

PENGARUH ETIKA PROFESI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN *AIRPORT SECURITY* (AVSEC) BANDARA SILANGIT KABUPATEN TAPANULI UTARA

Friday Yohanna Hutasoit¹, Leonard Roberto Sinaga², Talenta Marbun³

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli
email: fridayhutasoit@gmail.com

²Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli
email: leonardrobertosinaga@gmail.com

³Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli
email: talentaemma@yahoo.com

Abstrak - Menurut Prakoso (2015:59), etika profesi merupakan etika sosial dalam etika khusus mempunyai tugas dan tanggung jawab kepada ilmu dan profesi yang disandanginya. Menurut Muchtar (2016:95) etika profesi merupakan aturan perilaku yang memiliki kekuatan mengikat bagi setiap pemegang profesi. Maka dapat disimpulkan etika profesi merupakan suatu tujuan agar setiap pemegang profesi tetap berada dalam nilai-nilai profesional, bertanggung jawab dan menjunjung tinggi profesi yang dipegangnya..

Jenis dan sumber Data yang digunakan adalah Data primer adalah data yang diperoleh dari pihak karyawan Bagian Airport Security (AVSEC) Bandar Udara Internasional Silangit dan Data sekunder adalah data yang diperoleh penulis dari data yang telah dipublikasikan dalam bentuk buku atau majalah-majalah.

Data yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada sampel sebanyak 37 orang dapat diperoleh hasil bahwa nilai hubungan antara etika profesi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian Airport Security (AVSEC) Bandar Udara Internasional Silangit adalah positif sebesar 0,599 dikategorikan dalam tingkat sedang. Koefisien determinasi dari data tersebut adalah 35,8% dan sisanya sebesar 64,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan oleh model penelitian ini.

Hasil perhitungan regresi $Y = 0.909 + 0,936X$ dalam arti bahwa jika nilai Kesesuaian etika profesi kerja bertambah 1 maka peningkatan kinerja karyawan bertambah sebesar 0,936. Hasil pengujian hipotesis diketahui melalui uji t yaitu sebesar nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4.420 > 1.689$, diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kesesuaian etika profesi kerja terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Bagian AVSEC (Airport Security) Bandar Udara Internasional Silangit.

Kata kunci : Etika Profesi, Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah komponen penting berdirinya perusahaan, karena keberhasilan perusahaan di tentukan oleh sumber daya manusianya. Peranan sumber daya manusia sebagai salah satu motor penggerak kehidupan semakin diutamakan, oleh karena manusia memiliki *life skill*. Demikian juga hanya dengan orang-orang yang bekerja di organisasi, dalam hal ini kinerja seseorang sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan fungsi dan tugas yang di embanya. Untuk

meningkatkan kinerja antara lain diperlukan sumber daya manusia yang memiliki etika kerja berkualitas.

Dalam memperkembangkan perusahaan di era ini yang semakin pesat dan para persaingan yang semakin meningkat diantaranya perusahaan yang dijalannya, untuk mendapatkan pendapatan yang meningkat harus melalui berbagai macam jenis usaha dan agar usaha tetap bertahan dalam menghadapi persaingan harus terus dilakukan oleh para pengelola usaha, sehingga setiap orang ataupun perusahaan saling bersaing untuk mendapatkan keuntungan tanpa memperhatikan aspek-aspek lainnya. Hal ini yang

disebabkan tujuan usaha untuk mendapatkan keuntungan, produktivitas kerja yang baik. Sedangkan profesi yang hidup di dalam lingkungan usaha ataupun perusahaan dan dari waktu ke waktu eksistensinya terus diakui oleh masyarakat. Etika profesi sangat perlu pemahaman yang sangat baik, untuk meningkatkan kualitas kinerja yang baik. Selain memahami perilaku etika profesi para karyawan bagian *Airport Security* (AVSEC) Bandar Udara Internasional Silangit .

Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen terpenting yang menarik dibahas dalam sebuah organisasi. Bahkan semua organisasi baik yang bergerak dalam *profit oriented* atau *non profit oriented* salah satu yang menjadi ukuran bahwa organisasi itu mengalami peningkatan atau penurunan itu dapat dilihat dari bagaimana kualitas kinerja karyawannya. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang sesuai dengan harapan organisasi maka berarti kajian mengenai karyawan sebagai salah satu kuncinya.

