

Analisis Peran Budaya Organisasi dan Etika Bisnis dalam Pembentukan Manajemen Kinerja Karyawan

Irena Adelia¹, Fernando Kelvin Raffaelius², Emmelia Dini Grecinda³, Regina Victoria Khesa Widhastama⁴

¹Manajemen, Soegijapranata Catholic University, e-mail: 22d10026@student.unika.ac.id

²Manajemen, Soegijapranata Catholic University, e-mail: 22d10052@student.unika.ac.id

³Manajemen, Soegijapranata Catholic University, e-mail: 22d10150@student.unika.ac.id

⁴Manajemen, Soegijapranata Catholic University, e-mail: 22d10059@student.unika.ac.id

Histori Naskah

Diserahkan:
04-07-2025

Direvisi:
23-07-2025

Diterima:
28-07-2025

Keywords

ABSTRACT

Increasingly tight business competition requires companies to have competent human resources, in this case, workers as the driving force of business operations in order to achieve organizational goals. A company not only runs its business administration but also needs to pay attention to ethics in its business known as business ethics. A positive and solid organizational culture will shape ethical employee behavior and ultimately have an impact on job satisfaction so that employee performance output increases. The purpose of this study is to determine that a good organizational culture will shape optimal employee performance and shape ethical employee behavior reflected in business ethics. This study uses a descriptive approach with qualitative methods and uses literature-based research techniques. Literature study research was chosen because the author intends to present a description of the theory and the results of findings from various literatures. Organizational Culture and Business Ethics in Forming Employee Performance are applied by PT Indah Jaya Londrindo where work culture is built through clear rules, structured division of tasks, and an open and conducive work environment and at PT. Nesia Pan Pacific which found that the implementation of good business ethics including transparency, fairness, and social responsibility creates a positive work environment and motivates employees to work more efficiently and with quality.

: *Organizational Culture, Corporate Culture, Business Ethics, Employee Performance, Human Resource Management*

ABSTRAK

Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dalam hal ini tenaga kerja sebagai penggerak operasional bisnis demi tercapainya tujuan organisasi. Sebuah perusahaan tidak hanya menjalankan administratif bisnisnya namun perlu memperhatikan pula etika dalam usahanya yang dikenal sebagai etika bisnis. Budaya organisasi yang positif dan kokoh akan membentuk perilaku karyawan yang etis dan akhirnya berdampak pada kepuasan kerja sehingga output kinerja karyawan menjadi meningkat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bahwa budaya organisasi yang baik akan membentuk kinerja karyawan yang optimal dan membentuk perilaku etis karyawan yang tercermin dari etika bisnis. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan metode kualitatif serta menggunakan teknik penelitian berbasis studi pustaka. Penelitian studi pustaka dipilih karena penulis bermaksud menyajikan uraian teori serta hasil-hasil temuan dari berbagai literatur. Budaya organisasi dan Etika Bisnis dalam Pembentukan Kinerja Karyawan diterapkan oleh PT. Indah Jaya Londrindo dimana budaya kerja dibangun melalui aturan yang jelas, pembagian tugas yang terstruktur, dan lingkungan kerja yang terbuka serta kondusif dan di PT. Nesia Pan Pacific menerapkan etika bisnis yang baik meliputi transparansi, keadilan, dan tanggung jawab sosial menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efisien serta berkualitas.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Budaya Perusahaan, Etika Bisnis, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia

Corresponding Author : Irena Adelia, Manajemen, Soegijapranata Catholic University, , Jl. Pawiyatan Luhur Sel. IV No.1, Bendan Duwur, Kec. Gajahmungkur, Kota Semarang, Jawa Tengah 50234, Indonesia, e-mail: 22d10026@student.unika.ac.id

PENDAHULUAN

Kehidupan manusia tidak terlepas dari etika, begitu pula halnya dengan dunia bisnis, bahwa etika diterapkan dan digunakan dalam mengatur batasan perilaku dalam dunia bisnis, juga etika menyampaikan hal yang benar dan salah dalam operasional perusahaan serta sumber daya manusianya yaitu tenaga kerja. Penerapan norma-norma etika di dalam perusahaan memiliki dampak yang sangat positif dalam berbagai aspek. Di antaranya perusahaan dapat meningkatkan reputasi di mata masyarakat dan konsumen dengan menerapkan praktik bisnis yang bertanggung jawab dan adil. Mereka juga dapat menumbuhkan kepercayaan dan loyalitas pelanggan dengan menerapkan etika bisnis yang kokoh. Selain itu, penerapan etika bisnis yang kuat membantu perusahaan menjaga hubungan yang sehat dengan semua pemangku kepentingannya.. Dengan adanya pedoman etika yang jelas, perusahaan dapat membangun lingkungan kerja yang sehat, serta mengurangi konflik kepentingan.

