

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 3, Nomor 4, May 2025, P. 335-344
E-ISSN: 2986-6340
Licenced by CC BY-SA 4.0
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15515078>

Peran Etos Kerja dan Etika dalam Pengembangan Karir Profesional

Hani Oktavia¹, Aqilah Rahadatul Aulia², Hikmah Nur Halimah³, dan Lydia Alvina⁴

Universitas Bina Sarana Informatika

e-mail : 63210442@bsi.ac.id

Abstract

This study aims to identify and analyze the strategic role of work ethos and work ethics in supporting professional career development in modern organizational environments. Through a qualitative descriptive approach based on a literature study, this research explores various theories, concepts, and previous findings related to the influence of work ethos and work ethics on individual career trajectories and organizational performance. The analysis reveals that work ethos significantly contributes to increasing individual productivity, responsibility, and commitment, while work ethics ensures the integrity, honesty, and fairness of individuals in workplace interactions. The integration of both aspects not only impacts the personal reputation and career opportunities of individuals but also fosters a productive, ethical, and collaborative work environment within organizations. Furthermore, a strong work ethos combined with work ethics encourages trust from superiors, enhances networking opportunities, strengthens leadership potential, and reduces the risk of unethical behavior in the workplace. This condition ultimately leads to greater employee job satisfaction, increased organizational loyalty, and long-term business sustainability. The study concludes that integrating work ethos and work ethics is a vital strategy for sustainable career development and long-term organizational competitiveness. Future research is recommended to empirically test these findings through surveys or case studies in various industrial sectors and to develop value-based career management models tailored to organizational characteristics in Indonesia.

Kata kunci: work ethos; work ethics; career development; human resource management; organizational performance

Article Info

Received date: 29 April 2025

Revised date: 15 May 2025

Accepted date: 25 May 2025

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan dunia kerja yang semakin kompleks dan kompetitif, tuntutan terhadap kualitas sumber daya manusia tidak lagi hanya sebatas pada kemampuan teknis atau *hard skill* semata. Saat ini, perusahaan menaruh perhatian yang sama besarnya terhadap aspek-aspek non-teknis seperti kepribadian, etika, komitmen, dan integritas individu dalam menjalankan tugasnya. Beberapa faktor non-teknis yang penting dan memiliki pengaruh signifikan terhadap keberhasilan karir seseorang adalah etos kerja dan etika kerja. Keduanya dinilai menjadi fondasi utama dalam membangun citra profesionalisme sekaligus sebagai alat ukur kepercayaan perusahaan terhadap karyawannya.

Etos kerja merupakan etika, sikap, dan pandangan hidup seseorang terhadap pekerjaan yang didasari oleh prinsip etika serta diwujudkan melalui tindakan nyata dalam lingkungan kerja. Individu dengan etos kerja yang tinggi umumnya memiliki semangat kerja yang kuat, rasa tanggung jawab yang tinggi, dedikasi terhadap pekerjaan, serta menghasilkan sesuatu yang berharga di tempat kerja (Risma & Arwiah, 2022). Etos kerja yang kuat tidak hanya mendorong peningkatan kinerja individu, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Oleh karena itu, etos kerja dinilai dapat menghasilkan kinerja pegawai yang baik. Sejalan dengan itu, etika kerja hadir sebagai pedoman moral yang mengatur perilaku individu dalam dunia kerja, dimana dilandasi oleh kepercayaan, tanggung jawab dan. Etika kerja berfungsi untuk menjaga hubungan profesional antar karyawan, antar profesi, maupun antara individu dengan perusahaan dan masyarakat (Sahadi et al., 2021).

Penelitian-penelitian sebelumnya telah banyak membahas peranan etos kerja dalam peningkatan produktivitas kerja dan efektivitas organisasi. Menurut Artawan & Nurkariani (2023) didapatkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, penelitian Saban et al. (2020) menekankan pentingnya penerapan etika kerja dalam menjaga stabilitas hubungan kerja serta mengurangi konflik internal di dalam organisasi. Namun, sebagian besar studi tersebut membahas etos kerja dan etika kerja secara terpisah, tanpa melihat adanya hubungan sinergis di antara keduanya yang berpotensi memberikan dampak lebih besar terhadap pengembangan karir seseorang.

Permasalahan yang timbul saat ini adalah belum banyak kajian yang secara komprehensif mengkaji peran integratif antara ethos kerja dan etika profesi dalam konteks pengembangan karir profesional. Sebagian penelitian hanya berfokus pada aspek pengaruh ethos kerja terhadap kinerja, atau peran etika dalam menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sehat, tanpa mengaitkannya langsung dengan aspek pengembangan karir jangka panjang. Padahal di era persaingan global yang semakin ketat ini, pengembangan karir tidak lagi cukup diukur dari pencapaian teknis semata (Sari & Rizqi, 2023). Kemampuan individu dalam menjaga integritas, menunjukkan komitmen, serta membangun reputasi profesional yang baik di lingkungan kerja menjadi faktor penting yang turut menentukan keberhasilan karir seseorang di suatu organisasi.

