



## Penerapan Etika Bisnis dalam Mewujudkan Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM) yang Berkualitas

Fawwaz Dafa B<sup>1</sup>, Muhammad Ibda HR<sup>2</sup>, Alfarizqi Yuniar R<sup>3</sup>,  
Dikri Fatriya<sup>4</sup>, Catur wahyudi<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Pancasakti, Tegal

Email : <sup>1</sup>[fawwaz.dafa86@gmail.com](mailto:fawwaz.dafa86@gmail.com), <sup>2</sup>[muhamadibda031@gmail.com](mailto:muhamadibda031@gmail.com),

<sup>3</sup>[af1056645@gmail.com](mailto:af1056645@gmail.com), <sup>4</sup>[dikrifatriya7@gmail.com](mailto:dikrifatriya7@gmail.com),

<sup>5</sup>[Caturwahyudi@ups.tegal.ac.id](mailto:Caturwahyudi@ups.tegal.ac.id)

### Abstract

*Business ethics is a crucial aspect in creating quality human resource management (HRM) within a company. In an era of increasingly fierce business competition, companies are not only required to achieve profits but also to implement ethical values in human resource management. The application of good business ethics can create a professional, honest, disciplined, and responsible work environment, thereby improving the quality of employee performance and organizational culture. This article aims to examine the importance of business ethics in HRM, understand its influence on human resource quality, and analyze its impact on organizational performance and culture. The method used in writing this article is a literature review, compiling various sources from books, journals, and scientific articles related to business ethics and human resource management. The results of the discussion indicate that business ethics has a significant influence on a company's success in managing its human resources. Companies that implement good business ethics tend to have more professional, loyal, disciplined, and productive employees. Furthermore, the application of business ethics can also enhance the company's image and create harmonious working relationships within the organization. Thus, business ethics can be a crucial foundation for creating quality human resources (HRM) and supporting the achievement of company goals effectively and sustainably.*

**Keywords:** Business Ethics, Human Resource Management, Quality Human Resources, Employee Performance, Organizational Culture.

### Abstrak

Etika bisnis merupakan salah satu aspek penting dalam menciptakan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berkualitas di dalam perusahaan. Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan tidak hanya dituntut untuk mencapai keuntungan, tetapi juga harus mampu menerapkan nilai-nilai etika dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penerapan etika bisnis yang baik dapat membentuk lingkungan kerja yang profesional, jujur, disiplin, dan bertanggung jawab sehingga mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan maupun budaya organisasi. Penulisan artikel ini bertujuan untuk mengetahui pentingnya etika bisnis dalam MSDM, memahami pengaruhnya terhadap kualitas sumber daya manusia, serta menganalisis dampaknya terhadap kinerja dan budaya organisasi. Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah metode studi pustaka dengan mengumpulkan berbagai sumber dari buku, jurnal, dan artikel ilmiah yang berkaitan dengan etika bisnis dan manajemen sumber daya manusia. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa etika bisnis memiliki pengaruh yang besar terhadap keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. Perusahaan yang menerapkan etika bisnis secara baik cenderung memiliki karyawan yang lebih profesional, loyal, disiplin, dan produktif. Selain itu, penerapan etika bisnis juga dapat meningkatkan citra perusahaan serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis dalam organisasi. Dengan demikian, etika bisnis dapat menjadi landasan penting dalam menciptakan MSDM yang berkualitas dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan berkelanjutan.

**Kata kunci:** Etika Bisnis, Manajemen Sumber Daya Manusia, SDM Berkualitas, Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi

