

## **Pengaruh Etika Seorang Pemimpin dalam Keberhasilan Organisasi Perusahaan**

**Banyu Sugara Budiman<sup>1</sup>, Bulan Sarmauli<sup>2</sup>, Arief Teguh Nugroho<sup>3</sup>, Yudi Prastyo<sup>4</sup>,  
Joko Mulyono<sup>5</sup>**

<sup>1,2,3,4,5</sup> Teknik Industri, Universitas Pelita Bangsa  
e-mail: [banyu.budiman@gmail.com](mailto:banyu.budiman@gmail.com)

### **Abstrak**

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mengarahkan semua anggotanya untuk meraih tujuan dari sebuah organisasi. Begitu juga didalam organisasi perusahaan seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk bisa menjadikan perusahaan yang dipimpinnya mencapai visi dan misi perusahaan. Etika seorang pemimpin dibutuhkan untuk memimpin sebuah perusahaan. Pemimpin yang memiliki etika yang baik akan mampu menciptakan budaya organisasi yang sehat, membangun kepercayaan dari semua anggota, dan juga bisa membuat perusahaan mendapatkan tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi bagaimana etika dari seorang pemimpin untuk mempengaruhi keberhasilan organisasi perusahaan dengan tetap berpedoman pada visi dan misi perusahaan. Etika pemimpin ini juga berpengaruh terhadap bagaimana cara seorang pemimpin dalam mengelola pengambilan keputusan dan mengelola hubungan baik dengan anggota karyawan lainnya.

**Kata Kunci:** *Pemimpin, Organisasi, Etika, Perusahaan*

### **Abstract**

A leader must have the ability to direct all members to achieve the goals of an organization. Likewise in a company organization, a leader must have the ability to make the company he leads achieve the company's vision and mission. The ethics of a leader are needed to lead a company. Leaders who have good ethics will be able to create a healthy organizational culture, build trust from all members, and can also make the company achieve the company's goals according to the company's vision and mission. This study was conducted to explore how the ethics of a leader influence the success of a company organization while still adhering to the company's vision and mission. The ethics of this leader also affect how a leader manages decision making and manages good relationships with other employee members.

**Keywords:** *Leader, Organization, Ethics, Company*

### **PENDAHULUAN**

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya ditentukan oleh faktor eksternal seperti pasar, persaingan, dan teknologi, tetapi juga oleh kualitas kepemimpinan yang ada dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang memiliki etika yang baik akan memberikan pengaruh yang besar terhadap keberhasilan jangka panjang organisasi. Etika kepemimpinan bukan hanya tentang moralitas atau norma yang berlaku di masyarakat, tetapi juga menyangkut bagaimana seorang pemimpin membuat keputusan yang adil, bagaimana mereka berinteraksi dengan karyawan dan pihak lain serta bagaimana mereka menangani situasi yang penuh tantangan dengan integritas dan tanggung jawab.

Sebagai aktor utama dalam pengambilan keputusan organisasi, seorang pemimpin yang beretika memiliki kemampuan untuk menciptakan iklim kerja yang positif. Etika yang dijalankan oleh seorang pemimpin mencerminkan nilai-nilai dasar yang menjadi landasan organisasi, serta menjadi contoh bagi seluruh anggota organisasi. Di sisi lain, pemimpin yang tidak mengedepankan

etika dalam tindakan dan keputusan mereka dapat menurunkan moral dan motivasi karyawan, yang pada akhirnya mengganggu keberhasilan organisasi.

Organisasi yang dipimpin oleh seseorang dengan integritas yang tinggi akan menghasilkan hubungan yang lebih baik antara pemimpin dan pengikutnya. Karyawan yang merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil oleh pemimpin mereka cenderung memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi, serta berkontribusi lebih besar dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, jika pemimpin gagal menunjukkan sikap yang adil, transparan, dan jujur, maka dampaknya bisa sangat negatif terhadap kinerja perusahaan, menurunkan tingkat kepuasan kerja, dan menciptakan ketidakpercayaan dalam organisasi.

Penelitian ini berfokus pada bagaimana etika pemimpin mempengaruhi keberhasilan organisasi perusahaan, dengan penekanan pada pengaruh etika terhadap pengambilan keputusan, kinerja karyawan, dan reputasi perusahaan. Pemimpin yang mengutamakan etika dalam kepemimpinan mereka cenderung lebih berhasil dalam mengelola perusahaan dengan cara yang berkelanjutan, meminimalkan risiko hukum, serta menjaga hubungan yang baik dengan berbagai pihak, baik internal maupun eksternal. Dengan demikian, pemimpin yang beretika tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan jangka pendek tetapi juga berusaha untuk membangun fondasi yang kokoh bagi keberhasilan jangka panjang perusahaan.

