

PENGARUH ETHOS KERJA DAN ETIKA SERTA DAMPAK NYA TERHADAP PROFESI DAN PERKEMBANGAN KARIR SESEORANG DI DUNIA KERJA

Tri Ananda Kurniawidi (63210033)¹, Nanda Nur Rizki (63210220)², Tiara Salsabila (63210055)³ Dieta Meyliani Tri Sari (63210227)⁴, Ritami Nabilla (63210039)⁵

¹²³⁴⁵ Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: trianandakurniawidi15@gmail.com¹, nandanurrizki08@gmail.com², tiarasbilla024@gmail.com³, dietameyliani09@gmail.com⁴, nabilabilabila11@gmail.com⁵

Abstrak

Penelitian ini membahas pentingnya ethos kerja dan etika profesional serta pengaruhnya terhadap perkembangan karir di dunia kerja. Ethos kerja, yang mencakup semangat, disiplin, dan tanggung jawab, memiliki korelasi positif dengan kesuksesan karir seseorang. Di sisi lain, etika profesional, termasuk integritas dan kejujuran, membangun reputasi yang kuat dan memperluas jaringan profesional. Studi literatur menunjukkan bahwa kombinasi ethos kerja dan etika menciptakan lingkungan kerja produktif yang mendukung kolaborasi tim serta peningkatan produktivitas. Tantangan modern seperti kerja hybrid dan tekanan bisnis memperkuat kebutuhan penerapan nilai-nilai tersebut dalam dunia kerja. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa ethos kerja dan etika profesional bukan hanya atribut tambahan, tetapi fondasi untuk karir yang berkelanjutan di era modern.

Kata kunci: Ethos Kerja, Etika Profesi, Pengembangan Karir

Abstract

This study examines the importance of work ethos and professional ethics and their impact on career development in the workplace. Work ethos, including enthusiasm, discipline, and responsibility, positively correlates with one's career success. On the other hand, professional ethics, such as integrity and honesty, build a strong reputation and expand professional networks. Literature studies reveal that the combination of work ethos and ethics fosters a productive work environment that enhances team collaboration and increases productivity. Modern challenges like hybrid work and business pressures underscore the necessity of applying these values in the workplace. The study concludes that work ethos and professional ethics are not merely additional attributes but foundational elements for sustainable careers in the modern era.

Keywords: Work Ethos, Professional Ethics, Career Development.

Article history

Received: April 2025

Reviewed: April 2025

Published: April 2025

Plagirism checker no 886

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di dunia kerja yang semakin kompetitif, memiliki keterampilan teknis saja tidak cukup untuk menjamin kesuksesan jangka panjang. Dunia kerja saat ini mengalami perubahan yang sangat dinamis, dipengaruhi oleh globalisasi, kemajuan teknologi, dan persaingan yang semakin ketat. Dalam lingkungan seperti ini, profesional dituntut tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga sikap kerja yang kuat dan etika yang baik. Ethos kerja dan etika menjadi

fondasi utama yang menentukan kesuksesan seseorang dalam menghadapi tantangan di era modern. Ethos kerja mencerminkan bagaimana seseorang mendekati pekerjaannya—apakah dengan semangat, disiplin, dan komitmen untuk memberikan yang terbaik, atau sekadar memenuhi kewajiban tanpa passion. Sementara itu, etika berkaitan dengan prinsip moral yang mendasari perilaku seseorang di lingkungan profesional, seperti kejujuran, integritas, tanggung jawab, dan sikap menghargai rekan kerja. Kedua aspek ini, meskipun bersifat intangible (tidak terlihat secara langsung), memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap bagaimana seseorang dinilai oleh atasan, rekan kerja, bahkan klien.

Bayangkan dua orang karyawan dengan kemampuan teknis yang setara. Karyawan pertama selalu datang tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan teliti, bersedia membantu rekan yang kesulitan, dan tidak pernah mencoba mengambil jalan pintas yang merugikan perusahaan. Sementara karyawan kedua sering menunda pekerjaan, mengeluh saat diberi tanggung jawab tambahan, dan sesekali memanipulasi data untuk terlihat lebih baik di mata atasan. Dalam jangka pendek, mungkin keduanya masih dianggap "cukup baik" dalam pekerjaan mereka. Namun, seiring waktu, perbedaan sikap ini akan terlihat jelas. Karyawan pertama akan lebih dipercaya untuk memimpin proyek penting, mendapatkan promosi, atau direkomendasikan untuk kesempatan pengembangan karir. Sementara karyawan kedua mungkin akan stuck di posisi yang sama, atau bahkan kehilangan kepercayaan dari tim dan atasan.

Ini membuktikan bahwa ethos kerja dan etika bukan sekadar nilai-nilai ideal yang diajarkan di seminar motivasi, melainkan faktor penentu nyata dalam perkembangan karir seseorang. Perusahaan tidak hanya mencari orang yang pintar secara teknis, tetapi juga individu yang bisa diandalkan, konsisten, dan mampu menjaga nama baik organisasi. Bahkan dalam situasi di dunia kerja yang semakin dipengaruhi oleh teknologi seperti AI dan otomatisasi, soft skills seperti etika dan semangat kerja justru semakin bernilai karena tidak bisa dengan mudah digantikan oleh mesin.

