik yang ada, selain itu diperlukan komunikasi yang berkesinambungan dan terus menerus dalam menyampaikan kode etik yang berlaku di suatu perusahaan.

Dari penelitian terhadap 77 responden, didapatkan hasil yang menyatakan bahwa kesadaran akan kode etik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku karyawan. Sedangkan komunikasi kode etik sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku karyawan.

Dengan hasil tersebut, diharapkan adanya komunikasi yang terus menerus dan berkesinambungan dari perusahaan terhadap semua karyawan untuk dapat selalu meningkatkan pemahaman dan kesadaran karyawan terhadap kode etik dari perusahaan, sehingga akan tetap selalu terjaga perilaku yang baik dan positif dalam lingkungan perusahaan.

Penelitian ini perlu dilakukan pengembangan dalam hal penambahan variabel, dikarenakan baru 46.6% variabel kesadaran dan komunikasi berpengaruh terhadap perilaku karyawan. Variabel yang bisa ditambahkan diantaranya faktor kepemimpinan, kompensasi, lingkungan, motivasi kerja dan lain sebagainya. Serta bisa ditambahkan jumlah responden dari perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Imam Suhakim, Dicky Arisudhana. (2012). *Pengaruh Gender, Locus of Control, Komitmen Profesi, dan Kesadaran Etis Terhadap Perilaku Auditor Dalam Situasi Konflik*. Vol 1, No. 1, 2012.
- Bertens, K. (2002). *Pengantar Etika Bisnis*. Penerbit Kanisius. Yogyakarta.
- Gaol Kiki Lumban, (2020), *Kode Etik & Pedoman Perilaku Dalam Etika Bisnis di PT AJ Adisarana Wanaartha*, Jurnal Ekonomi dan Manajemen Sistem Informasi, E-ISSN : 2686-5238, P-ISSN : 2686-4916, Volume 1, Issue 5, Mei 2020.
- K. Munro, J. Cohen. (2004). *Ethical Behavior and Information Systems Codes: The Effects of Code Communication, Awareness, Understanding, and Enforcement*, International Conference on Information System.
- Kamilah Faizah, Khairani Zulia, Soviyanti Efrita. (2019). *Pemahaman Kode Etik Profesi Akuntan Terhadap Perilaku Etis Karyawan Pada Kantor Akuntan Publik Kota Pekanbaru*, Jurnal Akuntansi Kompetif, Online ISSN:2622-5379 Vol. 2, No. 3, September 2019.
- Newman, W. Laurence. (2007). *Basic of Social Research, Qualitative and Quantitative Approach*, second edition, Pearson Education Inc.
- Pio, R. J., Adilang, V. R. L. D., Asaoei, S. (2018). *Persepsi Karyawan Tentang Kode Etik Perusahaan*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 6 No. 2, Tahun 2018.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior*. Sixteen Edition. Pearson. New York.
- Sri Purwaningsih. (2018). *Pengaruh Skeptisisme Profesional, Batasan Waktu Audit, Kode Etik Profesi Akuntan Publik dan Kompetensi Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik di Tangerang dan Tangerang Selatan)*, Jurnal Komunikasi Ilmiah Akuntansi dan Perpajakan, Vol. 11 No.3, Desember 2018.
- Umi Khasanah, Leonardo Budi Hasional, M Mukery Warso. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*, Journal Of Management, Volume 2, No.2 Maret 2016.
- Wiwik Pratiwi, Petrus Visencillus Dylle. (2018). *Pengaruh Persepsi Profesi dan Kesadaran Etis Terhadap Komitmen Profesi Akuntan Publik*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Y.A.I).