



Pengaruh Penerapan Code of Conduct dan Sistem Role and Play Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank Tabungan Negara KC Medan)

Jop Kristian Kaban¹, Feby Aulia Safrin², Onan Marakali Siregar³

^{1,2,3}Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

Received: 3 November 2024
Revised: 13 November 2024
Accepted: 29 November 2024

Abstrak

In realizing good employee performance, commitment from all elements of the company is needed. This commitment can be arranged in the form of a code of ethics for employees in carrying out their duties. In addition, managing employee morale is important in realizing good performance, boredom is a problem for employees because they always face the same tasks. This can be done by job rotation to refresh employees, but this is often opposed because it is considered to hamper employee career stability. This research was conducted at PT Bank Tabungan Negara KC Medan. The reason for choosing this place is in the financial statements of 4 government-owned banks (BRI, Mandiri, BNI, BTN) PT Bank Tabungan Negara has the highest level of NPL (Non-Performing Loan) or bad credit. The reason is that the company began to focus on the consumer credit segment so that the handling of bad debts decreased slightly. This research uses a quantitative method with an associative approach. The sampling technique was random sampling and involved 46 respondents. Primary data was obtained directly by distributing questionnaires through form while secondary data was obtained through literature studies. The data analysis methods used are the validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The results of this study indicate that the code of ethics variable (X1) has a significant effect on employee performance, and the role and play system variable (X2) also has a significant impact on employee performance. Likewise, variables X1 and X2 together (simultaneously) affect employee performance (Y). The coefficient of determination test shows that there is a fairly close relationship between the code of ethics and role and play on employee performance with a value of 84% which means the relationship is very near. In addition, the adjusted R-value is obtained which shows a contribution of 69%.

Keywords: Code of Conduct, Role and Play, Employee Performance

(*) Corresponding Author: jopkaban371@gmail.com

How to Cite: Kaban, J., Safrin, F., & Siregar, O. (2025). Pengaruh Penerapan Code of Conduct dan Sistem Role and Play Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.C), 159-169. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/9856>

PENDAHULUAN

Industri perbankan merupakan bagian dari perekonomian nasional. Dalam hal ini bank berperan dalam mendorong pertumbuhan ekonomi suatu negara. Hampir seluruh sektor usaha yang meliputi sektor industri, perdagangan, pertanian, perkebunan, jasa dan perumahan sangat membutuhkan bank sebagai mitra dalam melakukan transaksi keuangan. Semua sektor usaha maupun individu saat ini dan masa yang akan datang tidak akan lepas dari sektor perbankan bahkan menjadi kebutuhan dalam menjalankan aktivitas keuangan dalam mendukung kelancaran usaha.

Aktivitas perbankan di Indonesia telah berkurang pesat sejak dihadapkan dengan kondisi pandemi covid-19. Pertumbuhan kredit perbankan di masa pandemi Covid-19 masih mengalami kontraksi -1,92% pada Januari 2021 atau -1,54% secara *year to date*. Sebelumnya, Bank Indonesia (BI) merevisi target pertumbuhan kredit di 2021 menjadi

5% – 7%, sementara OJK menargetkan kredit untuk tumbuh 6,5%. BI memangkas target pertumbuhan kredit karena adanya revisi ke bawah untuk asumsi pertumbuhan ekonomi Indonesia ke 4,3% – 5,3%. Faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya kredit di perbankan, di antaranya weak demand (sebagian sektor tetap tumbuh dan sudah membaik, namun sebagian besar masih *lagging*) dan *supply* yang selektif (hanya kepada sektor yang *fast recovered* untuk menghindarkan *cycle non-performing loan* atau NPL. Berdasarkan besaran tingkat NPL pada bank BUMN per tahun 2022, yang memiliki tingkat NPL terendah adalah Bank Mandiri (1,88%) lalu Bank BRI (2,67%) Bank BNI (2,8%) dan disusul oleh Bank BTN dengan tingkat NPL (3,38%). Hal ini dikarenakan Bank Tabungan Negara yang awalnya fokus pada pembiayaan perumahan rakyat mulai menjangkau kredit konsumtif masyarakat sehingga lalai dalam mengelola kinerja karyawan dalam setiap eksekusi target dan produk perbankan yang baru. Tentunya untuk mencapai keberhasilan yang diinginkan oleh setiap perusahaan tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia sebagai input utamanya.

