

Strategi Membangun Loyalitas Karyawan dan Karyawati melalui Etika dan Etos Kerja: Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia

Yulita¹ Ratna Sari Dewi² Farah Agharid Zahra³ Jenny Widjojo⁴

¹ Politeknik Bina Madani, Manajemen Pemasaran Internasional

² Politeknik Bina Madani, Manajemen Pemasaran Internasional

³ Politeknik Bina Madani, Manajemen Pemasaran Internasional

⁴ Politeknik Bina Madani, Akuntansi

* yulita.wibowo0579@gmail.com

ABSTRAK (10 PT)

Kata kunci:

Loyalitas Karyawan
Etika Kerja
Etos Kerja
Budaya Organisasi
Manajemen Sumber
Daya Manusia

Keywords:

Employee Loyalty
Work Ethics
Work Ethos
Organizational Culture
Human Resource
Management

Loyalitas karyawan menjadi elemen penting dalam mencapai keberhasilan organisasi, terutama di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti strategi peningkatan loyalitas karyawan melalui integrasi etika dan etos kerja ke dalam budaya organisasi. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh meningkatnya kekhawatiran organisasi terkait tingginya tingkat perputaran karyawan serta perlunya keterlibatan karyawan yang berkelanjutan. Melalui pendekatan studi literatur kualitatif, penelitian ini menganalisis penelitian dan kerangka teori yang diterbitkan antara tahun 2014 hingga 2024 untuk mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang memengaruhi loyalitas karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa baik etika maupun etos kerja memiliki peran penting dalam membangun loyalitas karyawan yang kuat. Lingkungan kerja yang etis mendorong rasa percaya dan ikatan emosional antar karyawan, sementara etos kerja yang kuat meningkatkan produktivitas dan komitmen. Perusahaan yang sukses mengintegrasikan elemen-elemen ini dalam strategi manajemennya cenderung lebih mampu mempertahankan talenta terbaik dan mencapai kesuksesan bisnis jangka panjang. Penelitian ini memberikan dua jenis implikasi. Secara teoritis, penelitian ini menegaskan pentingnya etika dan etos kerja sebagai komponen sentral dalam loyalitas karyawan, serta menawarkan perspektif baru tentang hubungan antara variabel-variabel tersebut. Secara manajerial, penelitian ini menyarankan langkah-langkah praktis bagi organisasi untuk mengembangkan program pelatihan, kebijakan, dan budaya kerja yang menekankan pentingnya etika dan etos kerja guna meningkatkan loyalitas karyawan.

Employee loyalty is essential for achieving organizational success, especially in today's highly competitive business landscape. This study seeks to examine strategies for boosting employee loyalty by incorporating ethics and work ethos into the organizational culture. The research is motivated by increasing concerns among organizations regarding high employee turnover rates and the necessity for sustained employee engagement. Employing a qualitative literature review approach, the study examines prior research and theoretical frameworks from 2014 to 2024 to pinpoint key factors that impact employee loyalty. The findings reveal that both ethics and work ethos are crucial in fostering strong employee loyalty. Ethical workplaces help build trust and emotional bonds among employees, while a robust work ethos boosts productivity and commitment. Organizations that effectively integrate these aspects into their management strategies are better positioned to retain top talent and secure long-term business success. The study has dual implications. Theoretically, it underscores the significance of ethics and work ethos as core elements of employee loyalty, offering fresh perspectives on the interplay

between these factors. From a managerial standpoint, the study suggests actionable strategies for organizations to create training programs, policies, and a work culture that emphasizes ethics and work ethos to enhance employee loyalty.

*Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi [CC BY-SA](#).
This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.*

PENDAHULUAN

Loyalitas karyawan adalah komponen penting dalam keberlanjutan dan keberhasilan suatu perusahaan. Loyalitas ini tidak hanya menunjukkan komitmen karyawan terhadap organisasi, tetapi juga berdampak langsung pada produktivitas, retensi, dan citra perusahaan secara keseluruhan (Robbins & Judge, 2017). Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat dan dinamis, menjaga loyalitas karyawan menjadi tantangan signifikan bagi manajemen perusahaan.

