

## Analisis Literatur Tentang Penerapan Etika Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi

Dahlia, Susana Indriyati Caturiani

Universitas Lampung

itsdahlia@gmail.com, susana.indriyati@fisip.unila.ac.id

### ABSTRACT

*This study examines the implementation of work ethics to improve organizational performance through a literature review. In a dynamic business environment, work ethics serve as a fundamental basis for fostering a healthy and productive work culture. Previous studies indicate that work ethics contribute positively to performance improvement by building trust, commitment, and employee loyalty. The method used is a literature review, analyzing various relevant journals and publications. The analysis results show that consistent implementation of work ethics can enhance job satisfaction, reduce conflicts, and boost productivity. Supporting factors, such as management commitment and strong organizational culture, play a vital role in the successful implementation of work ethics. Conversely, a lack of commitment from leadership can be a significant obstacle. These findings are expected to provide practical guidance for organizations in implementing work ethics to achieve sustainable performance.*

**Keywords:** Work Ethics, Organizational Performance, Management Commitment

### ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji penerapan etika kerja dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui tinjauan literatur. Dalam lingkungan bisnis yang dinamis, etika kerja menjadi landasan penting untuk membentuk budaya kerja yang sehat dan produktif. Penelitian terdahulu memperlihatkan bahwa etika kerja berkontribusi positif pada peningkatan kinerja dengan membangun kepercayaan, komitmen, dan loyalitas karyawan. Metode yang dipakai ialah studi literatur dengan menelaah berbagai jurnal dan publikasi terkait. Hasil analisis menunjukkan bahwa penerapan etika kerja secara konsisten dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi konflik, dan mendorong produktivitas. Faktor-faktor pendukung seperti komitmen manajemen dan budaya organisasi yang kuat memainkan peran penting dalam keberhasilan penerapan etika kerja. Di sisi lain, kurangnya komitmen dari pimpinan dapat menjadi kendala utama. Temuan ini diharapkan memberikan panduan praktis bagi organisasi dalam menerapkan etika kerja guna mencapai kinerja yang berkelanjutan.

**Kata kunci:** Etika Kerja, Kinerja Organisasi, Komitmen Manajemen

### PENDAHULUAN

Penerapan etika kerja dalam lingkungan organisasi menjadi salah satu aspek yang semakin ditekankan dalam upaya untuk membangun budaya kerja yang positif dan produktif. Dalam era globalisasi ini, lingkungan bisnis dihadapkan pada tantangan yang kompleks dan dinamis, yang menuntut organisasi untuk tidak hanya fokus pada keuntungan ekonomi, tetapi juga pada tata kelola yang etis. Etika kerja

diakui sebagai landasan penting dalam membentuk reputasi organisasi dan memperkuat hubungan dengan para pemangku kepentingan, seperti karyawan, pelanggan, dan masyarakat luas. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kaptein (2019), etika kerja yang kuat berperan dalam membangun kepercayaan antara organisasi dan karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas karyawan dan kualitas kerja. Kepercayaan ini merupakan elemen esensial dalam menciptakan budaya kerja yang saling mendukung, di mana karyawan berkontribusi bagi organisasi karena merasa dihargai dan termotivasi.

Etika dalam kehidupan manusia berfungsi sebagai inti dari setiap tindakan, di mana tindakan tersebut dinilai berdasarkan nilai-nilai moral yang melekat padanya. Setiap perbuatan, dalam praktiknya, akan diberikan predikat yang sesuai, apakah itu dianggap benar atau salah, tergantung pada nilai yang terkandung di dalamnya. Salah satu tanggung jawab utama manusia adalah mempelajari serta menerapkan etika yang tinggi dan mulia dalam segala situasi. Sebaliknya, manusia dilarang melakukan tindakan atau ucapan yang tidak baik dan merendahkan. Etika kerja diperlukan dalam organisasi untuk mencegah dan merampungkan berbagai abnormalitas yang dapat menyebabkan ketidakadilan. Ketidakadilan yang dirasakan oleh individu dalam organisasi dapat mengikis kepercayaan, yang pada gilirannya berdampak negatif terhadap organisasi. Kepercayaan sendiri merupakan fondasi penting yang menjadi dasar dalam pelaksanaan pekerjaan (Wahyudi, 2019).

