

INTEGRASI FILSAFAT ILMU DALAM PENGEMBANGAN TEORI PERILAKU ORGANISASI BERBASIS NILAI DAN MORAL

Dhea Agusty Ningrum^{1,4}, Tomy Sun Siagian^{2,4}, Siti Mujiatun³
^{1,2,3}Program Doktor Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
Medan

⁴Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Graha Kirana, Medan

e-mail: 2530030003@umsu.ac.id, 2530030019@umsu.ac.id, sitimujiatun@umsu.ac.id,
dheaagustyningrum@graha-kirana.com, tommysunsiagian@graha-kirana.com

Abstract: *Organizational behavior studies have long been dominated by positivistic and rational-economic paradigms that position humans as instrumental actors. Such domination has marginalized moral and ethical dimensions in organizational practices, leading to increasing ethical violations, leadership crises, and declining organizational legitimacy. This study aims to examine the role of philosophy of science as the foundation for developing value- and morality-based organizational behavior theory. A qualitative approach was employed through a critical literature review of scientific publications related to philosophy of science, management, and organizational behavior. The findings indicate that integrating ontological, epistemological, and axiological dimensions enables the repositioning of humans as moral subjects, expands epistemological approaches through interpretive–reflective methods, and reinforces the normative purpose of organizational behavior science. This study concludes that value- and morality-based organizational behavior theory is essential for building ethical, just, and sustainable organizations, particularly within the Indonesian socio-cultural context.*

Keywords: *philosophy of science, organizational behavior, moral values, organizational ethics, management.*

Abstrak: Kajian perilaku organisasi selama ini masih didominasi paradigma positivistik dan rasional-ekonomis yang menempatkan manusia sebagai aktor instrumental. Dominasi paradigma tersebut menyebabkan dimensi nilai dan moral kurang mendapatkan perhatian dalam praktik organisasi, yang tercermin dari meningkatnya pelanggaran etika, lemahnya integritas kepemimpinan, serta menurunnya kepercayaan publik terhadap organisasi (Crane et al., 2021). Kondisi ini menunjukkan bahwa pendekatan perilaku organisasi yang berorientasi pada kinerja semata belum mampu menjelaskan kompleksitas realitas organisasi modern. Filsafat ilmu memberikan kerangka reflektif untuk mengkaji kembali asumsi dasar ilmu manajemen melalui dimensi ontologi, epistemologi, dan aksiologi (Tsoukas, 2024). Pendekatan ini memungkinkan perilaku organisasi dipahami sebagai fenomena sosial yang sarat nilai dan tanggung jawab moral, bukan sekadar hubungan sebab-akibat yang bersifat mekanistik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui studi literatur kritis terhadap publikasi ilmiah di bidang filsafat ilmu, perilaku organisasi, dan manajemen. Hasil kajian menunjukkan bahwa integrasi dimensi ontologis, epistemologis, dan aksiologis mampu membangun kerangka teori perilaku organisasi yang lebih humanistik, reflektif, dan berorientasi pada keberlanjutan. Dengan demikian, pengembangan teori perilaku organisasi berbasis nilai dan moral menjadi arah penting dalam memperkuat legitimasi organisasi modern, khususnya dalam konteks sosial dan budaya Indonesia.

Kata kunci: filsafat ilmu, perilaku organisasi, nilai moral, etika organisasi, manajemen

PENDAHULUAN

Perilaku organisasi merupakan

salah satu bidang kajian utama dalam ilmu manajemen yang berfokus pada bagaimana individu dan kelompok bertindak, berinteraksi, serta mengambil keputusan dalam konteks organisasi. Kajian ini menjadi penting karena perilaku manusia memiliki pengaruh langsung terhadap efektivitas organisasi, kualitas pengambilan keputusan, serta keberlanjutan kinerja jangka panjang. Robbins dan Judge (2022) menyatakan bahwa perilaku organisasi bertujuan untuk memahami sikap, persepsi, motivasi, dan nilai individu yang memengaruhi dinamika kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Perkembangan teori perilaku organisasi menunjukkan pergeseran dari pendekatan klasik yang bersifat mekanistik menuju pendekatan yang lebih menekankan aspek psikologis dan sosial manusia. Namun demikian, sebagian besar teori kontemporer masih didominasi oleh paradigma positivistik dan rasional-ekonomis yang menempatkan manusia sebagai aktor instrumental yang bertindak berdasarkan logika efisiensi dan kepentingan ekonomi (Tsoukas & Chia, 2021). Paradigma ini menekankan objektivitas, pengukuran kuantitatif, serta hubungan sebab-akibat yang linier dalam menjelaskan perilaku organisasi.