Dalam hal ini penulis merumuskan masalah yakni : “Seberapa besar Pengaruh Etika Profesi Terhadap Kinerja karyawan Bagian *Airport Security* (AVSEC) Bandar Udara Internasional Silangit ?” Tujuan penelitian ini adalah, “Seberapa besar Pengaruh Etika Profesi Terhadap Kinerja karyawan Bagian *Airport Security* (AVSEC) Bandara Silangit Kabupaten Tapanuli Utara . Penelitian dilakukan Pada Bagian *Airport Security* (AVSEC) Bandara Silangit Kabupaten Tapanuli Utara. Lama waktu penelitian dilakukan selama 3 (tiga) bulan, dilaksanakan sejak bulan April 2022 sampai dengan Juni 2022.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Etika Profesi

Definisi pariwisata secara luas adalah, “perjalanan dari suatu tempat ketempat lain, yang bersifat sementara dan dilakukan perorangan atau kelompok sebagai usaha mencari keseimbangan atau keserasian dan kebahagiaan dengan lingkungan hidup dalam dimensi sosial, budaya, alam dan ilmu.” (Spillane, 2002: 21). Menurut UU RI No. 10 tahun 2009 tentang kepariwisataan, pariwisata adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan wisata termasuk pengusaha obyek dan daya tarik wisata, usaha, sarana pariwisata, dan usaha lain dibidang tersebut. Wisatawan adalah orang-orang yang melakukan kegiatan wisata (Undang-Undang nomor 10 tahun 2009). Jadi menurut pengertian ini, semua orang yang melakukan

perjalanan wisata dinamakan wisatawan. Apapun tujuannya yang penting, perjalanan itu bukan untuk menetap dan tidak untuk mencari nafkah ditempat yang dikunjungi. Permintaan pariwisata berpengaruh terhadap semua sektor perekonomian yaitu lain perorangan (individu), usaha kecil menengah, perusahaan swasta, dan sektor pemerintah (Sinclair and Stabler, 1997).

Kinerja Karyawan

Secara sederhana disebutkan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), sedangkan yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jacson Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Parwira (2001:78), menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Pendapat ini didukung pula oleh Ambar Teguh Sulistiyani (2003:223) Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dilihat dari hasil kerjanya.

Dalam suatu organisasi, antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya mempunyai kinerja yang berbeda. Menurut Devis (1964 : 484), perbedaan ini disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor kemampuan (*ability*), dan faktor motivasi (*motivation*), dijelaskan bahwa kinerja yang dihasilkan antara karyawan tersebut berbeda karena adanya faktor-faktor individu yang berbeda seperti faktor kemampuan dan faktor motivasi yang ada pada diri karyawan.

a. Faktor kemampuan, diterangkan bahwa kemampuan (*ability*) karyawan/karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ), dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, jika karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Dalam hal ini dikenal dengan *The Right Man In The Right Place, The Right Place On The Right Job* (Karyawan ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya).

- b. Faktor motivasi, motivasi ini terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan, yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sedang sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal.
- c. Faktor komunikasi, menurut Dwidjowijoto (2004 : 26) komunikasi adalah perekat dalam organisasi, menjadi penghubung memperlancar rantai-rantai manajemen untuk pergerakan organisasi dalam mencapai tujuannya serta meningkatkan kinerja.

Dari perbedaan yang disampaikan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh kondisi fisiknya. Seseorang yang memiliki kondisi yang baik, mempunyai daya tahan tubuh yang tinggi, yang pada gilirannya tercermin pada kegairahan bekerja dengan tingkat kinerja yang tinggi dan sebaliknya. Disamping itu kinerja individu juga berhubungan dengan kemampuan yang harus dimiliki oleh individu agar ia berperan dalam lingkungan organisasi.

III. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah Karyawan Bagian *Airport Security (AVSEC)* Bandara Silangit berjumlah 37 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh yang dimana menggunakan semua populasi yang ada.

Teknik Pengumpulan Data adalah dengan: Kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi.

Jenis dan sumber data adalah data primer dan data sekunder.

Teknik analisis atau pengolahan data menggunakan metode :

- a. Analisis Korelasi Sederhana.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui korelasi variabel X dengan Y, dengan menggunakan rumus perhitungan koefisien korelasi (r) dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

- b. Uji Regresi.

Dalam memprediksi berapa besar pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y digunakan uji Regresi Linier Sederhana dengan rumus Carl Pearson, yaitu :

$$Y = a + b X$$

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

- c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t)

Guna menentukan/menyimpulkan hasil penelitian, maka perlu diuji terlebih dahulu apakah r (koefisien korelasi) yang telah ditentukan diatas signifikan atau tidak. Untuk mengetahui keberartian koefisien korelasi tersebut digunakan Uji t dengan rumus :

$$t = \frac{b_i}{sb_i}$$

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa korelasi (r) bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel Etika Profesi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan bantuan spss versi 17.00. sebagai berikut:

Tabel 4.16
Koefisien Korelasi

		Kinerja_karyawan	Etika_profesi
Pearson Correlation	Kinerja_karyawan	1.000	.599
	Etika_profesi	.599	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja_karyawan	.	.000
	Etika_profesi	.000	.
N	Kinerja_karyawan	37	37
	Etika_profesi	37	37

** correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Hasil yang diperoleh dari tabel diatas adalah positif sebesar 0,599 Hubungan antara etika profesi kerja terhadap kinerja karyawan Pada Karyawan Bagian *Airport Security* (AVSEC) Bandara Silangit adalah positif sebesar 0,599. Arti dari hasil korelasi ini adalah menunjukkan hubungan yang linier antara etika profesi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain bahwa jika variabel etika profesi sudah sesuai maka kinerja karyawan akan tercapai. Berdasarkan tabel 4.16. pedoman interpretasi koefisien korelasi, maka koefisien korelasi sebesar 0,599 termasuk kategori sedang.

