

ETIKA KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI PENERBANGAN

* Husni Hasan

Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia

*Email Korespondensi:
husnihasan24@gmail.com

ARTIKEL INFORMASI

Diterima:
16 Juni 2022

Direvisi:
31 Juni 2022

Dipublikasi:
22 Juli 2022

ABSTRAK

Perilaku etos kerja karyawan dalam organisasi bukanlah masalah konsep baru dan menjadi berita utama sebagian besar surat kabar berulang kali. Perilaku etos kerja dan sistem hubungan kerja yang berlaku di tempat kerja sangat penting bagi kinerja karyawan, pembangunan umum, produksi barang dan jasa, baik untuk konsumsi domestik maupun perdagangan internasional serta manfaat inklusif dari pembangunan manusia yang berkelanjutan. Kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dan keinginan karyawan untuk kesetaraan telah mempengaruhi etiket, integritas, disiplin diri dan dengan memperluas tingkat kinerja dalam kerangka hubungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini mengkaji etika kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada industri penerbangan. Penulisan tulisan ini dibuat dengan beberapa metode analisis deskripsi, dengan mencari referensi literatur, yaitu mencari buku-buku yang berkaitan dengan materi yang dibahas, serta mencari pengetahuan dan teori yang berkaitan dengan materi yang dibahas melalui Internet. Penelitian ini menyimpulkan bahwa etos kerja berfungsi sebagai panduan organisasi dan mendorong karyawan untuk mempraktikkan perilaku yang baik demi meningkatkan kinerja mereka. Studi ini merekomendasikan bahwa manajemen bisnis industri Penerbangan harus berusaha untuk melihat implementasi etos kerja yang dapat membantu mereka untuk mencapai kinerja yang unggul dalam hal disiplin Organisasi, Komitmen dan sikap Kerja.

Kata Kunci: Industri Penerbangan; Kinerja Karyawan; Etos Kerja; Disiplin Organisasi

1. PENDAHULUAN

Perilaku etos kerja karyawan dalam organisasi bukanlah masalah konsep baru dan menjadi berita utama sebagian besar surat kabar berulang kali. Perilaku etos kerja dan sistem hubungan kerja yang berlaku di tempat kerja sangat penting bagi kinerja karyawan, pembangunan umum, produksi barang dan jasa, baik untuk konsumsi domestik maupun perdagangan internasional serta manfaat inklusif dari pembangunan manusia yang berkelanjutan. Dengan kata lain, seberapa baik organisasi mematuhi standar etika, jelas, menentukan kesejahteraan semua pemangku kepentingan, produktivitas organisasi dan profitabilitas selanjutnya, serta pertumbuhan dan perkembangan ekonomi makro bangsa (Adeyeye et al., 2015).

Organisasi berada di bawah tekanan luar biasa untuk mempertahankan etos kerja yang menguntungkan dan untuk mengejar perilaku yang bertanggung jawab secara sosial. Sementara karyawan adalah pemangku kepentingan, dan mereka dapat memengaruhi operasi dan profitabilitas perusahaan. Banyak karyawan ingin dikaitkan dengan organisasi yang bertanggung jawab secara sosial dan, pada saat yang sama, menginginkan agar organisasi mereka dapat bersaing secara efektif di pasar (Lee et al., 2013). Dengan demikian, setiap tindakan dan prosedur yang bertentangan dengan harapan karyawan ini lebih suka menghambat lintasan proses produksi dan pengembangan organisasi.

Penelitian terbaru menunjukkan terdapat kegagalan dalam bisnis yang diakibatkan karena rendahnya etos kerja. Lings, (2014) menunjukkan bahwa tampaknya ada tingkat kegagalan bisnis yang sangat tinggi di antara usaha kecil hingga menengah. Sehingga terdapat kemungkinan untuk memadukan kepentingan berbagai kelompok, tetapi melalui hubungan yang harmonis antara manajemen dan karyawan, badan perusahaan dan lingkungan mereka, sehingga sesuatu dapat dilakukan untuk menstabilkan badan perusahaan dan mencegah mereka dari kegagalan (Dietz & Gillespie, 2012). Artikel ini dibuat karena tertari mengenai studi etos kerja dan bagaimana hal itu mempengaruhi kinerja umum organisasi. Sebagai bukti oleh pengalaman mengerikan enron, Tyco dan skandal perusahaan WorldCom, etika organisasi ditemukan sebagai salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi tidak hanya kinerja dan efektivitas organisasi tetapi juga keberadaan dan kelangsungan hidup perusahaannya (Choi et al., 2013).