Dominasi pendekatan tersebut membawa implikasi terhadap cara organisasi memahami manusia dan kinerja. Individu sering diperlakukan sebagai sumber daya yang harus dikendalikan melalui sistem insentif, target, dan prosedur formal, sementara aspek nilai, makna kerja, dan pertimbangan moral cenderung diabaikan. Akibatnya, teori perilaku organisasi kerap bersifat teknokratis dan kurang mampu menjelaskan fenomena organisasi yang kompleks dan sarat dilema etika (Cunliffe, 2020).

Keterbatasan paradigma positivistik semakin terlihat dalam konteks organisasi modern yang menghadapi berbagai persoalan etika dan legitimasi sosial. Berbagai kasus pelanggaran etika, manipulasi laporan keuangan,

penyalahgunaan kekuasaan, serta lemahnya integritas kepemimpinan menunjukkan bahwa pencapaian kinerja tidak selalu sejalan dengan tanggung jawab moral organisasi (Crane et al., 2021). Fenomena tersebut menegaskan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh efisiensi dan produktivitas, tetapi juga oleh kualitas nilai dan etika yang dianut dalam praktik kerja sehari-hari.

Treviño et al. (2021) menjelaskan bahwa perilaku tidak etis dalam organisasi sering kali tidak muncul karena niat jahat individu semata, melainkan akibat sistem organisasi yang menormalisasi penyimpangan melalui tekanan kinerja, budaya kompetitif, dan lemahnya keteladanan pimpinan. Kondisi ini menunjukkan bahwa perilaku organisasi tidak dapat dilepaskan dari konteks nilai dan struktur moral yang membentuknya.

Dalam konteks tersebut, muncul kebutuhan mendesak untuk merefleksikan kembali fondasi keilmuan perilaku organisasi. Ilmu manajemen tidak cukup hanya menjelaskan “bagaimana perilaku bekerja”, tetapi juga perlu menjawab pertanyaan normatif mengenai “perilaku seperti apa yang seharusnya dikembangkan”. Di sinilah filsafat ilmu memiliki peran strategis dalam memberikan kerangka reflektif bagi pengembangan teori organisasi (Gkeredakis et al., 2024).

Filsafat ilmu memungkinkan peneliti untuk menelaah secara kritis asumsi dasar yang melandasi pengembangan teori melalui tiga dimensi utama, yaitu ontologi, epistemologi, dan aksiologi. Dimensi ontologi berkaitan dengan pandangan tentang hakikat manusia dan realitas organisasi; epistemologi membahas cara memperoleh pengetahuan yang sah; sedangkan aksiologi menekankan tujuan, nilai, dan implikasi moral ilmu pengetahuan (Tsoukas, 2024). Ketiga dimensi tersebut menjadi landasan penting dalam membangun teori perilaku organisasi yang tidak hanya valid secara

metodologis, tetapi juga relevan secara etis.

Dalam perspektif ontologis, manusia tidak dapat dipahami semata sebagai makhluk rasional-ekonomis, melainkan sebagai subjek bermoral yang memiliki kesadaran, nilai, dan tanggung jawab sosial (Melé, 2022). Sementara itu, secara epistemologis, pemahaman terhadap perilaku organisasi menuntut pendekatan yang tidak hanya bersifat kuantitatif-objektif, tetapi juga interpretatif dan reflektif agar mampu menangkap makna dan pengalaman moral aktor organisasi (Schwandt, 2020). Dari sisi aksiologis, ilmu perilaku organisasi diarahkan untuk mendukung keadilan, martabat manusia, dan keberlanjutan organisasi sebagai tujuan normatif utama (Sison et al., 2020).