Ethos kerja merujuk pada semangat, disiplin, dan komitmen seseorang dalam menyelesaikan tugas dengan optimal. Sementara itu, etika profesional mencakup prinsip moral yang mengatur perilaku individu dalam lingkungan kerja, seperti integritas, tanggung jawab, dan kejujuran. Kedua aspek ini saling melengkapi dan menjadi kunci dalam membangun reputasi yang baik di dunia karir. Seseorang dengan ethos kerja yang tinggi cenderung lebih produktif, efisien, dan inovatif dalam pekerjaannya. Mereka tidak hanya bekerja untuk memenuhi tanggung jawab, tetapi juga berusaha memberikan hasil terbaik. Hal ini tidak hanya menguntungkan individu, tetapi juga meningkatkan kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan.

Etika profesional berperan penting dalam membangun kepercayaan antara rekan kerja, atasan, dan klien. Perilaku yang etis, seperti menghargai privasi orang lain, tidak melakukan kecurangan, dan bertanggung jawab atas kesalahan, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif. Tanpa etika, konflik dan ketidakpercayaan dapat menghambat kemajuan karir. Karyawan yang konsisten menunjukkan etos kerja tinggi dan berperilaku etis lebih mungkin mendapatkan promosi, tanggung jawab yang lebih besar, serta kesempatan untuk mengikuti pelatihan pengembangan diri. Perusahaan cenderung memprioritaskan individu yang tidak hanya kompeten tetapi juga memiliki karakter yang dapat diandalkan.

Selain itu, ethos kerja dan etika yang baik juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan kolaboratif. Ketika setiap orang dalam tim memiliki komitmen yang sama untuk bekerja dengan jujur, disiplin, dan saling mendukung, maka produktivitas secara keseluruhan akan meningkat. Sebaliknya, jika ada satu orang yang tidak etis—misalnya, suka menyalahkan orang lain saat ada masalah atau memanipulasi hasil kerja—maka hal itu bisa merusak dinamika tim dan menciptakan ketidakpercayaan. Dalam jangka panjang, perusahaan akan lebih cenderung mempertahankan dan mengembangkan karyawan yang tidak hanya kompeten, tetapi juga berkontribusi positif terhadap budaya organisasi.

Dalam jalannya suatu perusahaan atau organisasi tantangan modern seperti tekanan deadline, budaya kerja yang toxic, dan kerja hybrid seringkali mengikis penerapan nilai-nilai ini. Contoh nyata seperti Kasus manipulasi laporan keuangan PT Garuda Indonesia tahun 2018 menjadi contoh nyata bagaimana pelanggaran etika profesional dapat menghancurkan karir yang dibangun puluhan tahun dalam sekejap. Kejadian ini menunjukkan bahwa pelanggaran etika dalam pengelolaan keuangan tidak hanya merugikan perusahaan secara finansial tetapi juga mencoreng nama baik individu yang terlibat, menghambat perkembangan karir mereka, dan menurunkan kepercayaan publik terhadap profesi mereka.

Di balik skandal Garuda, terlihat ironi dimana para pelaku sebenarnya menunjukkan semangat kerja tinggi dalam mencapai target keuangan—namun semangat tersebut tidak diimbangi dengan etika. Ini membedakan ethos kerja palsu (berorientasi hasil tanpa pertimbangan moral) dengan ethos kerja autentik yang berlandaskan integritas. Sementara itu, tim Garuda yang terlibat skandal mungkin tampak "produktif" dalam memenuhi target, tetapi produktivitas semu itu justru merugikan perusahaan dan diri mereka sendiri dalam jangka panjang. Kasus ini memperlihatkan bahwa ethos kerja tanpa etika ibarat mobil kencang tanpa rem: mungkin mencapai garis finish lebih cepat, tetapi berisiko tinggi mengalami kecelakaan. Kasus ini menjadi pengingat bahwa keputusan yang tidak etis dapat memiliki konsekuensi jangka panjang yang merugikan bagi semua pihak yang terlibat. Hal ini sejalan dengan Studi Luthans (2018) mengonfirmasi bahwa profesional dengan ethos kerja sejati—yang mencakup disiplin, tanggung jawab, dan kejujuran—40% lebih mungkin meraih promosi dalam 5 tahun, karena mereka membangun kepercayaan (trust capital) yang menjadi kunci perkembangan karir.

Ethos kerja yang kuat dan etika yang baik adalah fondasi penting dalam dunia kerja. Kasus Garuda Indonesia mengajarkan bahwa integritas dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas profesional adalah kunci untuk membangun karir yang sukses dan berkelanjutan. Pelanggaran etika tidak hanya berdampak pada individu yang terlibat tetapi juga pada seluruh organisasi, menciptakan ketidakpercayaan di antara pemangku kepentingan dan masyarakat luas. Oleh karena itu, penting bagi setiap profesional untuk memprioritaskan etika kerja dalam setiap aspek pekerjaan mereka, karena hal ini tidak hanya memengaruhi reputasi mereka tetapi juga menentukan arah perkembangan karir mereka di masa depan. Ethos kerja dan etika bukan sekadar aturan, melainkan investasi jangka panjang bagi perkembangan karir seseorang. Dalam jangka pendek, keduanya meningkatkan kinerja, sedangkan dalam jangka panjang, mereka membuka pintu kesempatan yang lebih luas. Dengan mengutamakan kedua aspek ini, seseorang tidak hanya sukses secara profesional tetapi juga berkontribusi positif bagi kemajuan organisasi dan masyarakat.

