

PENGARUH *ETHICAL BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA *INJOURNEY AIRPORTS* BANDAR UDARA EL TARI KUPANG

The Effect of Ethical Behavior on Employee Performance at Injourney Airports El Tari Kupang

Wisti Killok^{1,a)}, Ni Putu Nursiani^{2,b)}, Clarce Sarliana Maak^{3,c)}, Rolland E. Fanggidae^{4,d)}
^{1,2,3,4)}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} wistykillok@gmail.com, ^{b)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id,

^{c)} clarce.maak@staf.undana.ac.id, ^{d)} rollandfanggidae@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *ethical behavior* terhadap kinerja karyawan pada *injourney airports* bandar udara El Tari Kupang. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner wawancara dan observasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* dengan menggunakan rumus slovin dengan jumlah sampel sebanyak 49 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana, uji t, dan koefisien determinasi dengan bantuan IBM SPSS Versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *ethical behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Injourney Airports* bandar udara El Tari Kupang.

Kata Kunci : *Ethical Behavior*, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya (Ajabar, 2020). Manajemen SDM memainkan peranan yang menentukan dalam kehidupan sebuah organisasi, yaitu seberapa baik kinerja organisasi itu, seberapa baik strategi organisasi dapat dilaksanakan, dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai (Supriyadi, 2015). Sehingga SDM merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Organisasi merupakan wadah bagi sekelompok orang yang berkerja secara terkoordinasi untuk mencapai tujuan bersama (Jones, 2013). Didirikannya sebuah organisasi bertujuan untuk agar sekelompok manusia yang bekerja dalam satu ikatan kerja lebih mudah mencapai tujuannya (Sobirin, 2019). Yang dimana harus dicapai dalam organisasi adalah efektif dan efisiensi artinya tepat guna dan tepat sasaran dalam pembagian atau pun pengalokasian pegawai (Terry, 2014). Hal ini juga dilakukan pada organisasi/perusahaan PT (persero) angkasa pura I untuk mengelola sebuah bandar udara.

Pada suatu perusahaan kinerja seorang karyawan merupakan aset penting yang sangat dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan selalu mengawasi kinerja karyawannya agar terus meningkatkan kinerja mereka dengan lebih baik. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). (Busro,

2018) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Oleh sebab itu setiap karyawan harus mempunyai kesadaran dalam dirinya untuk beretika.

Dalam proses menjalankan aktivitas yang dilakukan oleh karyawan, perusahaan tidak luput dari penerapan prinsip kepatuhan etika. Suatu bentuk etika seperti peraturan yang disusun oleh manajemen berdasarkan kesepakatan bersama untuk menciptakan suatu pedoman yang memuat apa yang baik dan apa yang buruk serta apa yang akan dipraktikkan dan dihormati oleh karyawan. Penerapan etika yang disepakati dan dilaksanakan oleh pegawai akan membentuk perilaku etis (Manggu, 2019)

Perilaku etis merupakan perilaku seseorang yang secara konsisten sesuai dengan prinsip-prinsip etika. (Noe, dkk 2011). Prinsip-prinsip etika yang dimaksudkan erat kaitnya dengan perilaku benar dan menghindari perilaku yang salah. (Mulyaningsih, & Hermina, 2017) mengemukakan, karyawan yang berkualitas adalah aset yang paling berharga bagi perusahaan. Oleh karena itu perilaku etis SDM atau karyawan sangatlah penting bagi kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka Panjang.

