

**INTEGRITAS KERJA DAN KONFLIK ANTAR KARYAWAN
PADA PT X KABUPATEN DEMAK**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Memperoleh derajat Sarjana Psikologi (S1)



DISUSUN OLEH:

Arsya Malino Permana

(30702000035)

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2025

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**Hubungan Integritas Kerja Dengan Konflik Antar Karyawan dan Judi Online
pada PT Saprotan Utama Nusantara**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Arsya Malino Permana

30702000035

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan Dewan Penguji guna memenuhi
Persyaratan untuk memenuhi gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing

Tanggal



Dr. Hj. Retno Angraini, M.Si, Psikolog
NIK. 210799002

21 Mei 2025

Semarang, 21 Mei 2025

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang



Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si

NIK. 210799001

HALAMAN PENGESAHAN
INTEGRITAS KERJA DAN KONFLIK ANTAR KARYAWAN
PADA PT X KABUPATEN DEMAK

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Arsva Malino Permana

3070200035

Telah dipertahankan di depan Dewan Pneguji

Pada 3 Juni 2025

Dewan Penguji

1. Abdurrohim, S.Psi., M.Si.
2. Erni Agustina Setiowati, S.Psi., M.Psi., Psikolog
3. Dr. Retno Anggraini, M.Si., Psikolog

Tanda Tangan

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 3 Juni 2025

Mengetahui,

Dekan, Fakultas Psikologi UNISSULA


Pratikto Kuncoro, S.Psi., M.Si.

NIDN. 210799001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, Saya Arsyah Malino Permana dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun.
2. Sepanjang pengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Semarang, 3 Juni 2025

Yang menyatakan,



Arsyah Malino Permana

30702000035



MOTTO

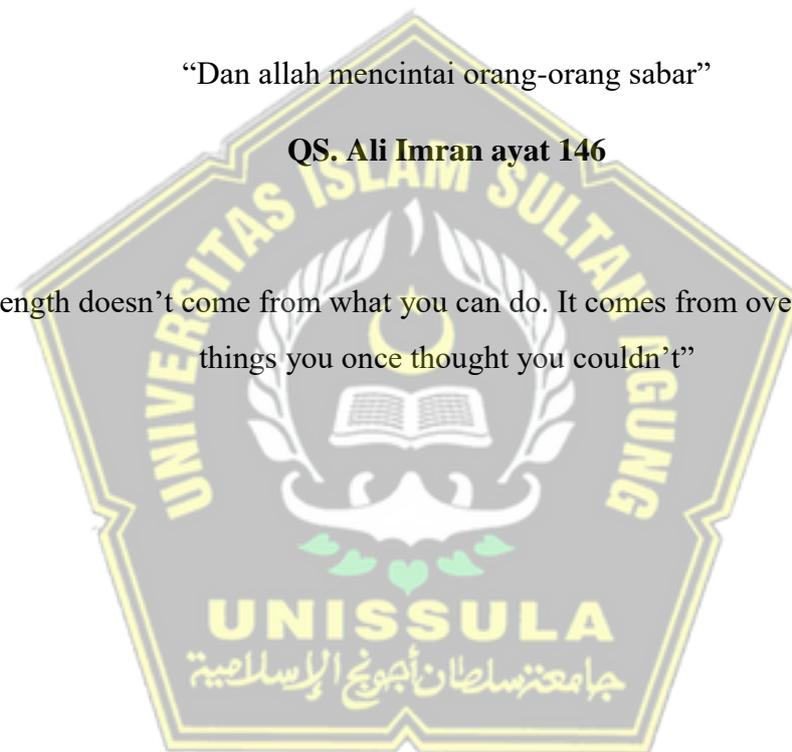
“Sesungguhnya bersama kesulitan ada Kemudahan”

QS. Al –Insyirah ayat 6

“Dan allah mencintai orang-orang sabar”