Pada akhirnya, kesuksesan di dunia kerja tidak hanya diukur dari seberapa tinggi gaji atau jabatan seseorang, tetapi juga dari bagaimana ia diingat oleh rekan-rekannya—apakah sebagai profesional yang integritasnya tidak diragukan, atau justru sebagai orang yang hanya mementingkan diri sendiri. Ethos kerja dan etika adalah investasi terbaik yang bisa seseorang tanam untuk masa depannya, karena keduanya tidak hanya membuka pintu kesempatan, tetapi juga menentukan seberapa jauh seseorang bisa melangkah dalam perjalanan karirnya. Jadi, jika ingin meraih kesuksesan yang berkelanjutan, jangan hanya fokus mengasah hard skills, tetapi juga terusah memperbaiki karakter dan sikap kerja. Karena pada akhirnya, orang-orang yang dihargai dan dikenang adalah mereka yang tidak hanya bekerja dengan cerdas, tetapi juga bekerja dengan hati.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk menganalisis hubungan antara ethos kerja dan kesuksesan karir
2. Untuk mengevaluasi peran etika profesional dalam membangun reputasi kerja

3. Untuk mengukur dampak ethos kerja dan etika terhadap produktivitas individu & tim
4. Untuk mengidentifikasi tantangan dalam menerapkan ethos kerja dan etika di lingkungan kerja modern

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Ethos Kerja

Etos kerja adalah konsep yang berasal dari bahasa Yunani, "ethos," yang berarti sikap, karakter, dan keyakinan seseorang terhadap pekerjaan. Dalam konteks ini, etos kerja mencerminkan pandangan dan perilaku individu atau kelompok dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Sebagai sebuah nilai, etos kerja tidak hanya berhubungan dengan hasil kerja, tetapi juga dengan proses dan sikap yang diambil dalam mencapai tujuan. Menurut Nurcholis Majid, etos kerja merupakan totalitas kepribadian individu yang diekspresikan melalui cara pandang dan tindakan yang mendorong mereka untuk mencapai performa optimal dalam pekerjaan.

Secara lebih mendalam, etos kerja mencakup berbagai elemen seperti disiplin, tanggung jawab, dan semangat. Hal ini berarti bahwa individu dengan etos kerja yang tinggi akan menunjukkan perilaku positif dalam bekerja, termasuk komitmen terhadap kualitas dan produktivitas. Dalam pandangan (Sutrisno, 2016), etos kerja juga dapat dilihat sebagai norma-norma yang mengikat dan praktik-praktik yang diterima dalam suatu organisasi, yang pada gilirannya membentuk budaya kerja yang produktif dan efisien. Dengan demikian, etos kerja menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Pentingnya etos kerja tidak hanya terletak pada aspek individual, tetapi juga pada dampaknya terhadap lingkungan kerja. Individu yang memiliki etos kerja kuat cenderung mampu menciptakan suasana kerja yang positif, mendorong kolaborasi dan inovasi di antara rekan-rekan mereka. Hal ini berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kepuasan kerja secara keseluruhan. Dalam konteks sosial dan budaya, etos kerja juga dapat mencerminkan nilai-nilai masyarakat terkait dengan kerja keras dan ketekunan sebagai landasan untuk mencapai kesejahteraan. Dengan demikian, membangun etos kerja yang baik menjadi tanggung jawab bersama baik individu maupun organisasi untuk mencapai keberhasilan jangka panjang.

Teori Etika Profesional

Etika profesional adalah seperangkat prinsip moral yang mengatur perilaku individu dalam konteks profesi tertentu. Konsep ini bertujuan untuk membangun kepercayaan antara profesional dan masyarakat, serta memastikan bahwa layanan yang diberikan memenuhi standar kualitas yang tinggi. Menurut (Yuwono, 2018) etika profesi mencakup tanggung jawab moral yang harus dijunjung tinggi oleh setiap anggota profesi, baik dalam interaksi dengan klien maupun dalam menjalankan tugas sehari-hari. Hal ini mencakup aspek-aspek seperti integritas, objektivitas, dan kompetensi, yang semuanya berkontribusi pada reputasi dan kredibilitas profesi tersebut di mata publik.

Prinsip-prinsip etika profesional sering kali dituangkan dalam bentuk kode etik yang spesifik untuk setiap profesi. Kode etik ini berfungsi sebagai pedoman bagi anggota profesi dalam mengambil keputusan dan bertindak secara etis. Misalnya, dalam profesi medis, terdapat penekanan pada pentingnya menghormati otonomi pasien dan menjaga kerahasiaan informasi medis. Selain itu, anggota profesi diharapkan untuk berperilaku jujur dan adil dalam setiap interaksi, serta menghindari konflik kepentingan yang dapat merusak integritas mereka. Dengan demikian, kode etik tidak hanya menjadi alat pengendali perilaku, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Implementasi etika profesional memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan suatu organisasi atau profesi. Ketika anggota profesi menjalankan tugasnya dengan mematuhi prinsip-prinsip etika, hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Selain itu, etika profesional juga berkontribusi pada pembentukan budaya organisasi yang menghargai kejujuran dan tanggung jawab sosial. Dengan demikian, etika profesional tidak hanya berfungsi sebagai pedoman individu, tetapi juga sebagai landasan bagi pengembangan praktik terbaik dalam berbagai bidang keahlian. Hal ini menunjukkan bahwa etika profesional merupakan komponen penting dalam menjaga kepercayaan publik dan meningkatkan kualitas layanan di masyarakat

Teori Perkembangan Karir

Teori perkembangan karir merupakan kajian yang mendalami bagaimana individu memilih dan mengembangkan jalur karir mereka sepanjang hidup. Salah satu tokoh penting dalam teori ini adalah Donald Super, yang mengemukakan bahwa perkembangan karir adalah proses seumur hidup yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk pengalaman pribadi dan lingkungan sosial. Super memperkenalkan konsep "life span" dan "life space," yang menjelaskan bahwa individu mengalami berbagai tahapan dalam perkembangan karir mereka, mulai dari eksplorasi hingga pemeliharaan karir. Dalam pandangannya, konsep diri individu berperan krusial dalam menentukan pilihan karir, di mana kesesuaian antara atribut pribadi dan tuntutan pekerjaan menjadi kunci untuk mencapai kepuasan dan keberhasilan dalam karir.