Menurut Amstrong (2009) Budaya organisasi, juga dikenal sebagai budaya perusahaan, adalah kumpulan nilai, norma, keyakinan, sikap, dan asumsi yang membentuk cara karyawan bertindak dan melakukan berbagai tugas di dalam organisasi. Nilai mencerminkan apa yang diyakini oleh individu dalam berperilaku di dalam, organisasi sedangkan norma adalah aturan tidak tertulis yang mengatur perilaku individu. Budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku karyawan menjadi etis karena budaya tersebut menetapkan nilai dan norma. Budaya yang kuat dan positif akan mendorong karyawan untuk bertindak secara etis dan bertanggung jawab, sedangkan budaya yang lemah atau negatif dapat mendorong perilaku karyawan menjadi tidak etis. Budaya organisasi yang kuat mencerminkan perilaku karyawan yang etis dan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang tinggi karena dengan adanya budaya organisasi yang positif seperti dukungan manajerial dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong semangat kerja dan berdampak pada kepuasan kerja karyawan sehingga menghasilkan output kinerja yang tinggi. Iklim organisasi yang etis secara kuat mempengaruhi para anggota individunya dalam merasakan bagaimana mereka berperilaku yang benar dan salah di tempat kerja (Robbins, 2015).

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia atau karyawan yang handal, karena karyawan berperan sebagai penggerak proses operasional bisnis. Sumber daya manusia menjadi peran kunci pertama dan utama dalam menjalankan tujuan organisasi. Sehingga diperlukan kinerja yang tinggi dalam diri karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan menciptakan keunggulan kompetitif. Dalam dunia nyata, manajemen kinerja dapat didefinisikan sebagai perilaku yang ditunjukkan oleh setiap individu, yaitu prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan posisinya dalam perusahaan. (Rizky M, 2022). Disamping itu, perusahaan harus tetap memperhatikan etika bisnis dalam proses operasional dan sumber daya manusianya melalui terciptanya budaya organisasi yang positif sehingga tercermin nilai dan norma yang dapat membentuk perilaku karyawan yang baik.

Kajian terdahulu yang dilakukan oleh Apsari, P. I., dkk., dalam penelitian berjudul *Analisis Budaya dan Etika Bisnis dalam Pembentukan Manajemen Kinerja Karyawan* memberikan kontribusi penting terhadap pemahaman hubungan antara budaya organisasi dan etika bisnis dengan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menyoroti pentingnya integrasi nilai-nilai budaya dan etika dalam sistem manajemen perusahaan guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Safitri, N. dan Rizky, C. dengan judul *Budaya Etika Bisnis dalam Pembentukan Kinerja Berbasis Sumber Daya Manusia* lebih berfokus pada penyajian konsep teoritis tanpa disertai implementasi nyata di lapangan. Penelitian ini memberikan pemahaman mendalam mengenai hubungan antara budaya etika bisnis dan kinerja sumber daya manusia, namun belum menunjukkan penerapannya dalam konteks organisasi secara konkret. Kebaruan dari penelitian ini terletak