Melihat adanya kesenjangan tersebut, makalah ini hadir untuk mengisi celah yang belum banyak dibahas dalam penelitian sebelumnya. Fokus pembahasan diarahkan pada peran etos kerja dan etika kerja dalam pengembangan karir profesional dengan menempatkan kedua aspek ini bukan sekadar sebagai faktor pendukung kinerja, tetapi sebagai bagian penting yang memengaruhi keberlanjutan karir seseorang. Pendekatan yang ditawarkan dalam penelitian ini berbeda dengan studi-studi sebelumnya karena mengintegrasikan kedua faktor tersebut secara bersamaan. Keduanya diposisikan sebagai satu kesatuan yang saling melengkapi dalam membentuk karakter profesional yang kuat dan dapat diandalkan, baik dalam lingkungan kerja maupun di mata perusahaan.

Selain itu, nilai tambah yang ingin dihadirkan dalam penelitian ini adalah sudut pandang baru yang memandang etos kerja dan etika profesi tidak hanya berkaitan dengan aktivitas kerja sehari-hari. Namun, keduanya dapat dijadikan sebagai strategi pengembangan diri khususnya dalam membangun *personal branding* dan *positioning* individu di dunia kerja. Dengan memiliki etos kerja yang baik dan memegang teguh etika kerja, seseorang akan lebih mudah mendapatkan kepercayaan, membangun jaringan profesional, serta meraih peluang karir yang lebih luas. Pengembangan karir berbasis kombinasi antara etos kerja dan etika kerja diyakini mampu menciptakan individu yang bukan hanya andal dalam keterampilan teknis, tetapi juga memiliki integritas, nilai moral, dan kredibilitas tinggi di lingkungan profesionalnya.

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi baik dari sisi teori maupun praktik. Dari segi teori, penelitian ini diharapkan memperkaya literatur tentang pengembangan karir berbasis karakter profesional yang selama ini masih jarang disentuh secara utuh dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Sementara itu, dari sisi praktis, penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi individu maupun organisasi dalam merancang program pengembangan karir yang tidak hanya berorientasi pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga menanamkan nilai-nilai etos kerja dan etika kerja dalam keseharian bekerja. Dengan demikian, diharapkan tercipta sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara keilmuan, tetapi juga memiliki kepribadian profesional yang dapat dipercaya dan mampu bersaing di dunia kerja yang semakin kompetitif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk memahami secara mendalam peran etos kerja dan etika kerja dalam pengembangan karir profesional. Pendekatan kualitatif dipilih karena memberikan keleluasaan bagi peneliti untuk mengeksplorasi berbagai pandangan, konsep, dan praktik yang berkaitan dengan etos kerja serta etika profesi, sekaligus untuk mengidentifikasi bagaimana kedua aspek tersebut berkontribusi terhadap pengembangan karir di lingkungan kerja modern secara holistik. Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah deskriptif kualitatif (Rosyalita, 2024). Penelitian deskriptif bertujuan untuk menyajikan gambaran yang komprehensif mengenai fenomena yang diteliti. Dalam hal ini untuk menganalisis keterkaitan antara etos kerja, etika profesi, dan peluang pengembangan karir di era persaingan global yang semakin kompetitif.

Studi ini sepenuhnya mengandalkan data sekunder yang diperoleh dari hasil studi literatur (Fuadi et al., 2020). Literatur yang ditelaah mencakup artikel-artikel jurnal ilmiah, buku-buku akademik, laporan hasil penelitian sebelumnya, serta dokumen relevan yang membahas tentang etos kerja, etika profesi, pengembangan karir, serta dinamika dunia kerja modern. Seluruh data tersebut diperoleh melalui penelusuran berbagai basis data ilmiah terkemuka seperti Google Scholar dan ScienceDirect dengan rentang waktu publikasi dalam lima tahun terakhir guna menjaga relevansi informasi yang dikaji. Data sekunder ini digunakan untuk merumuskan konsep-konsep utama, menggali teori yang relevan, serta meninjau berbagai temuan penelitian terdahulu terkait topik pembahasan.

Teknik pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode studi literatur (*library research*). Prosesnya dilakukan dengan cara mengidentifikasi dan menelusuri berbagai literatur akademik menggunakan kata kunci yang relevan, seperti “etos kerja”, “etika kerja”, “pengembangan karir profesional”, “etos kerja terhadap pengembangan karir”, dan “etika kerja terhadap pengembangan karir”. Literatur yang telah diperoleh kemudian diseleksi berdasarkan kesesuaian topik, kredibilitas sumber, serta kemutakhiran publikasi, untuk memastikan bahwa data yang dianalisis memiliki landasan teoritis yang kuat dan relevan dengan tujuan penelitian.

Seluruh data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode analisis tematik. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola, tema, dan hubungan antar konsep yang muncul dari hasil studi literatur (Sitasari, 2022). Tahapan dalam analisis tematik dimulai dengan proses familiarisasi terhadap data, di mana seluruh literatur dibaca secara cermat untuk memahami informasi yang terkandung di dalamnya, sekaligus mencatat gagasan penting yang muncul dari masing-masing sumber. Setelah itu, dilakukan pengkodean terhadap data dengan cara memberikan label pada tema-tema yang berkaitan, seperti etos kerja dalam perusahaan, peran etika kerja terhadap reputasi karir, serta hubungan nilai moral dengan pengembangan karir jangka panjang.

Kemudian tema-tema utama yang muncul dari proses pengkodean diidentifikasi dan dikelompokkan, mencakup topik-topik seperti kontribusi ethos kerja terhadap peluang promosi, peran etika profesi dalam membangun kredibilitas profesional, serta tantangan dalam menerapkan nilai moral di lingkungan kerja modern. Tema-tema ini kemudian ditinjau kembali untuk memastikan konsistensi, relevansi, dan keterkaitannya dengan fokus penelitian. Langkah terakhir adalah interpretasi data, di mana hasil dari analisis tematik dihubungkan dengan teori-teori yang ada serta temuan-temuan penelitian sebelumnya, sehingga menghasilkan pemahaman yang utuh tentang peran ethos kerja dan etika profesi dalam pengembangan karir profesional.