Akhir-akhir ini, tingginya angka turnover karyawan menjadi perhatian utama banyak organisasi. Penelitian oleh Smith dan Clark (2019) mengungkapkan bahwa tingkat perpindahan karyawan meningkat sebesar 15% dalam lima tahun terakhir, khususnya di sektor teknologi dan layanan. Salah satu penyebab utama fenomena ini adalah kurangnya keterikatan emosional dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, penelitian oleh Nguyen et al. (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang menekankan etika dan etos kerja yang kuat dapat meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan.

Etika kerja berkaitan dengan prinsip moral yang membimbing perilaku individu dalam lingkungan kerja, sementara etos kerja mencerminkan sikap, nilai, dan dedikasi seseorang terhadap pekerjaannya (Ferrell & Fraedrich, 2016). Kedua aspek ini berperan penting dalam membentuk budaya organisasi yang positif. Penelitian oleh Kim dan Miller (2018) menemukan bahwa perusahaan yang memiliki standar etika tinggi dan budaya etos kerja yang kuat cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih baik dibandingkan dengan perusahaan yang kurang menekankan aspek tersebut.

Selain meningkatnya fenomena turnover, generasi milenial dan Gen Z yang kini mendominasi angkatan kerja memiliki harapan yang berbeda terhadap lingkungan kerja. Mereka lebih memilih perusahaan yang tidak hanya menawarkan kompensasi finansial yang kompetitif tetapi juga menjunjung tinggi nilai-nilai etika serta memberikan peluang untuk berkembang (Twenge, 2015). Oleh karena itu, memahami bagaimana etika dan etos kerja dapat diterapkan sebagai strategi untuk meningkatkan loyalitas karyawan menjadi sangat relevan dalam situasi saat ini.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini akan membahas strategi efektif dalam membangun loyalitas karyawan melalui penguatan etika dan etos kerja dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengidentifikasi hubungan antara etika kerja dan loyalitas karyawan; (2) menganalisis peran etos kerja dalam meningkatkan keterlibatan karyawan terhadap perusahaan; (3) merumuskan rekomendasi strategi bagi perusahaan untuk mengintegrasikan etika dan etos kerja guna meningkatkan loyalitas karyawan. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan melalui etika dan etos kerja.

LANDASAN TEORI

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan mengacu pada tingkat komitmen dan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja (Allen & Meyer, 2016). Loyalitas ini menunjukkan seberapa besar keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan dan mendukung tujuan serta nilai-nilai perusahaan (Meyer & Allen, 2014). Menurut Teori Komitmen Organisasi dari Meyer dan Allen (1991), loyalitas dibagi menjadi tiga komponen utama: komitmen afektif (keinginan untuk tetap karena cinta terhadap organisasi), komitmen normatif (kewajiban moral untuk tetap), dan komitmen berkelanjutan (keputusan untuk tetap karena biaya yang terkait

dengan meninggalkan perusahaan) (Meyer, Stanley, & Parfyonova, 2014). Loyalitas karyawan memiliki peran penting karena berdampak langsung pada produktivitas dan stabilitas organisasi. Karyawan yang loyal umumnya memiliki tingkat absensi yang rendah, kinerja yang tinggi, dan bersedia memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan (Nguyen et al., 2020). Mereka juga lebih cenderung merekomendasikan perusahaan kepada calon karyawan lain, yang pada akhirnya dapat mengurangi biaya rekrutmen dan meningkatkan reputasi perusahaan.

Etika Kerja

Etika kerja merujuk pada serangkaian nilai dan prinsip moral yang memandu perilaku seseorang dalam lingkungan kerja (Ferrell & Fraedrich, 2016). Etika kerja yang kuat mencakup sikap tanggung jawab, integritas, kejujuran, dan komitmen terhadap pekerjaan. Greenberg (2014) menyatakan bahwa penerapan etika kerja yang baik dalam organisasi dapat membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas karyawan. Etika kerja juga memainkan peran dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan transparan, yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan saling mendukung. Penelitian oleh Kaptein (2015) menunjukkan bahwa perusahaan dengan kode etik yang jelas dan konsisten cenderung memiliki tingkat loyalitas karyawan yang lebih tinggi.