Berkaitan dengan industri penerbangan, khususnya bandara perintis, Kementerian Perhubungan menerbitkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 9 tahun 2016 tentang Kriteria dan Penyelenggaraan Kegiatan Angkutan Udara Perintis. Penetapan kriteria dan penyelenggaraan Angkutan Udara Perintis dilakukan guna mewujudkan angkutan perintis udara yang dapat menghubungkan daerah terpencil, daerah tertinggal, daerah yang belum terlayani oleh moda transportasi lain serta mendorong pertumbuhan dan pengembangan wilayah guna mewujudkan stabilitas, pertahanan dan keamanan negara (Dephub, 2016). Namun, masih terdapat permasalahan, seperti sulitnya mengembangkan bandara perintis di Jawa karena sulit mendapat slot penerbangan dari bandara yang ada di Jakarta (Widiyatno, 2018). Selain itu, beberapa maskapai dikelola dengan buruk yang menyebabkan krisis di industri Penerbangan. Pentingnya sumber daya manusia untuk keberhasilan operasi dan pemeliharaan industri yang kompetitif tidak dapat terlalu ditekankan. Oleh karena itu, pentingnya etos kerja dalam setiap pengaturan perusahaan, perlu diselidiki di industri Penerbangan khususnya pada bandara perintis..

2. KAJIAN PUSTAKA

Konsep Etos Kerja

Salahudin et al., (2016) memandang etos kerja sebagai norma budaya yang menganjurkan orang untuk dimintai pertanggungjawaban dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan berdasarkan keyakinan bahwa pekerjaan memiliki nilai intrinsik bagi individu dalam suatu organisasi. Agboola et al. (2015) menggambarkan etos kerja untuk menjadi bagian dari tanggung jawab organisasi dan dengan demikian, komitmen karyawan yang diharapkan terlampir dalam nilai-nilai inti dan prinsip-prinsip organisasi. Ini menunjukkan bahwa, etos kerja dapat dilihat secara luas sebagai pedoman yang dapat digunakan organisasi dan eksekutifnya untuk menghasilkan keputusan yang baik.

Hal ini terjadi karena etos kerja terdiri dari standar yang ditetapkan yang diartikulasikan dalam hukum dan peraturan, kebijakan internal, dan prosedur. Misalnya, jujur, bekerja dengan integritas, rasa hormat, dan keadilan didasarkan pada prinsip-prinsip, yang diharapkan dari karyawan dan pelanggan dalam hal pemberian layanan, kualitas produk, kesehatan, keselamatan, dan efisiensi. Berbagai ukuran etika organisasi telah digunakan dalam menilai kepatuhan terhadap perilaku tertentu dan menetapkan persyaratan etika. Meskipun organisasi yang berbeda menetapkan alat etos kerja yang berbeda dalam mencapai visi yang diinginkan, yang paling penting dari langkah-langkah ini tercermin dalam perspektif disiplin organisasi, kerja tim, komitmen organisasi dan sikap kerja.

Disiplin Organisasi

Dumisan (2012) memandang disiplin sebagai ketaatan dan kepatuhan total terhadap aturan dan regulasi suatu masyarakat, komunitas atau organisasi. Persepsi karyawan terhadap suatu organisasi adalah faktor penentu pelanggaran organisasi. Ketika karyawan percaya bahwa organisasi mereka adil, kecil kemungkinan mereka akan terlibat dalam pelanggaran (de Schrijver et al., 2010). Karena kepentingan karyawan yang saling bertentangan, ada kecenderungan sikap perilaku menyimpang dari aturan dan peraturan organisasi yang

ditetapkan (Sule-Dan & Ilesanmi, 2015). Kedisiplinan harus ditanamkan untuk memperbaiki kelakuan buruk karyawan akibat pelanggaran kebijakan dan standar kerja. Pedoman disiplin digunakan untuk mempertahankan standar kerja yang harus diadopsi oleh karyawan. Tingkat perilaku yang dapat diprediksi yang wajar diharapkan dari karyawan untuk pencapaian tujuan organisasi. Kurangnya tindakan disipliner yang memadai dalam suatu organisasi memacu ketidakefektifan dan ketidakmampuan di pihak organisasi tersebut (Nwosu & Ugwuerua, 2015).