QS. Ali Imran ayat 146

“Strength doesn’t come from what you can do. It comes from overcoming the things you once thought you couldn’t”



PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah, saya sebagai penulis memberikan sebuah karya tulis ilmiah ini kepada orang yang membuat saya terjaga motivasi dalam diri saya yaitu Bapak Ibnu Seno Aji dan Ibu Siti Munawaroh yang tidak berhenti memberikan doa kepada saya, memberikan arahan serta memberi semangat untuk menyelesaikan karya tulis ilmiah ini. Selain itu, saya sebagai penulis juga mempersembahkan karya tulis ini kepada kedua adik saya rafiif dufan junindam dan athaya khansa khairan yang senantiasa memberikan support moral kepada saya agar tetap dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini

Dosen pembimbing Ibu Dr. Hj. Retno Anggraini, M.Si. Psikolog dengan keikhlasan dan kesabaran dalam mengarahkan membimbing, memberi saran, memberikan doa dan dukungannya dalam menyelesaikan karya tulis ilmiah ini

Almamater yang membuat penulis bangga menjadi bagian dari setiap proses menuntut ilmu di Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

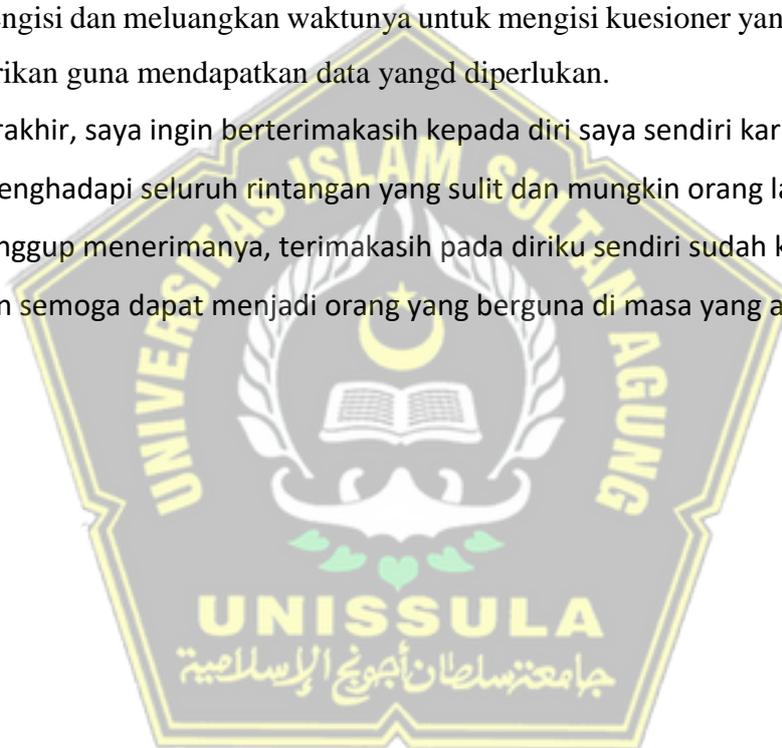
Segala puji dan Syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu wa Ta'ala atas segala limpahan rahmat, taufik dan hidayah-Nya. Berkat izin dan pertolongan-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: “Hubungan antara integritas kerja dengan konflik karyawan dan judi online” skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung.

