

Pengaruh Etika Kerja dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada BSI Pasar Aceh Kantor Cabang Banda Aceh

Maulida Safitri*

Universitas Abulyatama, Aceh

Lukman T. Ibrahim

Universitas Abulyatama, Aceh

Darnely

Universitas Abulyatama, Aceh

*Corresponding Author: @gmail.com

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah ntuk mengetahui pengaruh etika kerja dan kondisi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada BSI. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dengan jumlah sampel 50 karyawan. Dari hasil uji t (parsial) mengenai variabel etika kerja nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,764 > 2,012$), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, hasil uji t (parsial) mengenai variabel kondisi kerja nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,754 > 2,012$), dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$ dan hasil uji f (simultan) menyimpulkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,808 > 3,195$), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima. Artinya etika kerja dan kondisi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Etika Kerja ; Kondisi Kerja ; Kepuasan Kerja.

Sitasi: Maulida Safitri, Lukman T. Ibrahim, Darnely. (2025). Pengaruh Etika Kerja dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada BSI Pasar Aceh Kantor Cabang Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen dan Syariah*, 3(1), 43-48. Doi

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada karyawan. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut harus di kembangkan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu yang ada dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat bahwa manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk pendayagunaan, pengembangan, dan penelitian yang ada agar dapat di kelola secara efektif dan efisien yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi (Sinambela, 2019).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2021), karyawan merupakan masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan, dimana organisasi harus lentur dan efisien supaya dapat berkembang dengan pesat.

Etika kerja memandang tujuan bekerja tidak hanya sekedar menyelesaikan pekerjaan, tapi untuk mendorong keseimbangan pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial. Hal ini menjadi penting dikarenakan bukan hanya memberikan manfaat bagi individu yang berpegang pada prinsipnya, tapi etika kerja juga memberi dampak bagi lingkungan kerja secara menyeluruh (Simamora, 2019).

Karyawan di Bank Syariah Indonesia diharapkan untuk memiliki integritas yang tinggi dan ketaatan terhadap hukum Islam, baik dalam transaksi bisnis maupun dalam interaksi sehari-hari. Etika kerja di BSI mencakup pengelolaan dana dengan penuh tanggung jawab, menjauhi riba (bunga), spekulasi, dan praktik-praktik bisnis yang bertentangan dengan prinsip syariah. Kejujuran, transparansi, dan keadilan menjadi landasan utama dalam setiap aktivitas perbankan di BSI.

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengajukan tugas akhir dengan judul “Pengaruh Etika Kerja dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada BSI Pasar Aceh Kantor Cabang Banda Aceh”.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antara variabel. Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrumen penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik (Noor, 2021:38).

Pengumpulan data dalam instrument ini menggunakan angket (*Questioner*), adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis dalam bentuk angket kepada pegawai pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pasar Aceh dengan menggunakan *skala likert* dalam bentuk *checklist*. Sugiyono (2018) dalam *skala likert* variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item pertanyaan dan metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linear berganda merupakan hubungan linear antara dua atau lebih variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu etika kerja (X_1) dan kondisi kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y), adapun bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= kepuasan kerja
α	= Konstanta
X_1	= etika kerja
X_2	= kondisi kerja
β_1, β_2	= Koefisien regresi X_1 , dan X_2
e	= Standar eror

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument. Alat ukur validitas adalah *korelasi product moment* dari *pearson*, suatu indikator dikatakan valid, apabila $n = 50$ dan $\alpha = 0,05$, maka $r_{table} = 0,273$ dengan ketentuan hasil $r_{hitung} > r_{table}$ (0,273) valid dan hasil $r_{hitung} < r_{table}$ (0,273) tidak valid. Untuk lebih jelasnya mengenai hasil pengujian validitas dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Butir	Nilai R_{hitung}	Nilai R_{tabel} (N=50)	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja (Y)	Kkerja1	0,638	0,273	Valid
		Kkerja2	0,428	0,273	Valid
		Kkerja3	0,553	0,273	Valid
		Kkerja4	0,601	0,273	Valid
		Kkerja5	0,518	0,273	Valid
2.	Etika Kerja (X_1)	Ekerja1	0,659	0,273	Valid
		Ekerja2	0,628	0,273	Valid
		Ekerja3	0,598	0,273	Valid
		Ekerja4	0,632	0,273	Valid
		Ekerja5	0,586	0,273	Valid
3.	Kondisi Kerja (X_2)	Kondisikerja1	0,620	0,273	Valid
		Kondisikerja2	0,705	0,273	Valid
		Kondisikerja3	0,531	0,273	Valid
		Kondisikerja4	0,638	0,273	Valid
		Kondisikerja5	0,739	0,273	Valid

Berdasarkan Tabel 1 sebelumnya, maka hasil pengujian validitas pada setiap variabel mempunyai nilai yang paling rendah, yaitu:

1. Hasil pengujian validitas untuk variabel kepuasan kerja yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dilambangkan dengan kode item Kkerja1, Kkerja2, Kkerja3, Kkerja4 dan Kkerja5 menunjukkan r_{hitung} terendah sebesar 0,428 lebih besar dari nilai r_{tabel} ($n=50$) sebesar 0,273, maka dapat diartikan seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.
2. Hasil pengujian untuk variabel etika kerja yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dilambangkan dengan kode item Ekerja1, Ekerja2, Ekerja3, Ekerja4 dan Ekerja5, menunjukkan nilai r_{hitung} terendah sebesar 0,586 lebih besar dari nilai r_{tabel} ($n=50$) sebesar 0,273, maka seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan variabel etika kerja dinyatakan valid.
3. Hasil pengujian validitas untuk kondisi kerja yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dilambangkan dengan kode item kondisikerja1, kondisikerja2, kondisikerja3, kondisikerja4 dan kondisikerja5 menunjukkan r_{hitung} terendah sebesar 0,531 lebih besar dari nilai r_{tabel} ($n=50$) sebesar 0,273, maka dapat diartikan seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan variabel kondisi kerja dinyatakan valid.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Koefisien Regresi (β)

Sesuai dengan peralatan analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel yang diteliti dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, maka dapat ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel seperti terlihat pada Tabel 2

Tabel 2 Nilai Koefisien Regresi Variabel Independen

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,965	3,276		3,041	0,004
EtikaKerja	0,375	0,136	0,376	3,764	0,000
KondisiKerja	0,101	0,134	0,103	3,754	0,004

a. Dependent Variabel: KepuasanKerja

Sumber: Data Primer, 2024 (Diolah)

Berdasarkan Tabel 2, maka persamaan regresi yang memperlihatkan kepuasan kerja karyawan pada BSI Pasar Aceh Kantor Cabang Banda Aceh sebagai fungsi dari etika kerja dan kondisi kerja, dapat diformulasikan dalam persamaan berikut:

$$Y = 9,965 + 0,375X_1 + 0,101X_2 + e$$

Dari persamaan regresi diatas, maka dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 9,965 artinya jika etika kerja dan kondisi kerja secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0), maka besarnya kepuasan kerja karyawan pada BSI Pasar Aceh Kantor Cabang Banda Aceh sebesar 9,965 satuan.
2. Koefisien regresi variabel etika kerja (X_1) sebesar 0,375, artinya apabila etika kerja meningkat 100%, maka secara relatif akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada BSI Pasar Aceh Kantor Cabang Banda Aceh sebesar 0,375 atau 37,5%, dengan asumsi variabel etika kerja dianggap konstan, sehingga semakin tinggi pengaruh etika kerja, maka kepuasan kerja karyawan pada BSI Pasar Aceh Kantor Cabang Banda Aceh akan semakin meningkat.
3. Koefisien regresi variabel kondisi kerja (X_2) sebesar 0,101, artinya apabila kondisi kerja meningkat 100%, maka secara relatif akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada BSI Pasar Aceh Kantor Cabang Banda Aceh sebesar 0,101 atau 10,1%, dengan asumsi variabel kondisi kerja dianggap konstan, sehingga semakin tinggi pengaruh kondisi kerja, maka kepuasan kerja karyawan pada BSI Pasar Aceh Kantor Cabang Banda Aceh akan semakin meningkat.
4. Hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa dari kedua variabel yang diteliti, ternyata variabel etika kerja (X_1) mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan

pada BSI Pasar Aceh Kantor Cabang Banda Aceh dengan nilai koefisien sebesar 0,375 dan selanjutnya diikuti oleh variabel kondisi kerja (X_2) dengan nilai koefisien sebesar 0,101.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Pengaruh etika kerja dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada BSI Pasar Aceh Kantor Cabang Banda Aceh berdasarkan korelasi dan determinasi dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Keterangan
1	0,799 ^a	0,638	0,590	0,404	Korelasi Kuat

a. Predictors: (Constant), etikakerjajumlah, kondisikerjajumlah

b. Dependent Variable: kepuasankerjajumlah

Sumber: Data Primer, 2024 (Diolah).

Berdasarkan Tabel 3 diatas, maka koefisien korelasi dan determinasi adalah sebagai berikut:

1. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,799 menunjukkan bahwa hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 79,9%, artinya kepuasan kerja karyawan pada BSI Pasar Aceh Kantor Cabang Banda Aceh mempunyai hubungan yang sedang dengan etika kerja (X_1) dan kondisi kerja (X_2) sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,638, artinya setiap perubahan-perubahan dalam variabel kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam variabel etika kerja (X_1) dan kondisi kerja (X_2) sebesar 0,638 atau 63,8% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar dari penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi kepuasan kerja.
3. Koefisien *Adjusted* R^2 adalah sebesar 0,590, artinya variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh etika kerja (X_1) dan kondisi kerja (X_2) sebesar 0,590 atau 59,0% dan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain misalnya kompensasi, promosi jabatan, pemberian insentif, motivasi kerja, kompetensi dan lain-lain.

