

BUDAYA ETIKA BISNIS DALAM PEMBENTUKAN KINERJA BERBASIS SUMBER DAYA MANUSIA

Nadia Safitri¹, Chaerul Rizky²

Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Pancabudi

Correspondence Email : nadia.safitri101202@gmail.com

ABSTRACT:

Perusahaan memiliki persaingan yang semakin ketat, maka berdasarkan fakta tersebut, keahlian untuk mengelola perusahaan secara efisien harus dimiliki oleh sebuah perusahaan agar mencapai tujuan yang direncanakan. Maka salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah mengenai Budaya, Etika Bisnis dan Sumber Daya Manusia yang mumpuni. Budaya perusahaan akan berpengaruh terhadap kuat ataupun lemahnya perusahaan terhadap kinerja didalam sebuah perusahaan, begitu juga dengan etika. Etika dibutuhkan dalam kegiatan apapun termasuk didunia bisnis. Sumber daya manusia juga menjadi pendorong terciptanya kinerja karyawan yang baik. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu budaya turut andil terhadap pembentukan perilaku yang etis, karena sebuah budaya organisasi merupakan gabungan antara nilai dan norma untuk membimbing tindakan semua karyawan perusahaan. Perilaku etis tersebut timbul dari aturan yang dinamakan etika bisnis. Budaya yang kokoh akan bisa menjadi alat perusahaan untuk berlomba dengan pesaing. Karena dari budaya yang kokoh akan bisa meningkatkan tingkah laku yang konstan, yang mana hal tersebut dapat menciptakan keefektifan didalam organisasi yang tentunya dipengaruhi oleh kinerja karyawan didalam perusahaan. Begitu juga dengan kinerja SDM nya yang sesuai dengan misi perusahaan

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

I. PENDAHULUAN

Dalam era bisnis yang semakin kompleks dan kompetitif, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam keberhasilan sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja tinggi menjadi aset berharga bagi organisasi untuk mencapai tujuan strategisnya. Manajemen kinerja, sebagai salah satu elemen utama dalam pengelolaan SDM, memainkan peran penting dalam memastikan bahwa karyawan mampu mencapai tingkat kinerja yang optimal.

Namun, selain mencapai kinerja yang tinggi, organisasi modern juga semakin menyadari pentingnya integritas, tanggung jawab sosial, dan keberlanjutan dalam konteks bisnis. Perhatian terhadap isu-isu etika bisnis semakin meningkat, baik dari perspektif konsumen, investor, maupun masyarakat umum. Oleh karena itu, adopsi etika bisnis dalam praktik manajemen kinerja menjadi semakin relevan dan penting dalam mengelola SDM secara efektif.

Dalam hal membangun dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang telah ada, tentunya kita tidak bias mempunyai kehendak sesuka hati masing-masing. Kita terikat dalam sebuah aturan antara yang satu dengan yang lain, dengan lingkungan kita dan tentunya dengan nilai yang mengontrol hubungan ikatan social yang diikuti dan dipercayanya kebenarannya. Nilai yang harus dijaga agar dapat menjaga kesinambungan dan mengatur hubungan yang baik dan buruk di dalam ikatan social inilah yang disebut system etika (Mashudi,2018)

II. LANDASAN TEORI

2.1. Pengertian Kinerja

Menurut Rizky, M. (2022) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan

Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi dan legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Berdasarkan pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya Rizky, M. (2022).

2.2. Pengertian Etika Bisnis

Etika berasal dari kata Yunani *etos*, yang berarti tempat tinggal, padang rumput, kandang, kebiasaan, tata krama, watak, perasaan, sikap, cara berpikir. Bentuk jamaknya adalah *ta etha*, artinya cara. Dalam hal ini, kata etika memiliki arti yang sama dengan moralitas. Menurut Ihsan Karo Karo (2019) istilah lain dari etika adalah *susila*, artinya baik, *sila* artinya jalan. Jadi *susila* berarti kelakuan atau tingkah laku manusia yang baik.