Melalui metode ini, penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis yang signifikan, baik dalam pengembangan teori tentang manajemen karir berbasis karakter profesional, maupun dalam praktik pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya berorientasi pada aspek kompetensi teknis, tetapi juga pada nilai moral dan etika profesi di lingkungan kerja masa kini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis peran strategis etos kerja dan etika profesi dalam pengembangan karir profesional, serta dampaknya terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan hasil studi literatur yang dilakukan, ditemukan beberapa temuan kunci terkait kontribusi etos kerja, penerapan etika profesi, serta integrasi keduanya dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif untuk pengembangan karir. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti tantangan-tantangan yang dihadapi dalam penerapan nilai-nilai tersebut di lingkungan kerja modern, serta implikasi yang ditimbulkan terhadap reputasi individu dan daya saing organisasi. Bagian ini akan membahas hasil penelitian dan pembahasan secara terstruktur berdasarkan sub-tema yang telah diidentifikasi dalam analisis literatur.

1. Analisis Deskriptif Peran Etos Kerja dan Etika dalam Pengembangan Karir Profesional

Etos kerja dan etika kerja merupakan dua faktor penting yang dapat memengaruhi dinamika dunia kerja, khususnya dalam hal pengembangan karir secara profesional. Etos kerja yang baik mendorong seseorang untuk bekerja dengan tekun, penuh tanggung jawab, serta memiliki motivasi tinggi untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Di sisi lain, etika kerja memastikan bahwa dalam upaya mencapai tujuan tersebut individu harus tetap mematuhi norma, aturan, dan standar moral yang berlaku di lingkungan kerjanya.

Studi literatur yang dianalisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja dan etika kerja memiliki keterkaitan erat dengan aspek pengembangan karir profesional. Individu yang konsisten menunjukkan dedikasi tinggi dalam pekerjaan, mampu menjaga hubungan kerja yang baik, serta bertindak profesional dalam menghadapi berbagai situasi sehingga memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk memperoleh kepercayaan dari pimpinan maupun rekan kerja. Kepercayaan ini nantinya akan menjadi modal sosial yang penting dalam proses pengembangan karir, karena seseorang yang dipercaya akan lebih mudah mendapatkan kesempatan untuk mengemban tanggung jawab yang lebih besar. Selain itu, juga dapat diajukan untuk mengikuti pelatihan khusus hingga dipertimbangkan dalam proses promosi jabatan.

Analisis lebih mendalam dari berbagai sumber pustaka menyebutkan bahwa di era persaingan global saat ini, nilai-nilai moral dan sikap profesional menjadi faktor pembeda di tengah tingginya persaingan antar tenaga kerja. Tidak jarang individu dengan keterampilan teknis serupa memiliki perkembangan karir yang berbeda akibat perbedaan dalam ethos kerja dan penerapan etika profesi. Pegawai yang tidak hanya kompeten, tetapi juga berintegritas dan mampu menjaga hubungan profesional dengan baik cenderung lebih disukai organisasi karena dianggap dapat mewakili citra positif perusahaan di hadapan klien maupun mitra bisnis.

Studi yang dilakukan oleh Dolonseda & Watung (2020) menyatakan menegaskan bahwa etos kerja yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif, serta meningkatkan kinerja pegawai. Ketika individu memiliki motivasi kerja tinggi, berdisiplin, serta menjunjung nilai etika dalam berinteraksi, suasana kerja menjadi lebih sehat dan harmonis. Kondisi ini tidak hanya bermanfaat bagi individu dalam pengembangan karirnya, tetapi juga bagi perusahaan secara keseluruhan karena mampu meningkatkan produktivitas dan mengurangi potensi konflik internal.

Selain itu, penerapan etika kerja berfungsi sebagai alat kontrol diri bagi individu (Bhatsary, 2020). Dalam situasi di mana seseorang dihadapkan pada keputusan sulit yang melibatkan kepentingan pribadi dan organisasi, etika kerja menjadi panduan moral yang membantu individu mengambil keputusan yang tepat dan bertanggung jawab. Kemampuan mengambil keputusan yang berlandaskan etika ini seringkali menjadi salah satu indikator penting yang dinilai oleh atasan dalam proses pengembangan karir, karena berkaitan langsung dengan kepercayaan dan kelayakan individu menempati posisi strategis di organisasi.