Etos Kerja

Etos kerja adalah sikap, nilai, dan dedikasi yang ditunjukkan individu terhadap pekerjaannya (Miller, 2016). Etos kerja yang kuat biasanya ditandai dengan komitmen untuk mencapai keunggulan, ketekunan, dan sikap proaktif dalam menyelesaikan tugas (Schaufeli, 2018). Menurut Self-Determination Theory yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan (2014), etos kerja yang baik sering kali muncul dari motivasi intrinsik karyawan, yakni dorongan kerja yang berasal dari dalam diri individu. Etos kerja berperan penting dalam membentuk budaya organisasi yang produktif dan inovatif. Karyawan dengan etos kerja yang kuat cenderung lebih gigih dalam menghadapi tantangan pekerjaan dan lebih adaptif terhadap perubahan (Salanova et al., 2016). Penelitian oleh Kim dan Miller (2018) juga menunjukkan bahwa etos kerja yang kuat dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan.

METODE

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (literature review). Studi literatur dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi dan menganalisis berbagai hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan variabel yang diteliti, seperti loyalitas karyawan, etika kerja, dan etos kerja. Pendekatan ini sangat tepat untuk memahami konsep-konsep yang telah ada serta bagaimana konsep tersebut diterapkan dalam berbagai konteks organisasi (Snyder, 2019).

Desain Penelitian

Penelitian ini dirancang sebagai studi literatur sistematis, di mana peneliti mengumpulkan, menganalisis, dan menyintesis temuan dari berbagai sumber akademik, termasuk jurnal, buku, dan laporan penelitian yang relevan dengan topik ini. Fokus dari studi literatur ini adalah pada penelitian yang diterbitkan antara tahun 2014 hingga 2024 untuk memastikan bahwa hasil yang dianalisis adalah temuan yang paling mutakhir dan relevan (Boell & Cecez-Kecmanovic, 2015). Peneliti menerapkan pedoman PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) untuk memastikan transparansi dan replikabilitas hasil penelitian (Moher et al., 2015).

Sumber Data

Sumber data utama dalam penelitian ini berasal dari jurnal-jurnal akademik, buku, dan artikel yang dipublikasikan dalam kurun waktu 10 tahun terakhir (2014-2024). Sumber-sumber ini dipilih melalui pencarian di database akademik menggunakan kata kunci seperti "employee loyalty," "work ethics," "work ethos," dan "organizational commitment." Kriteria inklusi mencakup penelitian yang dilaksanakan dalam konteks organisasi, memiliki sampel yang relevan dengan topik penelitian, dan diterbitkan oleh institusi yang kredibel (Petticrew & Roberts, 2016).

Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui proses pencarian literatur yang sistematis. Peneliti melakukan pencarian dengan kata kunci yang telah ditentukan, kemudian menyaring hasil berdasarkan judul, abstrak, dan relevansi dengan topik penelitian. Artikel yang sesuai kemudian diunduh dan dianalisis secara mendalam. Setiap artikel yang dipilih akan dicatat sumbernya, metode yang digunakan, temuan utama, serta implikasinya terhadap penelitian ini (Booth, Sutton, & Papaioannou, 2016).

Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan metode analisis konten, di mana peneliti mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari literatur yang ditelaah (Krippendorff, 2018). Analisis

dilakukan dengan mengelompokkan temuan dari berbagai sumber ke dalam tema-tema yang berkaitan dengan variabel penelitian, yaitu loyalitas karyawan, etika kerja, dan etos kerja. Tema-tema ini kemudian disintesis untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana variabel-variabel ini saling terkait dan mempengaruhi loyalitas karyawan (Bowen, 2016).

Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini, variabel-variabel utama dioperasionalkan sebagai berikut untuk mengukur dan menganalisisnya dalam literatur:

1. Loyalitas Karyawan: Loyalitas karyawan diukur sebagai tingkat komitmen emosional, normatif, dan berkelanjutan karyawan terhadap perusahaan. Pengukuran ini melibatkan indikator seperti keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan, partisipasi dalam kegiatan organisasi, serta komitmen terhadap tujuan perusahaan (Meyer & Allen, 2016).
2. Etika Kerja: Etika kerja dioperasionalkan sebagai prinsip-prinsip moral dan nilai-nilai yang memandu perilaku karyawan dalam lingkungan kerja. Indikator yang digunakan mencakup integritas, kejujuran, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap kode etik perusahaan (Ferrell & Fraedrich, 2016).
3. Etos Kerja: Etos kerja diukur sebagai sikap dan nilai yang mencerminkan dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya. Indikator untuk variabel ini termasuk ketekunan, komitmen untuk mencapai keunggulan, dan sikap proaktif dalam menyelesaikan tugas (Schaufeli, 2018).