pada implementasi nyata yang ditunjukkan oleh perusahaan yang menjadi objek studi, di mana diterapkan budaya organisasi yang kokoh dan prinsip etika bisnis yang konsisten dalam rangka mengoptimalkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga memperkuat landasan teoritis melalui pemaparan teori-teori yang relevan secara mendalam dan sistematis. Peneliti turut memberikan saran konstruktif bagi penelitian selanjutnya, sehingga dapat menjadi acuan dalam menyempurnakan kekurangan yang terdapat dalam studi ini serta mendorong pengembangan penelitian lanjutan yang lebih komprehensif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan deskriptif dengan metode kualitatif serta menggunakan teknik penelitian berbasis studi pustaka. Penelitian studi pustaka dipilih karena penulis bermaksud menyajikan uraian teori serta hasil-hasil temuan dari berbagai literatur yang memiliki keterkaitan dengan budaya organisasi, etika dalam dunia bisnis dan manajemen kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2016), studi pustaka berhubungan dengan kajian teoritis serta referensi lain yang terkait dengan nilai, budaya, dan norma yang muncul dalam konteks sosial yang diteliti. Di samping itu, studi pustaka sangat krusial dalam melakukan penelitian, karena setiap penelitian tidak terlepas dari karya-karya ilmiah. Kajian studi pustaka yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari jurnal terkait budaya organisasi, etika bisnis, dan manajemen kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah konsep penting yang menjadi landasan perilaku dan interaksi di dalam suatu organisasi. Secara keseluruhan, budaya organisasi dapat dipahami sebagai kumpulan nilai, norma, keyakinan, filosofi, pengalaman, dan harapan yang dianut oleh semua anggota organisasi. Nilai-nilai ini berfungsi sebagai panduan dalam tindakan dan pengambilan keputusan, serta menjadi pembeda antara satu organisasi dengan yang lainnya. Menurut Fauzi dan Nugraha (2020), budaya organisasi merupakan pola perilaku yang terus berlangsung dalam jangka panjang dan diterapkan dalam kegiatan kerja sehari-hari. Budaya ini berperan penting dalam mendorong peningkatan mutu kerja baik bagi karyawan maupun manajemen. Di sisi lain, Herienda et al. (2022) menyebutkan bahwa budaya organisasi mencerminkan prinsip-prinsip dasar yang mencakup norma, nilai, serta keyakinan, yang memengaruhi cara organisasi menjalankan aktivitas bisnisnya. Setiap individu dalam organisasi dituntut untuk bertindak sesuai dengan nilai-nilai dan standar etika yang telah ditetapkan.

Budaya organisasi mencakup lebih dari sekadar nilai dan norma, ia juga meliputi pengalaman, ekspektasi, dan kebiasaan yang terinternalisasi dalam aktivitas sehari-hari para karyawan. Ini tercermin dalam cara mereka berinteraksi, bekerja, dan berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama. Budaya tersebut biasanya dipengaruhi oleh pendiri organisasi dan terus diwariskan serta dikembangkan oleh semua anggota, sehingga menghasilkan pola perilaku yang konsisten dan berkelanjutan dalam lingkungan kerja. Setelah budaya terbentuk, praktik-praktik dalam organisasi berfungsi untuk mempertahankannya dengan memberikan pengalaman tertentu kepada karyawan. Contohnya termasuk praktik kompensasi, kegiatan pelatihan dan pengembangan karier, kriteria untuk evaluasi kinerja, serta cara menghargai mereka yang mendukung budaya dan memberikan sanksi kepada yang menentangnya. Menurut Robbins (2003), terdapat tiga faktor utama yang berperan penting dalam menjaga kelestarian budaya organisasi. Ketiga faktor ini memiliki peran strategis dalam memastikan bahwa nilai, norma, dan kebiasaan organisasi tetap terpelihara dan dijalankan secara konsisten dalam jangka panjang yaitu :

1. Tindakan dan keterlibatan manajemen puncak.

Perubahan budaya dalam organisasi sangat bergantung pada komitmen manajemen puncak. Keputusan yang dibuat tentang pembentukan budaya baru, tindakan dan partisipasi pimpinan puncak, dan jumlah sumber daya yang diberikan dapat menjadi buktinya.

2. Praktek seleksi.

Rekrut dan pilih orang yang memiliki pengetahuan, kemampuan kepemimpinan, dan sifat mulia untuk menjaga budaya organisasi tetap sesuai dengan norma dan prinsipnya.

3. Metode dan keefektifan penerapan sosialisasi.

Bagaimana bagus nya pelaksanaan penerimaan dan penyeleksian pegawai baru yang dilakukan suatu organisasi.