Dalam konteks pengembangan karir jangka panjang, kombinasi antara etos kerja dan etika kerja juga berperan dalam membangun reputasi profesional. Reputasi tidak terbentuk dalam waktu singkat, melainkan melalui konsistensi individu dalam menunjukkan perilaku positif, kinerja optimal, serta integritas dalam setiap tindakan profesionalnya. Pegawai yang berhasil membangun reputasi baik umumnya lebih mudah mendapatkan rekomendasi, promosi, bahkan tawaran posisi di perusahaan lain karena telah dikenal sebagai sosok yang kredibel dan dapat diandalkan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peran etos kerja dan etika kerja dalam pengembangan karir profesional tidak dapat dipandang sebelah mata. Keduanya merupakan faktor penting yang secara simultan membentuk karakter profesional, memengaruhi persepsi atasan dan lingkungan kerja, serta menentukan kecepatan dan arah perkembangan karir seseorang di lingkungan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan sendiri perlu memberikan perhatian lebih terhadap pembinaan nilai-nilai etos kerja dan etika bagi para pegawainya sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

2. Kontribusi Etos Kerja dalam Karir Profesional

Etos kerja tidak hanya berperan dalam aspek teknis pekerjaan seperti produktivitas dan ketepatan waktu, tetapi juga menjadi fondasi dalam pembentukan karakter profesional yang berkelanjutan. Individu yang memiliki etos kerja tinggi cenderung lebih konsisten dalam menjaga kualitas kerja, bahkan ketika dihadapkan pada situasi yang penuh tekanan atau tantangan (Asmira et al., 2024). Konsistensi ini menjadi salah satu faktor penting dalam proses pengembangan karir karena untuk mencapai keberhasilan promosi jabatan atau peningkatan posisi tidak semata-mata didasarkan pada capaian sesaat, melainkan pada rekam jejak kerja yang berkelanjutan.

Dampak dari etos kerja terhadap karir profesional juga dapat dilihat dari dimensi kemampuan kepemimpinan. Pegawai yang menunjukkan etos kerja yang kuat umumnya memiliki kesempatan lebih besar untuk diberi amanah memimpin tim atau proyek-proyek besar. Hal ini dikarenakan etos kerja yang kuat biasanya sejalan dengan sikap tanggung jawab, inisiatif, serta kemampuan manajemen

waktu yang baik. Seiring dengan berjalannya waktu, kesempatan memimpin tim kecil atau proyek akan menjadi portofolio penting dalam proses pengembangan karir menuju jenjang yang lebih tinggi. Seperti yang diungkapkan oleh Rusli et al. (2023), etos kerja merupakan indikator awal bagi perusahaan dalam mengidentifikasi calon-calon pemimpin masa depan di lingkungan kerja karena akan berpengaruh terhadap dinamika perusahaan.

Etos kerja juga berkontribusi dalam membentuk reputasi personal atau *personal branding*. Pegawai yang dikenal memiliki etos kerja tinggi akan lebih mudah dikenali dan diingat oleh atasan maupun rekan kerja sebagai individu yang dapat diandalkan. Reputasi ini tidak hanya berperan dalam proses promosi internal, tetapi juga menjadi nilai tambah di dunia kerja yang lebih luas. Misalnya ketika individu melamar pekerjaan baru atau diundang bergabung dalam jejaring profesional tertentu, citra dirinya sebagai sosok pekerja keras dan profesional akan menjadi pertimbangan positif. Dalam jangka panjang, hal ini akan mempermudah individu dalam mengembangkan jejaring profesional yang kuat hingga pada akhirnya turut memperluas kesempatan dalam berkarir.

Dalam perspektif organisasi atau perusahaan sendiri etos kerja para pegawai turut berkontribusi pada peningkatan daya saing perusahaan. Individu yang memiliki etos kerja tinggi akan memberikan kinerja optimal yang berdampak langsung terhadap pencapaian target perusahaan (Dolonseda & Watung, 2020). Perusahaan yang dihuni oleh sumber daya manusia dengan etos kerja baik akan memiliki keunggulan kompetitif terutama dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Selain itu, etos kerja juga menciptakan suasana kerja yang positif dan kondusif karena nilai-nilai seperti disiplin, tanggung jawab, dan komitmen terhadap kualitas kerja akan menular ke lingkungan sekitar sehingga membentuk budaya kerja produktif secara bersamaan.

Tidak kalah penting bahwa etos kerja memiliki peran strategis dalam menentukan kemampuan bertahan karir individu, khususnya di era transformasi digital saat ini. Perubahan teknologi yang cepat menuntut tenaga kerja yang adaptif, cepat belajar, dan siap untuk menghadapi tantangan baru. Dalam kondisi ini pegawai dengan etos kerja tinggi cenderung memiliki ketangguhan mental dan motivasi intrinsik yang kuat untuk terus berkembang. Mereka lebih cepat beradaptasi terhadap perubahan sistem kerja berbasis digital, bersedia mempelajari keterampilan baru, dan tidak mudah menyerah ketika dihadapkan pada situasi sulit. Hal ini sesuai dengan penelitian Zahroh et al. (2024), yang menyatakan bahwa individu dengan etos kerja tinggi lebih cepat beradaptasi sehingga memiliki tingkat kesiapan lebih baik dalam menghadapi transformasi digital di lingkungan kerja.

Etos kerja yang kuat juga berkaitan dengan aspek keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*). Individu dengan etos kerja tinggi tidak selalu berarti bekerja berlebihan, melainkan mampu mengatur waktu dan energi secara efektif. Hal ini sejalan dengan penelitian Karima (2022) yang menyatakan bahwa *work-life balance* akan menghasilkan etos kerja yang unggul. Mereka mengetahui prioritas pekerjaan, menjaga produktivitas tanpa mengorbankan kesehatan fisik dan mental, serta tetap menjaga hubungan sosial yang sehat. Kemampuan manajemen diri seperti ini sangat berpengaruh dalam jangka panjang, sebab karir yang sukses bukan hanya diukur dari pencapaian materiil atau posisi jabatan, tetapi juga dari kualitas hidup yang seimbang.