Selain itu, etika kerja yang diaplikasikan secara konsisten mendorong terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan adil, di mana setiap individu dalam organisasi memahami hak dan tanggung jawab mereka. Pendekatan yang berbasis pada nilai-nilai etis ini membantu mengurangi konflik internal serta meningkatkan kepuasan kerja, yang berimplikasi langsung pada peningkatan kinerja organisasi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan prinsip-prinsip etika kerja yang kuat biasanya mempunyai level *turnover* karyawan yang lebih rendah serta produktivitas yang lebih tinggi (Yulita et al, 2024). Hal ini disebabkan oleh keterikatan karyawan yang lebih kuat dengan organisasi yang mereka pandang sebagai entitas yang beroperasi dengan integritas. Dengan demikian, penerapan etika kerja tidak hanya memiliki dampak pada performa individual, tetapi juga pada kinerja keseluruhan organisasi, karena karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang etis cenderung lebih produktif dan inovatif.

Lebih lanjut, literatur mengenai penerapan etika kerja menunjukkan bahwa praktik ini berkaitan erat dapat meningkatkan komitmen organisasi dan mempunyai korelasi yang kuat untuk meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja yang optimal adalah kinerja yang dilaksanakan sesuai dengan prosedural dan standar yang sudah ditentukan oleh organisasi dalam bidang tertentu. Sukses tidaknya organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu dari para karyawannya. Masing-masing organisasi atau perusahaan senantiasa berupaya untuk menaikkan kinerja karyawan, dengan harapan bahwa tujuan organisasi dapat terwujud sesuai rencana. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memiliki fungsi dan tujuan yang jelas untuk mempermudah

pelaksanaan kegiatan organisasi secara efektif. Pencapaian hasil kinerja organisasi dapat diukur melalui target yang telah ditentukan, yang berfungsi sebagai tolok ukur dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Nasution & Islamiati, 2022).

Namun, penerapan etika kerja dalam meningkatkan kinerja organisasi tidak tanpa tantangan. Berbagai literatur mengindikasikan bahwa meskipun banyak organisasi yang mengakui pentingnya etika kerja, implementasinya di lapangan masih sering kali bersifat sporadis dan tidak terstruktur. Salah satu penyebabnya adalah kurangnya komitmen dari pihak manajemen puncak dalam menjadikan etika sebagai prioritas organisasi. Berdasarkan latar belakang di atas, dibutuhkan analisis literatur mengenai penerapan etika kerja dalam meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian ini mempunyai rumusan masalah untuk: (1) bagaimana penerapan etika kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi berdasarkan hasil penelitian yang telah ada?, dan (2) faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menghambat penerapan etika kerja dalam lingkungan organisasi, serta bagaimana faktor-faktor tersebut memengaruhi kinerja organisasi?. Dengan menggali lebih dalam tentang etika kerja dengan metode studi literatur, diharapkan penelitian ini bisa memberikan sumbangsih bagi peningkatan kebijakan dan praktik etis dalam organisasi, sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan dan membangun reputasi yang positif di mata publik

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini memakai metode studi literatur atau tinjauan pustaka, yang bertujuan untuk mengumpulkan, mengidentifikasi, dan menganalisis sumber-sumber literatur yang relevan mengenai penerapan etika kerja dalam meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Danial dan Warsiah (2009:80), studi literatur ialah metode dengan pengumpulan data dari berbagai buku, majalah, dan sumber tertulis lainnya yang sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian. Tujuan dari teknik ini ialah untuk mengidentifikasi teori-teori yang sesuai dengan permasalahan yang sedang diteliti, sehingga dapat dijadikan referensi dalam pembahasan hasil penelitian. Studi literatur juga dapat diartikan sebagai upaya mencari teori yang relevan untuk mendukung analisis kasus atau permasalahan yang dihadapi. Umumnya, studi literatur ialah metode pemecahan masalah melalui penelusuran karya-karya tertulis yang telah ada sebelumnya, atau yang sering disebut sebagai studi pustaka.