B. Etika Bisnis

Kata 'etika' berasal dari kata Yunani '*ethos*' yang berarti kebiasaan. Etika itu pemikiran sistematis tentang moralitas. Etika tidak secara langsung bertujuan membuat seseorang menjadi baik, melainkan menyediakan orientasi yang kritis dan mendasar terhadap berbagai persoalan moral. Dengan kata lain, etika bukan ajaran moral yang langsung mengajarkan kebaikan, tetapi lebih sebagai refleksi dan kajian kritis terhadap apa yang dianggap baik dan buruk dalam masyarakat. Etika akhir -akhir ini semakin diperlukan. Pertama, kita berada dalam masyarakat yang semakin beragam, termasuk dalam hal pandangan moral. Kedua, kita menjalani masa di mana proses pertobatan dalam komunitas tidak selalu selaras. Ketiga, tidak mengherankan jika saat ini kita tengah mengalami perubahan dalam budaya sosial dan nilai-nilai etika. Keempat, moralitas juga dibutuhkan oleh kalangan religius sebagai landasan untuk menjaga kestabilan iman mereka. Pendekatan penting dalam semua aliran layak disebut moralitas. Etika tidak memberikan pelajaran, nilai, standar, dan pandangan penting. Etika berupaya menghilangkan masalah etika. Ada banyak jenis etika, seperti persahabatan, ahli, keluarga dan etika bisnis. Setiap individu membutuhkan moralitas untuk menciptakan kehidupan yang harmonis di masyarakat. Etika adalah cabang dari filosofi kebaikan dan kejahatan perilaku manusia, sehingga moralitas sering disebut sebagai filsafat praktis (Suseno, 1997).

Etika bisnis memiliki makna khusus setelah berkembang menjadi suatu disiplin ilmu tersendiri, yakni sebagai suatu bidang akademik yang dipelajari dan diteliti di lingkungan perguruan tinggi. Perkembangan awal etika bisnis dimulai di Amerika Serikat pada era 1970-an dan dengan cepat menyebar ke berbagai belahan dunia lainnya (berdasarkan pandangan Richard De George dalam buku karya Suseno, 1991). Etika dalam bisnis meningkatkan level kepercayaan publik, pelanggan, serta rekan bisnis. Sebuah perusahaan yang mengedepankan etika akan lebih mudah dipercayai serta dikenal memiliki citra positif di mata publik. Perusahaan yang menerapkan prinsip-prinsip etika cenderung lebih patuh terhadap hukum, yang membantu mereka menghindari komplikasi hukum yang bisa mengganggu kelancaran operasi bisnis. Menurut Griffin, dkk.(2006:58), Perilaku etis merupakan tindakan yang sesuai dengan norma sosial yang berlaku secara umum dan mencerminkan pandangan tentang apa yang dianggap benar dan baik. Perilaku ini dapat memengaruhi kualitas diri seseorang, termasuk karyawan, karena dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal, dan pada akhirnya menjadi pedoman dalam mengambil keputusan atau bertindak.

Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Perusahaan harus memiliki kode etik. Etika Bisnis yang harus dimiliki perusahaan seperti perusahaan harus transparansi dan jujur dalam operasional dengan pengambilan keputusan, memiliki kepatuhan terhadap hukum dan peraturan tenaga kerja, dan kesehatan, keselamatan kerja. Dengan Pasal 86 ayat 1 yang berbunyi :

“Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
- b. Moral dan kesusilaan; dan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”

Dengan menegaskan tanggung jawab yang etis perusahaan dalam menjamin kondisi kerja yang layak dan aman. Etika karyawan dalam bekerja itu sangatlah penting. Etika kerja karyawan itu seperti karyawan disiplin dan bertanggung jawab dalam pekerjaan, dapat menjaga kerahasiaan dalam perusahaan, kerja sama dan komunikasi yang baik. Dengan Pasal 102 ayat 2 yang berbunyi: “Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.”

C. Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja merupakan proses berkelanjutan dan terstruktur yang bertujuan untuk meningkatkan kontribusi individu maupun tim secara optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Konsep ini mencakup pemantauan, evaluasi, hingga pengembangan karyawan berdasarkan kriteria kinerja yang jelas dan terukur. Menurut Armstrong & Baron (1998), manajemen kinerja melibatkan berbagai aspek seperti kepemimpinan, kerja tim, sistem kerja, dan kondisi lingkungan organisasi. Sedangkan Costello (1994) menyatakan bahwa manajemen kinerja merupakan kekuatan pendorong di balik pengambilan keputusan dan pengelolaan sumber daya organisasi.

Agar pengelolaan kinerja dapat berlangsung dengan baik, terdapat beberapa elemen penting yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas pegawai, seperti yang dikemukakan oleh Muzaki, dan rekan-rekan (2023):

1. Kepuasan dan Motivasi Kerja

Tingkat kepuasan dan motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, meningkatkan loyalitas terhadap organisasi, serta menghasilkan output yang lebih berkualitas dan konsisten.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan semangat tim, membangun kepercayaan, serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter atau tidak responsif dapat menurunkan motivasi dan menimbulkan ketidakpuasan kerja di antara pegawai.