Penyusunan skripsi ini bukanlah hal yang mudah. Penulis melewati berbagai tantangan, keterbatasan, serta ujian pribadi yang tidak ringan. Namun, dengan kesabaran, doa, dan dukungan dari berbagai pihak, akhirnya penulisan skripsi ini dapat diselesaikan. Untuk itu, penulis dengan tulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr, Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si. selaku Dekan Fakultas Psikologi UNISSULLA yang telah memberikan motivasi dan arahan kepada seluruh mahasiswa Fakultas Psikologi untuk selalu melangkah maju dan berprestasi
2. Ibu Dr. Hj. Retno Anggraini, M.Si. Psikolog selaku dosen wali dan dosen pembimbing yang telah memberikan waktunya, dan senantiasa memberikan arahan serta perhatian kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
3. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi UNISSULA yang telah berdedikasi untuk memberikan pengetahuan yang sangat bermanfaat bagi penulis saat ini dan di masa mendatang.
4. Bapak dan Ibu Staf Tata Usaha serta Perpustakaan Fakultas Psikologi UNISSULA sudah memberikan kemudahan dalam mengurus proses administrasi dari awal perkuliahan hingga skripsi ini selesai.
5. Bapak Ibnu Seno Aji, sosok ayah yang selalu mengajarkan apa arti disiplin dan hidup, dan juga Ibu Siti Munawaroh sebagai sosok ibu dan malaikat saya disaat semua begitu sulit, beliau selalu meberikan harapan lagi dalam hidup saya. Teruntuk kedua orang tua saya semoga selalu diberikan kesehatan, dilancarkan

segala urusannya dan selalu diberi lindungan Allah SWT.

6. Tidak Lupa Adik-adikku tersayang Rafiif Dufan Junindam dan Athaya Khansa Khiaran sebagai dukungan moral kepada penulis disaat semua terasa hampa dan sepi.
7. Teruntuk teman terdekatku Zulfikar Arya, dan Akhmad Dhikron yang telah membantu, menemani dan memberi dukungan dengan cara mereka masing-masing.
9. Seluruh Karyawan PT Saprotan Utama Nusantara yang telah membantu mengisi dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner yang telah penulis berikan guna mendapatkan data yang diperlukan.
10. Terakhir, saya ingin berterimakasih kepada diri saya sendiri karena telah kuat menghadapi seluruh rintangan yang sulit dan mungkin orang lain tidak akan sanggup menerimanya, terimakasih pada diriku sendiri sudah kuat sejauh ini dan semoga dapat menjadi orang yang berguna di masa yang akan datang.



Daftar Isi

JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	xi
ABSTRACT.....	xii
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II.....	7
LANDASAN TEORI.....	7
A. Integritas Kerja.....	7
1. Pengertian Integritas Kerja.....	7
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Integritas kerja	9
3. Aspek-aspek Integritas Kerja	10
B. Konflik Kerja.....	11
1. Pengertian Konflik Kerja.....	11
2. Faktor-Faktor Penyebab Konflik Kerja.....	13
3. Aspek-Aspek Konflik Kerja.....	15
C. Integritas Kerja dan Konflik Kerja.....	16
D. Hipotesis	17
BAB III.....	18
METODE PENELITIAN	18

A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	18
1. Integritas Kerja.....	18
2. Konflik Kerja.....	19
B. Populasi, Sampel dan Sampling.....	19
1. Populasi.....	19
2. Sampel.....	20
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	20
C. Metode Pengumpulan Data.....	20
1. Integritas Kerja.....	21
2. Konflik Kerja.....	22
D. Validitas, dan Uji Daya Beda Aitem.....	23
1. Validitas.....	23
2. Uji Daya Beda <i>Item</i>	23
E. Teknik Analisis Data.....	24
BAB IV.....	25
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	25
A. Orientasi Kanchah Penelitian dan Pelaksanaan Penelitian.....	25
1. Orientasi Kanchah Penelitian.....	25
2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian.....	26
3. Persiapan Penelitian.....	26
4. Penyusunan Alat Ukur.....	26
5. Uji Coba Alat Ukur.....	28
6. Uji Daya Beda dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur.....	28
7. Penomeran Ulang <i>Item</i> dengan Nomor Baru.....	30
B. Pelaksanaan Penelitian.....	31
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	32
1. Uji Validitas Integritas Kerja.....	32
2. Uji Validitas Konflik Kerja.....	34
D. Deskripsi Hasil Penelitian.....	35
1. Deskripsi Data Skor Integritas Kerja.....	35
2. Deskripsi Data Skor Konflik Kerja.....	37
E. Pembahasan.....	38