Validitas dan Reliabilitas

Untuk memastikan validitas dan reliabilitas dalam studi literatur ini, peneliti menggunakan triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan temuan dari berbagai sumber yang berbeda (Denzin, 2017). Selain itu, peneliti melakukan analisis kritis terhadap setiap artikel yang dipilih, dengan mengevaluasi metodologi yang digunakan, sampel yang diambil, dan relevansi temuan dengan topik penelitian (Yin, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Loyalitas Karyawan, Etika Kerja, dan Etos Kerja

Penelitian ini mengungkapkan bahwa loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor kunci bagi keberlangsungan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan. Loyalitas tersebut dapat ditingkatkan melalui berbagai strategi, termasuk pemberian penghargaan, pengakuan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dan inklusif (Meyer & Allen, 2016). Dari hasil studi literatur, terlihat bahwa loyalitas karyawan sering kali berkaitan dengan komitmen organisasi, di mana karyawan yang loyal cenderung memiliki komitmen emosional dan normatif yang tinggi terhadap perusahaan (Meyer et al., 2016). Loyalitas ini tidak hanya dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti motivasi dan kepribadian, tetapi juga oleh faktor ekstrinsik seperti kebijakan perusahaan, budaya organisasi, dan hubungan interpersonal di tempat kerja (Ahmad et al., 2019). Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan yang berfokus pada kesejahteraan karyawan dan membangun budaya kerja yang inklusif serta etis memiliki peluang lebih besar untuk mempertahankan karyawan yang loyal (Sarker & Ashrafi, 2018). Selain itu, program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan dapat memperkuat loyalitas karyawan dengan membuat mereka merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan (Noe et al., 2017).

Etika kerja merupakan komponen penting yang mempengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja. Berdasarkan literatur yang ditinjau, etika kerja yang kuat dalam suatu organisasi berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, dan mendukung tanggung jawab sosial perusahaan (Ferrell & Fraedrich, 2016). Penelitian ini juga menemukan bahwa etika kerja yang baik memainkan peran penting dalam membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen, serta antara perusahaan dan pelanggannya (Trevino & Nelson, 2021). Etika kerja tidak hanya penting dalam membentuk perilaku individu, tetapi juga berperan dalam membentuk budaya organisasi secara keseluruhan (Ferrell & Fraedrich, 2016). Organisasi yang menerapkan standar etika tinggi cenderung memiliki reputasi yang lebih baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Karyawan biasanya merasa bangga bekerja di perusahaan dengan reputasi yang baik dan dianggap beretika oleh publik (Kaptein, 2019). Selain itu, etika kerja yang baik juga berkontribusi pada pengurangan konflik internal dan peningkatan kerjasama antar tim.

Etos kerja erat kaitannya dengan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Studi literatur menunjukkan bahwa karyawan dengan etos kerja yang tinggi cenderung lebih produktif, memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap perusahaan, dan lebih mampu menghadapi tantangan pekerjaan (Schaufeli, 2018). Etos kerja juga diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan, karena karyawan yang memiliki etos kerja tinggi cenderung merasa lebih terlibat dan bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan mereka (Ng & Feldman, 2015). Pembahasan ini mengungkapkan bahwa perusahaan dapat meningkatkan etos kerja karyawan dengan menyediakan sumber daya yang memadai, pelatihan yang relevan, dan pengakuan atas kerja keras yang telah dilakukan (Schaufeli, 2018). Selain itu, etos kerja yang tinggi juga sering kali dikaitkan

dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan loyalitas karyawan (Ng & Feldman, 2015). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mempromosikan nilai-nilai kerja keras, komitmen, dan dedikasi sebagai bagian dari budaya organisasi untuk memastikan karyawan merasa termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka.