3. Lingkungan Kerja

Mencakup kondisi fisik dan psikologis yang ada di tempat kerja. Aspek fisik meliputi pencahayaan, kebersihan, tingkat kebisingan, ergonomi, dan pengaturan suhu ruangan. Sementara itu, aspek psikologis mencakup hubungan antar-rekan kerja, rasa aman secara emosional, serta dinamika kerja tim.

4. Budaya Organisasi

Sekumpulan nilai, keyakinan, dan kebiasaan bersama yang membentuk cara anggota organisasi berinteraksi dan bekerja sama. Budaya ini mempengaruhi pola kolaborasi, gaya komunikasi, pengambilan keputusan, serta tingkat loyalitas pegawai. Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan rasa memiliki dan kepercayaan antar anggota, mendorong keterlibatan karyawan, serta memperkuat komitmen terhadap tujuan bersama organisasi.

D. Keterkaitan antara Budaya Organisasi dan Etika Bisnis dalam Pembentukan Kinerja Karyawan

Budaya organisasi dapat membentuk perilaku seorang karyawan dalam bertindak, karena budaya organisasi terbentuk dari nilai dan norma. Perilaku karyawan yang etis mencerminkan budaya organisasi yang terimplementasikan dengan baik. Budaya organisasi yang kokoh dapat menumbuhkan sikap yang konsisten pada karyawan dan meningkatkan keefektifan perusahaan yang tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan dan tercapainya tujuan organisasi. Budaya organisasi yang kokoh mengarahkan pada dampak yang positif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sebaliknya jika budaya organisasi tersebut berdampak negatif akan menimbulkan kinerja yang semakin melemah. Peran budaya organisasi sangatlah penting dalam hal ini berkaitan langsung dengan meningkatnya kinerja karyawan. Tanpa adanya fondasi budaya yang kokoh, sebuah organisasi tidak akan mampu tumbuh menjadi entitas yang lebih maju. Ketika budayanya sudah terbangun dengan baik, hal ini akan berdampak pada strategi yang diterapkan untuk meraih tujuan yang diinginkan. Organisasi dibentuk dengan tujuan mencapai target tertentu melalui peran aktif seluruh anggotanya. Namun, pencapaian kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam maupun luar organisasi, termasuk di antaranya budaya organisasi (Zainuddin M, 2020). Dalam penelitian yang dilakukan oleh O'Reilly, Chatman, dan Cadwell (1991), dijelaskan bahwa budaya perusahaan memiliki pengaruh besar terhadap efektivitas operasional. Ketika budaya organisasi selaras dengan tingkat partisipasi anggota, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong individu untuk berinovasi dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan.

Etika bisnis bukan suatu tambahan bagi ajaran moral, tetapi juga sebagai strategi bisnis yang efektif. Dalam lingkungan kerja yang menjunjung tinggi nilai-nilai etika seperti keadilan, integritas, dan tanggung jawab dalam karyawan cenderung merasa lebih dihargai, aman, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Perusahaan dalam jangka panjang itu perusahaan yang beretika lebih stabil, dapat dipercaya pelanggan dan mitra serta lebih tangguh menghadapi suatu hal yang akan terjadi. Etika ini memperkuat relasi dalam internal (karyawan) dan eksternal (masyarakat, investor, pemerintah, pelanggan). Crane dan Matten (2010) menegaskan bahwa karyawan bukan sekadar pelaksana tugas, melainkan bagian yang membentuk karakter dan keberhasilan jangka panjang perusahaan. Oleh karena itu, komitmen terhadap etika tidak hanya memperkuat hubungan eksternal dengan pemangku kepentingan, tetapi juga meningkatkan kinerja internal melalui pemberdayaan dan keterlibatan karyawan yang lebih besar. Mereka menyatakan bahwa karyawan “membentuk perusahaan” dan memiliki peran penting dalam keberhasilan organisasi. Menekankan bahwa karyawan bukan hanya pelaksana tugas, tetapi merupakan bagian integral dari perusahaan.