Dalam menjalankan penelitian, penting bagi peneliti untuk memiliki pemahaman yang mendalam mengenai objek yang akan diteliti, karena kurangnya pemahaman ini dapat berisiko pada keberhasilan penelitian. Maka dari itu, dalam metode ini, data diperoleh dari berbagai jurnal akademis, buku, artikel ilmiah, dan dokumen penelitian lain yang relevan, terutama yang terpublikasi maksimal sepuluh tahun terakhir agar mendapatkan pandangan yang terbaru dan relevan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Penerapan Etika Kerja Berkontribusi Terhadap Peningkatan Kinerja Organisasi Berdasarkan Hasil Penelitian yang telah ada

Berikut merupakan tabel hasil penelitian terdahulu yang merupakan hasil studi literatur dalam penelitian ini:

**Tabel 1. Hasil Studi Literatur**  
(Sumber: Data diolah peneliti, 2024)

Nama Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Wahyudi (2019)	Kinerja dan Prestasi Kerja Berbasis Etika Kerja	Kuantitatif	Peserta seminar memahami dan mengamalkan etika kerja untuk meningkatkan kinerja dan prestasi kerja.
Nurhasanah, et al (2022)	Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	Kuantitatif dengan PLS-SEM pada 81 karyawan	Etika kerja, budaya organisasi, dan beban kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja, dengan kepuasan kerja sebagai mediator.
Widnyani, N. W., & Suartina, I. W. (2021)	Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Balai Lelang Bali	Kuantitatif dengan regresi linear pada 37 karyawan	Etika kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja berefek positif dan signifikan pada kinerja karyawan.
Rasyid, M., & Wahyudi, D. (2024)	Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Perbaikan Etika Kerja Karyawan	Eksploratif, dengan analisis konsep	Pengembangan SDM dan etika kerja yang baik berkontribusi pada lingkungan kerja yang sehat, loyalitas, dan produktivitas karyawan.
Ratu Noorita	Peran Etos Kerja	Kuantitatif	Etos kerja memiliki

Achmad & Muh. Rizal Halim, 2024	dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan dalam Konteks Kerja Fleksibel	dengan <i>purposive sampling</i>	hubungan signifikan dengan kinerja karyawan dalam konteks kerja fleksibel.
Nurul Khairunnisa Kobis et al., 2023	Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bappeda Kota Gorontalo	Kuantitatif dengan regresi linear sederhana pada 58 pegawai	Etika kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan pada kinerja pegawai, menjelaskan 21,2% variabel kinerja.
Nasution & Islamiati (2022)	Pengaruh Etika Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sealtek Prima Perkasa	Asosiatif, pendekatan kuantitatif	Etika kerja dan komitmen organisasi, keduanya berhubungan positif pada kinerja karyawan
Yuda, M. S., & Dewi, S.N (2024)	Etika kerja karyawan pada UMKM kedai kopi	Studi literatur dari jurnal, buku digital, dan publikasi	Etika kerja sebagai standar dan panduan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam UMKM kopi
Aryana, P., & Winoto, Tj, H. (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Non-Akademik Universitas XYZ)	Kuantitatif, <i>purposive sampling</i> pada 74 responden	Budaya organisasi, etika kerja, dan loyalitas secara berbarengan berefek signifikan pada kinerja karyawan
Handayani, T. U. (2024)	Implementasi etika kerja Islami dalam upaya peningkatan kinerja <i>customer service</i> PT. Bank Jabar Banten Syariah melalui komitmen	Kuantitatif, sampel 67 <i>customer service</i>	Etika kerja Islami dan komitmen organisasi berhubungan signifikan pada kinerja <i>customer service</i> , dengan komitmen organisasi sebagai mediasi

	organisasi		
--	------------	--	--

Bab 4 ini akan membahas penerapan etika kerja dalam meningkatkan kinerja organisasi berdasarkan hasil penelitian yang telah ada. Berbagai studi telah menunjukkan kontribusi signifikan dari penerapan etika kerja terhadap peningkatan kinerja organisasi. Berdasarkan penelitian Wahyudi (2019), etika kerja menjadi salah satu faktor kunci dalam menciptakan kinerja yang optimal dan mendorong karyawan dalam menggapai pencapaian kerja yang tinggi. Melalui seminar dan pelatihan tentang etika kerja, peserta dilatih untuk memahami dan mengimplementasikan nilai-nilai etis dalam pekerjaan sehari-hari. Hal ini terbukti meningkatkan kualitas kinerja mereka, menunjukkan bahwa pemahaman dan praktik etika kerja berperan langsung dalam memperbaiki kualitas dan efisiensi kerja.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Nurhasanah et al. (2022) juga memperkuat hasil tersebut dengan mengungkapkan bahwa etika kerja, bersama dengan budaya organisasi dan beban kerja, memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan. Dengan memakai metode PLS-SEM pada 81 karyawan, penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja bisa menjadi variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara etika kerja dan kinerja karyawan. Hal ini memperlihatkan bahwa penerapan etika kerja tidak hanya memberikan dampak langsung pada kinerja individu tetapi juga memengaruhi kepuasan kerja yang pada gilirannya berdampak pada komitmen karyawan terhadap organisasi. Dalam lingkungan yang menjunjung tinggi nilai-nilai etika, karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik, yang pada akhirnya menaikkan kinerja organisasi seluruhnya.

