

**PENERAPAN ETIKA HUBUNGAN KERJA SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN
KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA**

***APPLICATION OF WORK RELATIONSHIP ETHICS AS AN EFFORT TO IMPROVE
THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES***

¹*M. Firdaus, ²Dhea Aulia Ramadhani, ³Apri liyan tina

^{1*,2,3} Universitas Islam Negeri Palangka Raya, Kota Palangka Raya, Indonesia

E-mail : wardyksuma590@gmail.com, dheaauliaramadhani59@gmail.com, aprit283@gmail.com

Abstract

Human resources are important assets in determining organizational success. One factor that influences the quality of human resources is the implementation of ethics in work relationships. Work relationship ethics regulate attitudes and behaviors between employees, superiors, and colleagues to create a harmonious, professional, and productive work environment. This study aims to analyze the role of work relationship ethics in improving the quality of human resources through a literature study approach. The method used is a literature review by examining various books, scientific journals, and relevant research findings related to work ethics and human resource development. The results indicate that the implementation of work relationship ethics can increase discipline, responsibility, cooperation, trust, and employee productivity. In addition, ethical work relationships contribute to creating a positive organizational culture and reducing workplace conflicts. Therefore, organizations need to strengthen ethical values through regulations, leadership examples, and continuous training programs. The implementation of work relationship ethics is expected to improve the quality and competitiveness of human resources in facing the challenges of the modern workplace.

Keywords: work relationship ethics, human resources, professionalism, organizational culture

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Salah satu faktor yang memengaruhi kualitas sumber daya manusia adalah penerapan etika dalam hubungan kerja. Etika hubungan kerja mengatur sikap dan perilaku antara karyawan, atasan, maupun rekan kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, profesional, dan produktif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran etika hubungan kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendekatan studi literatur. Metode yang digunakan adalah studi literatur dengan mengkaji berbagai buku, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan mengenai etika kerja dan pengembangan sumber daya manusia. Hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan etika hubungan kerja mampu meningkatkan disiplin, tanggung jawab, kerja sama, kepercayaan, serta produktivitas karyawan. Selain itu, hubungan kerja yang beretika berkontribusi dalam menciptakan budaya organisasi yang positif dan meminimalkan konflik di lingkungan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memperkuat nilai-nilai etika melalui peraturan, keteladanan pimpinan, serta program pelatihan yang berkelanjutan. Penerapan etika hubungan kerja diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan daya saing sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan dunia kerja modern.

Kata Kunci: etika hubungan kerja, sumber daya manusia, profesionalisme, budaya organisasi

Article History:

Submitted	Accepted	Published
March 18 th 2026	June 10 th 2026	June 15 th 2026

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perkembangan teknologi, globalisasi, dan

persaingan dunia kerja yang semakin ketat menuntut organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten, serta mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan. Kualitas sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh tingkat pendidikan dan keterampilan, tetapi juga oleh sikap, perilaku, dan etika yang dimiliki dalam menjalankan pekerjaan.

Dalam lingkungan kerja, interaksi antara atasan, bawahan, dan sesama rekan kerja tidak dapat dipisahkan dari penerapan etika. Etika hubungan kerja merupakan seperangkat nilai, norma, dan prinsip yang menjadi pedoman dalam berperilaku di lingkungan organisasi. Etika hubungan kerja mencakup kejujuran, tanggung jawab, keadilan, integritas, disiplin, serta sikap saling menghormati antarindividu. Penerapan etika yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan kepercayaan, serta mendorong terciptanya kerja sama yang efektif dalam organisasi.

Menurut Hasibuan (2017), sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam organisasi karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. Sementara itu, Sutrisno (2019) menyatakan bahwa etika kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi perilaku kerja individu sehingga berdampak pada produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, etika hubungan kerja memiliki peran penting dalam membentuk karakter dan profesionalisme tenaga kerja.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa penerapan etika hubungan kerja berpengaruh positif terhadap kualitas sumber daya manusia. Penelitian Pratama dan Rahmawati (2023) menunjukkan bahwa penerapan etika kerja mampu meningkatkan produktivitas karyawan melalui peningkatan disiplin dan tanggung jawab kerja. Selain itu, Hidayat dan Saputra (2021) menemukan bahwa hubungan kerja yang dilandasi nilai-nilai etika dapat meningkatkan profesionalisme dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa etika hubungan kerja bukan hanya berfungsi sebagai pedoman perilaku, tetapi juga sebagai instrumen penting dalam pengembangan sumber daya manusia.