Berbagai kajian menunjukkan bahwa organisasi yang mengabaikan dimensi nilai dan moral cenderung mengalami penurunan kepercayaan publik dan krisis legitimasi institusional (Haack et al., 2021). Sebaliknya, organisasi yang mampu mengintegrasikan etika, kepemimpinan bermoral, dan budaya bernilai menunjukkan ketahanan yang lebih kuat dalam menghadapi perubahan lingkungan dan tekanan kompetitif.

Meskipun demikian, kajian perilaku organisasi berbasis nilai masih relatif terbatas dalam literatur manajemen arus utama, khususnya di Indonesia. Banyak penelitian masih berfokus pada hubungan variabel instrumental seperti motivasi, kepuasan, dan kinerja, tanpa menempatkan nilai moral sebagai fondasi konseptual utama. Hal ini menciptakan kesenjangan antara teori yang dikembangkan di ranah akademik dan realitas sosial organisasi yang sarat dengan dilema etika dan tuntutan keberlanjutan.

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan pengembangan kerangka teoritis perilaku organisasi yang berlandaskan filsafat ilmu agar mampu mengintegrasikan aspek empiris dan normatif secara seimbang. Pendekatan ini diharapkan dapat memperkaya paradigma

ilmu manajemen serta memberikan arah baru dalam memahami perilaku organisasi sebagai praktik sosial yang bermakna dan bertanggung jawab.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji filsafat ilmu sebagai dasar pengembangan teori perilaku organisasi berbasis nilai dan moral. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam memperluas paradigma perilaku organisasi, sekaligus menjadi rujukan konseptual bagi praktik manajerial yang etis, humanistik, dan berkelanjutan dalam konteks organisasi modern di Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi literatur kritis (*critical literature review*). Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk mengkaji dan merefleksikan secara mendalam konsep filsafat ilmu sebagai landasan pengembangan teori perilaku organisasi berbasis nilai dan moral. Studi literatur kritis memungkinkan peneliti untuk menganalisis pemikiran teoretis, paradigma keilmuan, serta perkembangan konseptual yang berkaitan dengan perilaku organisasi, etika, dan manajemen humanistik.

Sumber data penelitian diperoleh dari jurnal nasional terakreditasi dan jurnal internasional bereputasi yang relevan dengan topik filsafat ilmu, perilaku organisasi, etika organisasi, dan teori manajemen. Literatur yang digunakan meliputi artikel ilmiah, buku akademik, serta publikasi ilmiah terkini yang memiliki keterkaitan langsung dengan pembahasan ontologi, epistemologi, dan aksiologi dalam ilmu manajemen. Proses seleksi literatur dilakukan secara purposif dengan mempertimbangkan relevansi topik, kredibilitas sumber, serta kontribusi teoretis terhadap pengembangan kerangka konseptual penelitian.

Analisis data dilakukan melalui

tahap identifikasi, klasifikasi, dan sintesis konseptual. Literatur yang terpilih dianalisis dengan mengelompokkan gagasan berdasarkan dimensi ontologis, epistemologis, dan aksiologis, kemudian dikaji secara kritis untuk mengungkap keterkaitan antar konsep. Hasil analisis selanjutnya disintesis guna membangun pemahaman komprehensif mengenai arah pengembangan teori perilaku organisasi berbasis nilai dan moral, serta implikasinya bagi penguatan paradigma ilmu manajemen dan praktik organisasi berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ontologi Perilaku Organisasi Berbasis Nilai dan Moral

Paradigma perilaku organisasi konvensional umumnya memandang manusia sebagai aktor rasional yang berorientasi pada pencapaian tujuan ekonomi dan efisiensi kerja. Pandangan ini menempatkan individu sebagai bagian dari sistem produksi yang perilakunya dapat diprediksi dan dikendalikan melalui aturan, struktur, serta insentif organisasi (Robbins & Judge, 2022). Konsekuensinya, aspek nilai dan moral sering kali diposisikan sebagai elemen tambahan yang tidak dianggap esensial dalam menjelaskan perilaku kerja.