Studi lain yang dijalankan oleh Widnyani dan Suartina (2021) juga mendukung temuan ini dengan menekankan bahwa etika kerja, bersama dengan budaya organisasi dan disiplin kerja, memiliki efek signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Balai Lelang Bali. Dalam penelitian ini, penerapan etika kerja menjadi landasan dalam membentuk budaya organisasi yang sehat, menciptakan kedisiplinan, dan meminimalkan konflik internal yang sering kali muncul akibat kesenjangan etika. Hal ini searah dengan penelitian Rasyid dan Wahyudi (2024) yang memperlihatkan bahwa pengembangan SDM dan *maintenance* etika kerja mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan loyalitas karyawan, serta mendorong produktivitas. Dalam konteks ini, etika kerja berperan sebagai acuan utama bagi karyawan dalam berinteraksi dengan rekan kerja, pimpinan, maupun pelanggan, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan organisasi.

Studi oleh Achmad dan Halim (2024) menyoroti etos kerja yang berkaitan erat dengan etika kerja dan menunjukkan bahwa etos kerja yang kuat dapat mendorong kinerja optimal dalam konteks kerja fleksibel. Penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja memberikan kerangka yang stabil bagi karyawan untuk mengembangkan komitmen yang lebih tinggi dalam lingkungan kerja yang fleksibel dan dinamis. Pada saat yang sama, Khairunnisa Kobis et al. (2023) dalam penelitiannya di Bappeda Kota Gorontalo mencetuskan bahwa etika kerja berdampak positif dan signifikan

pada kinerja pegawai. Pengaruh ini terlihat dari variabel kinerja yang dijelaskan sebesar 21,2% oleh penerapan etika kerja, menunjukkan bahwa etika kerja tidak hanya relevan bagi perusahaan swasta tetapi juga penting dalam lingkungan organisasi publik. Dalam konteks tersebut, etika kerja menciptakan standar perilaku profesional yang diharapkan dapat diikuti oleh seluruh pegawai, memberikan rasa aman dan kepercayaan pada masyarakat yang dilayani.

Penelitian Nasution dan Islamiati (2022) menunjukkan bahwa etika kerja, jika diterapkan bersama dengan komitmen organisasi, dapat memberikan dampak positif pada kinerja karyawan. Temuan ini menekankan bahwa karyawan yang bekerja di bawah nilai etika kerja yang kuat cenderung mempunyai tingkatan loyalitas yang lebih tinggi dan keterlibatan yang lebih dalam terhadap organisasi. Hal serupa juga ditemukan oleh Yuda dan Dewi (2024) yang melakukan studi literatur terkait UMKM di bidang kopi. Penelitian ini menyatakan bahwa etika kerja menjadi standar yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan UMKM. Dalam organisasi kecil seperti UMKM, etika kerja menjadi kunci bagi pemilik usaha dalam membangun kepercayaan dan loyalitas karyawan, yang sangat penting bagi keberlanjutan usaha.

Terakhir, penelitian Handayani (2024) menyatakan bahwa penerapan etika kerja Islami bersama dengan komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja *customer service* di PT Bank JBS. Pada penelitian ini, komitmen organisasi berfungsi sebagai mediator antara etika kerja dan kinerja, menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai etika yang sejalan dengan kepercayaan agama dapat memperkuat komitmen karyawan. Dalam konteks ini, etika kerja Islami tidak hanya meningkatkan kualitas pelayanan *customer service* tetapi juga memperkuat reputasi organisasi di mata pelanggan.

Secara keseluruhan, pengaplikasian etika kerja terbukti mempunyai kontribusi yang signifikan pada peningkatan kinerja organisasi. Melalui berbagai penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa etika kerja membantu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, meningkatkan kepuasan dan komitmen kerja, serta membentuk budaya organisasi yang kondusif. Dengan demikian, organisasi yang mampu menanamkan etika kerja secara konsisten dapat membangun reputasi positif, meningkatkan produktivitas karyawan, dan mencapai kinerja yang berkelanjutan.