## **PENDAHULUAN**

Seiring berkembangnya era globalisasi dan digitalisasi, dunia bisnis mengalami perubahan yang sangat signifikan. Perusahaan tidak lagi hanya dituntut untuk meraih profit sebesar-besarnya, tetapi juga harus mampu menjaga keberlangsungan usahanya melalui pengelolaan SDM yang tepat. Di tengah persaingan bisnis yang kian ketat, SDM menjadi faktor kunci yang sangat menentukan maju atau mundurnya sebuah organisasi, mengingat manusialah yang menjadi motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan—mulai dari perencanaan, pelaksanaan, sampai evaluasi. Secara sederhana, MSDM bisa dipahami sebagai proses mengelola tenaga kerja secara efektif dan efisien supaya bisa memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan. Ruang lingkupnya tidak hanya sebatas rekrutmen dan penempatan karyawan saja, tetapi juga mencakup pengembangan kompetensi, pembentukan budaya kerja, penilaian kinerja, hingga peningkatan profesionalisme karyawan. Dalam pelaksanaannya, perusahaan membutuhkan sistem pengelolaan SDM yang tidak melulu berorientasi pada produktivitas, tetapi juga harus tetap memperhatikan nilai-nilai etika bisnis.

Etika bisnis sendiri merupakan seperangkat nilai, norma, dan prinsip moral yang dijadikan pedoman dalam menjalankan kegiatan bisnis secara jujur, adil, dan bertanggung jawab. Penerapan etika bisnis sangat penting untuk membangun hubungan yang harmonis antara perusahaan, karyawan, konsumen, dan masyarakat. Jika diterapkan dengan baik, etika bisnis mampu menciptakan budaya organisasi yang sehat, meningkatkan kualitas kerja karyawan, sekaligus membentuk lingkungan kerja yang lebih profesional. Dalam konteks MSDM, etika bisnis menjadi dasar pengambilan keputusan dalam berbagai hal, mulai dari rekrutmen, pemberian kompensasi, promosi jabatan, hubungan kerja, hingga penyelesaian konflik di internal organisasi.

Pentingnya etika bisnis dalam MSDM dapat kita lihat dari berbagai permasalahan yang nyata terjadi di banyak perusahaan saat ini. Tidak sedikit perusahaan yang mengalami gejolak internal akibat lemahnya penerapan etika dalam pengelolaan SDM-nya, seperti praktik diskriminasi kerja, ketidakadilan dalam pemberian hak karyawan, penyalahgunaan jabatan, rendahnya disiplin kerja, bahkan korupsi dan manipulasi data. Dampaknya jelas—tidak hanya menurunkan kinerja karyawan, tetapi juga bisa merusak reputasi perusahaan di mata publik dan para stakeholder. Itulah mengapa penerapan etika bisnis menjadi hal yang tidak bisa diabaikan dalam upaya membangun SDM yang berkualitas dan berintegritas. Di samping itu, etika bisnis juga punya pengaruh besar terhadap loyalitas dan motivasi kerja karyawan.

Karyawan yang bekerja di perusahaan yang menjunjung tinggi kejujuran, keterbukaan, dan keadilan akan cenderung merasa lebih dihargai dan nyaman dalam bekerja. Kondisi ini secara langsung dapat meningkatkan semangat kerja, rasa tanggung jawab, serta komitmen karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, apabila perusahaan tidak menerapkan etika bisnis dengan baik, bukan tidak mungkin akan muncul berbagai konflik internal, rasa tidak percaya antar karyawan, bahkan tingginya angka turnover.

Selain faktor internal tersebut, perkembangan teknologi dan perubahan pola kerja di era modern juga semakin menuntut perusahaan untuk lebih serius dalam menerapkan etika pada pengelolaan SDM-nya. Transformasi digital yang tengah berlangsung membuat banyak perusahaan mulai memanfaatkan teknologi dalam proses rekrutmen, pengawasan kerja, hingga evaluasi kinerja. Namun jika tidak diiringi dengan penerapan etika bisnis yang baik, penggunaan teknologi ini justru bisa menimbulkan masalah baru, seperti pelanggaran privasi karyawan, ketidakadilan dalam penilaian kerja, hingga potensi eksploitasi tenaga kerja. Oleh karena itu, nilai-nilai etika bisnis harus ditanamkan dalam setiap aspek pengelolaan SDM agar tercipta keseimbangan antara pencapaian target perusahaan dan kesejahteraan karyawan.