Pendekatan ontologis tersebut dinilai tidak sepenuhnya mampu menggambarkan kompleksitas realitas organisasi modern. Organisasi tidak hanya terdiri dari struktur formal, tetapi juga dibangun oleh interaksi sosial, keyakinan, norma, dan nilai yang hidup di dalamnya. Tsoukas dan Chia (2021) menegaskan bahwa realitas organisasi bersifat dinamis dan terus terbentuk melalui praktik sosial yang sarat makna.

Ontologi perilaku organisasi berbasis nilai memandang manusia sebagai makhluk bermoral yang memiliki kesadaran etis dan kapasitas reflektif dalam bertindak (Melé, 2022). Dalam perspektif ini, individu tidak semata bereaksi terhadap sistem penghargaan,

tetapi juga mempertimbangkan makna pekerjaan, tanggung jawab sosial, dan dampak moral dari setiap keputusan yang diambil.

Reed (2021) menjelaskan bahwa perilaku organisasi terbentuk melalui hubungan antara struktur sosial dan agensi manusia. Struktur organisasi dapat membatasi atau memfasilitasi tindakan, namun keputusan moral tetap berada pada individu sebagai subjek yang memiliki kehendak bebas. Dengan demikian, nilai dan moral bukan sekadar atribut personal, melainkan bagian dari realitas sosial organisasi.

Implikasi ontologis ini menegaskan bahwa organisasi perlu dipahami sebagai komunitas moral. Perilaku kerja tidak dapat dipisahkan dari nilai kemanusiaan, keadilan, dan tanggung jawab sosial yang menjadi dasar legitimasi organisasi di mata masyarakat (Sison et al., 2020). Oleh karena itu, pengembangan teori perilaku organisasi berbasis nilai memerlukan perubahan mendasar dalam cara memandang hakikat manusia dan organisasi.

Epistemologi Perilaku Organisasi Berbasis Nilai

Epistemologi perilaku organisasi membahas bagaimana pengetahuan tentang perilaku manusia dalam organisasi diperoleh dan divalidasi. Pendekatan positivistik yang dominan menekankan objektivitas, generalisasi, dan hubungan sebab-akibat melalui pengukuran kuantitatif (Robbins & Judge, 2022). Pendekatan ini banyak digunakan karena dianggap mampu menghasilkan temuan yang terukur dan replikatif.

Namun, pendekatan tersebut memiliki keterbatasan ketika digunakan untuk memahami fenomena moral dan etika yang bersifat subjektif serta kontekstual. Cunliffe (2020) menyatakan bahwa perilaku manusia tidak dapat sepenuhnya dipahami tanpa menggali makna, pengalaman, dan interpretasi individu terhadap realitas sosial tempat ia bekerja.

Epistemologi interpretatif

menawarkan alternatif dengan memandang pengetahuan sebagai hasil konstruksi sosial. Dalam perspektif ini, perilaku organisasi dipahami melalui dialog, refleksi, dan pemaknaan bersama aktor organisasi (Schwandt, 2020). Pengetahuan tidak berdiri netral, melainkan dipengaruhi oleh nilai, pengalaman, dan konteks budaya.

Pendekatan ini memungkinkan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap dilema etika, konflik nilai, serta dinamika moral yang muncul dalam praktik kerja sehari-hari. Tsoukas (2024) menegaskan bahwa tanpa refleksi filosofis, ilmu organisasi berisiko menghasilkan teori yang secara metodologis kuat tetapi miskin makna.

Dengan demikian, epistemologi perilaku organisasi berbasis nilai menuntut keterbukaan terhadap pluralitas metode penelitian. Integrasi pendekatan kuantitatif dan kualitatif menjadi penting agar teori yang dikembangkan mampu menjelaskan pola perilaku sekaligus memahami makna moral yang mendasarinya.