F. Kelemahan Penelitian.....	40
BAB V.....	41
KESIMPULAN DAN SARAN.....	41
A. Kesimpulan.....	41
B. Saran.....	41
DAFTAR PUSTAKA.....	42
LAMPIRAN D. Tabulasi Uji Coba Skala Integritas Kerja.....	56
LAMPIRAN E. Tabulasi Uji Coba Skala Konflik Karyawan.....	58
LAMPIRAN E. Tabulasi Skala Konflik Karyawan.....	62
LAMPIRAN G. Uji Daya Beda Item Skala Uji Coba Integritas Kerja Sebelum Digugurkan.....	64
LAMPIRAN H. Uji Daya Beda Item Skala Uji Coba Integritas Kerja Sesudah Digugurkan.....	66
LAMPIRAN I. Estimasi Reliabilitas Skala Uji Coba Integritas Kerja sebelum <i>Item</i> diugurkan.....	67
LAMPIRAN J. Estimasi Reliabilitas Skala Uji Coba Integritas Kerja sesudah <i>Item</i> diugurkan.....	67
LAMPIRAN K. Uji Daya Beda Item Skala Uji Coba Konflik Karyawan Sebelum Digugurkan.....	68
LAMPIRAN L. Uji Daya Beda Item Skala Uji Coba Konflik Karyawan Sesudah Digugurkan.....	70
LAMPIRAN M. Estimasi Reliabilitas Skala Uji Coba Konflik Karyawan sebelum <i>Item</i> diugurkan.....	71
LAMPIRAN N. Estimasi Reliabilitas Skala Uji Coba Konflik Karyawan sesudah <i>Item</i> diugurkan.....	71
LAMPIRAN V. Surat Izin Penelitian.....	74
LAMPIRAN W. Dokumentasi Penelitian.....	75

Integritas Kerja Dan Konflik Antar Karyawan Pada PT X Di Kabupaten Demak

¹Arsya Malino Permana *, ²Retno Anggraini

¹Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

*Corresponding Author:

Artsyamp20@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara deskriptif integritas kerja dan konflik antar karyawan di kalangan pekerja PT X di Kabupaten Demak. Data dikumpulkan melalui dua skala psikologis yang telah terbukti validitas dan keandalannya yaitu Skala Integritas Kerja dan Skala Konflik Kerja. Sebanyak 105 responden dipilih menggunakan metode *simple random sampling*. Analisis kelayakan skala pada penelitian ini adalah dengan menggunakan daya beda *item* antara 0,325 sampai 0,804 dan uji reabilitas menggunakan analisis *Alpha Cronbach* dengan nilai sebesar 0,891 untuk skala Integritas Kerja serta 0,878 untuk skala Konflik Kerja. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dapat disimpulkan integritas dalam bekerja dan konflik pada karyawan tergolong tinggi. Dengan demikian penting untuk mempertahankan Integritas kerja dan disarankan mengembangkan kemampuan resolusi konflik agar konflik antar karyawan dapat diminimalisir.