Menurut Ihsan Karo Karo (2019) Etika adalah pengertian tentang perilaku benar dan salah. Etika memberi tahu kita apakah perilaku kita bermoral atau tidak terkait dengan hubungan dasar manusia, bagaimana kita berpikir dan bertindak terhadap orang lain, dan bagaimana kita ingin mereka berpikir dan bertindak terhadap kita. Menurut Ihsan Karo Karo (2019) Etika adalah pendekatan sistematis terhadap evaluasi moral berdasarkan penalaran, analisis, sintesis, dan refleksi. Etika bisnis dapat dipahami sebagai pengetahuan tentang manajemen perusahaan yang optimal dan proses manajemen yang mempertimbangkan standar dan konsep moral yang berlaku umum dan berlaku secara sosial/ekonomi dan yang penerapannya mendukung tujuan dan sasaran kegiatan bisnis (Ihsan Karo Karo, 2019)

Etika bisnis berkaitan dengan masalah penilaian bisnis dan perilaku yang berkaitan dengan kebenaran atau kejujuran bisnis (Ihsan Karo Karo, 2019). Menurut Ihsan Karo Karo (2019) bahwa perubahan besar dalam etika bisnis saat ini telah membuat perhatian terhadap etika bisnis semakin penting. Oleh karena itu, etika bisnis adalah pengetahuan para pelaku bisnis tentang pengelolaan perusahaan dan tata cara pengelolaan yang memperhatikan standar dan moralitas dalam menciptakan barang dan jasa yang memuaskan kebutuhan masyarakat dan menghasilkan keuntungan melalui transaksi.

2.3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan memiliki peran tersendiri faktor pendorong utama dalam pelaksanaan semua tindakan atau badan usaha, sehingga harus dikelola dengan baik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli Manajemen personalia terlihat seperti ini:

Menurut Handoko (2019), manajemen sumber daya manusia adalah eliminasi, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai kedua tujuan tersebut individu dan organisasi. Menurut Handoko (2019), manajemen sumber daya manusia ada proses akuisisi, pelatihan, evaluasi dan kompensasi karyawan dan mengelola hubungan kerja, kesehatan dan urusan Keamanan dan Hukum. Menurut Handoko (2019), kontrol sumber daya manusia adalah penggunaan, pengembangan, evaluasi, memberi penghargaan dan memimpin individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

2.4. Pengertian Budaya

Dalam kamus besar bahasa Indonesia bisa budaya atau budaya berarti semangat, akal, hasil. Kalau bercocok tanam berarti mengajar untuk berbudaya, mendidik untuk beradab, untuk membiasakan sesuatu yang baik, sehingga menjadi beradab.

Dalam bahasa Sanskerta, kata budaya berasal dari kata budh artinya akal, yang kemudian menjadi kata Budhi atau Bhudaya Jadi budaya ini diartikan sebagai hasil pemikiran atau pemahaman manusia. Pendapat lain mengatakan bahwa kebudayaan berasal dari kata mind dan power. Budi adalah nalar, unsur spiritual dari kebudayaan. sedangkan kekuasaan adalah tindakan atau usaha sebagai unsur fisik. Budaya ini dengan demikian didefinisikan sebagai hasil dari akal dan usaha.

Pengertian budaya atau kebudayaan menurut beberapa ahli sebagaimana disebutkan oleh Elly.

M. Setiadi, sebagai berikut:

- a. E.B Tylor (1832-1917), budaya adalah suatu keseluruhan kompleks yang meliputi pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral, keilmuan, adat istiadat, dan kemampuan lain serta kebiasaan yang didapat oleh manusia sebagai anggota masyarakat.
- b. R. Linton (1893-1953), kebudayaan dapat dipandang sebagai konfigurasi tingkah laku yang dipelajari, di mana unsur pembentuknya didukung dan diteruskan oleh anggota masyarakat lainnya.