Sumber daya manusia adalah faktor yang utama karena menjadi penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan serta sasaran yang ditetapkan. Karyawan sebagai sumber daya utama bagi perusahaan selalu dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal. Keberadaan karyawan sangat penting karena merupakan salah satu faktor penentu dalam produktivitas perusahaan Tanpa karyawan tujuan perusahaan akan sulit tercapai dan akhirnya tidak mampu bertahan dalam persaingan. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk memberikan peluang kepada karyawan agar mereka dapat memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menjalankan tugas saat ini maupun di masa depan (Ferdiyanti & Safrin, 2023). Menjaga sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan bukanlah suatu hal yang mudah. Hal ini dikarenakan di dalam suatu organisasi, pengelolaan sumber daya manusia harus dapat dilakukan dengan baik agar dapat mencapai tujuan perusahaan dan mampu menjaga semangat karyawan tersebut agar tetap melayani nasabah dan mampu melayani sesuai dengan kebijakan yang berlaku.

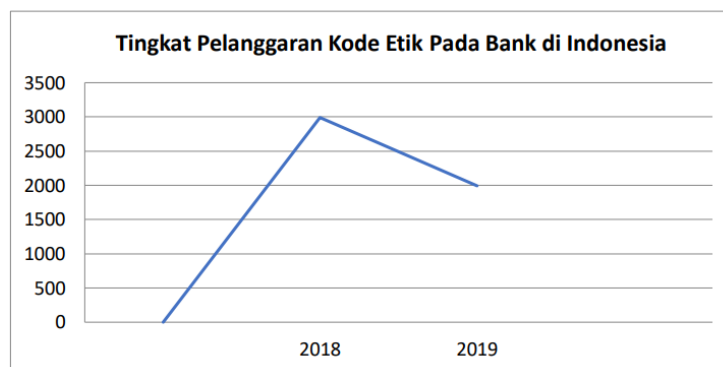
Dalam mewujudkan kinerja karyawan yang baik dalam perusahaan dibutuhkan komitmen dari seluruh elemen internal perusahaan. Menurut Silaban dan Siregar (2023), Kinerja adalah suatu hasil dari kinerja seorang karyawan pada satu periode tertentu sesuai tugas pokok maupun fungsinya seperti yang sudah ditentukan berdasarkan aturan yang berlaku pada rangka mencapai tujuan perusahaan. Ketika kinerja karyawan baik kemungkinan besar kinerja perusahaan juga akan baik (Rahmadani dan Safrin, 2023). Menurut Silalahi & Bangun (2020), terdapat lima indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan; Menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan; Setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
3. Ketepatan waktu; Setiap pekerjaan memiliki karakteristik berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
4. Kehadiran; Menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukannya.
5. Kemampuan kerja sama; Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan sendiri, mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih jadi membutuhkan kerja sama antar karyawan.

Etika penting dalam perbankan karena memastikan bahwa bank dan pekerja bank bekerja dengan standar moral dan profesional yang tinggi. Ini membantu menjaga kepercayaan masyarakat dalam industri perbankan, menciptakan lingkungan bisnis yang adil, dan mencegah tindakan yang merugikan klien. Karyawan harus memiliki integritas terhadap kode etik yang telah ditetapkan. Profesionalisme dituntut dalam bekerja, pegawai harus terlepas dari adanya unsur yang dapat melanggar kode etik tersebut. Menurut Spillane (2016), *code of conduct* atau kode etik adalah mempertimbangkan atau memperhatikan tingkah laku seseorang dalam mengambil suatu keputusan yang berkaitan dengan moral. Tujuan dari penerapan *code of conduct* perusahaan adalah sebagai landasan etis dalam pengambilan keputusan dan bertindak pada sebuah perusahaan, yang mungkin membedakannya dari perusahaan lain. Adapun indikator *code of conduct* menurut Mulyadi (2015) adalah sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab; Melakukan semua tugas dan kewajibannya dengan sungguh-sungguh. Tanggung jawab juga berarti siap menanggung segala risiko atas perbuatan sendiri.
2. Integritas; Bertindak secara konsisten antara apa yang dikatakan dengan tingkah lakunya sesuai nilai-nilai yang dianut.
3. Profesional; Sikap para anggota profesi yang benar-benar menguasai, sungguh-sungguh kepada profesinya. Bekerja tuntas dan akurat atas dasar kompetensi terbaik dengan penuh tanggung jawab dan komitmen yang tinggi.
4. Standar Teknis; Standar teknis, adalah suatu norma atau persyaratan yang biasanya berupa suatu dokumen formal yang menciptakan kriteria, metode, atau proses terhadap pengerjaan atau pemberian layanan