Kata kunci : Integritas kerja, Konflik Karyawan

Work Integrity and Conflict Between Employees at PT X in Demak Regency

¹Arsya Malino Permana*,²Retno Anggraini

¹Faculty of Psychology, Universitas Islam Sultan Agung, Semarang

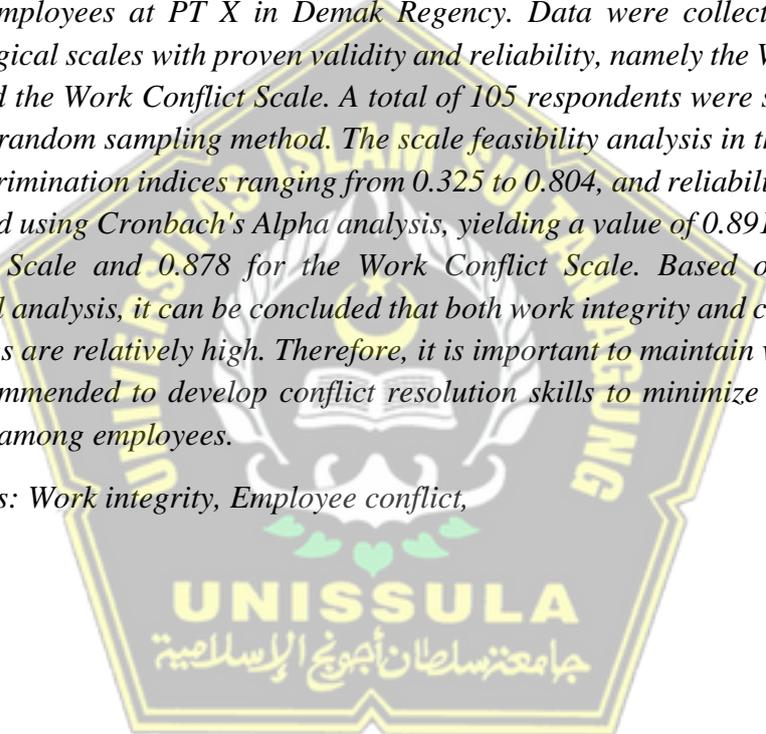
****Corresponding Author:***

Arsyamp20@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to descriptively analyze work integrity and interpersonal conflict among employees at PT X in Demak Regency. Data were collected using two psychological scales with proven validity and reliability, namely the Work Integrity Scale and the Work Conflict Scale. A total of 105 respondents were selected using a simple random sampling method. The scale feasibility analysis in this study used item discrimination indices ranging from 0.325 to 0.804, and reliability testing was conducted using Cronbach's Alpha analysis, yielding a value of 0.891 for the Work Integrity Scale and 0.878 for the Work Conflict Scale. Based on descriptive statistical analysis, it can be concluded that both work integrity and conflict among employees are relatively high. Therefore, it is important to maintain work integrity and recommended to develop conflict resolution skills to minimize interpersonal conflicts among employees.

Keywords: Work integrity, Employee conflict,



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu perusahaan tidak luput dari peran penting dari integritas karyawan yang baik. Maka setiap organisasi atau perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan integritas karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk meningkatkan integritas karyawan, berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam mencapai titik kerja karyawan yang optimal.

PT. X adalah salah satu perusahaan yang menjalankan sebuah sistem penilaian kinerja, reward, dan punishment terhadap pegawainya. Perusahaan agribisnis ini menjadi produsen dan distributor benih jagung, benih padi, pestisida, dan pupuk. Perusahaan ini lahir tahun 1978, berlanjut ditahun 1980 bapak M selaku pemilik usaha mendirikan toko Sumber Hurip di Tegal dengan target pasar yaitu petani wilayah tegal dan sekitarnya. Kemudian ditahun 1979 UD Vigor didirikan di Semarang dengan harapan menjadi distributor pestisida PT Bayer Indonesia ke PT Perkebunan Nusantara maupun pasar terbuka. Berbagai macam perusahaan yang ada di Indonesia saat ini sudah kian menjamur dengan berkembangnya perekonomian dunia yang semakin maju maka muncul berbagai macam perusahaan dari yang terkecil seperti CV atau UMKM hingga perusahaan besar seperti Perseroan Terbatas.

Sebagai salah satu perusahaan terbesar yang di Jawa Tengah tidak di pungkiri bahwa dalam perusahaan tersebut pasti memiliki Integritas yang bermutu. Simamora (2004) berpendapat bahwa perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang dapat memberikan kinerja yang optimal, yang mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Keharusan untuk merawat, mengembangkan, dan merekrut Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi sangat signifikan bagi kebutuhan bisnis. Peran SDM ini tercermin melalui kebutuhan perusahaan untuk mengintegrasikan strategi manajemen SDM dengan berbagai disiplin ilmu.

