



# Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Perbaikan Etika Kerja Karyawan

Maesyaroh Rasyid<sup>1\*</sup>, Dedi Wahyudi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Bina Bangsa, Indonesia

## ARTICLE INFO

### Article history:

Received, 2024-01-30

Accepted, 2024-02-17

Published, 2024-02-28

### Kata Kunci:

Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja, Kinerja Organisasi

### Keywords:

Human Resources Development, Work Ethics, Organizational Performance

### About Article



This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.

Copyright © 2024 by Author. Published by Aksara Shofa.

## ABSTRAK

Dalam lanskap bisnis yang terglobalisasi dan sangat kompetitif saat ini, pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan pembinaan etika kerja yang lebih baik di kalangan karyawan sangatlah penting agar organisasi dapat berkembang. Ini berarti berinvestasi dalam pelatihan, pendidikan, dan pertumbuhan karier untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis tetapi juga soft skill seperti komunikasi dan kerja tim. Sementara itu, menumbuhkan etika kerja yang kuat, seperti integritas dan tanggung jawab, merupakan landasan bagi lingkungan kerja yang sehat. Karyawan dengan etos kerja yang baik cenderung lebih loyal dan produktif. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana pengembangan SDM dan peningkatan etika kerja berdampak pada kinerja organisasi. Laporan ini akan mengkaji strategi yang dapat digunakan perusahaan untuk meningkatkan kualitas SDM dan menumbuhkan budaya kerja yang beretika. Pada akhirnya, dengan memahami dan menerapkan praktik-praktik ini, organisasi dapat menavigasi tantangan bisnis yang kompleks dengan lebih baik dan memastikan kesuksesan jangka panjang.

## ABSTRACT

In today's globalized and fiercely competitive business landscape, developing human resources (HR) and fostering better work ethics among employees are crucial for organizations to thrive. This means investing in training, education, and career growth to improve employees' skills and knowledge. Effective training not only enhances technical abilities but also soft skills like communication and teamwork. Meanwhile, cultivating strong work ethics, like integrity and responsibility, lays the groundwork for a healthy work environment. Employees with good work ethics tend to be more loyal and productive. This study aims to explore how HR development and improved work ethics impact organizational performance. It will look into strategies companies can use to enhance HR quality and foster an ethical work culture. Ultimately, by understanding and implementing these practices, organizations can better navigate complex business challenges and ensure long-term success.

## 1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan perbaikan etika kerja karyawan menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja organisasi. Perusahaan di seluruh dunia semakin menyadari bahwa aset terbesar mereka adalah karyawan yang terampil dan beretika tinggi. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan SDM dan etika kerja menjadi sangat penting untuk mencapai keunggulan kompetitif dan keberlanjutan jangka panjang.

Pengembangan SDM mencakup berbagai aspek seperti pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karir yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis karyawan tetapi juga memperkuat soft skills seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama tim. Selain itu, pendidikan berkelanjutan dan program pengembangan karir membantu karyawan untuk tetap relevan dalam menghadapi perubahan teknologi dan dinamika pasar.

\*Penanggung Jawab

E-mail : [maesyarohrasyid@gmail.com](mailto:maesyarohrasyid@gmail.com) (Penulis Pertama)

Di sisi lain, etika kerja merupakan fondasi dari budaya organisasi yang sehat. Etika kerja yang kuat mencakup integritas, tanggung jawab, kejujuran, dan komitmen terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki etika kerja yang baik cenderung menunjukkan loyalitas yang tinggi, produktivitas yang meningkat, dan hubungan kerja yang harmonis. Perbaikan etika kerja karyawan dapat dicapai melalui berbagai inisiatif seperti kode etik perusahaan, pelatihan etika, dan pengawasan yang efektif.