Lebih lanjut, penerapan etika bisnis juga memberikan dampak positif terhadap citra perusahaan itu sendiri. Perusahaan yang dikenal memiliki budaya kerja yang etis akan lebih mudah mendapatkan kepercayaan dari masyarakat, investor, maupun konsumen. Kepercayaan inilah yang kemudian menjadi salah satu keunggulan kompetitif perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin sengit. Tidak hanya itu, perusahaan yang konsisten menerapkan etika bisnis juga cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi, karena didukung oleh SDM yang profesional, disiplin, dan punya rasa tanggung jawab yang tinggi.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa etika bisnis memegang peran yang sangat penting dalam mewujudkan MSDM yang berkualitas. Etika bisnis tidak hanya berfungsi sebagai panduan perilaku dalam organisasi, tetapi juga menjadi fondasi dalam membangun budaya kerja yang profesional, adil, dan bertanggung jawab. Dengan penerapan etika bisnis yang baik dan konsisten, perusahaan akan mampu menciptakan SDM yang berintegritas tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan berkelanjutan. Atas dasar itulah, pembahasan mengenai pentingnya etika bisnis dalam MSDM menjadi topik yang sangat relevan dan layak untuk terus dikaji lebih dalam

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah metode penelitian Kualitatif dengan pendekatan studi Pustaka (Library Research) dengan mengumpulkan berbagai sumber dari buku, jurnal, dan artikel ilmiah yang berkaitan dengan etika bisnis dan manajemen sumber daya manusia. Menurut Sugiyono, penelitian kualitatif digunakan untuk memahami fenomena secara mendalam melalui analisis data deskriptif dan interpretatif (Sugiyono, 2019)). Berdasarkan pendapat (Sadilah dkk., t.t.) Metode studi pustaka merupakan metode penelitian yang dilakukan dengan menelaah berbagai sumber ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Pendekatan studi literatur digunakan karena penelitian ini berfokus pada pengkajian teori dan berbagai referensi yang berkaitan dengan pentingnya etika bisnis dalam menciptakan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berkualitas. Melalui metode ini, peneliti dapat memperoleh pemahaman secara mendalam mengenai hubungan etika bisnis dengan kualitas sumber daya manusia, budaya organisasi, serta kinerja karyawan dalam perusahaan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data sekunder. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung melalui berbagai sumber tertulis yang relevan dengan topik penelitian. Adapun sumber data dalam penelitian ini antara lain buku mengenai etika bisnis dan manajemen sumber daya manusia, jurnal ilmiah terkait etika bisnis, budaya organisasi, dan kualitas SDM, ebook dan artikel ilmiah yang relevan dengan penelitian, referensi pendukung lainnya yang berkaitan dengan etika bisnis dan MSDM.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan tinjauan dari berbagai sumber seperti buku teks, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan etika bisnis dan manajemen sumber daya manusia (MSDM), dapat disimpulkan bahwa etika bisnis memegang peran yang cukup krusial dalam membentuk SDM yang berkualitas. Etika bisnis di sini bukan sekadar aturan moral yang tertulis di atas kertas, melainkan benar-benar berdampak pada cara karyawan bekerja, bagaimana budaya dalam organisasi terbentuk, serta seberapa profesional dan produktif tenaga kerja yang ada di dalamnya.

Dari berbagai penelitian yang sudah dikaji, perusahaan yang serius menerapkan etika bisnis terbukti memiliki suasana kerja yang lebih kondusif, hubungan antar karyawan yang lebih harmonis, dan tingkat loyalitas yang lebih tinggi. Sebaliknya, perusahaan yang abai terhadap

etika bisnis justru rentan mengalami masalah internal, mulai dari konflik antar pegawai, praktik diskriminasi, motivasi kerja yang rendah, penyalahgunaan wewenang, hingga tingginya angka pergantian karyawan atau turnover.