### **Faktor-faktor yang Mendukung dan Menghambat Penerapan Etika Kerja Dalam Lingkungan Organisasi, Serta Bagaimana Faktor-faktor tersebut Memengaruhi Kinerja Organisasi**

Dalam menerapkan etika kerja dalam lingkungan organisasi, terdapat berbagai faktor yang dapat mendukung maupun menghambat proses tersebut, dan masing-masing memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan studi literatur yang ada, salah satu faktor pendukung utama adalah adanya komitmen dari pihak manajemen dan pimpinan organisasi untuk menegakkan prinsip-prinsip etika dalam setiap aspek operasional. Komitmen ini memungkinkan etika kerja tidak hanya menjadi kebijakan formal tetapi juga

diterapkan secara nyata dalam budaya kerja organisasi. Penelitian oleh Wahyudi (2019) menunjukkan bahwa ketika manajemen mendorong pemahaman dan praktik etika kerja, hal ini berkontribusi pada peningkatan prestasi kerja serta kinerja karyawan. Keberhasilan ini terjadi karena etika kerja yang dijunjung tinggi dalam organisasi dapat membentuk lingkungan yang saling mendukung, di mana karyawan berkontribusi karena merasa dihargai dan termotivasi.

Budaya organisasi yang kuat juga menjadi faktor pendukung yang krusial. Organisasi yang memiliki budaya etis cenderung berhasil dalam menciptakan suasana kerja yang adil dan transparan, yang mengurangi risiko konflik internal serta meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan. Studi oleh Nurhasanah, et al (2022) menunjukkan bahwa etika kerja bersama dengan budaya organisasi mempunyai efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang etis memungkinkan karyawan bekerja dalam suasana yang saling menghormati dan mendukung, sehingga meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Dalam lingkungan yang etis, karyawan merasa lebih terlibat dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas mereka, karena mereka bekerja dalam iklim yang menghargai integritas dan keadilan.

Di sisi lain, tantangan dalam penerapan etika kerja di lingkungan organisasi juga kerap muncul, salah satunya adalah tekanan yang tinggi terhadap pencapaian target organisasi. Dalam beberapa situasi, manajemen yang berfokus pada hasil ekonomi dapat mendorong karyawan untuk mengabaikan standar etika demi mencapai target yang ditentukan. Hal ini dapat menyebabkan perilaku yang tidak etis, seperti manipulasi data atau kompetisi yang tidak baik antara karyawan, yang pada akhirnya malah merugikan organisasi. Kurangnya sistem pengawasan yang efektif dalam organisasi juga merupakan hambatan besar dalam penerapan etika kerja. Ketika tidak ada mekanisme kontrol yang memadai untuk memastikan kepatuhan terhadap standar etika, karyawan mungkin merasa bebas untuk melanggar aturan, yang dapat menimbulkan masalah kepercayaan dan merusak reputasi organisasi.

Selain itu, faktor lain yang juga menghambat penerapan etika kerja adalah kurangnya pelatihan dan sosialisasi terkait nilai-nilai etika kepada karyawan. Organisasi yang tidak menyediakan pelatihan tentang pentingnya etika kerja dapat mengalami kesulitan dalam membangun pemahaman bersama tentang perilaku yang diharapkan. Sebagai contoh, studi oleh Handayani (2024) pada *customer service* PT. Bank JBS menunjukkan bahwa etika kerja Islami yang dikombinasikan dengan komitmen organisasi memiliki dampak positif pada kinerja, di mana pelatihan tentang etika berperan penting dalam meningkatkan pemahaman karyawan mengenai tanggung jawab etis mereka. Dengan adanya pelatihan, karyawan dapat memahami dengan jelas standar etika yang diterapkan organisasi, sehingga mereka dapat lebih konsisten dalam menjalankan tugas dengan integritas.