Nilai koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengukur besarnya Etika profesi (X) terhadap Kinerja karyawan (Y) Pada Bagian AVSEC (Airport Security) Bandar Udara Internasional Silangit. Nilai *R Square* yang diperoleh dari hasil pengolahan data dapat dilihat dari Tabel 4.18

Tabel 4.17
Hasil R Square
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.599 ^a	.385	.340	1.047

a Predictors: (Constant), etika profesi_kerja

b Dependent Variable: kinerja_karyawan

Nilai R tabel 4.18 sebesar 0,599, yang berarti hubungan antara etika profesi kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 59,9%. Nilai *R Square* Tabel 4.18 sebesar 0,358 Hal ini menunjukkan bahwa 35,8% variabel etika profesi dapat menjelaskan variabel dari Kinerja karyawan Bagian AVSEC (Airport Security) Bandar Udara Internasional Silangit. Sedangkan sisanya sebesar 64,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan oleh model penelitian ini.

Untuk mengetahui berapa besar Pengaruh Etika Profesi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Airport Security* (AVSEC) Bandara Silangit Kabupaten Tapanuli Utara maka dapat dipakai perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 17.00. Hasil uji regresi sederhana sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Uji Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.909	4.164		.218	.828
Etika Profesi	.936	.212	.599	4.420	.000

a Dependent Variable: kinerja_karyawan

$$Y = a + bX$$

$$Y = 0.909 + 0,936X$$

Uji t hitung bertujuan untuk melihat secara keseluruhan apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independent* secara parsial dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Uji t dilakukan pertama dengan menentukan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$.

Nilai signifikansi untuk variabel etika profesi kerja (0,000) lebih kecil dari 0,05. Dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4.420 > 1.689$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel kinerja karyawan. Hal ini memberi arti bahwa semakin baik etika profesi kerja yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan Pada Karyawan Bagian AVSEC (Airport Security) Bandar Udara Internasional Silangit.

Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} berdasarkan tabel 4.18 diatas diperoleh dari hasil pengolahan data komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 17.00. Hasil pengujian hipotesis diketahui melalui uji t yaitu sebesar nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4.420 > 1.689$, diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kesesuaian etika profesi kerja terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Bagian *Airport*

Security (AVSEC) Bandara Silangit Kabupaten Tapanuli Utara.

V. KESIMPULAN

Kesimpulan adalah sebagai berikut :

- Data yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan ke sampel sebanyak 37 orang dapat diperoleh hasil bahwa nilai hubungan atau pengaruh Kesesuaian etika profesi kerja terhadap kinerja karyawan melalui pengujian statistik adalah 0.599 dikategorikan dalam tingkat sedang.
- Koefisien determinasi dari data tersebut adalah 35,8% dan sisanya sebesar 64,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
- Hasil perhitungan regresi $Y = 0.909 + 0,936X$ dalam arti bahwa jika nilai Kesesuaian etika profesi kerja bertambah 1 maka peningkatan kinerja karyawan bertambah sebesar 0,936.
- Hasil pengujian hipotesis diketahui melalui uji t yaitu sebesar nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4.420 > 1.689$, diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kesesuaian etika profesi kerja terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Bagian AVSEC (Airport Security) Bandar Udara Internasional Silangit.

REFERENSI

- Abintoro Prakoso, 2015, *Etika Profesi Hukum*, LaksBang Justitia, Surabaya.
- Abdul, Halim.2008. *Auditing (dasar-dasar Audit Laporan Keuangan)*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan percetakan STIM YKPN.
- Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Gomes. 2001. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : Andi offset
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hartini, Sri dkk., 2014. *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Rini dan Hanifati Intan. 2015. *Etika Profesi dan Pengembangan*, Palembang: Citrabooks Indonesia
- Mathis, Robert L & John H. Jackson (Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira), 2001.



Manajemen Sumber Daya Manusia, jilid 1,
Penerbit Salemba, Jakarta.

- [9] Siti Kurnia Rahayu dan Ely Suhayati. 2013.
Auditing : Konsep Dasar dan Pedoman
Pemeriksaan Akuntan Publik, Edisi Pertama,
Penerbit Graha Ilmu Yogyakarta