Dari berbagai uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa etos kerja bukan sekedar faktor motivasi internal, tetapi juga berperan dalam menentukan perkembangan karir profesional. Baik dari sisi produktivitas, kepemimpinan, *personal branding*, ketahanan karir di era digital, hingga keseimbangan hidup. Etos kerja menjadi elemen strategis yang harus dimiliki dan dikembangkan oleh setiap individu. Bagi organisasi etos kerja pegawai merupakan aset tak ternilai yang berkontribusi terhadap daya saing perusahaan sekaligus keberlanjutan bisnis.

Penting bagi organisasi untuk tidak hanya menilai karyawan dari hasil kerja sesaat, tetapi juga memperhatikan nilai-nilai ethos kerja yang ditunjukkan secara konsisten. Pengembangan ethos kerja dapat dilakukan melalui pelatihan motivasi kerja, program mentoring, maupun budaya kerja yang menghargai nilai-nilai integritas, komitmen, dan profesionalisme. Investasi organisasi dalam penguatan ethos kerja pegawai tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga membangun fondasi pengembangan karir yang kuat, berkelanjutan, dan berdaya saing tinggi di era globalisasi.

3. Peran Etika Kerja dalam Pengembangan Karir

Etika kerja juga memainkan peran strategis dalam perkembangan karir profesional. Berdasarkan temuan literatur, individu yang menerapkan etika profesi cenderung menjaga hubungan kerja yang harmonis, menghindari konflik, serta mampu menjaga rahasia perusahaan. Sikap profesional semacam ini penting dalam membangun kepercayaan, baik dari atasan, rekan kerja,

maupun pihak eksternal. Kepercayaan ini merupakan modal sosial yang sangat berharga dalam dunia kerja, karena menentukan seberapa besar seseorang diberi kesempatan untuk terlibat dalam proyek-proyek penting, mengelola informasi sensitif, dan menempati posisi strategis dalam organisasi.

Studi yang dilakukan oleh Nurhasanah et al. (2022) menyatakan bahwa jika etika profesi dijalankan dengan sepenuh hati dan konsisten dalam setiap aktivitas kerja, potensi terjadinya pelanggaran norma maupun hukum di lingkungan kerja dapat diminimalisir. Pelanggaran etika kerja sendiri berpotensi menghambat perkembangan karir, bahkan dapat berujung pada pemutusan hubungan kerja. Pelanggaran tersebut tidak hanya merugikan individu secara langsung, tetapi juga dapat mencoreng reputasi perusahaan. Oleh sebab itu, organisasi sangat menekankan pentingnya integritas dan kepatuhan terhadap kode etik profesi sebagai salah satu indikator utama dalam penilaian kinerja pegawai. Sebaliknya jika pegawai yang mematuhi kode etik perusahaan umumnya memperoleh penilaian positif dan peluang promosi yang lebih besar. Hal ini disebabkan karena individu yang konsisten menjaga etika kerja dinilai lebih dapat dipercaya dalam memegang tanggung jawab yang lebih besar dan menghadapi situasi kerja yang kompleks.

Etika kerja juga berperan dalam membentuk budaya organisasi yang sehat (Schwepker et al., 2021). Individu yang menjunjung tinggi etika profesi turut menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana nilai-nilai keadilan, kejujuran, dan tanggung jawab dijunjung bersama. Budaya semacam ini dapat meningkatkan kenyamanan bekerja, produktivitas, serta loyalitas pegawai, yang pada akhirnya mendukung pengembangan karir secara kolektif. Budaya organisasi yang baik tidak hanya menciptakan suasana kerja yang positif, tetapi juga menjadi daya tarik bagi talenta-talenta potensial dari luar organisasi. Dalam rencana berkelanjutan perusahaan dengan reputasi budaya kerja yang profesional akan lebih mudah mempertahankan serta merekrut pegawai berkualitas.

Penerapan etika profesi secara konsisten dapat mendorong terciptanya standar operasional kerja yang jelas dan adil bagi seluruh pegawai. Standar ini akan membantu individu memahami batasan perilaku yang dapat diterima di lingkungan kerja, sekaligus memberikan pedoman dalam menghadapi dilema etika yang mungkin muncul dalam tugas sehari-hari. Dengan demikian, individu tidak hanya bekerja berdasarkan instruksi teknis semata, tetapi juga mempertimbangkan nilai moral dan tanggung jawab sosial dari setiap keputusan yang diambil. Sikap ini menjadi nilai tambah yang penting dalam menilai potensi kepemimpinan seseorang.

Dampak positif lain dari penerapan etika kerja adalah peningkatan kredibilitas personal di mata klien atau mitra kerja eksternal. Dalam beberapa profesi, seperti akuntansi, hukum, dan layanan kesehatan, reputasi etis seorang profesional menjadi salah satu syarat utama dalam membangun kepercayaan publik. Individu yang dikenal memiliki integritas tinggi cenderung lebih dipercaya untuk menangani urusan penting dan sensitif, sehingga membuka peluang untuk pengembangan karir yang lebih luas, baik di lingkungan internal organisasi maupun di tingkat industri secara umum.

Selain itu, pelaksanaan etika kerja yang kuat dapat meminimalkan risiko terjadinya pelanggaran hukum atau konflik kepentingan di tempat kerja (Nurhasanah et al., 2022). Hal ini sangat penting mengingat pelanggaran semacam itu tidak hanya berdampak pada individu pelaku, tetapi juga dapat menciptakan efek domino yang merugikan seluruh organisasi. Oleh karena itu, banyak perusahaan modern yang menyertakan pelatihan etika profesi sebagai bagian dari program pengembangan karir, guna memastikan setiap pegawai memahami tanggung jawab moral dan profesionalnya.