Secara keseluruhan, penerapan etika kerja dalam organisasi merupakan elemen penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Ketika elemen-elemen

pendukung seperti komitmen manajemen, budaya organisasi yang sehat, dan pelatihan etika berjalan dengan baik, etika kerja menjadi lebih mudah untuk diterapkan. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas karyawan, tetapi juga memperkuat loyalitas mereka terhadap organisasi. Namun, hambatan-hambatan seperti tekanan untuk mencapai target tanpa memperhatikan etika, lemahnya pengawasan, serta kurangnya pendidikan etika bagi karyawan dapat mengganggu proses penerapan tersebut. Kinerja organisasi cenderung menurun dalam kondisi di mana etika kerja tidak menjadi prioritas, karena konflik internal dan masalah kepercayaan dapat muncul dan merusak hubungan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan pendekatan yang seimbang dalam mencapai tujuan ekonomi dan etika, serta memastikan bahwa setiap anggota organisasi memiliki pemahaman yang mendalam mengenai nilai-nilai etis yang harus dijalankan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikaji, penerapan etika kerja terbukti memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian dari berbagai sumber mengungkapkan bahwa etika kerja mempunyai efek positif yang kuat terhadap kinerja, baik melalui peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, maupun loyalitas karyawan terhadap organisasi. Organisasi yang menanamkan nilai-nilai etika kerja secara konsisten berhasil menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung, yang pada waktunya memperkuat komitmen karyawan dan reputasi organisasi.

Faktor-faktor pendukung penerapan etika kerja, seperti komitmen manajemen, budaya organisasi yang kuat, serta program pelatihan dan sosialisasi nilai-nilai etika, sangat penting untuk memastikan bahwa etika kerja menjadi bagian integral dalam operasional organisasi. Faktor-faktor ini memungkinkan etika kerja diterapkan secara nyata dalam interaksi sehari-hari antar karyawan dan pimpinan, meningkatkan motivasi dan kinerja. Namun, penerapan etika kerja juga menghadapi beberapa tantangan, seperti tekanan untuk mencapai target ekonomi, lemahnya sistem pengawasan, serta kurangnya pelatihan etika. Jika tidak ditangani dengan baik, hambatan-hambatan ini dapat merusak iklim kerja, meningkatkan risiko konflik internal, serta menurunkan kepercayaan dan reputasi organisasi. Secara keseluruhan, penerapan etika kerja yang baik membantu organisasi mencapai kinerja yang berkelanjutan, meningkatkan kualitas kerja karyawan, serta memperkuat posisi organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Achmad, R. N., & Halim, M. R. (2024). Peran etos kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam konteks kerja fleksibel. *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis dan Ekonomi (JIMBE)*, 1(1), 87-100.
- Aryana, P., & Tj, H. W. (2017). Pengaruh budaya organisasi, etika kerja, dan loyalitas

- terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan pendukung non-akademik Universitas XYZ). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17(2), 89-104.
- Handayani, T. U. (2024). Implementasi etika kerja Islami dalam upaya peningkatan kinerja customer service PT. Bank Jabar Banten Syariah melalui komitmen organisasi. *Action Research Literate*, 8(2), 228–245. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Kaptein, M. (2015). The effectiveness of ethics programs: The role of scope, composition, and sequence. *Journal of Business Ethics*, 132(2), 415-431.
- Kobis, N. K., Aneta, A., & Abdussamad, J. (2023). Pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian Pengembangan Daerah Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 6(1), 277-288.
- Nasution, A. H., & Islamiati, D. (2022). Pengaruh etika kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sealtek Prima Perkasa. *Dynamic Management Journal*, 6(1), 105-120.
- Nurhasanah, J., Jufrizen, & Tupti, Z. (2022). Pengaruh etika kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 245–260. <https://doi.org/10.36778/jesy.v5i1.618>
- Rasyid, M., & Wahyudi, D. (2024). Pengembangan sumber daya manusia dan perbaikan etika kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis dan Ekonomi (JIMBE)*, 1(5), 87-95.
- Wahyudi, H. (2019). Kinerja dan prestasi kerja berbasis etika kerja. Seminar Nasional Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat SINDIMAS 2019, 28–36. STIE Indonesia Pontianak.
- Widnyani, N. W., & Suartina, I. W. (2021). Pengaruh etika kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar. *Jurnal Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 319–334.
- Yuda, M. S., & Dewi, S. N. (2024). Etika kerja karyawan pada UMKM kedai kopi [Employee work ethics in coffee shop MSMEs]. *JIIIC: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 1(5). Universitas Katolik Soegijapranata.
- Yulita, Dewi, R. S., Zahra, F. A., & Widjojo, J. (2024). Strategi membangun loyalitas karyawan dan karyawan melalui etika dan etos kerja: Studi literatur manajemen sumber daya manusia. *Masarin: Jurnal Manajemen Pemasaran Internasional*, 2(2)