Berbagai macam perusahaan yang ada di Indonesia saat ini sudah kian menjamur dengan berkembangnya perekonomian dunia yang semakin maju maka muncul berbagai macam perusahaan dari yang terkecil seperti CV atau UMKM hingga perusahaan besar seperti Perseroan Terbatas. Integritas kerja tidak hanya mengenai kejujuran dan etika, namun juga berbicara tentang komitmen untuk bertindak sesuai dengan prinsip yang dipegang, meskipun dihadapkan pada tekanan atau godaan untuk berperilaku sebaliknya. Integritas kerja ini menciptakan budaya perusahaan yang positif di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk melakukan yang terbaik (Pangestika, 2018). Pencarian karyawan yang berintegritas dan mempunyai loyalitas terhadap pelaksanaan kerja karyawannya. Integritas adalah mutu, sifat, dan keadaan yang menggambarkan kesatuan yang utuh, sehingga memiliki potensi dan kemampuan memancarkan kewibawaan dan kejujuran. Hal ini juga di kuatkan oleh pendapat Covey dan Clark (2008), integritas merupakan kehidupan yang didasari oleh prinsip (*being integrated around principles*).

Penelitian terkait dengan integritas kerja menjelaskan bahwa secara simultan maupun parsial variabel integritas, etos kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi Dwiningwarni, (2017). Pernyataan ini juga didukung oleh Muhammad *et al.*, (2016) yang menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain menunjukkan bahwa Integritas di KPK memengaruhi kinerja organisasi, dalam (Studi Kasus pada Komisi Pemberantasan Korupsi) menjelaskan bahwa bagaimana Integritas dan kepemimpinan berdampak pada kinerja organisasi, dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervensi. Untuk mencapai kinerja yang optimal di setiap unit organisasi, integritas dalam KPK adalah dasar untuk kerjasama yang solid dalam organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan prinsip integritas dalam pelaksanaan tugas membantu tercapainya tujuan organisasi yang positif serta menghasilkan kinerja yang diharapkan. (Rakhmanto & Badawi Saluy, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Manoppo *et al.*, (2021) di PT. Empat Saudara Manado menjelaskan bahwa integritas berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Febrina dan Syamsi (2020) dengan hasil yang menunjukkan bahwa Integritas berpengaruh positif signifikan terhadap performa karyawan

Integritas kerja tidak lepas dari yang namanya nilai-nilai dalam bekerja oleh karena itu dapat di simpulkan bahwa integritas kerja merupakan nilai-nilai yang menggambarkan semangat pekerja dalam menjalankan tugas sebagai pekrja dengan memperhatikan mutu, sikap tanggung jawab serta kejujuran yang menjadi kesatuan dalam sebuah prinsip.

PT X juga terjadi konflik yang di picu oleh berbagai macam sebab salah satunya adalah perbedaan pandangan terkait dengan pengambilan keputusan pada perusahaan serta konflik kerja dapat berakibat buruk dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan karyawan. Tidak sedikit karyawan yang tidak efektif dalam menyelesaikan tugasnya akibat konflik tersebut sehingga berpengaruh kepada kehadiran/absensi karyawan. Disamping berdampak negatif konflik juga memberikan dampak positif. Dampak positif yang terjadi pada konflik dapat memicu karyawan untuk lebih produktif dan meningkatkan kinerja karyawan.

Konflik dalam perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok atau kelompok yang lebih besar. Berhadapan dengan orang-orang yang mempunyai pandangan yang berbeda, sering berpotensi terjadinya pergesekan, sakit hati, dan lain-lain. Konflik dapat juga berakibat stres yang secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, tujuan serta kinerja karyawan di dalam suatu organisasi.