Etika kepemimpinan juga berperan penting dalam membentuk budaya organisasi yang sehat. Budaya organisasi yang kuat dan positif, yang dihasilkan oleh pemimpin yang beretika, dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, komitmen, dan semangat tim di dalam organisasi. Hal ini pada gilirannya akan meningkatkan kinerja kolektif dan membantu organisasi bertahan dalam menghadapi tantangan yang ada. Oleh karena itu, etika kepemimpinan bukan hanya menjadi aspek pribadi dari seorang pemimpin, tetapi juga merupakan faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan dan daya saing perusahaan dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif.

Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara etika seorang pemimpin dan keberhasilan organisasi perusahaan, serta mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang berperan dalam menciptakan kesuksesan tersebut. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan bagi para pemimpin dan praktisi bisnis dalam mengelola organisasi dengan lebih baik melalui penerapan prinsip etika dalam setiap aspek kepemimpinan mereka.

Pemimpin yang memiliki etika yang baik tidak hanya membangun hubungan yang lebih baik dengan karyawan, tetapi juga mampu membuat keputusan yang membawa dampak positif pada jangka panjang. Sebaliknya, pemimpin yang tidak mengedepankan etika dapat merusak reputasi perusahaan dan mempengaruhi kinerja keseluruhan organisasi.

Etika kepemimpinan bukan hanya tentang kepatuhan terhadap norma sosial dan moral yang berlaku di masyarakat, tetapi juga melibatkan tindakan sehari-hari yang mencerminkan nilai-nilai dasar yang dijunjung oleh pemimpin. Pemimpin yang beretika tidak hanya bertanggung jawab atas keputusan yang diambil, tetapi juga menunjukkan integritas dalam setiap interaksi, baik dengan karyawan, pelanggan, maupun mitra bisnis. Dalam konteks ini, etika kepemimpinan dapat melibatkan beberapa dimensi penting:

1. Keadilan (*Fairness*): Pemimpin yang adil cenderung membuat keputusan yang tidak bias dan mempertimbangkan semua pihak yang terlibat. Ini penting untuk menciptakan lingkungan yang inklusif dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.
2. Transparansi (*Transparency*): Pemimpin yang transparan memberi akses yang jelas dan terbuka terhadap informasi penting yang berhubungan dengan keputusan dan kebijakan perusahaan. Hal ini menumbuhkan kepercayaan dan mengurangi spekulasi di kalangan karyawan.
3. Akuntabilitas (*Accountability*): Pemimpin yang beretika akan bertanggung jawab atas keputusan yang mereka buat, baik yang berhasil maupun yang gagal, dan akan mengambil langkah-langkah untuk memperbaiki kekurangan yang ada.
4. Kejujuran (*Honesty*): Kejujuran dalam komunikasi dan tindakan sangat penting bagi pemimpin. Pemimpin yang jujur akan lebih mudah dipercaya dan dihargai oleh karyawan dan mitra kerja.

Etika pemimpin sangat berperan dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi setiap aspek organisasi, mulai dari operasional hingga strategi jangka panjang. Keputusan yang

diambil dengan memperhatikan nilai-nilai etika cenderung menghasilkan hasil yang lebih berkelanjutan dan mengurangi risiko terhadap perusahaan. Sebagai contoh, keputusan tentang pemilihan mitra bisnis atau penentuan harga produk yang adil akan menciptakan kesan positif di mata konsumen, karyawan, dan stakeholder lainnya. Pemimpin yang beretika biasanya lebih cenderung menghindari praktik yang merugikan, seperti penipuan atau manipulasi data, yang dapat merusak reputasi perusahaan dan mempengaruhi kinerja jangka panjang.

Etika seorang pemimpin juga mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin yang mengedepankan etika akan menciptakan lingkungan yang adil dan saling menghargai. Karyawan yang merasa dihargai dan diperlakukan secara adil oleh atasan mereka akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras. Sebaliknya, pemimpin yang tidak adil atau menunjukkan sikap diskriminatif cenderung menurunkan moral karyawan, meningkatkan tingkat turnover, dan mengurangi produktivitas.

Selain itu, pemimpin yang beretika cenderung memiliki keterampilan komunikasi yang baik, yang memungkinkan mereka untuk memberikan arahan yang jelas dan mendukung perkembangan karir karyawan. Karyawan yang merasa mendapat perhatian dan pembinaan dari pemimpin mereka cenderung lebih loyal dan lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi.