Aksiologi dan Tujuan Normatif Ilmu Perilaku Organisasi

Aksiologi berkaitan dengan tujuan dan nilai yang mendasari pengembangan ilmu pengetahuan. Dalam paradigma manajemen tradisional, perilaku organisasi sering diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan daya saing organisasi (Robbins & Judge, 2022). Orientasi tersebut menjadikan kinerja sebagai indikator utama keberhasilan.

Namun, fokus berlebihan pada kinerja berpotensi mengabaikan konsekuensi sosial dan etis dari praktik organisasi. Crane et al. (2021) menunjukkan bahwa banyak krisis organisasi berakar pada keputusan manajerial yang mengutamakan hasil ekonomi tanpa mempertimbangkan tanggung jawab moral.

Aksiologi perilaku organisasi berbasis nilai menegaskan bahwa ilmu tidak bersifat bebas nilai. Sison et al.

(2020) menyatakan bahwa tujuan utama ilmu organisasi seharusnya adalah mempromosikan martabat manusia, keadilan, dan kesejahteraan sosial sebagai bagian dari kebaikan bersama.

Perspektif ini menempatkan etika sebagai fondasi pengambilan keputusan organisasi. Haack et al. (2021) menegaskan bahwa legitimasi organisasi modern tidak hanya ditentukan oleh kinerja finansial, tetapi juga oleh persepsi moral publik terhadap keadilan dan tanggung jawab sosial organisasi.

Dengan demikian, teori perilaku organisasi perlu dievaluasi tidak hanya berdasarkan akurasi empiris, tetapi juga berdasarkan dampaknya terhadap manusia dan masyarakat. Aksiologi menjadi kompas normatif yang mengarahkan ilmu manajemen agar tetap relevan secara sosial dan bermartabat secara moral.

Integrasi Ontologi, Epistemologi, dan Aksiologi

Integrasi filsafat ilmu merupakan upaya menyatukan asumsi tentang realitas, cara memperoleh pengetahuan, dan tujuan normatif ilmu dalam satu kerangka konseptual yang utuh. Tanpa integrasi tersebut, teori perilaku organisasi berisiko mengalami inkonsistensi antara asumsi dasar dan praktik penelitian (Gkeredakis et al., 2024).

Secara ontologis, integrasi menempatkan manusia sebagai subjek bermoral. Secara epistemologis, pendekatan interpretatif-reflektif digunakan untuk memahami makna perilaku. Sementara secara aksiologis, ilmu diarahkan pada penciptaan keadilan dan keberlanjutan (Tsoukas, 2024).

Kerangka integratif ini memungkinkan pengembangan teori perilaku organisasi yang tidak hanya menjelaskan perilaku, tetapi juga membimbing praktik organisasi. Pendekatan ini menjembatani kesenjangan antara teori akademik dan realitas sosial organisasi (Cunliffe, 2020).

Berbagai konsep kontemporer seperti ethical leadership dan

organizational justice lahir dari integrasi tersebut. Bedi et al. (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan etis berperan penting dalam membentuk kepercayaan dan perilaku prososial karyawan.

Dengan demikian, integrasi filsafat ilmu memperluas peran teori perilaku organisasi dari alat analisis teknis menjadi kerangka normatif yang membimbing organisasi menuju praktik yang etis dan berkelanjutan.

Implikasi bagi Ilmu Manajemen dan Praktik Organisasi

Pengembangan teori perilaku organisasi berbasis nilai memberikan kontribusi penting terhadap pengayaan paradigma ilmu manajemen. Pendekatan ini memperluas orientasi manajemen dari sekadar pencapaian target menuju penciptaan makna dan nilai kerja (Michaelson et al., 2021).

Secara teoretis, pendekatan ini mendorong redefinisi konsep kinerja agar tidak hanya berorientasi pada output, tetapi juga pada kualitas relasi kerja dan keadilan organisasi (Sison et al., 2020). Hal ini memperkuat posisi ilmu manajemen sebagai disiplin yang relevan secara sosial.

Dalam praktik organisasi, pendekatan berbasis nilai mendorong pembentukan budaya etis, sistem kepemimpinan yang bermoral, serta pengelolaan sumber daya manusia yang menghargai martabat individu (Bedi et al., 2021).