Hubungan antara Loyalitas Karyawan, Etika Kerja, dan Etos Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara loyalitas karyawan, etika kerja, dan etos kerja. Karyawan yang memiliki etika kerja yang baik dan etos kerja yang tinggi cenderung lebih loyal terhadap perusahaan mereka. Hal ini disebabkan oleh perasaan keterikatan dan komitmen yang lebih kuat terhadap perusahaan yang dianggap memiliki standar etika tinggi dan budaya kerja yang mendukung (Meyer & Allen, 2016; Ferrell & Fraedrich, 2016).

Pembahasan ini menekankan bahwa perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya memfasilitasi peningkatan etika dan etos kerja, tetapi juga mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, seperti kebijakan kesejahteraan, pengembangan karir, dan pengakuan atas kontribusi karyawan (Kaptein, 2019). Penelitian ini juga mengindikasikan bahwa penguatan etika dan etos kerja dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya dapat memberikan dampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan (Sarker & Ashrafi, 2018).

Rekomendasi strategi bagi perusahaan untuk mengintegrasikan etika dan etos kerja dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan

Meningkatkan loyalitas karyawan melalui integrasi etika dan etos kerja merupakan langkah strategis yang penting bagi keberhasilan jangka panjang perusahaan. Berikut adalah beberapa rekomendasi strategi yang dapat diimplementasikan oleh perusahaan:

1. Penerapan Program Pelatihan Etika dan Etos Kerja

Perusahaan perlu menyediakan program pelatihan yang berfokus pada penguatan etika dan etos kerja karyawan. Program ini harus dirancang untuk membekali karyawan dengan pemahaman mendalam tentang pentingnya etika dalam pengambilan keputusan sehari-hari serta bagaimana etos kerja yang kuat dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Pelatihan semacam ini tidak hanya membantu karyawan memahami nilai-nilai perusahaan, tetapi juga menguatkan komitmen mereka terhadap perusahaan (Kaptein, 2019).

2. Penciptaan Budaya Organisasi yang Beretika

Budaya organisasi yang beretika adalah fondasi penting dalam membangun loyalitas karyawan. Perusahaan perlu menanamkan nilai-nilai etika dalam setiap aspek operasional, mulai dari proses rekrutmen hingga penilaian kinerja. Penciptaan budaya ini dapat didukung dengan menerapkan kode etik yang jelas, memberikan penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan perilaku etis, dan memastikan bahwa manajemen puncak menjadi contoh yang baik. Ketika karyawan melihat bahwa etika dihargai dan dipraktikkan secara konsisten, mereka akan merasa lebih termotivasi dan loyal terhadap perusahaan (Ferrell & Fraedrich, 2016).

3. Penghargaan dan Pengakuan terhadap Etos Kerja

Penghargaan dan pengakuan adalah cara efektif untuk mendorong etos kerja yang kuat. Perusahaan harus menciptakan sistem penghargaan yang mengakui kontribusi karyawan yang bekerja keras, berdedikasi, dan beretika. Pengakuan ini dapat berupa penghargaan formal seperti "Employee of the Month" atau penghargaan informal seperti pujian langsung dari atasan. Dengan memberikan penghargaan yang tepat, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk mempertahankan etos kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan meningkatkan loyalitas mereka (Noe et al., 2017).

4. Keterlibatan Karyawan dalam Pengambilan Keputusan Etis

Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan etis adalah strategi yang dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan mereka dalam perusahaan. Karyawan yang merasa bahwa suara mereka didengar dan dihargai dalam proses pengambilan keputusan akan lebih mungkin merasa terikat secara emosional dengan perusahaan. Perusahaan dapat menerapkan forum diskusi atau kelompok kerja yang melibatkan karyawan dalam menetapkan kebijakan etika, sehingga mereka merasa menjadi bagian dari penciptaan budaya organisasi yang beretika (Trevino & Nelson, 2021).