Pada beberapa kesempatan, peneliti melihat adanya fenomena pemberian “upah tambahan” kepada karyawan PT. Bank Tabungan Negara. Aktivitas tersebut rata-rata terjadi di pekerjaan lapangan yang minim pengawasan dan penglihatan oleh rekan kerja lainnya. Berdasarkan fenomena yang ada, beberapa alasan nasabah memberi “gratifikasi” adalah rasa terimakasih atas kemudahan pelayanan yang diberikan, ada tujuan tersembunyi seperti agar dimudahkan dalam akses produk perbankan, dan “uang lelah” kepada karyawan yang biasanya berupa uang ataupun barang/hasil usaha nasabah. Survei yang dilakukan oleh OJK pada tahun 2019 menunjukkan bahwa jumlah pelanggaran di sektor perbankan di Indonesia menurun dari 2.691 kasus pada tahun 2018 menjadi 1.994 kasus pada tahun 2019. Pelanggaran terbanyak terkait dengan kredit dan operasional bank.



Gambar 1. Tingkat Pelanggaran Kode Etik Pada Bank di Indonesia

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan (2019)

Padahal perilaku tersebut dilarang oleh perusahaan dikarenakan karyawan sudah menerima gaji dan tunjangan yang sesuai atas pekerjaannya. Selain itu, kode etik disusun

oleh setiap insan perbankan pada Ikatan Bankir Indonesia dan Perhimpunan Bank Nasional di Indonesia dengan tujuan mempermudah karyawan, perusahaan, dan masyarakat dalam penyaluran dan penghimpunan dana. Sehingga dengan adanya efisiensi proses dan sistem pada perbankan dapat meningkatkan kinerja karyawan dari segi kualitas dan kuantitas. Namun, berdasarkan penelitian Bhastary (2020), menunjukkan bahwa etika kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap pencapaian kerja. Adanya dukungan penelitian ini memperkuat permasalahan akan pengaruh kode etik pada perusahaan terutama pada PT Bank Tabungan Negara KC Medan.

Berbagai cara dapat dilakukan oleh perusahaan dalam menjaga semangat kerja karyawan, salah satunya adalah melakukan sistem rotasi. Menurut Mathis dan Jackson (Indrayati 2014), *Role and Play* berasal dari bahasa Inggris yang memiliki arti bergantian dan bermain atau bermain peran atau juga biasa rotasi kerja, adalah strategi manajemen sumber daya manusia yang dilakukan untuk memperbaiki kinerja karyawan dengan memberikan kesempatan kepada mereka untuk bekerja di berbagai departemen atau posisi di dalam organisasi. Menurut Furqan & Siregar (2022), perusahaan melakukan rotasi pekerjaan agar ilmu karyawan terus bertambah, sehingga jika kedepannya ada karyawan yang terkendala hadir maka karyawan lainnya sudah mampu untuk menggantikan sementara karyawan yang berhalangan hadir tersebut. Namun, permasalahan pemberlakuan sistem rotasi kerja ini adalah persepsi karyawan yang menganggap rotasi sebagai penghambat stabilitas karir mereka. Menurut Kasmir (2016) indikator rotasi adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja; Rotasi yang dilakukan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan. Serta penguasaan pekerjaan setelah dilakukannya rotasi.
2. Sikap kerja; Kemampuan kerjasama karyawan dengan rekan kerja di lingkungan kerja baru yang ditempatinya.
3. Kondisi kerja; Apakah terdapat perubahan pada kondisi kerja sebelum dan setelah dilakukan rotasi kerja.
4. Sikap pribadi; Bagaimana sikap dan minat karyawan terhadap pekerjaan setelah dilakukannya dirotasi.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank BNI KC Medan. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 46 responden yang diperoleh melalui rumus Slovin. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner melalui *google forms* dan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi yang diolah melalui *software* SPSS.