Etika pemimpin tidak hanya mempengaruhi hubungan internal organisasi, tetapi juga berperan penting dalam membangun reputasi perusahaan di luar organisasi. Pemimpin yang berpegang pada prinsip-prinsip etika cenderung membangun citra perusahaan yang baik di mata masyarakat, pelanggan, dan investor. Perusahaan yang dikenal memiliki pemimpin yang jujur dan adil akan lebih mudah menarik perhatian pelanggan yang loyal serta investor yang tertarik untuk berinvestasi. Selain itu, perusahaan yang menjalankan praktik bisnis yang etis cenderung terhindar dari masalah hukum, seperti tuntutan hukum atas pelanggaran etika atau pelanggaran hak asasi manusia. Keberlanjutan reputasi yang baik ini juga menjadi keunggulan kompetitif yang membedakan perusahaan tersebut dari pesaingnya..

Etika kepemimpinan juga memainkan peran penting dalam pembentukan budaya organisasi. Pemimpin yang menanamkan etika yang kuat dapat menciptakan budaya organisasi yang menghargai nilai-nilai moral, integritas, dan akuntabilitas. Sebuah budaya organisasi yang positif tidak hanya bermanfaat untuk hubungan antar karyawan, tetapi juga untuk pencapaian tujuan organisasi. Karyawan dalam budaya organisasi yang sehat cenderung lebih memiliki rasa tanggung jawab, lebih berkomitmen, dan lebih mudah bekerja dalam tim.

Budaya ini berperan besar dalam meningkatkan semangat kerja, kolaborasi antar tim, dan efektivitas dalam mencapai tujuan bersama. Sebaliknya, budaya yang tidak sehat, yang tercipta akibat kepemimpinan yang tidak beretika, dapat menyebabkan rendahnya motivasi karyawan, tinggi tingkat rotasi, serta berkurangnya komitmen terhadap perusahaan.

#### ▪ Pengertian Etika Kepemimpinan:

Etika kepemimpinan merujuk pada standar moral dan prinsip-prinsip yang dipegang oleh seorang pemimpin dalam pengambilan keputusan dan interaksi mereka dengan pengikut atau anggota organisasi. Menurut Northouse (2018), etika dalam kepemimpinan adalah kombinasi antara kualitas pribadi dan kemampuan untuk memimpin dengan integritas dan keadilan. Pemimpin yang beretika tidak hanya mengutamakan pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga memastikan bahwa proses yang dilalui sesuai dengan nilai-nilai moral yang diterima oleh masyarakat.

Etika ini menjadi acuan dalam setiap tindakan yang diambil oleh pemimpin, baik yang bersifat pribadi maupun dalam kapasitas profesional. Pemimpin yang tidak hanya memperhatikan hasil, tetapi juga bagaimana cara mencapainya, akan lebih cenderung untuk mencapai keberhasilan jangka panjang.

Kepemimpinan yang efektif berpengaruh besar terhadap keberhasilan suatu organisasi. Bass & Riggio (2006) dalam teorinya tentang kepemimpinan transformasional menekankan bahwa pemimpin yang baik dapat memotivasi dan menginspirasi pengikutnya untuk mencapai tujuan bersama yang lebih besar daripada kepentingan individu. Dalam hal ini, kepemimpinan yang beretika dapat memperkuat budaya organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan jangka panjang.

Menurut Brown & Treviño (2006), pemimpin yang etis berperan penting dalam membangun dan mempertahankan kinerja organisasi yang sukses. Mereka menyatakan bahwa pemimpin yang berintegritas lebih mampu menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan karyawan, membangun kepercayaan, serta meningkatkan efektivitas organisasi. Sebaliknya, pemimpin yang tidak beretika dapat menyebabkan penurunan moral dan kinerja organisasi.

Pengambilan keputusan yang dilakukan oleh seorang pemimpin sangat dipengaruhi oleh etika. Trevino, Brown, & Hartman (2003) menyatakan bahwa pemimpin yang mengedepankan nilai-nilai etika dalam proses pengambilan keputusan akan menghasilkan keputusan yang lebih adil dan dapat dipertanggungjawabkan. Keputusan yang diambil dengan mempertimbangkan dampaknya terhadap semua pihak yang terlibat, baik karyawan, konsumen, maupun masyarakat, menciptakan efek positif dalam jangka panjang. Selain itu, Kohlberg (1981) mengembangkan teori moralitas yang menunjukkan bagaimana individu membuat keputusan berdasarkan perkembangan moral mereka. Pemimpin yang berada pada tingkat moral yang lebih tinggi cenderung membuat keputusan yang lebih etis dan membawa dampak positif bagi organisasi. Kinerja karyawan adalah salah satu faktor penting dalam keberhasilan organisasi, dan hal ini sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan. Walumbwa et al. (2008) dalam penelitian mereka menemukan bahwa kepemimpinan yang beretika dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, serta komitmen organisasi. Pemimpin yang menunjukkan perilaku etis, seperti kejujuran, transparansi, dan keadilan, akan meningkatkan rasa percaya diri dan semangat kerja karyawan.