Sunyoto (2012) menjelaskan bahwa, “Konflik adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena beberapa individu harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama atau karena karyawan mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda”. Hadi (2020),

menjelaskan konflik kerja ialah suatu perbedaan pendapat atau gagasan yang terjadi antara dua orang maupun lebih anggota di dalam organisasi kelompok yang diakibatkan oleh adanya perbedaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sumampouw & Tarore (2018) bahwa karyawan Pegadaian Manado dapat menangani dan mengelola konflik kerja pada karyawan secara efektif dan efisien. Penelitian terkait dengan konflik kerja pada karyawan dilakukan oleh Arifin *et al.*, (2023) dengan hasil bahwa konflik kerja terhadap kinerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yadi (2022) dan didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wati *et al.*, (2021) menyatakan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian lain yang serupa yang dilakukan oleh Lestari *et al.*, (2020) menjelaskan bahwa konflik kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

Konflik yang terdapat dunia kerja tidak lepas dari faktor –faktor yang mendukung untuk terjadinya konflik oleh karena dapat disimpulkan bahwa konflik kerja adalah permasalahan yang timbul antar dua pekerja yang tidak memiliki visi misi yang sama untuk mencapai tujuan dalam bekerja, perbedaan inilah yang dapat menimbulkan konflik yang ada pada karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa pada PT. X memiliki permasalahan pada Integritas, dimana Kepala perusahaan menerima kembali karyawan yang telah dikeluarkan. Oleh karena itu menimbulkan permasalahan lain yaitu Integritas dalam bekerja. Pada saat bekerja Integritas merupakan hal yang berpengaruh bagi perusahaan dikarenakan salah satu pilar penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan sehat adalah integritas kerja. Dalam konteks organisasi, integritas merujuk pada konsistensi antara nilai-nilai pribadi dan perilaku profesional yang diambil oleh individu (Purwanggono, 2024).

Pada era saat ini, semua orang harus memiliki kemampuan untuk bersaing merebutkan berbagai posisi dalam bekerja hal ini menyebabkan terjadinya konflik dalam bekerja dan merupakan hal yang sering dijumpai, konflik yang ditemukan pada

perusahaan tersebut adalah permasalahan akibat hutang-piutang. Oleh karena itu konflik tersebut disebabkan oleh ketidaksepakatan atau perbedaan pendapat tentang nilai, tujuan, status, dan faktor lain. Pernyataan tersebut diperkuat dalam penelitian sebelumnya mengenai konflik kerja menunjukkan bahwa konflik sering terjadi akibat adanya ketidaksepakatan dalam organisasi. (Riana, dkk., 2016).

Uraian tersebut memberikan inspirasi pada penulis untuk mencari tahu hubungan seberapa tinggi integritas kerja dan konflik antar karyawan pada PT X. Untuk mengetahui informasi yang lebih dalam penulis melakukan wawancara dengan salah satu pimpinan di perusahaan.

Dari hasil wawancara terhadap pimpinan SDI perusahaan PT X pada tanggal 22 Oktober 2024 didapatkan informasi bahwa terdapat konflik antar karyawan berupa hutang piutang hingga terjadi pemecatan.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah tentang tingkat integritas karyawan dan konflik yang ada pada PT X.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat integritas dan konflik pada karyawan PT X

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Menambah kajian di bidang Psikologi terutama bidang Psikologi Industri dan organisasi tentang integritas kerja dan konflik kerja pada karyawan.
- b. Menjadi tambahan referensi bagi para penulis, mahasiswa, pekerja dalam memahami, mengkaji atau melakukan penelitian berkaitan dengan konflik dan integritas karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai gambaran dan bahan evaluasi pimpinan perusahaan dalam menyikapi perilaku para karyawan yang tidak sesuai dengan peraturan di perusahaan.