5. Pengembangan Kebijakan Kesejahteraan yang Komprehensif

Kebijakan kesejahteraan yang komprehensif mencakup aspek fisik, mental, dan finansial karyawan. Perusahaan yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan cenderung memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi. Kebijakan ini harus mencakup program kesehatan, keseimbangan kerja-hidup, dan dukungan keuangan seperti program pensiun atau bantuan biaya pendidikan. Dengan memberikan perhatian pada kesejahteraan karyawan, perusahaan dapat membangun kepercayaan dan loyalitas yang lebih kuat (Sarker & Ashrafi, 2018).

6. Evaluasi dan Pemantauan Terus-Menerus

Perusahaan harus terus-menerus mengevaluasi dan memantau implementasi strategi yang berkaitan dengan etika dan etos kerja. Hal ini bisa dilakukan melalui survei karyawan, evaluasi kinerja, dan umpan balik

langsung dari karyawan. Dengan pemantauan yang terus-menerus, perusahaan dapat memastikan bahwa strategi yang diterapkan efektif dalam meningkatkan loyalitas karyawan dan membuat penyesuaian yang diperlukan untuk mengatasi tantangan yang muncul (Ahmad et al., 2019).

7. Peningkatan Komunikasi Internal

Komunikasi yang efektif adalah kunci dalam mengintegrasikan etika dan etos kerja ke dalam budaya perusahaan. Manajemen harus memastikan bahwa komunikasi mengenai nilai-nilai etika dan pentingnya etos kerja disampaikan dengan jelas dan konsisten kepada seluruh karyawan. Ini bisa dilakukan melalui berbagai saluran komunikasi internal seperti email, intranet perusahaan, atau pertemuan langsung. Dengan meningkatkan komunikasi internal, perusahaan dapat memastikan bahwa semua karyawan memahami dan mempraktikkan etika dan etos kerja yang diharapkan (Schaufeli, 2018).

Dengan menerapkan strategi-strategi ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang beretika dan penuh dedikasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan loyalitas karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Integrasi etika dan etos kerja dalam perusahaan bukan hanya sekadar alat untuk meningkatkan loyalitas karyawan tetapi juga merupakan elemen kunci dalam pencapaian tujuan bisnis secara keseluruhan. Perusahaan yang berhasil menerapkan strategi-strategi seperti pelatihan etika, penciptaan budaya organisasi yang beretika, dan pengembangan kebijakan kesejahteraan akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, etis, dan produktif. Hasilnya, loyalitas karyawan meningkat, yang pada gilirannya memperkuat kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil analisis yang didasarkan pada studi literatur dan metode penelitian yang digunakan, beberapa kesimpulan penting dapat diambil:

1. Peran Etika dalam Loyalitas Karyawan

Etika kerja yang kuat berperan signifikan dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Implementasi program-program etika telah terbukti efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang etis, yang membuat karyawan merasa dihargai dan lebih terikat secara emosional dengan perusahaan (Kaptein, 2019; Trevino & Nelson, 2021).

2. Pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas dan Loyalitas

Karyawan dengan etos kerja yang tinggi cenderung lebih produktif dan loyal. Penghargaan terhadap etos kerja yang luar biasa menjadi faktor penting dalam mempertahankan loyalitas karyawan (Noe et al., 2017; Ahmad et al., 2019).

3. Pentingnya Budaya Organisasi Beretika

Budaya organisasi yang beretika menjadi pendorong utama loyalitas karyawan. Karyawan lebih loyal kepada perusahaan yang konsisten dalam menerapkan nilai-nilai etika dan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka (Ferrell & Fraedrich, 2016; Schaufeli, 2018).

4. Pengembangan Kebijakan Kesejahteraan

Kebijakan kesejahteraan yang komprehensif berpengaruh besar dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Perusahaan yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan lebih mungkin untuk mempertahankan talenta terbaik dan menciptakan lingkungan kerja yang positif (Sarker & Ashrafi, 2018).

5. Strategi Komunikasi dan Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan etis serta komunikasi internal yang efektif mengenai nilai-nilai etika dan etos kerja berkontribusi signifikan dalam meningkatkan loyalitas karyawan (Trevino & Nelson, 2021).

Implikasi dan Saran

Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi manajemen sumber daya manusia tentang bagaimana etika dan etos kerja dapat diintegrasikan untuk membangun loyalitas karyawan. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya strategi yang fokus pada peningkatan etika dan etos kerja, serta bagaimana manajer dapat memanfaatkan program-program ini untuk meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan.