Selain itu, teori Ginzberg juga memberikan kontribusi signifikan dalam memahami perkembangan karir. Ginzberg membagi proses pemilihan karir menjadi tiga tahap utama: fantasi, tentatif, dan realistik. Pada tahap fantasi, individu sering kali memiliki imajinasi yang tidak terbatas tentang pilihan karir, sedangkan pada tahap tentatif, mereka mulai mempertimbangkan faktor-faktor lebih realistis seperti kemampuan dan minat. Tahap realistik adalah saat individu membuat keputusan konkret mengenai karir mereka berdasarkan informasi yang lebih akurat dan pengalaman nyata. Pendekatan ini menunjukkan bahwa perkembangan karir bukanlah sebuah proses linier, melainkan melibatkan penyesuaian berkelanjutan terhadap perubahan kondisi pribadi dan sosial.

Teori perkembangan karir juga mencakup pendekatan kognitif-sosial yang menekankan peran lingkungan dalam membentuk pilihan karir individu. Teori ini menyatakan bahwa interaksi antara faktor-faktor internal (seperti kepribadian dan minat) dan eksternal (seperti dukungan sosial dan peluang kerja) sangat mempengaruhi keputusan karir seseorang. Dengan demikian, pendidikan dan konseling karir menjadi penting untuk membantu individu memahami diri mereka sendiri serta lingkungan di sekitar mereka, sehingga dapat membuat pilihan yang lebih baik terkait dengan jalur karir yang diambil. Proses ini tidak hanya memfasilitasi pencapaian tujuan profesional tetapi juga berkontribusi pada pengembangan identitas diri yang lebih kuat

Teori Motivasi Kerja

Teori motivasi kerja adalah kajian yang mendalami faktor-faktor yang mendorong individu untuk berperilaku dan bekerja dengan cara tertentu dalam lingkungan profesional. Salah satu definisi yang umum digunakan menyatakan bahwa motivasi kerja adalah keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu demi mencapai tujuan yang diinginkan (Sunyoto, 2015). Dalam konteks ini, motivasi kerja tidak hanya mencakup dorongan dari dalam diri individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti imbalan, lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal. Oleh karena itu, pemahaman tentang motivasi kerja menjadi penting bagi manajer dalam merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu teori yang sering dijadikan acuan dalam memahami motivasi kerja adalah

Teori Hierarki Kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Teori ini menyatakan bahwa individu memiliki kebutuhan yang tersusun dalam hierarki, mulai dari kebutuhan fisiologis yang paling dasar hingga kebutuhan aktualisasi diri yang paling tinggi (Maslow, 1943). Menurut teori ini, individu akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi setelah kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah terpenuhi. Dengan demikian, manajer perlu memahami di mana posisi kebutuhan karyawan mereka agar dapat memberikan dukungan dan motivasi yang tepat sesuai dengan tahap perkembangan kebutuhan tersebut.

Selain itu, Frederick Herzberg mengembangkan Teori Dua Faktor yang membedakan antara faktor motivator dan faktor higienis. Faktor motivator, seperti pencapaian dan pengakuan, berkontribusi pada kepuasan kerja dan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Di sisi lain, faktor higienis, seperti gaji dan kondisi kerja, jika tidak memadai dapat menyebabkan ketidakpuasan tetapi tidak serta merta memotivasi karyawan (Herzberg, 1966). Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kedua jenis faktor ini secara seimbang untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan.

Akhirnya, teori motivasi kerja juga mencakup pendekatan proses yang menekankan bagaimana individu mengelola dorongan dan tujuan mereka dalam konteks pekerjaan. Misalnya, Teori Keadilan menyoroti bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja keras ketika mereka merasa diperlakukan secara adil dibandingkan dengan rekan-rekan mereka. Ketidakpuasan dapat muncul jika individu merasa bahwa usaha mereka tidak sebanding dengan imbalan yang diterima. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan suasana kerja yang transparan dan adil agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan performa terbaik mereka. Dengan memahami berbagai teori motivasi ini, organisasi dapat merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Teori Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

Teori kepemimpinan dan budaya organisasi saling terkait erat dalam membentuk dinamika dan efektivitas suatu organisasi. Kepemimpinan berfungsi sebagai pendorong utama dalam menciptakan, mengembangkan, dan memelihara budaya organisasi. Menurut (Burke, 2008), pemimpin memiliki peran sentral dalam membentuk budaya organisasi melalui perilaku dan sikap mereka. Ketika seorang pemimpin menunjukkan nilai-nilai tertentu, seperti integritas dan kolaborasi, hal ini akan menciptakan norma-norma yang diadopsi oleh anggota organisasi. Sebaliknya, budaya yang kuat dapat mendukung pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi dengan memberikan kerangka kerja yang jelas bagi pengambilan keputusan dan interaksi antar anggota.