Hasil Hipotesis

Berdasarkan pada hasil pengujian regresi linier berganda, maka dapat dilihat hasil hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Parsial

H_{a1} : Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,764 > 2,012$), maka H_a diterima. Artinya etika kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada BSI Pasar Aceh Kantor Cabang Banda Aceh.

H_{a2} : Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,754 > 2,012$), maka H_a diterima. Artinya kondisi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada BSI Pasar Aceh Kantor Cabang Banda Aceh.

2. Uji Simultan

H_{a3} : Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,808 > 3,195$), maka H_a diterima. Artinya etika kerja dan kondisi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BSI Pasar Aceh Kantor Cabang Banda Aceh.

Hasil uji t dan uji f sebagai tolak ukur pengujian hipotesis dapat dilihat Tabel 4.

Tabel 4 Hasil Uji Parsial dan Uji Simultan

No	Bentuk Pengujian	Nilai Statistis		Keterangan
	Pengujian secara parsial	t_{hitung}	t_{tabel}	
1.	Etika Kerja (X_1)	3,764	2,012	Etika kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja.
2.	Kondisi Kerja (X_2)	3,754	2,012	Kondisi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja.
	Pengujian secara simultan	F_{hitung}	F_{tabel}	
3.	Etika kerja (X_1) dan	4,808	3,195	Etika kerja dan kondisi kerja

Pengaruh Etika Kerja dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada BSI Pasar Aceh Kantor Cabang Banda Aceh

	Kondisi kerja (X_2)			berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.
--	-------------------------	--	--	--

Sumber: Data Primer, 2024 (Diolah)

Berdasarkan Tabel 4 diatas dapat dijelaskan bahwa baik secara parsial dan secara simultan etika kerja dan kondisi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BSI Pasar Aceh Kantor Cabang Banda Aceh. Hal ini berarti bahwa etika kerja dan kondisi kerja secara nyata dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu:

1. Hasil uji t (parsial) mengenai variabel etika kerja nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,764 > 2,012$), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya etika kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada BSI Pasar Aceh Kantor Cabang Banda Aceh.
2. Hasil uji t (parsial) mengenai variabel kondisi kerja nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,754 > 2,012$), dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$. Artinya kondisi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada BSI Pasar Aceh Kantor Cabang Banda Aceh.
3. Hasil uji f (simultan) menyimpulkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,808 > 3,195$), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima. Artinya etika kerja dan kondisi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BSI Pasar Aceh Kantor Cabang Banda Aceh.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Abdus, D. S. (2020). *Manajemen sumber daya insan*. STAIN Press.
- Achmad. (2020). *Pengaruh job enlargement dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di Kantor Wilayah DJKN Bali dan Nusa Tenggara serta KPKNL Denpasar* (Tesis). Universitas Udayana, Denpasar.
- Agustinus. (2022). *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ahyari. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Mengelola karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. (2020). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Ardan. (2021). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke). Jagakarsa: PT Buku Seru.
- Badriyah. (2019). *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Chondro, R. W. (2020). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja dan etika kerja. *Jurnal Media Manajemen Jasa*, 9(1), 1–12.
- Darma. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Djakfar, M. (2018). *Etika bisnis dalam perspektif Islam*. Malang: UIN-Malang Press.
- Endrayanto, V. W., & Sujarweni. (2017). *Statistika untuk penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ernawan. (2021). *Kepuasan kerja dan kinerja pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Handoko. (2020). *Buku praktis pengembangan sumber daya manusia* (Cetakan pertama). Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hadi, I. (2019). *Perbankan dan literasi keuangan*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Jansen. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Jufrizen, J. (2017). Efek moderasi etika kerja pada pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *EMabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Keraf, A. S. (2019). *Etika bisnis: Tuntutan dan relevansinya*. Yogyakarta: Kanisius.
- Komaruddin. (2019). *Pentingnya budaya kerja tinggi dan kuat absolute*. Bandung: Refika Aditama.
- Luthans, F. (2021). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-10). Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Nitisemito. (2018). *Kinerja karyawan berbasis perusahaan*. Jakarta: Salemba Empat.

- Noor. (2021). *Metode penelitian manajemen: Pedoman penelitian untuk skripsi, tesis dan disertasi ilmu manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Rahmawati, I. L. (2016). Pengaruh kondisi kerja dan komunikasi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Jember. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UT*.
- Rini, Y., & Fetty, H. I. (2022). Pengaruh etika kerja dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Studi pada tenaga kependidikan Politeknik Negeri Sriwijaya). *JIIPTS*, 1(1), 1–10.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.