Namun demikian, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan etika hubungan kerja, seperti rendahnya disiplin kerja, kurangnya tanggung jawab, konflik antarpegawai, diskriminasi, serta penyalahgunaan wewenang. Permasalahan tersebut dapat menghambat peningkatan kualitas sumber daya manusia dan berdampak pada menurunnya kinerja organisasi. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pentingnya penerapan etika hubungan kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji penerapan etika hubungan kerja sebagai upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendekatan studi literatur. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran etika hubungan kerja dalam membentuk sumber daya manusia yang profesional, produktif, dan berintegritas sehingga mampu mendukung keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan dunia kerja modern.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur (*library research*). Studi literatur dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis berbagai sumber pustaka seperti buku, artikel ilmiah, jurnal nasional maupun internasional, serta dokumen lain yang berkaitan dengan etika hubungan kerja dan kualitas sumber daya manusia.

Tahapan penelitian meliputi pengumpulan literatur, seleksi sumber yang relevan, analisis isi, dan penyusunan hasil kajian. Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai hubungan antara penerapan etika kerja dan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelusuran berbagai literatur berupa buku, artikel ilmiah, dan jurnal yang membahas etika hubungan kerja serta pengembangan sumber daya manusia, ditemukan bahwa etika hubungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2022) menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai etika kerja dapat meningkatkan tanggung jawab dan disiplin karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan yang memiliki pemahaman etika yang baik cenderung lebih mampu bekerja secara profesional dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Selanjutnya, penelitian yang dikaji oleh Sinambela (2021) menemukan bahwa hubungan kerja yang didasarkan pada rasa saling menghormati dan komunikasi yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif berdampak positif terhadap motivasi kerja dan produktivitas pegawai. Hasil kajian lain menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan kode etik secara konsisten memiliki tingkat konflik kerja yang lebih rendah dibandingkan organisasi yang kurang memperhatikan aspek etika. Hal ini menunjukkan bahwa etika hubungan kerja berperan dalam menciptakan stabilitas dan keharmonisan dalam organisasi.

Etika Hubungan Kerja dalam Perspektif Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar mampu bekerja secara efektif dan efisien. Dalam proses tersebut, etika hubungan kerja memiliki peran yang sangat penting karena etika menjadi dasar dalam membentuk karakter dan perilaku individu di lingkungan kerja.

Menurut Dessler (2020), keberhasilan pengembangan sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh program pelatihan dan pendidikan, tetapi juga oleh budaya organisasi yang mendukung perilaku positif. Budaya organisasi yang berlandaskan etika akan mendorong setiap individu untuk bekerja secara profesional, menghargai sesama, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Melalui penerapan etika hubungan kerja, organisasi dapat membentuk sumber daya manusia yang memiliki integritas tinggi. Integritas merupakan salah satu kualitas yang sangat dibutuhkan dalam dunia kerja karena berkaitan dengan kejujuran, konsistensi, dan komitmen dalam menjalankan pekerjaan. Individu yang memiliki integritas cenderung lebih dipercaya oleh organisasi dan mampu memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, etika hubungan kerja juga membantu menciptakan suasana kerja yang mendukung proses pembelajaran dan pengembangan diri. Ketika hubungan antara atasan

dan bawahan berlangsung secara harmonis, proses transfer pengetahuan dan pengalaman dapat berjalan dengan lebih efektif. Hal ini memungkinkan karyawan untuk terus meningkatkan kompetensinya sehingga kualitas sumber daya manusia semakin berkembang.

Hubungan Etika Kerja dengan Produktivitas Karyawan

Produktivitas merupakan salah satu indikator utama dalam menilai kualitas sumber daya manusia. Produktivitas menunjukkan kemampuan individu dalam menghasilkan output yang optimal berdasarkan sumber daya yang dimiliki. Salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas adalah etika hubungan kerja.