Dalam konteks persaingan karir, individu yang memiliki etika kerja yang kuat sering kali lebih disukai untuk dipromosikan ke posisi manajerial atau kepemimpinan. Hal ini disebabkan karena posisi tersebut tidak hanya membutuhkan kemampuan teknis, tetapi juga keteladanan moral dalam memimpin tim dan mengambil keputusan strategis. Pegawai yang memiliki reputasi etis yang baik di lingkungan kerjanya akan lebih mudah diterima dan dihormati oleh bawahan maupun kolega. Dengan demikian, etika profesi menjadi salah satu kunci dalam memperkuat jenjang karir di berbagai sektor industri.

Penerapan etika profesi juga memengaruhi suasana psikologis individu di tempat kerja. Lingkungan kerja yang etis dan profesional cenderung menciptakan rasa aman, nyaman, dan dihargai, sehingga meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja (Alwis & Hendriani, 2024). Faktor-faktor ini berkontribusi pada kestabilan emosional dan mental pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan yang mendukung akan mempercepat proses pengembangan karir individu, baik melalui promosi jabatan, penugasan penting, maupun peningkatan kompetensi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peran etika profesi dalam pengembangan karir profesional tidak dapat diabaikan. Etika profesi tidak hanya berfungsi sebagai aturan moral semata, tetapi juga menjadi fondasi penting dalam membangun kepercayaan, reputasi, dan stabilitas karir individu di dunia kerja modern. Organisasi yang mampu menerapkan dan menegakkan standar etika profesi secara konsisten akan lebih mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, berdaya saing, dan berkelanjutan.

4. Integrasi Etos Kerja dan Etika Profesi sebagai Strategi Pengembangan Karir

Integrasi antara etos kerja dan etika profesi diyakini mampu menciptakan karakter profesional yang unggul dan berdaya saing. Berdasarkan hasil analisis literatur, kombinasi antara kedua aspek ini berperan sebagai fondasi dalam membangun reputasi profesional, yang menjadi modal penting dalam pengembangan karir. Karakter profesional yang baik tidak hanya ditentukan oleh keterampilan teknis atau capaian kinerja, tetapi juga oleh bagaimana individu bersikap dan bertindak di lingkungan kerja. Etos kerja yang kuat mendorong individu untuk bekerja secara optimal dan produktif, sedangkan etika profesi memastikan bahwa proses pencapaian tersebut dilakukan secara jujur, adil, dan bertanggung jawab.

Penelitian dari Syarofi (2019) menyatakan bahwa pegawai yang memiliki etos kerja tinggi sekaligus menjunjung etika kerja cenderung memperoleh kepercayaan lebih besar dari organisasi. Kepercayaan ini mendorong individu memperoleh kesempatan mengikuti pelatihan, proyek penting, hingga promosi jabatan. Dalam dunia kerja modern yang kompetitif, kepercayaan organisasi terhadap seorang pegawai menjadi kunci dalam menentukan kelangsungan dan perkembangan karirnya. Organisasi atau perusahaan lebih memilih individu yang tidak hanya mampu menyelesaikan tugas dengan baik, tetapi juga dapat menjadi teladan dalam menjaga nilai-nilai etika terutama saat menghadapi situasi sulit.

Integrasi kedua aspek ini juga memengaruhi kemampuan individu dalam membangun jaringan profesional yang sehat. Individu yang disiplin, bertanggung jawab, serta memegang teguh etika cenderung dihargai di mana nantinya akan memperluas peluang pengembangan karir di luar lingkungan organisasi. Jaringan profesional yang kuat merupakan aset penting dalam dunia kerja, karena dapat membuka akses terhadap berbagai peluang, informasi, dan sumber daya yang mendukung perkembangan karir. Kehadiran individu yang dikenal memiliki integritas dan etos kerja tinggi dalam sebuah komunitas profesi akan meningkatkan kredibilitas personal, sekaligus memperkuat posisi tawar dalam berbagai kesempatan kerja atau kerjasama profesional.

Integrasi etos kerja dan etika kerja juga berperan dalam membentuk daya tahan individu terhadap tantangan karir. Dalam perjalanan karir, seorang profesional tidak akan terlepas dari situasi tekanan, persaingan, serta tuntutan pencapaian target. Individu dengan etos kerja yang kuat akan lebih gigih dan ulet dalam menghadapi tantangan tersebut, sementara nilai-nilai etika akan menjadi pedoman moral yang menjaga individu agar tetap berada pada jalur yang benar (Yulita et al., 2024). Kombinasi ini membuat individu mampu bersikap bijaksana dalam mengambil keputusan, tidak mudah tergoda oleh praktik tidak etis demi keuntungan sesaat, serta menjaga reputasi profesional jangka panjang.

Selain itu, integrasi antara etos kerja dan etika profesi juga memberikan kontribusi positif terhadap kualitas kepemimpinan di lingkungan kerja. Seorang pemimpin yang memiliki etos kerja tinggi dan menjunjung etika kerja akan lebih dihormati oleh bawahan maupun rekan sejawat. Kepemimpinan yang berbasis nilai ini tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan tim, keadilan dalam pembagian tugas, serta keterbukaan dalam menyampaikan kebijakan organisasi (Kamil, 2025). Dalam jangka panjang, gaya kepemimpinan tersebut akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berkelanjutan, sekaligus mempercepat proses pengembangan karir pegawai yang bernaung di bawah kepemimpinannya.