E. Implementasi keterkaitan Budaya Organisasi dan Etika Bisnis untuk Pembentukan Manajemen Kinerja Karyawan

Mengutip penelitian yang dilakukan oleh Arsita (2020) dari penerapan etika bisnis dalam sebuah perusahaan. PT Indah Jaya Londrindo adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa laundry profesional, berlokasi di Jatiuwung, Tangerang. Berdiri sejak tahun 2012, perusahaan ini melayani berbagai hotel di wilayah Jakarta dan Tangerang, serta menyediakan layanan sewa handuk. Dengan visi menjadi penyedia jasa laundry kelas dunia, perusahaan ini berkomitmen memberikan layanan berkualitas tinggi, efisien, serta mempertahankan tanggung jawab sosial dan lingkungan dalam operasionalnya. Budaya organisasi yang positif memegang peranan penting dalam mendukung penerapan etika bisnis di lingkungan perusahaan. Di PT

Indah Jaya Londrindo, budaya kerja dibangun melalui aturan yang jelas, pembagian tugas yang terstruktur, dan lingkungan kerja yang terbuka serta kondusif. Nilai-nilai utama seperti kejujuran, tanggung jawab, kerja sama, dan kedisiplinan menjadi pondasi utama dalam menjalankan kegiatan operasional. Etika bisnis diterapkan melalui pelayanan tanpa diskriminasi, penyampaian informasi yang transparan, serta komitmen terhadap tanggung jawab sosial seperti pengelolaan limbah dan pemberdayaan masyarakat sekitar. Hal ini menunjukkan upaya perusahaan dalam membangun kepercayaan dan menjalin hubungan baik dengan para pemangku kepentingan. Namun demikian, implementasi etika bisnis belum sepenuhnya merata. Masih terdapat kebijakan yang dijalankan berdasarkan kewenangan sepihak dari atasan, tanpa evaluasi menyeluruh terhadap peraturan yang berlaku. Kondisi ini menunjukkan perlunya evaluasi dan penyempurnaan dalam sistem penerapan kode etik agar lebih adil dan konsisten.

Griffin dan Elbert (2006) menyatakan bahwa etika bisnis adalah tindakan yang adil dan sesuai dengan hukum. Sementara itu, menurut Velasquez (2005), etika bisnis mencerminkan penerapan nilai-nilai moral dalam kebijakan serta perilaku perusahaan. Oleh karena itu, budaya organisasi yang sehat menjadi landasan penting untuk memastikan penerapan etika bisnis yang berkelanjutan. Etika yang diterapkan secara konsisten akan menumbuhkan kepercayaan, loyalitas, dan komitmen jangka panjang dari para karyawan. Etika bisnis yang melekat dalam seluruh fungsi perusahaan seperti keuangan, produksi, dan pemasaran juga berperan dalam menjaga kepatuhan terhadap hukum dan menghindari praktik tidak etis. Lingkungan kerja yang menjunjung etika membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, pelanggaran etika dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan penurunan kinerja. Oleh karena itu, etika bisnis tidak hanya menjadi kewajiban moral, tetapi juga merupakan strategi manajerial yang penting dalam mendorong keberhasilan perusahaan.

Etika bisnis memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian oleh Hartanto dkk (2023) di PT. Nesia Pan Pacific yang menemukan bahwa penerapan etika bisnis yang baik meliputi transparansi, keadilan, dan tanggung jawab sosial menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efisien serta berkualitas. Menurut Griffin & Elbert (2006), etika merupakan keyakinan mengenai tindakan yang benar dan salah yang mempengaruhi nilai-nilai lain dalam perilaku kerja, sehingga etika kerja yang tinggi dapat meningkatkan prestasi dan inovasi karyawan. Penerapan etika bisnis yang konsisten juga membangun rasa percaya dan loyalitas karyawan, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan komitmen jangka panjang terhadap perusahaan. Lebih lanjut, etika bisnis yang diterapkan secara menyeluruh di berbagai fungsi perusahaan seperti akuntansi, keuangan, produksi, pemasaran, dan teknologi informasi membantu perusahaan beroperasi sesuai aturan dan menghindari praktik tidak etis yang dapat merusak reputasi dan stabilitas perusahaan. Dengan lingkungan kerja yang etis, karyawan merasa dihargai dan termotivasi, sehingga kinerja mereka meningkat secara signifikan, sedangkan pelanggaran etika dapat menimbulkan ketidakstabilan dan menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, etika bisnis bukan hanya kewajiban moral, tetapi juga strategi penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan karyawan berkualitas dan mendukung keberhasilan jangka panjang perusahaan, sebagaimana juga ditegaskan oleh Mangkunegara (2004) dan Rivai (2005) dalam teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan hubungan erat antara etika dan kinerja karyawan.