Hasil berbagai penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang menjunjung tinggi nilai-nilai etika memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang kurang memperhatikan aspek etika. Hal ini terjadi karena lingkungan kerja yang etis mampu menciptakan rasa aman, nyaman, dan saling percaya antar anggota organisasi.

Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa perilaku etis dalam organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa diperlakukan secara adil dan dihargai, mereka akan memiliki motivasi yang lebih besar untuk bekerja dengan baik. Sebaliknya, apabila terjadi ketidakadilan atau pelanggaran etika, motivasi kerja akan menurun dan berdampak pada rendahnya produktivitas.

Dalam konteks ini, etika hubungan kerja berfungsi sebagai mekanisme yang mengatur interaksi sosial di tempat kerja. Melalui komunikasi yang baik, penghormatan terhadap hak-hak karyawan, dan penerapan prinsip keadilan, organisasi dapat meningkatkan semangat kerja serta mendorong terciptanya produktivitas yang berkelanjutan.

Pengaruh Etika Hubungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang menyebabkan seseorang bersedia melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan etika hubungan kerja karena lingkungan kerja yang etis dapat memberikan rasa nyaman dan penghargaan kepada karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017), motivasi kerja akan meningkat apabila karyawan merasa dihargai dan memperoleh perlakuan yang adil dari organisasi. Dalam lingkungan kerja yang menjunjung tinggi etika, karyawan tidak hanya dipandang sebagai alat produksi, tetapi juga sebagai individu yang memiliki hak dan martabat yang harus dihormati.

Penerapan etika hubungan kerja dapat meningkatkan motivasi melalui beberapa cara. Pertama, adanya komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan karyawan dapat meningkatkan kepercayaan dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Kedua, penerapan sistem penghargaan yang adil dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Ketiga, adanya penghormatan terhadap perbedaan individu dapat menciptakan suasana kerja yang inklusif dan kondusif.

Dengan meningkatnya motivasi kerja, kualitas sumber daya manusia juga akan mengalami peningkatan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih kreatif, inovatif, dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Etika Hubungan Kerja dan Pembentukan Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, dan norma yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya organisasi yang positif dapat menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satu unsur penting dalam pembentukan budaya organisasi adalah penerapan etika hubungan kerja.

Etika hubungan kerja membantu membentuk budaya organisasi yang mengutamakan integritas, profesionalisme, dan kerja sama. Nilai-nilai tersebut akan menjadi pedoman bagi seluruh anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Ketika nilai etika telah menjadi bagian dari budaya organisasi, maka perilaku positif akan muncul secara alami tanpa harus selalu diawasi.

Menurut Wibowo (2022), budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan efektivitas organisasi dan mendorong terciptanya kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, penerapan etika hubungan kerja perlu dilakukan secara konsisten agar dapat menjadi bagian dari budaya organisasi yang berkelanjutan.

Budaya organisasi yang berlandaskan etika juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Karyawan akan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi yang menjunjung tinggi nilai-nilai moral dan profesionalisme. Kondisi ini pada akhirnya dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan stabilitas organisasi.

Peran Pimpinan dalam Penerapan Etika Hubungan Kerja

Keberhasilan penerapan etika hubungan kerja tidak terlepas dari peran pimpinan sebagai teladan dalam organisasi. Pimpinan memiliki tanggung jawab untuk menunjukkan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai etika serta memastikan bahwa seluruh anggota organisasi mematuhi aturan yang telah ditetapkan.

Pimpinan yang berintegritas akan menjadi contoh bagi bawahannya dalam menerapkan etika kerja. Sebaliknya, apabila pimpinan sering melakukan pelanggaran etika, maka karyawan cenderung akan meniru perilaku tersebut. Oleh karena itu, keteladanan merupakan faktor yang sangat penting dalam membangun budaya etis di lingkungan kerja.

Selain menjadi teladan, pimpinan juga berperan dalam menyusun kebijakan dan sistem yang mendukung penerapan etika hubungan kerja. Misalnya melalui penyusunan kode etik, pemberian penghargaan kepada karyawan yang berperilaku baik, serta pemberian sanksi terhadap pelanggaran etika.