Kerja Tim Organisasi

Kerja tim adalah kemampuan untuk bekerja sama menuju visi bersama. Ini adalah fakta yang terkenal bahwa kerja tim bukan hanya dasar dari semua manajemen yang sukses, tetapi sarana untuk meningkatkan hasil keseluruhan dalam produktivitas organisasi. Variabel itulah yang memungkinkan orang biasa untuk mencapai hasil yang tidak biasa. Kerja tim memfasilitasi karyawan untuk bekerja sama satu sama lain, meningkatkan keterampilan mereka dan memberikan tanggapan yang berguna tanpa perselisihan di antara mereka (Sanyal & Hisam, 2018). Inti dari kerja tim adalah untuk mendorong pembagian kerja, spesialisasi dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Pentingnya kerja tim dalam hal produktivitas melihat karyawan bersatu untuk mencapai tujuan dan sasaran yang sama untuk kebaikan organisasi.

Komitmen Organisasi

Konsep komitmen organisasi, ketika digunakan sebagai prediktor retensi karyawan, telah menjadi fokus manajer di departemen umum dan sumber daya manusia di banyak organisasi (Idris, 2014). Faloye menyarankan bahwa ketika organisasi dapat merekrut, melatih, dan kemudian mempertahankan individu yang terampil, stabilitas organisasi secara keseluruhan dipertahankan, baik dalam hal produktivitas dan kelayakan finansial (Faloye, 2014). Komitmen organisasi telah dinilai sebagai faktor pengendali retensi karyawan dalam beberapa penelitian. Nelson dan Quick dan Tuna et. al. antara lain telah mencatat bahwa, sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dengan suatu organisasi adalah prediktor komitmen organisasi individu (Tuna et al., 2016). Karyawan yang berkomitmen memiliki rasa tujuan yang dapat membantu mereka memajukan tujuan dan sasaran organisasi.

Sikap Kerja

Sikap kerja berperan penting dalam memanipulasi kinerja kerja karyawan dalam organisasi. Cara orang berperilaku di tempat kerja sering bergantung pada bagaimana perasaan karyawan tentang pekerjaannya yang menyiratkan bahwa memahami sikap kerja seorang karyawan ditentukan oleh perilaku seseorang di tempat kerja. Hal ini memicu kebutuhan untuk mengenali, mengukur, dan meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaan. Susanty & Miradipta, (2013) mendefinisikan sikap pekerjaan sebagai keyakinan atau kecenderungan untuk berperilaku dengan cara tertentu di tempat kerja sebagai hasil dari pengalaman individu serta kepribadian. Organisasi, seperti individu, dapat dicirikan dan diamati sebagai kaku, ramah, sungguh-sungguh, inventif, tradisional, atau lainnya. Kualitas seperti itu, juga, dapat berfungsi sebagai aspek untuk membayangkan sikap dan perilaku orang-orang dalam organisasi ini (Inuwa, 2015). Liao et al., (2012) memandang sikap kerja sebagai seperangkat perilaku dan penilaian untuk bekerja, dan perilaku serta pemikiran tersebut dialihkan dalam bentuk keterlibatan kerja dan komitmen organisasi. Ini adalah tindakan dan kelambanan karyawan terhadap pekerjaan mereka yang menentukan kinerja dan produktivitas

Kinerja Karyawan

Kinerja pekerjaan karyawan adalah tingkat produktivitas karyawan individu dalam kaitannya dengan perilaku atau harapan terkait pekerjaan (DeConinck, 2010), kinerja tersebut dapat dinilai sangat baik, baik, rata-rata atau buruk ketika harapan dibandingkan dengan output aktual. Kinerja dalam pengertian ini berhubungan dengan kinerja tugas yang berorientasi pada perilaku tergantung pada sikap pemegang pekerjaan terhadap pekerjaan (Rose, 2016), dalam kata-kata Okine et al., (2021), perilaku kerja mengacu pada 'semua tindakan manusia yang ditunjukkan dalam situasi kerja'. Ia berpendapat bahwa untuk memiliki kinerja yang baik di tingkat mikro harus ada interaksi antara pekerjaan dan karyawan. Interaksi tersebut melibatkan aspek perilaku pekerjaan (job content analysis) yang jika tidak dibimbing dengan baik dapat mengakibatkan penyimpangan dari aktivitas awal yang direncanakan dalam bentuk kinerja yang buruk. Panduan ini disebut 'etos kerja'. Ketika kuat, itu mempromosikan kinerja pekerjaan yang sangat baik tetapi jika sebaliknya, itu lemah, hasil kinerja yang buruk baik dalam jangka pendek atau panjang (Osibanjo et al., 2015).