Safitri dan Rizky dalam penelitiannya menyebutkan bahwa budaya etika bisnis berpengaruh positif terhadap pembentukan kualitas SDM dan peningkatan kinerja karyawan (Safitri & Rizky, 2022). Artinya, nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, dan profesionalisme bukan hanya slogan, melainkan secara nyata mampu mendorong disiplin kerja dan membentuk perilaku kerja yang lebih baik. Karyawan yang berada di lingkungan kerja yang menjunjung etika akan cenderung lebih semangat dan termotivasi karena merasa dihargai dan diperlakukan secara adil.

Senada dengan hal tersebut, Adrai dan Perkasa juga menemukan bahwa penerapan etika bisnis beserta tanggung jawab sosial perusahaan dalam konteks MSDM terbukti mampu meningkatkan profesionalisme kerja sekaligus memperkuat hubungan antara perusahaan dan karyawannya (Adrai & Perkasa, 2024). Ini membuktikan bahwa etika bisnis punya kontribusi nyata dalam menciptakan relasi kerja yang sehat dan mendukung efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Lebih lanjut, Irawan menjelaskan bahwa ketika nilai-nilai etika diterapkan dalam pengelolaan SDM, perusahaan akan lebih mudah menciptakan lingkungan kerja yang adil, transparan, dan menghormati hak-hak karyawan (Irawan, 2024). Hal ini penting, karena keadilan dalam hal pemberian tugas, kompensasi, maupun promosi jabatan secara langsung berdampak pada rasa percaya dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Al Hussainy, Yurni, dan Kristian turut memperkuat argumen ini dengan temuan bahwa penerapan etika dalam fungsi SDM dapat menekan terjadinya diskriminasi di tempat kerja dan menciptakan perlakuan yang lebih setara bagi seluruh tenaga kerja (Al Hussainy et al., 2025). Dengan kata lain, etika bisnis menjadi fondasi penting untuk menciptakan sistem kerja yang profesional dan menghargai setiap individu tanpa terkecuali.

Secara konseptual, Keraf mendefinisikan etika bisnis sebagai penerapan prinsip-prinsip moral dalam kegiatan bisnis yang bertujuan menciptakan aktivitas usaha yang baik, adil, dan bertanggung jawab (Keraf, 2018). Sementara itu, Fahmi menambahkan bahwa etika bisnis merupakan seperangkat nilai dan norma moral yang menjadi pedoman dalam menjalankan

aktivitas bisnis secara profesional dan bertanggung jawab (Fahmi, 2016). Dari dua definisi ini, jelas bahwa etika bisnis tidak melulu soal keuntungan finansial, tapi juga menyangkut tanggung jawab moral perusahaan terhadap semua pihak yang terlibat.

Penerapan etika bisnis dalam MSDM juga erat kaitannya dengan budaya organisasi. Perusahaan yang punya budaya etis yang kuat cenderung lebih disiplin, terbuka dalam komunikasi, dan saling menghargai satu sama lain. Hal ini sejalan dengan penjelasan dalam buku *Etika dan Perilaku Organisasi* yang menegaskan bahwa etika organisasi berpengaruh signifikan terhadap pembentukan budaya dan perilaku kerja (*Etika dan Perilaku Organisasi*, 2023). Mangkunegara pun menyebutkan bahwa kualitas SDM sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan sistem pengelolaan tenaga kerja di perusahaan (Mangkunegara, 2017).

Selain itu, Sutrisno menegaskan bahwa SDM berkualitas adalah aset berharga yang hanya bisa dimaksimalkan melalui sistem kerja yang profesional dan beretika (Sutrisno, 2019). Ini semakin memperjelas bahwa investasi pada etika bisnis pada dasarnya adalah investasi pada kualitas SDM itu sendiri.

Di sisi lain, penelitian juga memperlihatkan konsekuensi negatif ketika etika bisnis diabaikan. Siagian menyatakan bahwa pengelolaan SDM yang tidak memperhatikan nilai-nilai etika dapat menurunkan efektivitas organisasi dan merusak kualitas kerja karyawan (Siagian, 2015). Masalah seperti rendahnya loyalitas, konflik internal, ketidakadilan keputusan, hingga produktivitas yang anjlok menjadi risiko nyata yang harus dihadapi.