Selain itu, Zhu, Avolio, & Walumbwa (2009) menyatakan bahwa kepemimpinan yang etis dapat menurunkan tingkat kecemasan dan stres di tempat kerja, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa diperlakukan dengan adil dan dengan hormat lebih cenderung untuk bekerja dengan dedikasi tinggi, memberikan kontribusi yang maksimal terhadap keberhasilan organisasi.

#### ▪ Kepemimpinan Etis dan Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang positif dan sehat sangat bergantung pada nilai-nilai yang ditanamkan oleh pemimpin. Schein (2010) menjelaskan bahwa pemimpin adalah pencipta budaya organisasi, dan melalui perilaku mereka, mereka dapat mempengaruhi nilai-nilai yang berkembang dalam perusahaan. Pemimpin yang beretika dapat menanamkan budaya yang mengedepankan kejujuran, saling menghormati, serta tanggung jawab, yang pada gilirannya akan meningkatkan semangat dan komitmen karyawan.

Sebaliknya, pemimpin yang tidak beretika akan cenderung menciptakan budaya yang buruk, seperti ketidakadilan, ketidaktransparanan, dan ketidakjujuran, yang pada akhirnya merugikan kinerja dan keberhasilan organisasi. Deal & Kennedy (1982) dalam bukunya "Corporate Cultures" mengemukakan bahwa budaya perusahaan yang sehat dan kuat akan mempengaruhi keberhasilan jangka panjang organisasi.

Beberapa studi empiris mendukung hipotesis bahwa kepemimpinan etis berpengaruh langsung terhadap keberhasilan organisasi. Caldwell et al. (2008) dalam penelitian mereka menunjukkan bahwa pemimpin yang mengedepankan etika dalam pengambilan keputusan dan tindakan mereka dapat meningkatkan kepuasan karyawan, produktivitas, dan loyalitas terhadap perusahaan. Selain itu, penelitian oleh Brown, Treviño, & Harrison (2005) mengungkapkan bahwa kepemimpinan etis dapat mengurangi tingkat absensi, meningkatkan kolaborasi tim, serta memperbaiki hubungan antar departemen dalam perusahaan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan data kualitatif dengan analisis literatur dan sumber data yang diperoleh melalui proses quisioner. Dalam penelitian kualitatif, istilah populasi tidak digunakan karena fokus penelitian ini pada kasus-kasus spesifik dalam konteks situasi sosial, dan temuan-temuannya dapat diterapkan pada situasi serupa dalam kasus yang sedang diteliti. Proses quisioner diberikan kepada pekerja sebagai bagian yang langsung berhubungan dengan penelitian tentang etika dan kepemimpinan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari

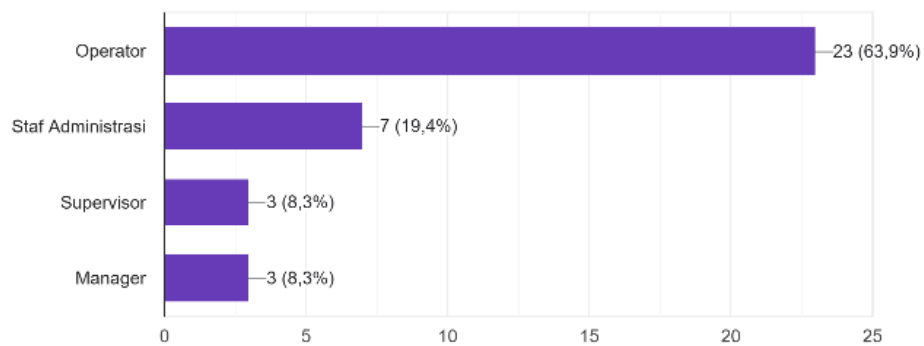
data primer dan data sekunder. Data primer adalah informasi yang diperoleh langsung dari subjek penelitian melalui proses quisioner, sedangkan data sekunder adalah kumpulan informasi yang didapatkan dari studi pustaka melalui literatur, jurnal ilmiah, situs web, dan digunakan untuk melengkapi data penelitian.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini dilakukan quisioner terhadap para pekerja untuk mengetahui berapa besar pengaruh dari kepemimpinan terhadap keberhasilan sebuah organisasi. Data yang diperoleh kemudian akan dianalisa berdasarkan hasil yang sudah di dapatkan. Quisioner yang diberikan berupa pertanyaan yang bisa menggali jawaban dari responder tentang kepemimpinan etika dan organisasi diperusahaannya. Quisioner ini diberikan kepada sample data yang berhubungan langsung dengan object penelitian yang sedang diteliti. Berikut adalah data hasil quisioner yang diberikan.