Budaya organisasi sendiri terdiri dari nilai-nilai, norma, dan praktik yang dianut oleh anggota organisasi, yang mempengaruhi cara mereka berinteraksi dan bekerja. Menurut (Robbins & Timothy, 2009), budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang membedakan satu organisasi dari yang lain. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dapat memperkuat atau mengubah budaya organisasi. Misalnya, kepemimpinan yang bersifat demokratis cenderung menciptakan budaya yang inklusif dan kolaboratif, sedangkan kepemimpinan otokratis dapat menghasilkan budaya yang kaku dan kurang terbuka terhadap inovasi. Oleh karena itu, pemimpin perlu memahami bagaimana gaya kepemimpinan mereka berinteraksi dengan budaya yang ada untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Pengaruh timbal balik antara kepemimpinan dan budaya organisasi juga terlihat dalam bagaimana keduanya dapat memengaruhi kinerja karyawan. Teori Transformasional menyoroti pentingnya pemimpin dalam menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama (Bass, 1990). Ketika pemimpin berhasil membangun budaya positif, hal ini tidak hanya meningkatkan motivasi karyawan tetapi juga memperkuat komitmen mereka terhadap tujuan organisasi. Di sisi lain, budaya organisasi yang kuat dapat mendukung pemimpin dalam

menerapkan strategi yang efektif untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dengan demikian, pengelolaan kepemimpinan dan budaya organisasi secara holistik menjadi kunci untuk mencapai kesuksesan jangka panjang bagi suatu organisasi.

Teori Sumber Daya Manusia

Teori sumber daya manusia (SDM) merupakan kerangka kerja yang mengkaji bagaimana organisasi dapat mengelola tenaga kerja mereka secara efektif untuk mencapai tujuan strategis. Menurut (Hamali & Yusuf, 2016), manajemen SDM adalah pendekatan sistematis yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar dapat memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Dalam konteks ini, SDM dianggap sebagai aset terpenting yang memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas dan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menarik, memilih, mengembangkan, dan mempertahankan individu berbakat yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan mereka.

Selanjutnya, teori SDM juga menekankan pentingnya pengembangan kompetensi karyawan sebagai bagian dari strategi manajerial. Pengembangan SDM berbasis kompetensi dapat meningkatkan kualitas kerja dan kepuasan pelanggan, yang pada gilirannya berkontribusi pada keuntungan organisasi. Menurut (Sutadji, 2010), perencanaan SDM harus dilakukan dengan pendekatan yang mempertimbangkan kebutuhan masyarakat dan perekonomian suatu bangsa. Dengan demikian, perencanaan yang baik akan membantu organisasi dalam mempekerjakan individu yang berpendidikan dan kompeten, serta memastikan bahwa mereka mendapatkan pelatihan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan.

Akhirnya, teori SDM juga mencakup aspek hubungan antara karyawan dan organisasi. Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dan pengembangan karir mereka sendiri dapat meningkatkan komitmen dan motivasi kerja. Menurut (Robbins & Timothy, 2009), budaya organisasi yang mendukung partisipasi karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi lebih baik. Oleh karena itu, manajemen SDM harus memperhatikan tidak hanya aspek teknis dalam pengelolaan tenaga kerja tetapi juga aspek psikologis yang mempengaruhi hubungan antara karyawan dan organisasi. Dengan pendekatan yang holistik ini, organisasi dapat mencapai efektivitas jangka panjang dan keberhasilan dalam mencapai tujuan strategis mereka.

Teori Pengaruh Lingkungan Kerja

Teori pengaruh lingkungan kerja mengkaji bagaimana berbagai aspek dari lingkungan fisik dan non-fisik di tempat kerja dapat memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja fisik mencakup elemen-elemen seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, dan tata letak ruang kerja. Menurut (Sedarmayanti, 2009), lingkungan kerja fisik yang baik dapat meningkatkan semangat dan emosi karyawan, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap produktivitas mereka. Sebaliknya, kondisi lingkungan yang buruk dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan, sehingga menghambat kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang produktif dan efisien.

Selain faktor fisik, lingkungan kerja non-fisik juga memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan non-fisik meliputi budaya organisasi, hubungan antar rekan kerja, serta dukungan dari manajemen. Menurut (Robbins & Timothy, 2009), budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan menciptakan rasa memiliki terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh rekan-rekan serta atasan mereka, mereka lebih cenderung untuk berkontribusi secara maksimal. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengembangkan lingkungan kerja non-fisik yang mendukung komunikasi terbuka dan kolaborasi antar tim.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja juga dapat diukur melalui berbagai indikator.

Beberapa penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kualitas lingkungan kerja dan tingkat kepuasan serta produktivitas karyawan. Misalnya, penelitian oleh (Hidayati, 2019) menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 41,3%. Hal ini menunjukkan bahwa perhatian terhadap aspek-aspek lingkungan kerja dapat memberikan dampak positif yang signifikan bagi organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Dengan demikian, manajemen perlu mempertimbangkan baik faktor fisik maupun non-fisik dalam merancang lingkungan kerja yang optimal untuk meningkatkan kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam pendekatan kualitatif dengan spesifikasi deskriptif analitis. Metode pendekatan kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan dianalisis yang bersifat kualitatif lebih tertekan pada makna (Sugiyono, 2018).

Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder. Data sekunder didapatkan dari kajian literatur, serta dokumen-dokumen pendukung berupa jurnal-jurnal yang membahas topik serupa.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam menjalankan penelitian menggunakan Systematic Literature Review, Penelitian dengan menggunakan metode systematic literature review, tujuannya untuk melakukan identifikasi, evaluasi, dan kajian terhadap penelitian dalam bidang tertentu yang relevan serta menarik untuk mendukung pengembangan penelitian selanjutnya. terdapat tahapan-tahapan yang harus dijalankan yaitu

1. Perencanaan, yaitu merumuskan pernyataan yang didapatkan setelah menjalankan penelitian, kemudian membuat struktur penelitian Systematic Literature Review.
2. Pelaksanaan, yaitu menjalankan setiap struktur yang telah ditentukan sebelumnya agar penelitian dapat berjalan sesuai rencana.
3. Pelaporan, yaitu mempublikasikan hasil penelitian dalam bentuk jurnal yang telah diteliti menggunakan Systematic Literature Review.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Krisis keuangan Garuda Indonesia pada 2018 menjadi contoh nyata bagaimana ethos kerja dan etika profesional yang lemah dapat berdampak destruktif, tidak hanya bagi perusahaan tetapi juga bagi karir individu di bidang akuntansi dan audit. Saat itu, laporan keuangan Garuda mengandung ketidakakuratan material akibat manipulasi data oleh tim internal dan auditor yang tidak independen. Kasus ini menegaskan bahwa profesi seperti akuntan publik dan auditor tidak hanya membutuhkan kompetensi teknis, tetapi juga integritas moral dan komitmen terhadap prinsip-prinsip etika. Para profesional yang terlibat dalam skandal ini—termasuk akuntan manajemen dan auditor eksternal—akhirnya menghadapi sanksi berat, mulai dari pencabutan lisensi hingga tuntutan hukum, yang secara permanen merusak reputasi dan perkembangan karir mereka. Hal ini membuktikan bahwa pelanggaran etika tidak hanya merugikan stakeholders, tetapi juga mengubur masa depan profesional pelakunya.

Dampak dari kasus Garuda Indonesia juga menyoroti hubungan simbiosis antara ethos kerja dan etika dalam membangun karir yang berkelanjutan. Akuntan dan auditor dengan ethos kerja tinggi—seperti disiplin, tanggung jawab, dan keinginan untuk terus belajar—cenderung lebih resisten terhadap tekanan untuk melakukan kecurangan, bahkan dalam lingkungan korporat yang toxic. Sebaliknya, lemahnya etika (seperti mengabaikan prinsip *due professional care* atau *independence*) akan menghancurkan kredibilitas, yang merupakan modal utama profesi ini. Dalam jangka panjang, profesional yang mempertahankan etika dan ethos kerja kuat justru mendapatkan kepercayaan lebih luas, peluang promosi, dan bahkan perlindungan hukum—seperti auditor whistleblower dalam kasus Garuda yang dianggap berjasa mengungkap kecurangan.

Perkembangan karir di bidang akuntansi dan audit sangat dipengaruhi oleh reputasi etis, sebagaimana tercermin dari standar profesi seperti SAK (Standar Akuntansi Keuangan) dan SPAP (Standar Profesi Akuntan Publik). Kasus Garuda menunjukkan bahwa kesalahan etika—seperti konflik kepentingan atau kolusi dengan klien—dapat menghentikan karir seseorang secara tiba-tiba. Di sisi lain, profesional yang konsisten menjalankan prinsip objektivitas, kerahasiaan, dan kompetensi (seperti yang diatur dalam Kode Etik IAI) justru menjadi role model dan sering kali diandalkan untuk posisi strategis, seperti Chief Financial Officer atau Partner di firma audit. Dengan kata lain, etika bukan hanya kewajiban moral, melainkan investasi karir jangka panjang.

Berdasarkan analisis studi literatur dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, dan artikel penelitian, ditemukan bahwa ethos kerja yang terdiri atas semangat kerja, disiplin, dan tanggung jawab, serta etika profesional yang terdiri dari sikap moral dalam bekerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kesuksesan karir seseorang.

1. Hubungan Ethos Kerja dan Kesuksesan Karir

Ethos kerja (disiplin, tanggung jawab, dan motivasi intrinsik) berkorelasi positif dengan pencapaian karir. Karyawan dengan ethos kerja tinggi cenderung lebih cepat mendapatkan promosi (Dessler, 2020). Kemudian Studi oleh Luthans (2018) menunjukkan bahwa individu yang memiliki *self-efficacy* (keyakinan akan kemampuan diri) dan etos kerja proaktif 40% lebih mungkin mencapai posisi manajerial dalam 5 tahun. Hal ini didukung oleh faktor seperti ketepatan waktu, komitmen, dan inisiatif menjadi pembeda utama antara karyawan yang berkembang pesat dan yang stagnan (Robbins & Judge, 2019).

2. Peran Etika Profesional dalam Membangun Reputasi

Etika kerja (integritas, kejujuran, dan fairness) meningkatkan kepercayaan (*trust*) dari kolega dan atasan, yang berdampak pada perluasan jaringan profesional (Ferrell & Fraedrich, 2021). Kasus-kasus seperti skandal Enron (Trevino & Nelson, 2021) membuktikan bahwa pelanggaran etika dapat merusak reputasi secara permanen, sementara etika yang konsisten membangun *personal branding* yang kuat (Dubrin, 2021). Dalam survei oleh Harvard Business Review (2023), 78% eksekutif menyatakan bahwa mereka lebih memilih mempromosikan karyawan dengan etika baik meskipun kinerjanya sedikit lebih rendah

3. Dampak Ethos Kerja dan Etika terhadap Produktivitas

Individu: Karyawan dengan etos kerja tinggi 25% lebih produktif karena minimnya *procrastination* (Greenberg, 2020). Tim yang anggotanya beretika baik mengalami penurunan konflik interpersonal sebesar 30% dan peningkatan kolaborasi (Robbins & Coulter, 2022). Kombinasi ethos kerja dan etika menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *continuous improvement* (Schein, 2017).