Dalam organisasi maupun perusahaan, penerapan aturan etika dalam menjalankan aktivitas di dalam perusahaan merupakan hal yang sangat penting. Hal ini akan menentukan kualitas setiap orang. Umumnya dalam berbagai bentuk organisasi terdapat pemangku kepentingan yang tidak mengikuti prinsip etika yang ditetapkan oleh atasannya, sehingga pada akhirnya menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Perilaku seperti ini dapat disebut sebagai perilaku tidak etis. Perilaku tidak etis merupakan tahap awal munculnya kecurangan dalam Perusahaan (Jayanti, & Rasmini, 2013)

Etika kerja adalah sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa (Djakfar, 2013). Etika adalah prinsip, nilai, dan keyakinan yang menentukan benar dan salahnya keputusan dan perilaku (Robbins & Coulter, 2012). Dengan etika kerja yang baik tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu organisasi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Anwar, 2020), yang menyatakan terdapat hubungan positif yang signifikan antara perilaku etis dan kinerja di tempat kerja.

Bandar udara memegang peranan penting dalam menunjang kegiatan perekonomian secara nasional dan internasional (PP RI Nomor 70 Tahun 2001). Pesatnya aktivitas perekonomian manusia telah meningkatkan mobilitas manusia dan barang, sehingga kebutuhan masyarakat terhadap transportasi udara, termasuk pesawat terbang, juga meningkat. Untuk mewujudkan pengorganisasian tersebut tentu harus didukung oleh manajemen yang baik dan terorganisir, agar setiap tugas dan kegiatan dari masing-masing personalia tersebut dapat terlaksana, sesuai dengan bidang yang dijalannya, sehingga masing-masing dari personalia tersebut bisa mewujudkan hasil kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada InJourney Airports yang merupakan sebuah perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memberikan pelayanan lalu lintas udara di

Indonesia. Salah satunya adalah Bandara El Tari Kupang. Berdasarkan observasi dengan menggunakan metode wawancara langsung terdapat bentuk perilaku karyawan yang masih terlihat yaitu karyawan masih melebihi jam istirahat kantor yang sudah ditetapkan perusahaan, dan terdapat karyawan yang pada saat jam kerja tidak berada di dalam ruangan, namun sedang berada diluar.

KAJIAN PUSTAKA

Ethical Behavior

Ethical Behavior merupakan perilaku yang dilakukan sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum oleh masyarakat sehubungan dengan tindakan-tindakan yang benar dan baik (Eni & Mahendra, 2015). Perilaku etis dapat menentukan kualitas individu (karyawan) yang dipengaruhi oleh faktor-faktor yang diperoleh dari luar yang kemudian menjadi prinsip yang dijalani dalam bentuk perilaku. *Ethical Behavior* adalah perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang benar dan baik (Griffin, 2015). *Ethical behavior* merupakan perilaku seseorang yang secara konsisten sesuai dengan prinsip-prinsip etika (Noe dkk, 2011).

Perilaku etis adalah tindakan-tindakan yang dilakukan secara konsisten oleh seseorang di mana tindakan-tindakan tersebut didasari oleh nilai-nilai dan prinsip-prinsip moral (Hidayat, 2023). Perilaku etis juga sering dikaitkan dengan etika dalam kerja. Etika kerja adalah sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa (Djakfar, 2013:95-96).

Berdasarkan pengertian perilaku etis dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa perilaku etis adalah perilaku yang sesuai dengan norma dan nilai yang berlaku untuk mencapai tujuan Perusahaan. Indikator Menurut Rachman (2016) yaitu Memahami dan mengenali perilaku sesuai kode etik, Melakukan tindakan yang konsisten dengan nilai dan keyakinannya, Bertindak berdasarkan nilai meskipun sulit untuk melakukan itu, dan Bertindak berdasarkan nilai walaupun ada risiko atau biaya yang cukup besar.

Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai merupakan bukti nyata dari perilaku yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Kasmir, 2016:83). Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Sinaga, 2020:14). Kinerja pegawai adalah kontribusi karyawan terhadap tujuan pekerjaan atau unit kerjanya dan perusahaan (organisasi) sebagai akibat dari perilaku dan penerapan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan (Robert & Bakala, 2016).