Penggabungan kedua aspek inipun berdampak pada persepsi eksternal terhadap profesionalisme individu dan organisasi. Perusahaan yang diisi oleh sumber daya manusia beretos kerja tinggi dan beretika akan lebih dipercaya oleh mitra bisnis, pelanggan, serta masyarakat luas. Citra positif tersebut akan berdampak langsung pada reputasi organisasi dan membuka peluang kerjasama yang lebih luas. Bagi individu hal ini akan memperkuat *personal branding* yang merupakan salah satu faktor penting dalam memajukan karir di era digital dan konektivitas global saat ini. Integrasi etos kerja dan etika profesi menjadi strategi utama dalam pengembangan karir profesional. Kedua aspek ini saling melengkapi dan membentuk landasan moral sekaligus motivasi kerja yang sehat bagi

individu dalam meniti jenjang karir. Organisasi yang menyadari pentingnya integrasi ini perlu menyediakan program pelatihan etika profesi serta sistem penilaian kinerja yang tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga pada proses kerja yang etis. Pendekatan semacam ini diharapkan dapat menciptakan generasi profesional yang tidak hanya kompeten, tetapi juga berintegritas dan berkontribusi positif bagi lingkungan kerjanya.

5. Implikasi Temuan dan Kontribusi Teoritis

Temuan dalam penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting yang tidak hanya berkontribusi pada pengembangan teori, tetapi juga menawarkan manfaat praktis bagi dunia kerja. Secara teoritis penelitian ini memperkaya kajian tentang pengembangan karir berbasis karakter profesional, khususnya integrasi antara etos kerja dan etika profesi. Selama ini, banyak penelitian tentang pengembangan karir masih cenderung terfokus pada aspek kompetensi teknis dan capaian kinerja semata. Kehadiran studi ini memperluas perspektif bahwa keberhasilan karir seseorang juga dipengaruhi oleh kualitas karakter, sikap mental, dan standar moral yang dipegang teguh dalam kesehariannya di dunia kerja. Dengan demikian, penelitian ini menjadi kontribusi penting bagi literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal pengembangan karir yang berkelanjutan dan beretika.

Secara praktis hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi perusahaan dalam merancang program pengembangan karir yang tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis atau produktivitas kerja, tetapi juga membangun karakter pegawai melalui pelatihan nilai-nilai etos kerja dan etika profesi. Pelatihan semacam ini akan membantu membentuk pegawai yang tidak hanya mampu menyelesaikan tugas, tetapi juga memahami pentingnya menjaga integritas, tanggung jawab, serta loyalitas terhadap organisasi. Selain itu, organisasi dapat menerapkan kebijakan reward and recognition yang mempertimbangkan aspek etika dalam penilaian kinerja pegawai, sehingga mendorong terciptanya budaya kerja yang bersih, sehat, dan profesional.

Kedepannya diharapkan semakin banyak organisasi yang menyadari pentingnya membangun lingkungan kerja yang menjunjung tinggi etos kerja dan etika kerja. Hal ini menjadi penting mengingat tantangan dunia kerja modern menjadi semakin kompleks, dengan kompetisi yang ketat dan ekspektasi pasar yang terus berkembang. Perusahaan yang mampu menanamkan nilai-nilai ini akan lebih mudah membangun tim kerja yang solid, berdaya saing, dan mampu bertahan dalam situasi krisis sekalipun. Budaya kerja yang berlandaskan etika dan etos kerja juga akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, mendorong kolaborasi, serta meminimalisir potensi konflik internal yang dapat menghambat produktivitas dan perkembangan karir pegawai.

Selain itu, implikasi lain dari temuan ini adalah perlunya pendekatan pengembangan karir yang holistik, yaitu pendekatan yang tidak hanya menilai pegawai dari sisi kemampuan teknis dan target yang dicapai, tetapi juga dari sisi karakter profesional yang ditunjukkan selama proses kerja. Dengan adanya pendekatan ini, organisasi dapat lebih objektif dalam melakukan promosi jabatan, rotasi kerja, maupun penugasan strategis, karena mempertimbangkan aspek integritas, loyalitas, dan tanggung jawab sebagai bagian dari indikator utama pengembangan karir. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat mendorong perkembangan teori manajemen SDM yang menempatkan nilai-nilai etika profesi dan etos kerja sebagai komponen inti dalam sistem pengembangan karir modern. Konsep ini sejalan dengan kebutuhan dunia kerja saat ini yang tidak hanya menuntut profesionalisme teknis, tetapi juga karakter moral yang kuat dalam menghadapi dinamika organisasi yang semakin cepat dan menantang.