2.5. Budaya dan Etika

Budaya dan etika perusahaan Konsep budaya berlaku tidak hanya di masyarakat, tetapi juga berlaku untuk lingkungan bisnis. Untuk perusahaan di bidang budaya adalah hal yang paling penting, karena tanpa mengambil keputusan Perhatikan budaya di perusahaan memiliki konsekuensi yang tidak dapat diprediksi. budaya perusahaan menjadi pembeda yang harus dipraktikkan oleh semua Anggota organisasi, pemangku kepentingan perusahaan dan tentu saja masyarakat luas. Namun, proses pembentukan budaya mungkin tidak cepat Perlu waktu dan dukungan faktor lain, seperti rasa komitmen pemimpin yang kuat dan teladan. Budaya itu penting sangat penting bagi pembentukan karakter etis, karena Budaya organisasi sesuai dengan nilai dan standar yang berorientasi tindakan seluruh karyawan. Budaya dapat membantu dalam penciptaan perilaku etis, dan tentu saja sebaliknya dapat mengarah pada karakter yang juga tidak etis. Perilaku etis berasal dari aturan yang disebut etika Bisnis. Etika memiliki nilai dan kaidah moral sampai sejauh mana dipraktikkan atau bahkan tidak dipraktikkan, meskipun demikian Etika harus dijunjung tinggi. Etika dimulai secara etimologis Dari kata Yunani *etos*, yang berarti sikap, cara berpikir (Phatriakalista Intan Apsari et al., 2022). Istilah etika digunakan Aristoteles adalah seorang filsuf Yunani yang memperkenalkan filsafat moral. Jadi etika adalah landasan, norma dan standar perilaku yang diwakilinya Tempatkan individu atau kelompok untuk menunjukkan apa yang benar dan siapa yang salah (Phatriakalista Intan Apsari et al., 2022)

Etika bisnis dapat menetapkan batasan Perantara atau pegawai perusahaan agar tidak melakukan hal tersebut sesuatu yang harus dilarang atau tidak dilakukan. Untuk alasan etis Bisnis dapat mempengaruhi kebugaran perusahaan terkait dengan karyawan atau sebaliknya, dan bagaimana caranya Perusahaan berhubungan dengan operator ekonomi lainnya. Pada saat yang sama, etika bisnis didefinisikan sebagai bagian dari etika terapan yang bertujuan untuk mematuhi aturan moral dan etika Perusahaan. Etika bisnis juga mencakup seberapa baik atau buruk suatu perusahaan berurusan dengan pertanyaan moral dan etika dan juga menunjukkan apa adanya seharusnya tidak diimplementasikan dalam proses mereka. Proses yang luar biasa dirancang untuk mencakup semua perspektif bisnis sejak awal produksi tentang pemasaran. Etika bisnis adalah norma dan Aturan yang dianggap baik atau buruk dalam bisnis. Etika bisnis organisasi dapat memiliki dampak yang bertahan lama pada karakter karyawannya karena setiap kali Anda mengikuti etika yang baik, Anda mendapatkan sesuatu dampak positif pada hubungan perusahaan dan pelanggan. ada sesuatu penting dalam bisnis, karena bisnis yang baik didasarkan pada kepastian tentang nilai-nilai etika yang terkandung dalam etika bisnis (Phatriakalista Intan Apsari et al., 2022).

III. HASIL DAN ANALISA

3.1. Budaya Etika Bisnis Dalam Pembentukan Kinerja Berbasis Sumber Daya Manusia

Budaya, Etika Bisnis, dan Kinerja Berbasis Sumber Daya Manusia (SDM) saling terkait dan berpengaruh satu sama lain dalam konteks organisasi. Hubungan di antara ketiganya adalah sebagai berikut:

1. Budaya: Budaya organisasi merujuk pada norma-nilai, keyakinan, perilaku, dan praktik yang dominan di dalam suatu organisasi. Budaya yang kuat dan positif dapat memberikan panduan bagi karyawan dalam menjalankan tugas mereka, serta membentuk kerangka kerja yang mengarah pada etika bisnis yang baik. Budaya yang positif dan inklusif juga dapat mempengaruhi motivasi, komitmen, dan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.
2. Etika Bisnis: Etika bisnis mencakup prinsip-prinsip moral dan nilai-nilai yang membimbing perilaku bisnis. Etika bisnis memastikan bahwa organisasi menjalankan kegiatan bisnisnya dengan prinsip kejujuran, integritas, tanggung jawab sosial, dan prinsip-prinsip yang adil. Etika bisnis yang baik memberikan landasan untuk pengambilan keputusan yang tepat dan mempromosikan perilaku yang bertanggung jawab dan beretika di kalangan karyawan. Etika bisnis yang kuat juga dapat menciptakan kepercayaan di antara pemangku kepentingan, seperti pelanggan, mitra bisnis, dan masyarakat.
3. Kinerja Berbasis Sumber Daya Manusia (SDM): Kinerja berbasis SDM adalah pendekatan yang melibatkan pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang baik melibatkan kontribusi dan keterampilan yang optimal dari karyawan. SDM yang baik memainkan peran kunci dalam mencapai kinerja organisasi yang unggul. Hal ini mencakup rekrutmen, pelatihan, pengembangan, motivasi, penghargaan, dan retensi karyawan. Budaya dan etika bisnis organisasi mempengaruhi kinerja SDM, dengan menciptakan lingkungan yang memfasilitasi kepuasan, motivasi, dan komitmen karyawan. Karyawan yang merasa dihargai, terlibat, dan memiliki persepsi etika yang baik di dalam organisasi akan cenderung memberikan kontribusi yang lebih baik dan berkinerja tinggi.