Posisi dalam Perusahaan

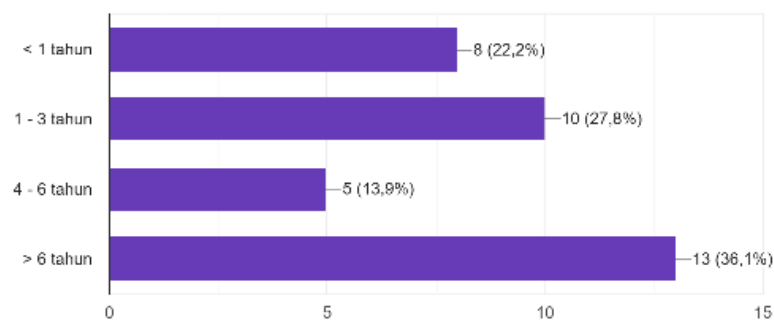
36 jawaban



Gambar 1. Grafik Data Posisi dalam Perusahaan

Lama Bekerja dalam Perusahaan

36 jawaban

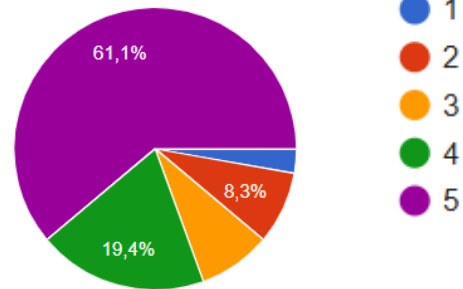


Gambar 2. Grafik Data Lama Bekerja dalam Perusahaan

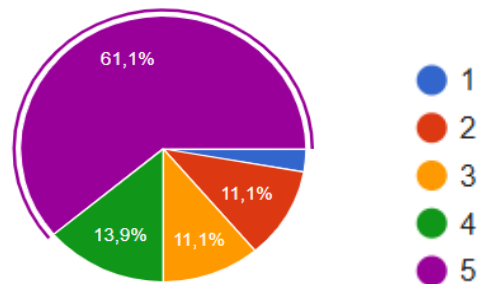
**Tabel 1. Hasil Kuisisioner**

Pernyataan	Grafik Jawaban										
Pemimpin di perusahaan saya selalu bertindak dengan jujur dalam setiap situasi.	<table border="1"><caption>Data for Statement 1</caption><thead><tr><th>Response Category</th><th>Percentage</th></tr></thead><tbody><tr><td>Strongly Agree</td><td>50%</td></tr><tr><td>Agree</td><td>19.4%</td></tr><tr><td>Disagree</td><td>13.9%</td></tr><tr><td>Strongly Disagree</td><td>16.7%</td></tr></tbody></table>	Response Category	Percentage	Strongly Agree	50%	Agree	19.4%	Disagree	13.9%	Strongly Disagree	16.7%
Response Category	Percentage										
Strongly Agree	50%										
Agree	19.4%										
Disagree	13.9%										
Strongly Disagree	16.7%										
Pemimpin kami mengutamakan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi.	<table border="1"><caption>Data for Statement 2</caption><thead><tr><th>Response Category</th><th>Percentage</th></tr></thead><tbody><tr><td>Strongly Agree</td><td>50%</td></tr><tr><td>Agree</td><td>22.2%</td></tr><tr><td>Disagree</td><td>11.1%</td></tr><tr><td>Strongly Disagree</td><td>11.1%</td></tr></tbody></table>	Response Category	Percentage	Strongly Agree	50%	Agree	22.2%	Disagree	11.1%	Strongly Disagree	11.1%
Response Category	Percentage										
Strongly Agree	50%										
Agree	22.2%										
Disagree	11.1%										
Strongly Disagree	11.1%										
Pemimpin perusahaan berperilaku adil dan tidak pilih kasih dalam pengambilan keputusan.	<table border="1"><caption>Data for Statement 3</caption><thead><tr><th>Response Category</th><th>Percentage</th></tr></thead><tbody><tr><td>Strongly Agree</td><td>58.3%</td></tr><tr><td>Agree</td><td>16.7%</td></tr><tr><td>Disagree</td><td>13.9%</td></tr><tr><td>Strongly Disagree</td><td>8.3%</td></tr></tbody></table>	Response Category	Percentage	Strongly Agree	58.3%	Agree	16.7%	Disagree	13.9%	Strongly Disagree	8.3%
Response Category	Percentage										
Strongly Agree	58.3%										
Agree	16.7%										
Disagree	13.9%										
Strongly Disagree	8.3%										
Pemimpin kami menghargai masukan dari semua karyawan tanpa memandang posisi atau jabatan.	<table border="1"><caption>Data for Statement 4</caption><thead><tr><th>Response Category</th><th>Percentage</th></tr></thead><tbody><tr><td>Strongly Agree</td><td>61.1%</td></tr><tr><td>Agree</td><td>13.9%</td></tr><tr><td>Disagree</td><td>13.9%</td></tr><tr><td>Strongly Disagree</td><td>8.3%</td></tr></tbody></table>	Response Category	Percentage	Strongly Agree	61.1%	Agree	13.9%	Disagree	13.9%	Strongly Disagree	8.3%
Response Category	Percentage										
Strongly Agree	61.1%										
Agree	13.9%										
Disagree	13.9%										
Strongly Disagree	8.3%										