Untuk mengumpulkan data primer, peneliti menggunakan kuesioner yang memiliki skala pengukuran Likert. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan analisis data. Analisis data meliputi pengumpulan, pengelompokan, analisis, dan penyajian data dalam bentuk yang mudah dipahami (Siregar *et al*, 2020). Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan dua tahap, yaitu pengujian instrumen dan uji asumsi klasik. Analisis regresi linier berganda adalah pendekatan yang sering digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis dalam penelitian ini, diperlukan

beberapa pengujian, yaitu pengujian parsial (uji T), pengujian simultan (uji F), dan evaluasi koefisien determinasi (R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Menurut hasil penyebaran kuesioner, responden dalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin perempuan sebanyak 56,5% dan jenis kelamin laki-laki sebanyak 43,5%. Lalu pada kategori usia didominasi oleh kelompok usia 26-30 tahun sebanyak 34,8% dengan mayoritas pendidikan terakhir pada kelompok S1 sebanyak 89,1%, serta yang bekerja pada mayoritas divisi CCRU (*Consumer Collectin & Recovery Unit*) sebesar 21,7%. Selanjutnya pada kategori lama bekerja karyawan mayoritas pada rentang 6-10 tahun sebanyak 45,7% serta mayoritas responden mengalami rotasi dengan jumlah 1 kali sebanyak 52,2%. Penelitian ini membuktikan bahwa semua data yang digunakan telah memenuhi persyaratan uji instrumen, terutama validitas dan reliabilitas, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Code of Conduct* (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	46	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
		.919	8

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Role and Play* (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	46	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
		.938	8

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	46	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
		.914	8

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Hasil Asymp dihitung menggunakan data penelitian pada tabel 4 di bawah ini. Tes Kolmogorov-Smirnov mengungkapkan sig. (2-tailed) dari 0,071. Menurut persyaratannya, nilainya melampaui nilai batas yang dinyatakan 0,05 untuk mengklaim bahwa data didistribusikan secara teratur.

Tabel 4. Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Standardized Residual
N	80
Asymp. Sig. (2-tailed)	.071 ^{c,d}

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil yang ditemukan, didapatkan nilai Toleransi untuk variabel *Code of Conduct* dan *Role and Play* melebihi $> 0,10$, sementara nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada di bawah 10,00 (lihat tabel 5 di bawah). Dari kesimpulan ini, dapat disarankan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas, dan model regresi dapat dianggap layak serta sesuai untuk digunakan.

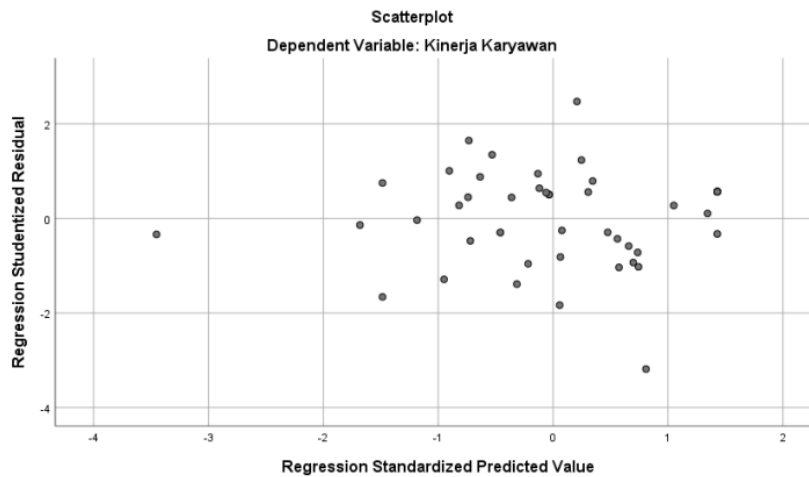
Tabel 5. Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
<i>Code of Conduct</i>	.528	1.893
<i>Role and Play</i>	.528	1.893

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan olah data, terlihat pada Gambar 2 bahwa titik data tersebar merata tanpa membentuk pola yang khusus. Titik data juga tersebar secara acak di kedua sisi nol, menunjukkan bahwa distribusi data tidak menunjukkan heteroskedastisitas.