Dalam keseluruhan, budaya organisasi yang didasarkan pada etika bisnis yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja berbasis SDM yang optimal. Budaya yang baik dan etika bisnis yang kuat membentuk landasan untuk perilaku etis, komitmen karyawan, motivasi, dan kepuasan kerja yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun budaya dan etika bisnis yang positif serta menerapkan praktik-praktik SDM yang baik untuk mencapai kinerja yang berkelanjutan dan sukses

Terkait hubungan antara Budaya, Etika Bisnis, dan Kinerja Berbasis Sumber Daya Manusia (SDM), terdapat beberapa poin yang perlu dicermati:

3.2. Budaya dan Etika Bisnis sebagai Pengaruh pada Kinerja SDM:

a. Norma dan Nilai: Budaya organisasi yang kuat dan positif mencerminkan norma dan nilai-nilai yang dijunjung tinggi di dalam organisasi. Etika bisnis yang diterapkan secara konsisten di seluruh organisasi dapat membentuk budaya yang mendukung perilaku yang etis. Ini berdampak pada kinerja SDM dengan mendorong para karyawan untuk bekerja sesuai dengan nilai-nilai organisasi dan standar etis yang ditetapkan.

b. Komunikasi dan Transparansi: Budaya yang terbuka, komunikatif, dan transparan mempengaruhi kinerja SDM secara positif. Komunikasi yang jelas dan transparan tentang tujuan, kebijakan, dan harapan organisasi memberikan arahan yang jelas bagi karyawan. Ini membantu memperkuat etika bisnis dan memberikan kejelasan dalam pengambilan keputusan, sehingga karyawan dapat berkinerja dengan lebih baik.

c. Keadilan dan Kesetaraan: Budaya yang mendorong keadilan, kesetaraan, dan perlakuan yang adil berkontribusi pada kepuasan karyawan dan komitmen terhadap organisasi. Jika karyawan merasakan bahwa mereka diperlakukan dengan adil dan setara, mereka cenderung lebih termotivasi dan berdedikasi dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja mereka.

3.3. Kinerja SDM sebagai Faktor dalam Mempertahankan Budaya dan Etika Bisnis:

a. Rekrutmen dan Seleksi: Praktik rekrutmen dan seleksi yang baik memastikan penerimaan karyawan yang sesuai dengan nilai-nilai dan etika bisnis organisasi. Dengan memilih karyawan yang sejalan dengan budaya dan etika bisnis, organisasi dapat mempertahankan dan memperkuat budaya dan etika yang diinginkan.

b. Pelatihan dan Pengembangan: Investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan membantu mengembangkan pemahaman mereka tentang etika bisnis yang diinginkan dan membentuk perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Pelatihan etika bisnis yang teratur juga membantu memperbarui pengetahuan karyawan tentang masalah etis yang relevan.

c. Penghargaan dan Pengakuan: Pengakuan dan penghargaan atas perilaku dan pencapaian yang sesuai dengan etika bisnis membantu memperkuat budaya organisasi yang positif. Penghargaan yang diberikan dengan adil dan konsisten meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja mereka.