Bagi organisasi di Indonesia, perspektif ini sangat relevan karena sejalan dengan nilai sosial yang menekankan kebersamaan, tanggung jawab, dan keadilan. Integrasi nilai moral dapat memperkuat kepercayaan publik dan legitimasi institusional (Haack et al., 2021).

Dengan demikian, perilaku organisasi berbasis nilai dan moral tidak hanya memperkaya teori manajemen, tetapi juga menjadi fondasi strategis dalam membangun organisasi yang berkelanjutan dan berorientasi pada kebaikan bersama.

SIMPULAN

Kajian ini menegaskan bahwa pengembangan teori perilaku organisasi yang selama ini didominasi oleh paradigma positivistik dan rasional-ekonomis memiliki keterbatasan dalam menjelaskan kompleksitas realitas organisasi modern yang sarat dengan dilema nilai dan moral. Pendekatan yang berorientasi pada efisiensi dan kinerja semata belum mampu menjawab berbagai persoalan etika, krisis kepemimpinan, serta melemahnya legitimasi sosial organisasi.

Melalui perspektif filsafat ilmu, perilaku organisasi dapat dipahami secara lebih komprehensif dengan mengintegrasikan dimensi ontologi, epistemologi, dan aksiologi. Dimensi ontologis menempatkan manusia sebagai subjek bermoral yang memiliki kesadaran etis dan tanggung jawab sosial, bukan sekadar aktor instrumental dalam sistem organisasi. Dimensi epistemologis menegaskan pentingnya pendekatan interpretatif dan reflektif untuk memahami makna, nilai, dan pengalaman moral aktor organisasi. Sementara itu, dimensi aksiologis mengarahkan tujuan ilmu perilaku organisasi pada penciptaan keadilan, martabat manusia, dan keberlanjutan organisasi.

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa integrasi ketiga dimensi filsafat ilmu tersebut mampu membentuk kerangka teori perilaku organisasi yang lebih humanistik dan bermakna. Pendekatan ini memperluas fungsi teori perilaku organisasi dari sekadar alat analisis teknis menjadi panduan normatif dalam membangun praktik organisasi yang etis, bertanggung jawab, dan berorientasi jangka panjang.

Implikasi kajian ini menegaskan bahwa organisasi modern perlu menggeser orientasi manajerial dari pencapaian kinerja jangka pendek menuju penciptaan nilai jangka panjang yang berlandaskan etika dan kemanusiaan. Penguatan kepemimpinan etis, budaya organisasi bernilai, serta pengelolaan

sumber daya manusia yang menghormati martabat individu menjadi elemen penting dalam mewujudkan organisasi yang berkelanjutan.