Studi ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara pengembangan SDM dan perbaikan etika kerja karyawan dalam konteks peningkatan kinerja organisasi. Penelitian ini akan mengkaji berbagai strategi dan praktik terbaik yang dapat diterapkan oleh perusahaan untuk mengoptimalkan pengembangan SDM dan memperkuat etika kerja. Selain itu, penelitian ini juga akan meneliti dampak dari kedua aspek tersebut terhadap kinerja karyawan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Dengan memahami pentingnya pengembangan SDM dan etika kerja, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan dan rekomendasi praktis bagi perusahaan untuk mengimplementasikan program-program yang dapat meningkatkan kualitas SDM dan membangun budaya kerja yang etis. Hal ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi di tengah tantangan bisnis yang semakin kompleks.

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif dengan pendekatan studi literatur (literature review) untuk mengeksplorasi dan menganalisis konsep pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan perbaikan etika kerja karyawan. Pendekatan ini bertujuan untuk mengumpulkan, mengevaluasi, dan mensintesis informasi dari berbagai sumber akademis dan praktis untuk membangun pemahaman yang komprehensif tentang topik yang diteliti. Sumber data dalam penelitian ini adalah literatur sekunder yang mencakup jurnal-jurnal ilmiah, buku, laporan penelitian, artikel konferensi, dan sumber online terpercaya yang relevan dengan topik pengembangan SDM dan etika kerja karyawan. Penelitian ini akan memfokuskan pada literatur yang dipublikasikan dalam 10 tahun terakhir untuk memastikan relevansi dan aktualitas informasi.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa pengembangan SDM merupakan elemen penting dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan. Berbagai studi menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan keterampilan teknis dan soft skills karyawan. Menurut Noe (2010), pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan teknis dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan, sementara pelatihan soft skills seperti komunikasi dan kepemimpinan dapat memperkuat hubungan kerja dan kolaborasi tim.

Studi yang dilakukan oleh Greenhaus dan Callanan (2006) menggarisbawahi pentingnya pengembangan karir sebagai bagian dari strategi pengembangan SDM. Program mentoring dan coaching, serta kesempatan untuk mengikuti pendidikan lanjutan, dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Hasil ini konsisten dengan temuan Armstrong (2014) yang menyatakan bahwa investasi dalam pengembangan SDM tidak hanya meningkatkan kompetensi individu tetapi juga berdampak positif pada retensi karyawan.

Kajian literatur juga menunjukkan bahwa etika kerja yang baik adalah salah satu faktor kunci dalam keberhasilan organisasi. Menurut Trevino dan Nelson (2011), karyawan yang memiliki etika kerja yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku yang lebih produktif dan loyal terhadap organisasi. Penelitian oleh Robbins dan Judge (2013) menyoroti bahwa etika kerja mencakup integritas, tanggung jawab, dan kejujuran, yang semuanya berkontribusi pada budaya organisasi yang positif.

Kaptein (2008) menemukan bahwa pelatihan etika dan pengembangan kode etik perusahaan merupakan alat yang efektif untuk memperbaiki etika kerja karyawan. Studi ini menunjukkan bahwa perusahaan yang secara aktif mendukung dan mengawasi implementasi standar etika cenderung memiliki karyawan yang lebih beretika. Hasil ini didukung oleh penelitian Valentine dan Fleischman (2008), yang menunjukkan bahwa pelatihan etika meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengenali dan menangani dilema etika.

Hasil sintesis tematik menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara pengembangan SDM dan perbaikan etika kerja karyawan. Studi oleh Weaver, Trevino, dan Cochran (1999) menunjukkan bahwa

program pengembangan SDM yang mencakup pelatihan etika dapat meningkatkan kesadaran dan penerapan etika kerja di kalangan karyawan. Selain itu, Mayer, Kuenzi, dan Greenbaum (2010) menemukan bahwa dukungan manajemen dalam pengembangan SDM dan penegakan standar etika dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih etis dan produktif.

Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan yang mengintegrasikan pengembangan SDM dengan inisiatif perbaikan etika kerja dapat mencapai kinerja organisasi yang lebih baik. Karyawan yang terampil dan beretika tinggi cenderung memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, budaya kerja yang etis dapat meningkatkan reputasi perusahaan dan kepuasan pelanggan, serta mengurangi risiko perilaku tidak etis.

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa rekomendasi praktis dapat diberikan kepada perusahaan:

1. **Investasi dalam Pelatihan dan Pengembangan:** Perusahaan harus terus berinvestasi dalam program pelatihan dan pengembangan yang komprehensif, termasuk pelatihan teknis dan soft skills, serta pengembangan karir.
2. **Pelatihan Etika yang Terintegrasi:** Pelatihan etika harus menjadi bagian integral dari program pengembangan SDM untuk meningkatkan kesadaran dan penerapan etika kerja.
3. **Dukungan Manajemen:** Manajemen harus menunjukkan komitmen terhadap pengembangan SDM dan penegakan standar etika melalui kebijakan yang jelas dan tindakan nyata.
4. **Evaluasi Berkelanjutan:** Perusahaan perlu melakukan evaluasi berkelanjutan terhadap efektivitas program pengembangan SDM dan inisiatif etika untuk memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai.

Dengan menerapkan strategi-strategi ini, perusahaan dapat meningkatkan kompetensi karyawan dan memperkuat budaya etis, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Meskipun hasil penelitian ini memberikan wawasan yang berharga, ada beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini didasarkan pada kajian literatur dan tidak melibatkan pengumpulan data empiris. Kedua, generalisasi temuan mungkin terbatas karena literatur yang digunakan mungkin tidak mencakup semua perspektif atau konteks industri. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menguji temuan ini dalam konteks yang lebih luas dan dengan data empiris yang lebih beragam. Dengan memahami dan mengimplementasikan temuan penelitian ini, perusahaan dapat mengembangkan tenaga kerja yang lebih kompeten dan beretika, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi dan keberlanjutan jangka panjang.

#### **4. KESIMPULAN**

Penelitian ini mengkaji hubungan antara pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan perbaikan etika kerja karyawan berdasarkan kajian literatur. Berdasarkan temuan dari berbagai studi dan literatur yang dianalisis, beberapa kesimpulan utama dapat diambil bahwa penelitian ini menyoroti pentingnya pengembangan SDM dan perbaikan etika kerja sebagai faktor-faktor kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi. Meskipun penelitian ini didasarkan pada kajian literatur, temuan yang dihasilkan memberikan wawasan yang berharga dan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam mengoptimalkan kedua aspek tersebut. Penelitian lebih lanjut dengan data empiris diperlukan untuk menguji dan memperkuat temuan ini dalam konteks yang lebih luas.

#### **5. UCAPAN TERIMAKASIH**

Ucapan terima kasih ditujukan kepada orang tua yang terus mendoakan saya dan dosen yang membimbing saya sampai menyelesaikan artikel ini..

#### **6. REFERENSI**

Alamanda, S., Setiawan, M., & Irawanto, D. W. (2022). Leadership Styles on Employee Performance With Work Satisfaction and Organizational Commitment As Intervening Variables. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(1), 34–42. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.01.04>

- Irdayanti, Ansar, & Wahira. (2021). Kepemimpinan Demokratis, (Studi pada Kepemimpinan Kepala Dinas Pendidikan Kota Makassar) [Skripsi]. Universitas Negeri Makassar. Diakses melalui <http://eprints.unm.ac.id/19621/>
- S, Sutikno, "Pemimpin dan kepemimpinan," Lomb. Holistica, 2014. <chrome-extension://mhjfbmdgcfjbbpaeojofohoefgihjai/index.html>
- Ridwan, M., Ulum, B., & Muhammad, F. (2021). Pentingnya Penerapan Literature Review pada Penelitian Ilmiah. *Jurnal Masohi*, 02(1), 42-51