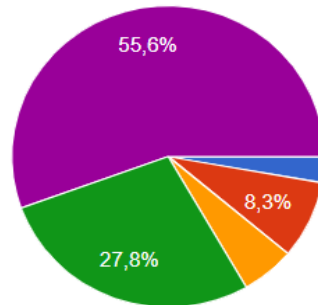
Pemimpin memberikan teladan yang baik bagi karyawan dalam hal tanggung jawab dan integritas.



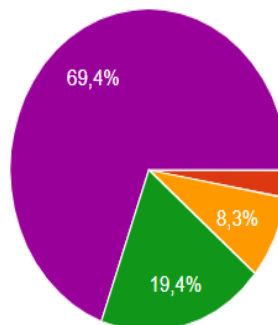
Pemimpin mendorong karyawan untuk mengikuti prinsip-prinsip etika dalam pekerjaan sehari-hari.



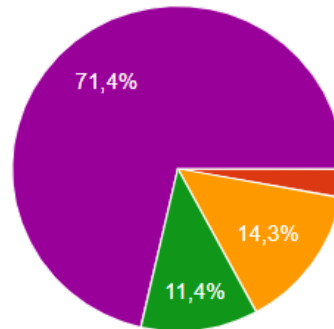
Etika yang diterapkan oleh pemimpin membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif.



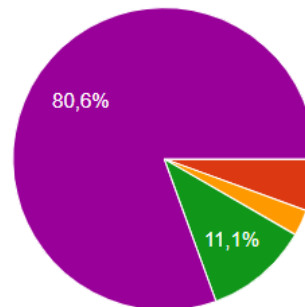
Kepemimpinan etis meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan.



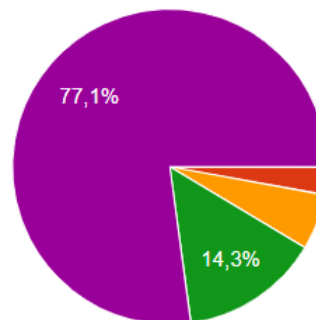
Pemimpin yang beretika berkontribusi pada peningkatan produktivitas perusahaan



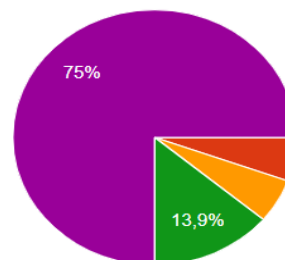
Perilaku etis dari pemimpin meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi



Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi dipengaruhi oleh etika kepemimpinan.



Keputusan etis dari pemimpin membantu perusahaan dalam menjaga reputasi dan citra positif.



Melalui data yang diberikan, terdapat beberapa perspektif yang dapat dianalisis terkait dengan pengaruh etika seorang pemimpin terhadap keberhasilan organisasi perusahaan. Data yang dikumpulkan mencakup penilaian karyawan dan staf administrasi terhadap aspek etika kepemimpinan di perusahaan, serta beberapa pencapaian yang mereka anggap penting. Setelah data diolah maka dapat dianalisa beberapa Analisa terhadap pemimpin etika dan Analisa keberhasilannya terhadap suatu organisasi.



### **1. Kepercayaan dan Motivasi Karyawan**

- Sebagian besar responden, baik dari supervisor, staf administrasi, maupun operator, memberikan penilaian tinggi terhadap pemimpin yang dapat meningkatkan kepercayaan karyawan dan memberikan motivasi kerja. Pemimpin yang etis cenderung lebih berhasil dalam membangun hubungan yang baik dengan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan semangat dan loyalitas mereka.
- Etika kepemimpinan yang melibatkan penghormatan terhadap hak-hak karyawan, seperti yang terlihat pada komentar Menghormati hak karyawan, akan menciptakan lingkungan yang lebih terbuka dan transparan, yang meningkatkan hubungan antara karyawan dan perusahaan.

### **2. Transparansi dan Tanggung Jawab**

- Beberapa responden, menggarisbawahi pentingnya transparansi dalam pengambilan keputusan dan pelaporan keuangan. Pemimpin yang transparan dalam komunikasi dan pengambilan keputusan akan menghindari potensi konflik dan ketidakpuasan di kalangan karyawan.
- Pemimpin yang tidak hanya mendengarkan, tetapi juga memberikan masukan yang konstruktif, seperti yang tercermin dalam penilaian responden berani mengakui kesalahan terhadap sesama, menunjukkan karakter yang lebih responsif dan bertanggung jawab, yang berdampak langsung pada kesuksesan organisasi.