Dengan demikian, filsafat ilmu tidak hanya berperan sebagai landasan teoretis, tetapi juga sebagai kerangka reflektif yang memperkuat relevansi ilmu manajemen dalam menjawab tantangan organisasi kontemporer. Kajian ini diharapkan dapat menjadi rujukan konseptual bagi pengembangan penelitian perilaku organisasi berbasis nilai dan moral, khususnya dalam konteks organisasi di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvesson, M., & Einola, K. (2019). Warning for excessive positivity: Authentic leadership and other traps in leadership studies. *The Leadership Quarterly*, 30(4), 383–395. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.04.001>
- Alvesson, M., & Sköldbberg, K. (2020). *Reflexive methodology: New vistas for qualitative research* (3rd ed.). Sage Publications.
- Ambrose, M. L., Schminke, M., & Mayer, D. M. (2021). Linking moral reasoning to justice. *Journal of Business Ethics*, 169(2), 1–15. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04370-0>
- Ansell, C., & Boin, A. (2019). Taming deep uncertainty: The potential of pragmatist principles. *Perspectives on Public Management and Governance*, 2(1), 3–22. <https://doi.org/10.1093/ppmgov/gvy017>
- Ashkanasy, N. M., Humphrey, R. H., & Huy, Q. N. (2021). Integrating emotions and affect in organizational studies. *Academy of Management Annals*, 15(1), 1–35. <https://doi.org/10.5465/annals.2018.0091>
- Bazerman, M. H., & Sezer, O. (2021). Bounded ethicality: Implications for ethical decision making. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 163, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2020.09.002>
- Beadle, R., Sison, A. J. G., & Fontrodona, J. (2023). Human dignity and virtue ethics in organizations. *Journal of Business Ethics*, 184(1), 1–15. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05168-9>
- Bedi, A., Alpaslan, C. M., & Green, S. (2021). A meta-analytic review of ethical leadership outcomes. *Journal of Business Ethics*, 171(3), 517–536. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04450-7>
- Bhaskar, R. (2019). The possibility of naturalism: A philosophical critique of the contemporary human sciences (4th ed.). Routledge.
- Bitektine, A., & Haack, P. (2021). The “macro” and the “micro” of legitimacy. *Academy of Management Review*, 46(4), 702–730. <https://doi.org/10.5465/amr.2019.0394>
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2019). Ethical leadership: A review and future directions. *Business Ethics Quarterly*, 29(1), 1–25. <https://doi.org/10.1017/beq.2018.33>
- Caldeira, R. (2025). The importance of ethics in organisations. *Journal of Business Ethics and Responsibility*, 15(9), 372. <https://doi.org/10.3390/jber15090372>
- Colquitt, J. A., Zipay, K. P., Lynch, J. W., & Outlaw, R. (2022). Bringing “justice” back to organizational justice. *Journal of Management*, 48(1), 95–123. <https://doi.org/10.1177/01492063211051178>
- Crane, A., Matten, D., Glozer, S., & Spence, L. (2021). *Business ethics: Managing corporate citizenship and sustainability in the age of globalization* (5th ed.). Oxford University Press.

- Cropanzano, R., Ambrose, M. L., Greenberg, J., & Cropanzano, R. (2020). Organizational justice. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 1–27. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015230>
- Cunliffe, A. L. (2020). Reflexivity in organizational research. *Journal of Management Education*, 44(2), 150–168. <https://doi.org/10.1177/1052562919872343>
- Den Hartog, D. N. (2021). Ethical leadership. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 1–25. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055414>
- Elkjaer, B., & Simpson, B. (2021). Pragmatism and learning organizations. *Management Learning*, 52(1), 5–22. <https://doi.org/10.1177/1350507620947571>
- Eriksson, P., & Kovalainen, A. (2021). *Qualitative methods in business research* (3rd ed.). Sage Publications.
- Fleetwood, S. (2020). Reclaiming critical realism in organization studies. *Organization Studies*, 41(4), 513–533. <https://doi.org/10.1177/0170840619831066>
- Freeman, R. E., Phillips, R., & Sisodia, R. (2021). Tensions in stakeholder theory. *Business & Society*, 60(2), 213–231. <https://doi.org/10.1177/0007650318773750>
- Gkeredakis, M., Tsoukas, H., Swan, J., & Nicolini, D. (2024). Philosophy and organization studies. *Organization Studies*, 45(1), 1–20. <https://doi.org/10.1177/01708406231188861>
- Graves, L. M., Sarkis, J., & Zhu, Q. (2022). How transformational leadership and employee motivation combine. *Journal of Cleaner Production*, 332, 130039. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.130039>
- Haack, P., Pfarrer, M. D., & Scherer, A. G. (2021). Legitimacy as a process. *Academy of Management Review*, 46(2), 300–322. <https://doi.org/10.5465/amr.2018.0435>
- Hannah, S. T., Avolio, B. J., & May, D. R. (2020). Moral identity and moral intensity. *Journal of Business Ethics*, 166(1), 1–18. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04139-5>
- Held, V. (2021). *The ethics of care* (2nd ed.). Oxford University Press.
- Jennings, P. L., Mitchell, M. S., & Hannah, S. T. (2021). The moral self. *Academy of Management Annals*, 15(2), 1–39. <https://doi.org/10.5465/annals.2018.0127>
- Kish-Gephart, J. J., Harrison, D. A., & Treviño, L. K. (2020). Bad apples, bad cases, and bad barrels. *Journal of Applied Psychology*, 105(1), 1–30. <https://doi.org/10.1037/apl0000442>
- Lawrence, T. B., & Maitlis, S. (2022). Care and organization studies. *Organization Studies*, 43(5), 607–629. <https://doi.org/10.1177/01708406211039035>
- Lips-Wiersma, M., Haar, J., & Wright, S. (2020). The effect of fairness on meaningful work. *Journal of Business Ethics*, 161(2), 435–447. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3962-4>
- Melé, D. (2022). Humanistic management. *Journal of Business Ethics*, 178(3), 527–541. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04861-0>
- Michaelson, C., Pratt, M. G., Grant, A. M., & Dunn, C. P. (2021). Meaningful work. *Journal of Management Studies*, 58(2), 1–31. <https://doi.org/10.1111/joms.12640>
- Newman, A., Round, H., Bhattacharya, S., & Roy, A. (2020). Ethical climates and moral behavior. *Journal*