Rekomendasi untuk Penelitian Selanjutnya:

1. Eksplorasi Faktor-Faktor Lain: Penelitian di masa depan dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan manajemen konflik yang juga dapat mempengaruhi loyalitas karyawan.
2. Studi Empiris: Penelitian empiris untuk menguji hubungan antara etika, etos kerja, dan loyalitas karyawan akan memberikan data yang lebih akurat dan aplikatif bagi perusahaan.
3. Studi Lintas Budaya: Eksplorasi bagaimana etika dan etos kerja dipersepsikan dan diterapkan dalam berbagai budaya akan memberikan pemahaman yang lebih luas dan komprehensif.

4. Pengaruh Teknologi: Penelitian mengenai dampak teknologi, seperti AI dan otomatisasi, terhadap etika kerja dan loyalitas karyawan akan menjadi semakin relevan di masa mendatang.
5. Longitudinal Studies: Studi longitudinal yang memantau perkembangan loyalitas karyawan seiring waktu akan memberikan wawasan mendalam tentang dampak jangka panjang etika dan etos kerja terhadap loyalitas karyawan.

REFERENSI

- Ahmad, A., Zafar, M. A., & Shahzad, K. (2019). The impact of work ethics and job satisfaction on employee commitment: A case study of higher education institutions. *Journal of Business Ethics*, 159(3), 845-861.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2016). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Boell, S. K., & Cecez-Kecmanovic, D. (2015). On being 'systematic' in literature reviews. *Journal of Information Technology*, 30(2), 161-173.
- Booth, A., Sutton, A., & Papaioannou, D. (2016). *Systematic approaches to a successful literature review*. Sage.
- Bowen, G. A. (2016). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27-40.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2014). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford Press.
- Denzin, N. K. (2017). *The research act: A theoretical introduction to sociological methods*. Routledge.
- Ferrell, O. C., & Fraedrich, J. (2016). *Business Ethics: Ethical Decision Making & Cases*. Cengage Learning.
- Greenberg, J. (2014). *Managing Behavior in Organizations*. Pearson.
- Kaptein, M. (2015). The effectiveness of ethics programs: The role of scope, composition, and sequence. *Journal of Business Ethics*, 132(2), 415-431.
- Kim, S., & Miller, T. (2018). The impact of organizational ethics on employee commitment. *Journal of Business Ethics*, 149(1), 7-24.
- Kim, S., & Miller, T. (2018). The impact of organizational ethics on employee commitment. *Journal of Business Ethics*, 149(1), 7-24.
- Krippendorff, K. (2018). *Content analysis: An introduction to its methodology*. Sage publications.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2016). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Miller, M. J. (2016). Work Ethic: Do New Employees Mean Trouble for Employers? *Journal of Business and Psychology*, 31(1), 27-42.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G., & PRISMA Group. (2015). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *PLoS Med*, 6(7), e1000097.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2015). The effects of work ethics on job performance: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1-10.
- Nguyen, T., Taylor, J., & Bradley, S. (2020). Employee engagement factors in a changing organizational environment. *International Journal of Human Resource Management*, 31(5), 1-25.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. McGraw-Hill Education.
- Petticrew, M., & Roberts, H. (2016). *Systematic reviews in the social sciences: A practical guide*. John Wiley & Sons.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2016). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 101(5), 689-706.
- Sarker, S., & Ashrafi, R. (2018). Ethical climate and its impact on job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Management and Organization*, 24(4), 421-436.
- Schaufeli, W. B. (2018). Work engagement in Europe: Relations with national economy, governance and culture. *Organizational Dynamics*, 47(2), 99-106.
- Smith, L., & Clark, J. (2019). Turnover trends in the modern workplace. *Human Resource Management Journal*, 29(3), 345-360.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333-339.

- Trevino, L. K., & Nelson, K. A. (2021). *Managing Business Ethics: Straight Talk about How to Do It Right*. John Wiley & Sons.
- Twenge, J. M. (2015). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, 42(4), 1117-1145.
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods*. Sage publications.