### **3. Pentingnya Kepemimpinan yang Beretika dalam Menjaga Reputasi Perusahaan**

- Pemimpin yang mengedepankan etika tidak hanya fokus pada keuntungan jangka pendek, tetapi juga pada keberlanjutan dan reputasi perusahaan. Misalnya, komentar dari responden yang mengutamakan "Mengambil keputusan berdasarkan nilai" dan "Membuat kode etik perusahaan" menunjukkan betapa pentingnya kepemimpinan yang berfokus pada aspek etis dalam pengambilan keputusan.
- Reputasi yang baik, yang didukung oleh kepemimpinan yang beretika, akan membantu perusahaan dalam mempertahankan pelanggan dan meningkatkan daya saing. Pengalaman dari individu responden yang menekankan "Menghindari penyalahgunaan wewenang" menunjukkan bahwa pemimpin yang tidak korup akan lebih berhasil dalam menciptakan perusahaan yang stabil dan dihormati.

### **4. Perhatian pada Kesejahteraan Karyawan**

- Beberapa responden menyatakan bahwa pemimpin yang berfokus pada kesejahteraan karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Sebagai contoh, mendukung keseimbangan kerja - kehidupan" dan kesejahteraan karyawan. Pemimpin yang memberikan perhatian pada kesejahteraan fisik dan emosional karyawan cenderung meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas, yang berkontribusi langsung pada keberhasilan organisasi.
- Pemimpin yang juga peduli pada kesejahteraan karyawan, seperti terlihat pada komentar responder yang menekankan pentingnya "Mengatasi konflik secara bijaksana," dapat mengurangi tingkat turnover dan konflik internal, yang sering kali megabat kinerja organisasi.

### **5. Membangun Budaya Organisasi yang Positif**

- Etika pemimpin yang baik dapat menciptakan budaya perusahaan yang kuat dan positif. Sebagai contoh, salah satu responder yang menyebutkan "Mengurangi konflik internal" dan "Memberikan kritik dengan cara membangun" mengindikasikan bahwa pemimpin yang beretika dapat menciptakan budaya yang konstruktif, di mana kritik diterima dengan sikap yang membangun dan bukan sebagai serangan personal.
- Keberhasilan jangka panjang perusahaan sangat bergantung pada budaya yang mendukung kolaborasi, komunikasi terbuka, dan pengambilan keputusan yang adil. Hal ini dapat tercapai dengan gaya kepemimpinan yang menghormati nilai-nilai etika, seperti yang terlihat pada komentar responder yang menggarisbawahi pentingnya "Kepuasan kerja karyawan" dan "Tidak pilih kasih."

## 6. Pengembangan Karyawan dan Pemberdayaan

- Pemimpin yang berfokus pada pengembangan karyawan cenderung berhasil dalam jangka panjang. Banyak responden, menekankan pentingnya "Pelatihan atau kesempatan belajar untuk meningkatkan keterampilan karyawan" dan "Berkomitmen pada kejujuran." Kepemimpinan yang mengutamakan pengembangan potensi karyawan akan menghasilkan karyawan yang lebih kompeten, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja perusahaan.
- Selain itu, seperti yang dijelaskan oleh responder lainnya, pemimpin yang menghargai kontribusi karyawan dan berkomitmen pada "Kesejahteraan karyawan" akan menciptakan loyalitas yang mendalam, yang penting untuk mempertahankan keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang.

Walaupun sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap etika pemimpin, beberapa tantangan muncul, seperti kurangnya konsistensi dalam penerapan etika oleh pemimpin yang lebih junior atau pemimpin yang baru dalam perusahaan. Sebagai contoh, responder ada yang menunjukkan penilaian yang rendah dalam beberapa aspek, yang mungkin mencerminkan kurangnya pemahaman tentang pentingnya etika dalam kepemimpinan. Selain itu, ada juga pengamatan dari beberapa responder tentang pentingnya "Mengutamakan keberlanjutan bisnis" dan "Melibatkan perusahaan dengan tanggung jawab sosial" yang menunjukkan bahwa etika perusahaan harus lebih diperhatikan di semua level kepemimpinan.