Dalam organisasi yang sukses, budaya, etika bisnis, dan kinerja SDM saling mendukung. Budaya yang kuat dan etika bisnis yang baik membentuk dasar bagi kinerja SDM yang unggul, sementara kinerja SDM yang baik memperkuat dan mempertahankan budaya dan etika bisnis yang diinginkan. Mengelola hubungan ini dengan baik adalah kunci dalam menciptakan organisasi yang berkinerja tinggi dan berkelanjutan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan di atas maka dapat dikemukakan kesimpulan bahwa budaya adalah suatu cara hidup yang berkembang, bertumbuh dan dimiliki bersama oleh sebuah kelompok orang yang diwariskan dari generasi ke generasi berikutnya. Sementara pengertian dari budaya organisasi sendiri merujuk pada pengertian umum yang digunakan untuk membuat rangkaian variabel yang memiliki acuan pada nilai-nilai, kepercayaan dan prinsip pokok sebagai dasar bagi suatu sistem manajemen organisasi. Setiap perusahaan memiliki budaya yang berbeda, tentunya masing-masing memiliki filosofi sendiri-sendiri. Budaya memberikan peran yang penting terhadap pembentukan tingkah laku yang baik, karena sebuah budaya organisasi merupakan sepasang nilai dan norma untuk menuntun tindakan semua karyawan. Budaya dapat memberikan dorongan agar terciptanya perilaku yang baik, dan tentu sebaliknya bisa mengarahkan kepada perilaku yang tidak baik pula. Perilaku etis tersebut timbul dari aturan yang dinamakan etika bisnis. Etika merupakan pilar, norma dan patokan perilaku yang mana dia mengatur individu ataupun kelompok yang menunjukkan mana yang benar dan mana yang salah.

Hubungan antara budaya, etika bisnis, dan kinerja berbasis sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi sangatlah penting. Budaya organisasi yang kuat, positif, dan didukung oleh etika bisnis yang baik dapat mempengaruhi kinerja SDM dengan cara sebagai berikut:

1. Budaya organisasi yang kuat dan positif mencerminkan norma dan nilai-nilai yang dijunjung tinggi di dalam organisasi. Etika bisnis yang diterapkan secara konsisten dalam budaya organisasi dapat membentuk perilaku yang etis dan mendukung kinerja SDM yang optimal.
2. Komunikasi yang jelas, transparansi, dan keadilan dalam budaya organisasi memberikan arahan yang jelas bagi karyawan. Hal ini memperkuat etika bisnis dan membantu karyawan untuk berkinerja lebih baik.
3. Kinerja SDM yang baik juga dapat mempertahankan dan memperkuat budaya dan etika bisnis dalam organisasi. Praktik rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, dan penghargaan yang sesuai dengan nilai-nilai dan etika bisnis membantu

mengembangkan dan mempertahankan budaya yang diinginkan.

Dalam keseluruhan, budaya, etika bisnis, dan kinerja SDM saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain. Budaya dan etika bisnis yang kuat membentuk dasar untuk kinerja SDM yang unggul, sementara kinerja SDM yang baik dapat memperkuat dan mempertahankan budaya dan etika bisnis yang diinginkan. Dalam menciptakan organisasi yang sukses, penting untuk memperhatikan hubungan ini dan mengelolanya dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryza, S., Lubis, Z., Indrawan, M. I., Efendi, S., & Sihombing, P. (2021). Analyzed New Design Data Driven Modelling of Piezoelectric Power Generating System. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(3), 5537-5547.
- Rizky, M (2021) Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. AKSES LINTAS NUSANTARA MEDAN. Undergraduate (S-1) thesis, Universitas Mikroskil. <https://repository.mikroskil.ac.id/id/eprint/793/>
- Phatriakalista Intan Apsari, 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. <https://doi.org/10.37567/alwatzikhoebillah.v8i1.969>
- 1699., handoko. (2019). manajemen sumber daya manusia. J. of C. I. and M. semarang. page 1689-. (2019). Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Ihsan Karo Karo. (2018). *Konsep Etika Peserta Didik Menurut Burhanuddin Al-Zarnuji*. 1–1.
- Rosyada, A. (2020). Dampak Penanaman Budaya Religius Pada Peserta Didik (Studi Kasus Di Sma Negeri 1 Purwoasri Kab. Kediri). *Thesis (Undergraduate (S1))*, 1-2
- Ferrell, O. C., Fraedrich, J., & Ferrell, L. (2017). *Business ethics: Ethical decision making & cases*. Cengage Learning
- Treviño, L. K., & Nelson, K. A. (2016). *Managing business ethics: Straight talk about how to do it right*. Wiley