PENUTUP

Budaya organisasi dan etika bisnis memiliki dampak terhadap pembentukan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat dan positif, seperti keterbukaan, kerja sama, serta pembagian tugas yang jelas, mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendorong semangat kerja karyawan. Ketika nilai dan norma organisasi diinternalisasi dengan baik, karyawan akan cenderung bertindak secara etis, profesional, dan bertanggung jawab.

Etika bisnis yang diterapkan secara konsisten seperti transparansi, keadilan, dan tanggung jawab sosial memperkuat motivasi dan loyalitas karyawan, serta meningkatkan produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang etis juga memperkuat hubungan antarindividu dan kepercayaan terhadap organisasi. Keterpaduan antara budaya organisasi dan etika bisnis akan membentuk fondasi yang kuat bagi terciptanya manajemen kinerja yang berkelanjutan dan berkualitas, serta mendukung keberhasilan jangka panjang perusahaan.

Disarankan agar peneliti selanjutnya mendalami lebih lanjut landasan teori yang digunakan, seperti teori budaya organisasi, teori etika bisnis, dan teori manajemen kinerja. Selain itu, untuk memperkuat argumen, peneliti dapat menggabungkan studi literatur dengan data sekunder atau deskripsi studi kasus dari perusahaan lain yang belum diteliti, guna memperlihatkan implementasi riil di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook Of Performance Manajemen. An Evidence-Based Guide To Delivering High Performance India: By Replika Press Pvt Ltd.*
- Apsari, P. I., Putri, I. S., Abdillah, J., Zain, A. M., Firmansyah, N. A. (2022). Analisis Budaya dan Etika Bisnis dalam Pembentukan Manajemen Kinerja Karyawan. *Jurnal Alwatzikhoebillah: Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora*, 8(1), 32-40.
- Armstrong & Baron, A. (1998). *Performance Management*. London: IPD House.
- Arsita, Y. (2020). Penerapan Etika Bisnis Pada PT Indah Jaya Londrindo. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Sistem Informasi*, 1(6), 604-612.
- Costello, Sheila. J. (1994). *Effective Performance Management*. New York, McGraw-Hill Companies, Inc.
- Crane, A., & Matten, D. (2010). *Business Ethics : Managing Corporate Citizenship and Sustainability in the Age of Globalization (3rd. ed.)*. Oxford University Press.
- Fauzi, A., & Nugraha, H. F. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Griffin, R.W., dan Elbert, R.J. (2006). *Business (Eighth Edition)*. Jakarta: Erlangga.
- Hartanto, H., Rifa'i, R., Retnowati, M. A., Probosari, M., Kholifah, F. N., & Santoso, A. P. A. (2023). Penerapan Etika Bisnis Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan yang Berkualitas di PT. Nesia Pan Pacific. *Journal of Creative Student Research (JCSR)*, 1(6), 35–39.
- Herienda, F., Ratnaningtyas, H., & Oktavia, R. C. D. (2022). The Effect of Training And Compensation on Employee Performance on The Implementing Directors of Controlling The Development of The Kemayoran Complex (DP3KK). *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)*, 7(3): 317-324.
- Muzaki, F. I., Sari, W. U., Putri, I. K., Arianto, R. S., & Putra, R. S. (2023). *Factors Affeting Performance Employees: Motivation, Leadership, Environment Work, Organizational Culture, and Achievement Work*. *GREENOMIKA Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 5(1), 52-60.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. <https://peraturan.bpk.go.id>
- Rivai, Veithzal. (2005). "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rizky, M. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Akses Lintas Nusantara Medan. Undergraduate (S-1) thesis, Universitas Mikroskil.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Gramedia.
- Robbins, S. P & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safitri, N & Rizky, C. (2022). Budaya Etika Bisnis Dalam Pembentukan Kinerja Berbasis Sumber Daya Manusia. *Jurnal Abdi Ilmu*, 15(2), 32-39.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suseno, F. M. (1997). *Etika dasar: Masalah-masalah pokok filsafat moral*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Suseno, F. M. (1991). *Etika bisnis : Membangun iklim moral dunia usaha*. Yogyakarta : Kanisius.
- O'Reilly, C.A., Chatman, J., & Caldwell, D.F., (1991). People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person - Organization Fit, *34(3)*, 487-516.
- Velasquez, M.G (2005). *Etika bisnis, konsep dan kasus edisi 5*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Zainuddin, M & Nasikhah, A. (2020). Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi Kasus pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri, *4(2)*, 1-41.