4. Tantangan Penerapan di Lingkungan Kerja Modern

Era Digital: Kerja remote/hybrid membutuhkan *self-discipline* tinggi dan transparansi dalam pelaporan (Grant, 2021). *Generational Gap*: Perbedaan nilai antar generasi (misalnya Gen Z yang cenderung fleksibel vs Baby Boomers yang rigid) dapat memicu gesekan dalam

penerapan etika (Twenge, 2020). Tekanan Bisnis: Target profit seringkali bertentangan dengan prinsip etika, memicu ethical dilemma (Jones & George, 2022)

Pembahasan

Berdasarkan studi literatur yang telah dilakukan melakuai beberapa atikel, buku serta dokumen pendukung lainnya.

1. Analisis Hubungan Ethos Kerja dan Kesuksesan Karir

Ethos kerja, yang mencakup dimensi-dimensi seperti disiplin, tanggung jawab, komitmen, dan motivasi intrinsik, terbukti menjadi faktor penentu utama dalam kesuksesan karir seseorang. Studi literatur yang dilakukan mengungkapkan beberapa pola menarik:

Pertama, terdapat korelasi yang kuat antara konsistensi dalam penerapan ethos kerja dengan percepatan pertumbuhan karir. Penelitian oleh (Luthans, 2018) menunjukkan bahwa karyawan dengan skor tinggi dalam aspek self-efficacy dan proaktivitas memiliki kemungkinan 40% lebih besar untuk mencapai posisi manajerial dalam kurun waktu lima tahun dibandingkan dengan rekan-rekannya yang kurang menunjukkan karakteristik tersebut.

Kedua, ethos kerja berfungsi sebagai pembeda kompetitif di pasar tenaga kerja yang semakin ketat. Dalam analisis kasus berbagai profesi, ditemukan bahwa individu yang secara konsisten menunjukkan inisiatif, ketepatan waktu, dan kemampuan menyelesaikan tugas melebihi ekspektasi (above and beyond behavior) cenderung lebih cepat mendapatkan pengakuan dan promosi (Dessler, 2020).

Ketiga, ethos kerja yang kuat menciptakan efek kumulatif dalam pengembangan karir. Karyawan yang sejak awal menunjukkan etos profesional yang tinggi cenderung mendapatkan tugas-tugas strategis yang kemudian menjadi batu loncatan untuk posisi-posisi lebih tinggi. Fenomena ini sesuai dengan konsep "Matthew Effect" dalam sosiologi, di mana mereka yang memiliki keunggulan awal cenderung mendapatkan lebih banyak kesempatan untuk berkembang.

2. Peran Etika Profesional dalam Membangun Reputasi Kerja

Etika profesional memainkan peran sentral dalam konstruksi reputasi kerja seseorang, terutama dalam jangka panjang. Pembahasan ini mengungkap beberapa dimensi penting:

Pertama, etika kerja membentuk modal sosial (social capital) yang sangat berharga. Studi oleh (Ferrel, Freadrich, & Ferrel, 2021) menunjukkan bahwa profesional yang dikenal memiliki integritas tinggi cenderung memiliki jaringan yang lebih luas dan mendapatkan lebih banyak rekomendasi informal untuk posisi-posisi penting. Hal ini terjadi karena kepercayaan (trust) yang terbangun melalui konsistensi perilaku etis.

Kedua, terdapat paradoks menarik dalam hubungan antara etika dan kesuksesan karir. Meskipun dalam jangka pendek mungkin terlihat bahwa mereka yang melanggar etika bisa meraih keuntungan cepat, namun penelitian longitudinal oleh (Trevino, 2021) membuktikan bahwa dalam jangka panjang (10-15 tahun), profesional yang mempertahankan standar etika tinggi justru mencapai posisi yang lebih stabil dan dihormati.

Ketiga, etika profesional menjadi komponen kunci dalam personal branding di era digital. Dengan transparansi informasi yang semakin tinggi, rekam jejak etis seseorang menjadi lebih mudah dilacak oleh calon pemberi kerja atau mitra bisnis. Kasus-kasus seperti skandal Wells Fargo tahun 2016 menunjukkan bagaimana pelanggaran etika dapat menghancurkan karir yang dibangun puluhan tahun dalam sekejap

3. Dampak Ethos Kerja dan Etika terhadap Produktivitas

Analisis dampak ethos kerja dan etika terhadap produktivitas mengungkap beberapa temuan penting:

Pada level individu, kombinasi antara ethos kerja yang kuat dan etika yang baik menciptakan apa yang disebut (Greenberg, 2020) sebagai "produktivitas berkelanjutan". Berbeda dengan produktivitas yang dipaksakan (forced productivity) yang seringkali diikuti oleh burnout, produktivitas yang didorong oleh nilai-nilai intrinsik cenderung lebih konsisten dan berkualitas tinggi.

Pada level tim, penelitian oleh (Edmondson, 2019) tentang psychological safety menunjukkan bahwa tim dengan anggota yang memiliki etos kerja dan etika yang sejalan mampu mencapai tingkat kolaborasi yang optimal. Dalam lingkungan seperti ini, anggota tim tidak hanya bekerja secara produktif tetapi juga saling mengisi (complementary) sehingga menciptakan sinergi.

Yang menarik, ditemukan pula bahwa tim dengan etos kerja kolektif yang kuat tetapi rendah etika justru bisa menghasilkan produktivitas negatif dalam jangka panjang. Contohnya adalah tim yang mencapai target melalui cara-cara tidak etis akhirnya harus menanggung biaya reputasi dan hukum yang jauh melebihi keuntungan jangka pendek yang mereka peroleh

4. Tantangan Penerapan di Lingkungan Kerja Modern

Lingkungan kerja modern menghadirkan sejumlah tantangan unik dalam penerapan ethos kerja dan etika:

Pertama, revolusi digital dan kerja hybrid menciptakan disrupsi terhadap konsep tradisional tentang etos kerja. Dalam survei global oleh Grant (2021), ditemukan bahwa 65% manajer kesulitan menilai etos kerja karyawan dalam setting remote work. Hal ini memunculkan kebutuhan akan parameter baru untuk mengukur produktivitas dan komitmen di luar kehadiran fisik.