Dengan adanya dukungan dari pimpinan, penerapan etika hubungan kerja dapat berjalan lebih efektif dan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Tantangan dan Strategi Peningkatan Etika Hubungan Kerja

Di era globalisasi dan digitalisasi saat ini, penerapan etika hubungan kerja menghadapi berbagai tantangan. Perkembangan teknologi menyebabkan pola komunikasi dalam organisasi mengalami perubahan yang signifikan. Interaksi yang sebelumnya dilakukan secara langsung kini banyak dilakukan melalui media digital. Kondisi ini

berpotensi menimbulkan kesalahpahaman dan konflik apabila tidak diimbangi dengan etika komunikasi yang baik.

Selain itu, persaingan kerja yang semakin tinggi juga dapat mendorong sebagian individu untuk mengabaikan nilai-nilai etika demi mencapai tujuan pribadi. Fenomena seperti diskriminasi, penyalahgunaan wewenang, konflik kepentingan, dan perilaku tidak profesional masih sering ditemukan dalam berbagai organisasi.

Untuk mengatasi tantangan tersebut, organisasi perlu menerapkan beberapa strategi, antara lain:

1. Menyusun dan mensosialisasikan kode etik organisasi secara jelas.
2. Menyelenggarakan pelatihan etika kerja secara berkala.
3. Memberikan keteladanan yang baik dari pimpinan.
4. Membangun sistem penghargaan dan sanksi yang adil.
5. Meningkatkan komunikasi dan kerja sama antarpegawai.
6. Melakukan evaluasi terhadap penerapan etika kerja secara berkelanjutan.

Melalui strategi tersebut, organisasi dapat memperkuat budaya etis dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil studi literatur yang telah dianalisis, dapat dipahami bahwa etika hubungan kerja memiliki kontribusi yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Etika hubungan kerja tidak hanya berfungsi sebagai pedoman perilaku dalam organisasi, tetapi juga berperan dalam meningkatkan produktivitas, motivasi kerja, profesionalisme, serta pembentukan budaya organisasi yang positif. Oleh karena itu, penerapan etika hubungan kerja harus menjadi perhatian utama bagi setiap organisasi agar mampu menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten, berintegritas, dan mampu menghadapi berbagai tantangan dunia kerja di masa depan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil studi literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penerapan etika hubungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Etika hubungan kerja yang mencakup nilai-nilai kejujuran, tanggung jawab, disiplin, keadilan, profesionalisme, dan saling menghormati mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, kondusif, dan produktif. Berbagai kajian menunjukkan bahwa penerapan etika hubungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja, produktivitas, kerja sama tim, loyalitas karyawan, serta pembentukan budaya organisasi yang positif. Selain itu, etika hubungan kerja juga berperan dalam mengurangi konflik di lingkungan kerja dan memperkuat hubungan antara atasan, bawahan, maupun sesama rekan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu terus memperkuat penerapan etika hubungan kerja melalui penyusunan kode etik yang jelas, pembinaan dan pelatihan etika secara berkelanjutan, serta keteladanan dari pimpinan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas, berintegritas, dan mampu menghadapi tantangan dunia kerja yang semakin kompleks. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian empiris guna memperoleh gambaran yang lebih mendalam mengenai pengaruh etika hubungan kerja terhadap kualitas sumber daya manusia pada berbagai jenis organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (16th ed.). London: Kogan Page.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). New York: Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, R., & Saputra, F. (2021). Hubungan Etika Kerja dan Profesionalisme Karyawan dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 201–210.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2021). *Human Resource Management* (16th ed.). Boston, MA: Cengage Learning.
- Noe, R. A. (2021). *Employee Training and Development* (8th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Nugroho, D., & Lestari, S. (2024). Peran Etika Organisasi dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Indonesia*, 15(1), 88–98.
- Pratama, A., & Rahmawati, N. (2023). Implementasi Etika Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Sumber Daya Manusia. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 12(1), 45–56.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). New York: Pearson Education.
- Sari, D., & Putra, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2), 75–86.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja* (Edisi Kelima). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Yusuf, M., & Syarif, D. (2022). Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Organisasi Modern. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 112–121.