## SIMPULAN

Berdasarkan data yang sudah dikumpulkan maka dapat disimpulkan bahwa etika seorang pemimpin berimplikasi sangat signifikan terhadap keberhasilan organisasi Perusahaan, etika yang dicerminkan oleh pemimpin dapat menjadi sebuah contoh yang baik bagi karyawan untuk terus memotivasi dirinya agar lebih baik lagi sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat dan membuat Perusahaan menjadi lebih baik lagi. Beberapa temuan utama dalam jurnal ini adalah pemimpin yang beretika dapat membangun kepercayaan yang lebih kuat dengan karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diperlakukan secara adil akan lebih termotivasi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan yang menghargai hak-hak karyawan serta memberikan dukungan dalam pekerjaan cenderung menghasilkan lingkungan kerja yang lebih produktif. Kepemimpinan yang transparan dan bertanggung jawab dapat mengurangi potensi konflik internal dan meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan. Pemimpin yang jelas dalam menyampaikan informasi dan keputusan kepada karyawan akan mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan rasa keadilan di dalam organisasi. Etika dalam pengambilan keputusan juga penting untuk menjaga integritas perusahaan di mata karyawan, mitra bisnis, dan pelanggan. Etika pemimpin berperan penting dalam pembentukan budaya organisasi yang sehat dan produktif. Pemimpin yang berfokus pada komunikasi terbuka, penghargaan terhadap masukan karyawan, dan pengelolaan konflik dengan bijaksana akan menciptakan budaya yang positif, yang sangat mendukung keberhasilan jangka panjang perusahaan. Pemimpin yang beretika memperhatikan perkembangan profesional dan kesejahteraan karyawan, serta memberikan kesempatan untuk pelatihan dan peningkatan keterampilan, akan menghasilkan karyawan yang lebih kompeten dan loyal. Investasi dalam pengembangan karyawan tidak hanya bermanfaat bagi individu tetapi juga berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Pemimpin yang mengedepankan etika juga berkontribusi pada keberlanjutan perusahaan dengan menjaga reputasi yang baik. Pemimpin yang membuat keputusan berdasarkan nilai-nilai yang jelas dan menjaga integritas dalam setiap aspek operasional perusahaan akan memperkuat reputasi perusahaan di mata pelanggan, mitra bisnis, dan publik.

Secara keseluruhan, kepemimpinan yang beretika merupakan faktor kunci dalam memastikan keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan. Pemimpin yang mengutamakan prinsip etika dalam pengambilan keputusan dan interaksi dengan karyawan akan menciptakan lingkungan yang produktif, inovatif, dan harmonis, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa nilai-nilai etika diterapkan secara konsisten di setiap level kepemimpinan untuk mencapai keberhasilan jangka panjang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire: Third Edition*. Mind Garden, Inc.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002>
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Brown, M. E., & Mitchell, M. S. (2010). Ethical and unethical leadership: Exploring new avenues for future research. *Business Ethics Quarterly*, 20(4), 583-616. <https://doi.org/10.5840/beq201020444>
- Mayer, D. M., Aquino, K., Greenbaum, R. L., & Kuenzi, M. (2012). Who displays ethical leadership, and why does it matter? An examination of antecedents and consequences of ethical leadership. *Academy of Management Journal*, 55(1), 151-171. <https://doi.org/10.5465/amj.2008.0276>
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126. <https://doi.org/10.1177/0149206307308913>
- Treviño, L. K., Hartman, L. P., & Brown, M. E. (2000). Moral reasoning and business ethics: Implications for research, education, and management. *Journal of Business Ethics*, 26(4), 271-285. <https://doi.org/10.1023/A:1006136329899>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Erlbaum.
- Eisenbeiss, S. A. (2012). Re-thinking ethical leadership: An interdisciplinary integrative approach. *The Leadership Quarterly*, 23(5), 791-808. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.03.001>
- Kaptein, M. (2008). Developing and testing a measure for the ethical culture of organizations: The corporate ethical virtues model. *Journal of Organizational Behavior*, 29(7), 923-947. <https://doi.org/10.1002/job.520>
- Treviño, L. K., & Nelson, K. A. (2017). *Managing Business Ethics: Straight Talk About How To Do It Right* (7th ed.). Wiley.
- Zhu, W., Avolio, B. J., & Walumbwa, F. O. (2009). Moderating role of follower characteristics with transformational leadership and follower work outcomes. *The Leadership Quarterly*, 20(5), 870-883. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.03.003>
- Schwab, D. P. (2005). *Research Methods for Organizational Studies*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Lange, D., & Washburn, N. T. (2012). Understanding the relationship between organizational ethical culture and corporate social performance. *Business Ethics Quarterly*, 22(1), 39-55. <https://doi.org/10.5840/beq20122215>
- Kerns, C. D. (2003). Leadership and ethics: An organizational perspective. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(3), 56-71. <https://doi.org/10.1177/107179190300900305>
- Prastyo, Y., Hendra Gunawan, Muhamad Anugrah Wijaya, & Rivaldo Laorenzo. (2021). Meningkatkan Efektivitas Organisasi Melalui Psikologi Industri Kunci Mencapai Visi dan Misi Perusahaan. In *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi [Journal-article]*.