3. METODE

Penulisan tulisan ini dibuat dengan beberapa metode analisis deskripsi, dengan mencari referensi literatur, yaitu mencari buku-buku yang berkaitan dengan materi yang dibahas, serta mencari pengetahuan dan teori yang berkaitan dengan materi yang dibahas melalui Internet.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengamatan menunjukkan bahwa disiplin organisasi memberikan efek positif yang tepat terhadap kinerja karyawan di industri Penerbangan. Implikasi dari ini, adalah bahwa ketika organisasi berusaha untuk mempertahankan dan memastikan bahwa karyawan bekerja dalam batas-batas aturan dan prosedur yang ditetapkan, itu selalu merangsang kinerja karyawan. Seperti yang dikatakan oleh Adeyeye et al., (2015) bahwa suatu organisasi sangat diuntungkan ketika karyawannya menunjukkan beberapa ukuran disiplin di tempat kerja. Faktanya, disiplin di tempat kerja mempromosikan hubungan yang kuat untuk berhasil dan meningkatkan lingkungan komitmen, dedikasi, ketajaman dan pengabdian di antara karyawan yang pada akhirnya menghasilkan peningkatan kinerja karyawan vis-à-vis kinerja organisasi.

Artikel ini meneliti etika kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada industri Penerbangan. Artikel ini menyampaikan bahwa etos kerja merupakan pedoman organisasi yang mendorong karyawan untuk mempraktikkan perilaku yang baik demi meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja karyawan tidak akan lagi bergantung pada sistem kompensasi dan penghargaan melainkan berfokus pada etos kerja juga.

5. KESIMPULAN

Artikel ini menunjukkan bahwa ada kebutuhan bagi manajemen bisnis industri Penerbangan untuk mengembangkan kerangka kerja tentang implementasi etos kerja, khususnya, disiplin organisasi, komitmen organisasi dan sikap kerja yang dapat membantu mereka untuk mencapai kinerja yang unggul. Studi ini lebih lanjut menekankan pada komitmen untuk menyediakan lingkungan kerja yang baik dalam rangka merangsang kinerja karyawan. Hal tersebut karena ketika karyawan puas dan senang dengan lingkungan kerja mereka dan dengan apa yang mereka lakukan, mereka akan menjadi berkomitmen dan rela tinggal di organisasi mereka. Sementara artikel ini menilai pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan di industri penerbangan, penelitian ini juga terbatas pada penggunaan metode deskripsi. Hal ini membuka kesenjangan dalam mempertimbangkan metode lain untuk studi serupa dan penerapan studi yang sama ke sektor selain industri Penerbangan

DAFTAR PUSTAKA

- Adeyeye, J. ., Adeniji, A. A., Osinbanjo, A. O., & Oludayo, O. . (2015). Effects of Workplace Ethics on Employees and Organisational Productivity in Nigeria. *International Conference on African Development*, 267–273. [http://eprints.covenantuniversity.edu.ng/5317/1/Paper 37.pdf](http://eprints.covenantuniversity.edu.ng/5317/1/Paper%2037.pdf)
- Agboola, G. M., Epetimehin, O. S., Akinyele, S. T., & Ashipoloye, F. K. (2015). Organizational ethics and employee level of productivity in Nigerian Private Universities. *European Journal of Business and Management*, 7(28), 125–134. <https://doi.org/10.18374/IJBR-15-5.6>
- Choi, B. K., Moon, H. K., & Ko, W. (2013). An organization's ethical climate, innovation, and performance: Effects of support for innovation and performance evaluation. *Management Decision*, 51(6), 1250–1275. <https://doi.org/10.1108/MD-Sep-2011-0334>
- de Schrijver, A., Delbeke, K., Maesschalck, J., & Pleysier, S. (2010). Fairness perceptions and organizational misbehavior: An empirical study. *American Review of Public Administration*, 40(6), 691–703. <https://doi.org/10.1177/0275074010363742>
- DeConinck, J. B. (2010). The influence of ethical climate on marketing employees' job attitudes and behaviors. *Journal of Business Research*, 63(4), 384–391. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2008.11.009>