Kedua, diversitas generasi di tempat kerja menciptakan kompleksitas dalam penyelarasan nilai. Penelitian (Twenge & Martin, 2020) menunjukkan perbedaan signifikan dalam persepsi tentang etika kerja antara generasi Baby Boomers, Gen X, dan Millennial. Misalnya, apa yang dianggap sebagai "loyalitas" oleh generasi tua mungkin dipandang sebagai "keterikatan berlebihan" oleh generasi muda.

Ketiga, tekanan bisnis di era kompetitif seringkali menciptakan dilema etika (ethical dilemma) yang tidak mudah dipecahkan. Studi kasus pada perusahaan-perusahaan startup teknologi menunjukkan bahwa tuntutan untuk tumbuh cepat (scale-up) terkadang berbenturan dengan prinsip-prinsip etika bisnis dasar (Jones & Jennifer, 2022).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan mendalam ini, dapat disimpulkan bahwa ethos kerja dan etika profesional bukan sekadar atribut tambahan melainkan fondasi esensial bagi perkembangan karir yang berkelanjutan. Keduanya berfungsi sebagai:

1. Ethos kerja adalah pendorong utama kesuksesan karir melalui disiplin dan produktivitas.
2. Etika profesional memperkuat reputasi dan kepercayaan, yang vital untuk perkembangan karir.
3. Tantangan modern (seperti kerja hybrid dan generational gap) membutuhkan adaptasi tanpa mengorbankan prinsip dasar ethos kerja dan etika.
4. Mekanisme seleksi alam dalam ekosistem profesional, di mana mereka yang memiliki kombinasi optimal akan bertahan dan berkembang

5. Sistem imun karir yang melindungi profesional dari berbagai risiko reputasi
6. Akselerator pertumbuhan yang memungkinkan pemanfaatan peluang secara optimal

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti memberikan masukan berupa saran sebagai upaya mengatasi tantangan di era modern, organisasi perlu mengembangkan:

1. Sistem penilaian kinerja yang lebih holistik, mengintegrasikan aspek kuantitatif dan kualitatif dari ethos kerja
2. Program pengembangan etika yang kontekstual dengan tantangan bisnis kontemporer
3. Mekanisme umpan balik 360 derajat untuk menciptakan ekosistem saling mengingatkan secara konstruktif
4. Individu perlu secara proaktif membangun personal brand melalui konsistensi etos kerja dan etika.
5. Organisasi harus mengintegrasikan pelatihan etika dan pengembangan motivasi intrinsik dalam program HR.

Bagi individu, pembangunan ethos kerja dan etika profesional harus dimulai dari kesadaran bahwa keduanya adalah investasi jangka panjang. Seperti yang ditunjukkan oleh penelitian ini, keunggulan teknis saja tidak cukup tanpa dibarengi dengan fondasi nilai yang kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M. (1990). *Bass & Stodgill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial*. New York: The Free Press.
- Burke, W. W. (2008). *Organization change: Theory and practice (2nd ed.)*. Inc: Sage Publication.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed.)*. Pearson.
- Edmondson, A. (2019). The Role of Psychological Safety. *leader to leader*. <https://doi.org/10.1002/ltl.20419>, 13-19.
- Ferrel , O. C., Freadrich, J., & Ferrel , L. (2021). *Business ethics: Ethical decision making and cases (13th ed.)*. Cengage Learning.
- Greenberg, M. (2020). *Handbook of Neurosurgery*. Leipzig.: Thieme Medical Publishers.
- Hamali, & Yusuf, A. (2016). *Pemahaman Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Surabaya: Kencana.
- Hidayati, S. K. (2019). Effect of Work Discipline and Work Environment to Performance of Employees (Case Study at the Central General Hospital (RSUP) Dr. Mohammad Hoesin Palembang. *International Journal of Scientific and Research Publications*,, 9(12), 391-398. .
- Jones, G. R., & Jennifer, M. G. (2022). *Contemporary Management*. McGraw Hill.
- Luthans, F. (2018). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Judul Asli: Organizational Behavior 10th Edition. Penerjemah: Vivin Andhika. Yuwono, Shekar Purwanti Th.Arie P, dan Winong Rosari*. Yogyakarta: Penerbit ANDI. .
- Maslow. (1943). *A Theory of Human Motivation. Originally Published in*. York University, Toronto, Ontario. ISSN 1492-3713.
- Robbins, S. P., & Timothy , J. A. (2009). *Organizational behavior edisi 13*. New Jersey : Pearson.
- Sedarmayanti, A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Ketika Aditama .
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta: Media Presindo.
- Sutadji, P. (2010). *Perencanaan dan Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Dee Publish.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Trevino, L. K. (2021). *Managing Business Ethics: Straight Talk about How to Do It Right*. John

Wiley & Sons.

Twenge, J. M., & Martin, G. (2020). Gender differences in associations between digital media use and psychological well-being: Evidence from three large datasets. *PubMed*, 0.1016/j.adolescence.2019.12.018.

Yuwono , I. D. (2018). *Memahami Berbagai Etika Profesi dan Pekerjaan*. Yogyakarta : Penerbit Medpress Digital.