Gambar 2. Pengujian Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.048	3.132		-.335	.739
<i>Code of Conduct</i>	.454	.124	.414	3.679	.001
<i>Role and Play</i>	.524	.117	.504	4.484	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi di atas, model analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai:

$$Y = -1,048 + 0,454X_1 + 0,524X_2$$

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang diperoleh pada tabel 6, diperoleh persamaan regresi linear berganda yang terlampir di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta berjumlah -1,048 maknanya adalah apabila variabel independen yaitu *code of conduct* (X1) dan *role and play* (X2) bernilai 0 (nol), maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah -1,048. Nilai negatif pada koefisien konstanta tersebut tidak menjadi persoalan dan dapat diabaikan selama model regresi yang diuji memenuhi asumsi klasik pada uji regresi linear berganda.
2. Koefisien regresi *code of conduct* (X1) sebesar 0,454, artinya setiap kenaikan nilai X1 sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,454. Koefisien memiliki nilai positif berarti terjadinya hubungan positif antara variabel *code of conduct* (X1) dan variabel kinerja karyawan (Y). Semakin tinggi nilai pada variabel X1 maka nilai Y akan semakin tinggi pula.
3. Koefisien regresi *role and play* (X2) sebesar 0,524, artinya setiap kenaikan nilai X2 sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,524. Koefisien memiliki nilai positif berarti terjadinya hubungan positif antara variabel *role and play* (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y). Semakin tinggi nilai pada variabel X2 maka nilai Y akan semakin tinggi pula.

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 7, juga dapat disimpulkan bahwa:

1. Pada variabel *code of conduct* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung sebesar $3,679 > 2,016$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai 0,454. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *code of conduct* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka Ha1 diterima.
2. ada variabel *role and play* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung sebesar $4,484 > 2,016$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai 0,524. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *role and play* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka Ha2 diterima.

Tabel 7. Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1287.775	2	643.887	53.282	.000 ^b
	Residual	519.638	43	12.085		
	Total	1807.413	45			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), <i>Role and Play</i> , <i>Code of Conduct</i>						

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 7, dapat dilihat bahwa nilai F-hitung yang diperoleh sebesar $53,282 > 3,21$ atau berdasarkan nilai sig. yaitu $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut berarti bahwa variabel bebas yakni *code of conduct* (X1) dan *role and play* (X2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka Ha3 diterima

Tabel 8. Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.844 ^a	.712	.699	3.47629
a. Predictors: (Constant), <i>Role and Play</i> , <i>Code of Conduct</i>				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil olah data yang ditampilkan pada tabel 8 diketahui bahwa:

1. Diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,844, dimana hal ini berarti terdapat hubungan antara variabel *code of conduct* (X1) dan *role and play* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 84,4% sehingga hubungan antar variabel tersebut dapat dikategorikan sangat erat.
2. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,699 ataupun nilai koefisien determinan menampilkan bahwa variabel *code of conduct* (X1) serta *role and play* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 69,9%, sedangkan 30,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Code of Conduct atau Kode Etik adalah seperangkat prinsip, nilai, dan aturan perilaku yang mengatur bagaimana individu atau organisasi harus berperilaku. *Code of Conduct* bertujuan untuk mempromosikan integritas, etika, dan tanggung jawab dalam suatu lingkungan kerja atau komunitas. *Code of Conduct* yang melindungi hak-hak individu, mendorong inklusivitas, dan menjaga lingkungan kerja yang aman dan sehat dapat memberikan dampak positif pada kesejahteraan dan kepuasan kerja. Individu cenderung lebih bahagia dan termotivasi ketika mereka merasa dihargai, adil diperlakukan, dan memiliki akses ke sumber daya dan peluang yang adil. Kesejahteraan dan kepuasan kerja yang meningkat berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan tim secara keseluruhan. Indikator penilaian terhadap variabel *code of conduct* terdiri atas 8 dan setiapnya memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Keseluruhan indikator memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini, *code of conduct* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan nilai t-hitung sebesar $3,679 > 2,016$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai 0,454. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *code of conduct* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka H_{a1} diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Khalisah *et al* (2022) yang melakukan penelitian berjudul, “Pengaruh Kode Etik (*Code of Conduct*) Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pengendalian dan Pembangkitan Tello” yang menyebutkan bahwa *code of conduct* memiliki hasil yang signifikan dan dapat dilakukan sebagai strategi peningkatan kinerja.

Rotasi atau *job rotation* adalah strategi manajemen sumber daya manusia yang melibatkan perpindahan karyawan dari satu posisi atau tugas ke posisi atau tugas yang berbeda di dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, memperluas wawasan mereka tentang bisnis, dan meningkatkan fleksibilitas organisasi. Rotasi memberi kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan keterampilan baru dan memperluas pengetahuan mereka tentang berbagai fungsi dan unit dalam organisasi. Hal ini dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan organisasi dan meningkatkan fleksibilitas organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang bekerja dalam posisi yang sama selama bertahun-tahun mungkin merasa bosan dan kehilangan minat dalam pekerjaan mereka. Rotasi memberi kesempatan pada karyawan untuk mencoba hal-hal baru dan berbeda, sehingga membantu mengurangi kejenuhan kerja dan mempertahankan kinerja yang baik.

Pada penelitian ini, ada 4 indikator yang digunakan dalam menilai pengaruh *role and play* terhadap kinerja karyawan.

Keseluruhan indikator memiliki hubungan dan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini *role and play* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai t-hitung sebesar $4,484 > 2,016$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai 0,524. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *role and play* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka Ha2 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rohmah (2020) dalam penelitian berjudul “*Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang*” menyatakan berdasarkan hasil dari inner model bahwa rotasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu semakin tinggi rotasi kerja maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawannya.

Pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, dapat dilihat pengaruh *code of conduct* yang diterapkan dengan jelas dapat mengatur/mengontrol perilaku karyawan untuk bertindak didalam perusahaan, selain itu *code of conduct* membantu meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku. Hal ini dapat mengurangi risiko pelanggaran dan sanksi hukum, serta membangun reputasi PT Bank Tabungan Negara sebagai lembaga yang berintegritas hal ini dapat berdampak positif terhadap loyalitas pelanggan, pertumbuhan bisnis, dan reputasi bank secara keseluruhan.

Sistem *role and play* yang diterapkan pada PT Bank Tabungan Negara KC Medan juga sudah sesuai dengan tata laksana yang berlaku, karyawan juga merasakan perubahan positif secara perlahan terhadap kinerja mereka. Tujuan *role and play* pada PT Bank Tabungan Negara KC Medan juga terlihat nyata pada karyawan melalui keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki pasca rotasi. Dalam bank, rotasi karyawan dapat membantu memperkuat pemahaman lintas departemen. Karyawan yang mengalami rotasi akan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana operasional bank berjalan, hal ini juga dapat meningkatkan kolaborasi antara divisi dan unit kerja di bank dan memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan maka diperoleh sebagai berikut:

1. Pada variabel *Code of Conduct* ditemukan indikator yang paling berpengaruh adalah Kerahasiaan dengan persentase 100% sangat setuju atas pernyataan “Menjaga Data Setiap Nasabah”. Hal ini menunjukkan karyawan PT Bank Tabungan Negara memelihara dan mematuhi kode etik yang berlaku dalam pengelolaan data nasabah. Sedangkan indikator yang kurang berpengaruh pada variabel ini adalah Integritas dengan persentase 47,8% sangat setuju atas pernyataan “Bekerja Sesuai SOP” namun 4,3% karyawan menyatakan ketidakjelasan (netral) yang juga dapat dikatakan kurang setuju atas pernyataan tersebut.
2. Pada variabel *Role and Play* ditemukan indikator yang paling berpengaruh adalah Kondisi Kerja dengan persentase 82,6% sangat setuju atas pernyataan “Berkurang atau Hilangnya Kejenuhan Kerja”. Hal ini menunjukkan karyawan PT Bank Tabungan Negara KC Medan merasakan perbedaan yang positif akibat adanya sistem rotasi, karyawan tidak lagi memiliki kejenuhan kerja sehingga adanya rotasi yang memberikan lingkungan baru dan relasi yang baru dapat meningkatkan semangat

kerja. Sedangkan indikator yang kurang berpengaruh pada variabel ini adalah indikator Sikap Kerja dengan persentase 32,6% sangat setuju atas pernyataan “Meningkatkan Rasa Daya Saing” namun 32,6% karyawan juga menyatakan ketidakjelasan (netral) yang juga dapat dikatakan kurang setuju atas pernyataan tersebut.

3. Pada variabel Kinerja Karyawan ditemukan indikator yang paling berpengaruh adalah Tanggung Jawab dengan persentase 76,1% sangat setuju atas pernyataan “Melakukan Pekerjaan dengan Penuh Tanggung Jawab”. Hal ini menunjukkan karyawan siap menerima resiko dan tidak lari dari masalah yang timbul atas pekerjaannya, dan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Sedangkan indikator yang kurang berpengaruh pada variabel ini adalah Kuantitas Kerja dengan persentase 39,1% sangat setuju atas pernyataan “Selalu Memenuhi Target yang Diberikan”. Selanjutnya diketahui bahwa variabel *Code of Conduct* dan *Role and Play* memberikan pengaruh yang positif atas variabel kinerja. Terbukti atas uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup erat antara kode etik dan role and play terhadap kinerja pegawai dengan nilai 84% yang berarti hubungannya sangat erat.

KONFLIK KEPENTINGAN

Penulis tidak memiliki konflik kepentingan apapun dalam hal publikasi penelitian ini. Seluruh isi dalam penelitian ini merupakan tanggung jawab dan hasil karya penulis serta belum pernah dipublikasikan pada media lain.

ACKNOWLEDGEMENT

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Feby Aulia Safrin, S.AB., MA., Ibu Hafiza Adlina, S.AB., M.AB., dan Bapak Onan Marakali Siregar, S.Sos., M.Si. atas kontribusinya sebagai dosen pembimbing, dosen penguji serta ketua penguji dalam proses penyusunan penelitian ini.

REFERENSI

- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170.
- Ferdiyanti, R., & Safrin, F. A. (2023). Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan pada Pdam Tirta Bina Labuhanbatu. *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 3(4), 783-789.
- Furqan, S., & Siregar, O. M. (2022). Analisis Perekrutan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kreatif Agensi Periklanan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 217-224.
- Indrayati, M. A. 2014. *Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Semarang*. Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Khalisah, N., Akib, H., Darwis, M., Aslinda, A., & Rizal, M. (2021). Pengaruh Kode Etik (Code Of Conduct) Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit

- Pelaksana Pengendalian Dan Pembangkitan Tello: Makassar. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis (JADBISFISH)*, 1(1), 43-48.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media.
- Rahmadani, M., & Safrin, F. A. (2023). PENGARUH SELF ESTEEM DAN EMOTIONAL STABILITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN:(Studi Pada PT. Binanga Karya). *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 147-159.
- Rohmah, A. M. (2020). *Pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti jaya lestari Cabang Dokan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 2(01), 16-26.
- Silalahi, N., & Bangun, W. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 19(2), 115-126.
- Siregar, O. M., Marpaung, N., & Abdillah, M. B. (2020, April). Customer-based brand equity for a tourist destination (A study on Nusantara tourists at Maimun Palace, Medan City). In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 452, No. 1, p. 012053). IOP Publishing.
- Spillane, J. J. (2016). *Etika Bisnis dan Etika Berbisnis*. Yogyakarta: Kanisius.