Dengan demikian, implikasi dari temuan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi jangka panjang bagi organisasi dalam membentuk sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten, tetapi juga berkarakter, berintegritas, dan adaptif terhadap perubahan. Hal ini akan menjadi fondasi penting bagi keberlanjutan organisasi sekaligus pengembangan karir pegawai yang sehat dan berorientasi jangka panjang. Oleh karena itu, upaya integrasi etos kerja dan etika profesi perlu terus didorong, baik melalui kebijakan internal, pelatihan berkelanjutan, maupun pembentukan budaya organisasi yang berbasis nilai-nilai moral.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa tujuan penelitian seperti yang telah dinyatakan dalam bagian pendahuluan, yaitu untuk mengidentifikasi dan menganalisis peran etos kerja dan etika profesi dalam pengembangan karir profesional, telah tercapai dengan baik melalui pembahasan yang sistematis dan didukung oleh hasil

studi literatur. Hasil dan pembahasan menunjukkan bahwa integrasi antara etos kerja dan etika profesi berperan penting dalam membentuk karakter profesional yang unggul, meningkatkan reputasi personal, membangun jaringan profesional, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kompetitif.

Penelitian ini juga menemukan bahwa etos kerja yang kuat berdampak positif terhadap produktivitas individu, kepercayaan organisasi, peluang pengembangan karir, serta ketahanan karir di era digital. Sementara itu, penerapan etika kerja secara konsisten berkontribusi dalam menjaga harmoni hubungan kerja, membentuk budaya organisasi yang sehat, meminimalisir pelanggaran norma, serta meningkatkan kredibilitas profesional di mata internal maupun eksternal organisasi. Integrasi kedua aspek ini terbukti menjadi fondasi strategis dalam membangun karir profesional yang berkelanjutan.

Kesinambungan antara harapan penelitian di pendahuluan dengan hasil temuan menunjukkan bahwa integrasi nilai-nilai etos kerja dan etika kerja memang berperan signifikan dalam mendukung pengembangan karir profesional di lingkungan kerja modern. Selain memperkaya referensi teoretis di bidang manajemen sumber daya manusia, penelitian ini juga menawarkan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merancang program pengembangan karir yang berbasis nilai moral dan karakter profesional.

REFERENSI

- Alwis, D. A. Y., & Hendriani, S. (2024). PENGARUH ETIKA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJAGURU DI MAN 2 SIJUNJUNG. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(3), 947–954.
- Artawan, K. A., & Nurkariani, N. (2023). Pengaruh Etos Kerja , Loyalitas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maha Surya Motor di Singaraja. *Jurnal Daya Saing*, 9(1), 229–235.
- Asmira, Syamsuddin, S., Karim, A., Ady, A., & Dollah, A. L. (2024). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Limboro. *MANARANG : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 28–35.
- Bhatsary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Manegggo:Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Dolonseda, H. P., & Watung, S. R. (2020). Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 288–297. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p288-297>
- Fuadi, H., Robbia, A. Z., Jamaluddin, J., & Jufri, A. W. (2020). Analisis Faktor Penyebab Rendahnya Kemampuan Literasi Sains Peserta Didik. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 5(2), 108–116. <https://doi.org/10.29303/jipp.v5i2.122>
- Kamil, M. I. (2025). KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH BERBASIS INTEGRITY, QUALITY, RESPONSIBILITY, DAN ACCOUNTABILITY (IQRA). *PRAGMATIK: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 2(1), 1–10.
- Karima, U. (2022). Hubungan Burnout dengan Work Life Balance pada Dosen Wanita Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. *Psychospiritual: Journal of Trends in Islamic Psychological Research*, 1(1), 41–53.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Risma, G., & Arwiah, M. Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 30–36. <https://doi.org/10.38204/atrabis.v8i1.913>
- Rosyalita, D. (2024). Strategi Inovatif dalam Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Journal of Knowledge and Collaboration*, 1(7), 324–330.
- Rusli, Y. M., Cristy, A., & Ketty, K. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Melayani, Kepemimpinan Religiusitas, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Yang Dimoderasi Budaya Organisasi. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 21(3), 203–216. <https://doi.org/10.31253/pe.v21i3.2262>
- Saban, D., Basalamah, S., Gani, A., & Rahman, Z. (2020). Impact Of Islamic Work Ethics,

- Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1), 1–8. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.1.181>
- Sahadi, Taufiq, O. H., & Fardi, I. (2021). Peranan Etika dalam Lingkungan Kerja. *Jurnal Moderat*, 7(2), 225–234.
- Sari, P. S. N., & Rizqi, M. A. (2023). Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Arin Toyota Gresik. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 3(1), 50–56.
- Schwepeker, C. H., Valentine, S. R., Giacalone, R. A., & Promislo, M. (2021). Good Barrels Yield Healthy Apples: Organizational Ethics as a Mechanism for Mitigating Work-Related Stress and Promoting Employee Well-Being. *Journal of Business Ethics*, 174(1), 143–159. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04562-w>
- Sitasari, N. W. (2022). Mengenal Analisa Konten Dan Analisa Tematik Dalam Penelitian Kualitatif. *Forum Ilmiah*, 19, 77.
- Syarofi, M. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Etika Bisnis dan Etos Kerja Terhadap Perdaingan Entrepreneur Pada Organisasi Perkumpulan Perempuan Wirausaha Indonesia Dewan Pimpinan Cabang Kabupaten Banyuwangi. *Pengaruh Etika Kerja, Etika Bisnis Dan Etos Kerja*, 2(2), 17–47. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1927356>
- Yulita, Dewi, R. S., Zahra, F. A., & Widjojo, J. (2024). Strategi Membangun Loyalitas Karyawan dan Karyawati melalui Etika dan Etos Kerja : Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Masarin*, 2(2), 1–8.
- Zahroh, L., Yulizha, A. F., Priyatno, H., & Widowati, A. (2024). Menurunnya Etos Kerja dan Sikap Saling Curiga. *JHIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(3), 2225–2230. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i3.3523>