Selanjutnya Afandi (2018:83) mengemukakan Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil pencapaian keberhasilan seseorang dalam menjalankan tanggung jawab diberikan kepadanya

untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan moral maupun etika Perusahaan. Menurut (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa indikator kinerja karyawan, yaitu ,kualitas kerja, kuantitas kerja, Pelaksanaan Tugas, Tanggung Jawab.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa deskriptif dan asosiatif. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/artistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019:16-17). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pt. Angkasa Pura I (Persero) Bandara El Tari Kupang yang berjumlah 98 orang dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 49 responden. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah Kuesioner, observasi, dan wawancara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 1.
Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.854	3.499	3.388	.001
	X	.621	.103	.662	<.001

a. Dependent Variable: Y

Model persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = 11,854 + 0,621X$$

Dari model persamaan diatas maka dapat diartikan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh nilai kostanta adalah 11,854 yang artinya jika *Ethical Behavior* (X) bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,621
2. Koefisien regresi = 0,621 (bernilai positif) yang artinya jika nilai *Ethical Behavior* (X) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,621.

Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan Tabel 1. diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6,058 > 1,678$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari α ($0,001 < 0,05$) maka H_a di

terima dan H_0 di tolak artinya *Ethical Behavior* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bandar Udara El Tari Kupang.

Keofisien Determinasi (R^2)

Tabel 2.
Hasil Uji Keofisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.438	.427	2.942

a. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan Tabel 2. diatas hasil uji determinasi menunjukkan nilai *R square* sebesar 0,438 yang berarti bahwa variabel *Ethical Behavior* (X) berpengaruh terhadap variable Kinerja Karyawan (Y) sebesar 43,8% sedangkan sisanya 56,2% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Besaran koefisien determinasi di atas menunjukkan bahwa kemampuan variabel *Ethical Behavior* dalam memengaruhi variabel kinerja karyawan relatif lemah, karena nilai R^2 sebesar 0,438.

Pengaruh ethical behavior terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku etis (*ethical behavior*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Injourney Airports Bandara El Tari Kupang. *Ethical behavior* yang dimaksud mencakup tindakan yang sesuai dengan nilai, norma, dan prinsip moral yang berlaku dalam organisasi. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh koefisien sebesar 0,621, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam perilaku etis akan meningkatkan kinerja karyawan. Uji t menghasilkan nilai thitung sebesar 6,058 yang lebih besar dari ttabel 1,678, serta nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, yang berarti hubungan tersebut secara statistik signifikan. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa *ethical behavior* memberikan kontribusi sebesar 43,8% terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sisanya, 56,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Perilaku etis yang tinggi terbukti dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan tanggung jawab, dan kedisiplinan karyawan. Hal ini berdampak langsung pada kualitas dan kuantitas hasil kerja mereka. Karyawan yang memegang teguh etika kerja akan lebih fokus menjalankan tugas dengan integritas dan profesionalisme. Perusahaan juga akan lebih mudah mencapai tujuan organisasional jika seluruh karyawan menerapkan prinsip-prinsip etis dalam bekerja. Dengan demikian, peningkatan budaya kerja yang etis perlu menjadi perhatian utama manajemen untuk mendorong produktivitas. Secara keseluruhan, *ethical behavior* merupakan faktor penting dalam membentuk kinerja karyawan yang optimal dan berkelanjutan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel Ethical Behavior berada pada kategori sangat tinggi berdasarkan analisis deskriptif menggunakan rentang skor. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku etis karyawan di Injourney Airports El Tari Kupang telah diterapkan dengan sangat baik dalam lingkungan kerja. Begitu pula dengan variabel Kinerja Karyawan yang juga berada dalam kategori sangat tinggi, mencerminkan bahwa karyawan menunjukkan performa kerja yang optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Hasil uji hipotesis lebih lanjut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Ethical Behavior terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin tinggi perilaku etis yang ditunjukkan oleh karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini diperkuat oleh hasil analisis koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan bahwa ethical behavior memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan, meskipun pengaruhnya tergolong relatif lemah. Dengan demikian, perilaku etis tetap menjadi faktor penting yang perlu dipertahankan dan dikembangkan dalam meningkatkan kualitas kerja di lingkungan perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka peneliti mengemukakan beberapa saran sebagai berikut dibawah ini:

1. Bagi *Injourney Airports* El Tari Kupang.
Diharapkan pada *Injourney Airports* El Tari Kupang untuk dapat mempertahankan *Ethical Behavior* dalam organisasi sehingga memiliki lebih banyak kesempatan untuk berkinerja lebih baik ditempat kerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya.
Sebagai penambahan informasi, pengetahuan serta menjadi bahan referensi penelitian selanjutnya dibidang Sumber Daya Manusia pada variabel-variabel lain seperti Komitmen Kerja dan Budaya Organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Bumi Aksara.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan ke-1. Riau: Zanafa Publishing.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Anwar, A. & S. bin K. (2020). Effects of Ethical Behavior on Employee Job Performance Mediated By Job Commitment: a Study on Service Sector of Malaysia. *Journal of SUB*, April 2022.
- Aprilyanti, S. (2017). *Produktivitas Kerja*. Palembang
- Arifiyani, H. A., & Sukirno. (2012). Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen terhadap Perilaku Etis Karyawan. *Jurnal Nominal*, 1(1), 5–

21.

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dessler. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Jakarta Barat: PT. Indeks.
- Djakfar, M. (2013). *Etika Bisnis Menangkap Spirit Ajaran Langit Dan Pesan Ajaran Bumi*. Jakarta: penebar plus imprint.
- Eni, & Mahendra. (2015). *Perilaku Etis*. Bandung: Indonesia Emas Grup.
- Fahmi, I. (2014). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2013a). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBL SPSS 21*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013b). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. (2015). *Sumber daya manusia dalam organisasi dan manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hidayat, R. (2023). *Perilaku Etis (Teori dan Solusi Di Perguruan Tinggi)*. Bandung : Indonesia Emas Group.
- Jayanti, N. P. I., & Rasmini, N. K. (2013). *Pengaruh Pengendalian Intern, Motivasi, dan Reward Manajemen pada Perilaku Etis Konsultan*.
- Jones, G. R. (2013). *Understanding and Managing Organizational Behavior Sixth*. Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Kasmir. (2016). *Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: CV. Bintang Semesta Media.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung. Alfabeta.
- Ludlum, M., Moskalionov, S., & Ramachandran, V. (2013). Examining Ethical Behaviors by Business Students. *American International Journal of Contemporary Research*, 3(3), 13–21.
- Lasut, E. Erilya. (2017) Perbedaan Pegawai Berdasarkan Gender, Usia dan Masa Kerja. *JEMBA*, 2771-80.
- Manggu, S. A. R., Nur, N. S., & Adha, W. M. (2019). *Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian*.
- Mangkunegara, P. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 14. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Mulyaningsih, & Hermina, T. (2017). *Etika Bisnis*. CV Kimfa Mandiri.
- Noe, R. A., Hollenback, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2011). *Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. New York: McGraw-Hill.
- Rachman, E. (2016). *Meraba integritas*. Kompas. Experd. Jakarta.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*. Edisi Pertama, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2012). *Manajemen*. New York: Pearson.
- Robert, & Bakala. (2016). *Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: CV. Bintang Semesta Media.

- Rudiansyah. 2014. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Saeed, M. S., & Lodhi, R. N. (2013). Ethical Behavior and Employees Job Performance in Education Sector of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 18(4), 524-529
- Sinaga, O. S. (2020). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Jakarta : Yayasan Kita Menulis.
- Sobirin, A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Edisi 2, Penerbit : Universitas Terbuka, Tangerang Selatan.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kuantitatif R & D* (Edisi Ceta). Bandung: CV. Alfabeta.
- Supriyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Terry, G. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta. Bina Aksara.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Kencana.