Dalam sudut pandang yang lebih luas, Sucipto berpendapat bahwa pengelolaan SDM berbasis etika mampu menyeimbangkan antara kepentingan perusahaan dan kesejahteraan karyawan (Sucipto, 2020). Sadilah, Arfian, dan Ramadhani juga menambahkan bahwa penerapan etika dalam manajemen SDM terbukti meningkatkan kualitas moral dan profesionalisme tenaga kerja (Sadilah et al., 2023).

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa etika bisnis bukan hal yang bisa dianggap sepele dalam pengelolaan SDM. Penerapannya secara konsisten terbukti mampu meningkatkan profesionalisme, loyalitas, disiplin, dan produktivitas karyawan, sekaligus menjadi kunci terbentuknya budaya organisasi yang sehat dan berkelanjutan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil kajian pustaka yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa etika bisnis memiliki peran yang sangat penting dalam mewujudkan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berkualitas. Etika bisnis tidak hanya berfungsi sebagai pedoman moral dalam menjalankan aktivitas perusahaan, tetapi juga menjadi landasan dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil, profesional, transparan, dan bertanggung jawab. Penerapan nilai-nilai etika seperti kejujuran, keadilan, integritas, dan tanggung jawab mampu membentuk perilaku kerja yang positif serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi.

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan etika bisnis secara konsisten cenderung memiliki karyawan yang lebih disiplin, loyal, produktif, dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi. Selain itu, etika bisnis juga berkontribusi dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis, mengurangi konflik internal, mencegah diskriminasi, serta meningkatkan kepercayaan antara perusahaan dan karyawan. Kondisi tersebut pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi dan keberlangsungan usaha perusahaan.

Sebaliknya, lemahnya penerapan etika bisnis dalam pengelolaan sumber daya manusia dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti ketidakadilan, penyalahgunaan wewenang, rendahnya motivasi kerja, tingginya tingkat turnover, serta menurunnya produktivitas karyawan. Oleh karena itu, etika bisnis perlu diintegrasikan ke dalam seluruh fungsi MSDM, mulai dari proses rekrutmen, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, promosi jabatan, hingga pengembangan karyawan.

Dengan demikian, etika bisnis dapat dipandang sebagai investasi strategis yang mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia sekaligus memperkuat daya saing organisasi. Perusahaan yang menjadikan etika sebagai budaya kerja akan lebih mudah membangun reputasi positif, memperoleh kepercayaan para pemangku kepentingan, serta mencapai tujuan organisasi secara efektif, berkelanjutan, dan berorientasi pada kesejahteraan bersama..

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adrai, R., & Perkasa, D. H. (2024). Penerapan Etika Bisnis dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan dalam International Human Resources Management. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Al Hussainy, Z., Yurni, C. A., & Kristian, D. (2025). Etika dalam Fungsi Sumber Daya Manusia dan Diskriminasi Pekerjaan.
- Armstrong, M. (2018). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. New York: Pearson Education.
- Etika dan Perilaku Organisasi. (2023). *Ebook Referensi Organisasi dan Etika Kerja*.
- Fahmi, I. (2016). *Etika Bisnis: Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan, I. (2024). Penerapan Nilai-Nilai Pancasila dalam Etika Manajemen Sumber Daya Manusia. *eCo-Fin Journal*.
- Keraf, A. Sonny. (2018). *Etika Bisnis: Tuntutan dan Relevansinya*. Yogyakarta: Kanisius.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management*. Boston: Cengage Learning.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sadilah, A., Arfian, A., & Ramadhani, M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Etika dalam Perspektif Islam*.
- Safitri, N., & Rizky, C. (2022). Budaya Etika Bisnis Dalam Pembentukan Kinerja Berbasis Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sucipto, S. (2020). *Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Syariah*.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Wulandari, R., & Aulya, T. M. (2026). *Etika Bisnis Islam dalam Bisnis dan Manajemen Sumber Daya Insani*. *Jurnal Pengabdian dan Inovasi Manajemen*..