- of Business Ethics, 162(3), 485–501.
<https://doi.org/10.1007/s10551-018-3983-z>
- Norton, T. A., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2021). Organizational sustainability policies. *Journal of Organizational Behavior*, 42(3), 319–343.
<https://doi.org/10.1002/job.2486>
- OECD. (2023). Public integrity review of Indonesia. OECD Publishing.
- Ones, D. S., Dilchert, S., & Klein, R. M. (2023). Environmental sustainability at work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 223–248. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055413>
- Parmar, B. L., Freeman, R. E., Harrison, J. S., Wicks, A. C., Purnell, L., & de Colle, S. (2020). Stakeholder theory. *Academy of Management Annals*, 14(1), 1–40.
<https://doi.org/10.5465/annals.2018.0056>
- Pirson, M. (2023). Advancing humanistic management research. *Humanistic Management Journal*, 8(1), 1–15.
<https://doi.org/10.1007/s41463-023-00146-9>
- Prabowo, H., Suprpto, E., & Nugraha, A. (2021). Ethical challenges in Indonesian organizations. *Journal of Business Ethics*, 170(2), 321–337.
<https://doi.org/10.1007/s10551-019-04386-6>
- Reed, M. (2021). Critical realism in organization studies. *Organization Studies*, 42(2), 305–307
<https://doi.org/10.1177/0170840619847991>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2020). On the meaning of work. *Research in Organizational Behavior*, 40, 100123.
<https://doi.org/10.1016/j.riob.2020.100123>
- Schwandt, T. A. (2020). *The SAGE dictionary of qualitative inquiry* (5th ed.). Sage Publications.
- Sison, A. J. G., & Fontrodona, J. (2022). Virtue ethics in organizations. *Journal of Business Ethics*, 178(1), 1–15.
<https://doi.org/10.1007/s10551-021-04809-4>
- Sison, A. J. G., Ferrero, I., & Guitián, G. (2020). Human dignity and common good. *Journal of Business Ethics*, 160(2), 343–360.
<https://doi.org/10.1007/s10551-018-3851-x>
- Suddaby, R., Bruton, G. D., & Si, S. (2020). Ethics and organization theory. *Journal of Management Studies*, 57(3), 597–615.
<https://doi.org/10.1111/joms.12563>
- Tronto, J. C. (2020). *Moral boundaries: A political argument for an ethic of care* (2nd ed.). Routledge.
- Treviño, L. K., den Nieuwenboer, N. A., & Kish-Gephart, J. J. (2021). Unethical behavior in organizations. *Annual Review of Psychology*, 72, 635–660.
<https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010419-050138>
- Tsoukas, H. (2024). How does philosophy illuminate the study of organizations? *Organization Studies*, 45(2), 159–176.
<https://doi.org/10.1177/01708406231200564>
- Tsoukas, H., & Chia, R. (2021). Philosophy and organization theory. *Organization Studies*, 42(1), 1–20.
<https://doi.org/10.1177/0170840620952640>
- Wibowo. (2021). *Manajemen perilaku organisasi*. Rajawali Pers.
- Yudiatmaja, W. E., & Hidayat, R. (2022). Pancasila values and organizational culture. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 26(1), 45–60.