- Dephub. (2016). Kriteria Penyelenggaraan Angkutan Udara Perintis Di Indonesia. 4 Februari. <http://dephub.go.id/post/read/kriteria-penyelenggaraan-angkutan-udara-perintis-di-indonesia>
- Dietz, B. Y. G., & Gillespie, N. (2012). The Recovery of Trust : Case Studies of Organisational Failures and Trust Repair. In *Occasional Papers* (hal. 1–38).
- Dumisan, R. (2012). Employee Responsiveness to Disciplinary Actions. *Human Relations*, 40(8), 50–52.
- Faloye, D. O. (2014). Organisational commitment and turnover intentions: evidence from Nigerian paramilitary organisation. *International Journal of Business and Economic Development (IJBED)*, 2(3), 23–34. www.ijbed.org
- Idris, A. (2014). Flexible Working as an Employee Retention Strategy in Developing Countries: Malaysian Bank Managers Speak. *Journal of Management Research*, 14(2), 71–86.
- Inuwa, M. (2015). The Impact of Job Satisfaction, Job Attitude and Equity on Employee Performance. *The International Journal Of Business & Management*, 3(5), 288–293.
- Lee, E. M., Park, S. Y., & Lee, H. J. (2013). Employee perception of CSR activities: Its antecedents and consequences. *Journal of Business Research*, 66(10), 1716–1724. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2012.11.008>
- Liao, C.-W., Lu, C.-Y., Huang, C.-K., & Chiang, T.-L. (2012). Work values, work attitude and job performance of green energy industry employees in Taiwan. *African Journal of Business Management*, 6(15), 5299–5318. <https://doi.org/10.5897/ajbm11.1449>
- Lings, K. (2014). The missing piece: Solving South Africa's economic puzzle. Johannesburg: Pan McMillan South Africa.
- Nwosu, O. C., & Ugwuera, E. (2015). Staff Discipline in the Nigerian Local Government System. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science*, 20(7), 38–45. <https://doi.org/10.9790/0837-20713845>
- Okine, B. G. N., Addeh, A. G. Y., Olusola, B. E., & Asare, I. (2021). Employee Motivation and its Effects on Employee Productivity/ Performance. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 12(16), 99–108. <https://doi.org/10.7176/jesd/12-16-11>
- Osibanjo, A. O., Akinbode, J. O., Falola, H. O., & Oludayo, A. O. (2015). Work Ethics and Employees' Job Performance. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 12(1), 107–117.
- Rose, K. (2016). Examining Organizational Citizenship Behavior in the Context of Human Resource Development: An Integrative Review of the Literature. *Human Resource Development Review*, 15(3), 295–316. <https://doi.org/10.1177/1534484316655668>
- Salahudin, S. N. bin, Alwi, M. N. R. bin, Baharuddin, S. S. binti, & Halimat, S. S. binti. (2016). The Relationship between Work Ethics and Job Performance. *The European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*. 3rd International Conference on Business and Economics, 465–471. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2016.11.02.43>
- Sanyal, S., & Hisam, M. W. (2018). The Impact of Teamwork on Work Performance of Employees: A Study of Faculty Members in Dhofar University. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(3), 15–22. <https://doi.org/10.9790/487X-2003011522>
- Sule-Dan, I., & Ilesanmi, A. G. (2015). Discipline and Organization Effectiveness: a Study of Nigeria Customs Service. *Review of Public Administration and Management*, 4(8), 88–106.
- Susanty, A., & Miradipta, R. (2013). Analysis of The Effect of Attitude Toward Works, Organizational Commitment, and Job Satisfaction, on Employess's Job Performance. *European Journal of Business and Social Sciences*, 1(10), 15–24.
- Tuna, M., Ghazzawi, I., Yesiltas, M., Tuna, A. A., & Arslan, S. (2016). The effects of the perceived external prestige of the organization on employee deviant workplace behavior: The mediating role of job satisfaction. In *International Journal of Contemporary Hospitality Management* (Vol. 28, Nomor 2). <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2014-0182>
- Widiyatno, E. (2018). Sulitnya Mengembangkan Bandara Perintis di Jawa | *Republika Online*. 15 Juni. <https://www.republika.co.id/berita/pa515v370/sulitnya-mengembangkan-bandara-perintis-di-jawa>