BAB II
LANDASAN TEORI
A. Integritas Kerja

1. Pengertian Integritas Kerja

Meningkatkan integritas suatu perusahaan sangat penting untuk dilakukan, dengan integritas karyawan yang selalu ditanamkan akan berdampak positif bagi suatu perusahaan dari segi apapun. Karena nilai dari integritas itu sendiri yang mampu membawa sikap seorang karyawan bagaimana cara dia bekerja yang baik dan benar agar perusahaan tempat dia bekerja bisa terus berkembang dan bersaing secara global.

Integritas dapat diartikan dengan sifat atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran (Gea, 2006).

Integritas juga merupakan sebuah konsep yang menekankan adanya kesesuaian tindakan seseorang dengan prinsip atau nilai tertentu yang dipilihnya. Integritas meliputi komitmen seseorang terhadap suatu prinsip masyarakat atau organisasi di mana seseorang berada. Dalam sudut pandang ini ketika berbicara tentang integritas maka kita berbicara tentang menjadi orang yang utuh, terpadu, seluruh bagian diri kita yang berlainan bekerja sama dan berfungsi sesuai rancangan untuk tetap komitmen terhadap nilai atau prinsip yang di anut dalam organisasi (Gostick & Telford, 2006).

Prayitno (2007) menjelaskan bahwa integritas adalah setia dengan diri dalam semua tindakan dan interaksi kita. Sedangkan pendapat Zahra (2011) integritas adalah komitmen untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar dan etis, sesuai dengan nilai dan norma, dan ada konsistensi untuk tetap melakukan komitmen tersebut pada setiap situasi tanpa melihat adanya peluang atau paksaan untuk keluar dari prinsip.

Dalam Islam, bekerja adalah ibadah. Pernyataan ini sesuai dengan dalil dalam Alquran QS. At-Taubah ayat 105 :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Islam mengajarkan individu untuk aktif, produktif, dan tidak bergantung pada orang lain. Dalam perspektif lain mengatakan bahwa bekerja dengan niat yang ikhlas karena Allah SWT bisa mendatangkan pahala yang besar. Dalam Islam, bekerja bukan hanya untuk mencari nafkah, tapi juga menjadi bagian dari ibadah individu kepada Allah SWT. Berasal dari al-Miqdam Radhiallahu ‘anhu, bahwa Rasulullah SAW bersabda yang ditafsirkan oleh shahih al-bukhari:

مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ وَإِنَّ
نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ

“Tidaklah seorang (hamba) memakan makanan yang lebih baik dari hasil usaha tangannya (sendiri), dan sungguh Nabi Dawud ‘alaihissalam makan dari hasil usaha tangannya (sendiri).” (HR Bukhari: 1966).

Maka dari itu manusia tidak perlu khawatir tentang rasa lelah, karena Allah SWT menghitung setiap tetes keringat individu sebagai pahala. Bekerja keras bermakna, individu tidak hanya membantu diri sendiri dan keluarga secara mandiri, tapi juga berkontribusi (bermanfaat) pada umat.

Dari beberapa pernyataan yang kemukakan oleh beberapa ahli dapat di simpulkan bahwa integritas kerja adalah sebuah bentuk loyalitas pekerja pada prinsip dan nilai moral dalam bekerja dan bukan prinsip yang di pegang oleh pekerja tersebut tanpa memperhatikan aturan yang ada.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Integritas kerja

Hendarjatno dan Rahardja (2010) menyatakan bahwa hal-hal berikut ini berhubungan dengan sikap-sikap yang menjadi elemen integritas melalui pandangan umum:

- a. Harus memegang teguh prinsip.
- b. Berperilaku terhormat yaitu dengan menghindarkan diri dari segala kecurangan dan praktek-praktek yang melanggar peraturan dan kode etik yang berlaku.
- c. Jujur.
- d. Memiliki keberanian untuk melakukan pengungkapan dan mengambil tindakan yang di perlukan.
- e. Melakukan tindakan berdasarkan pada keyakinan akan keilmuannya yang tidak ceroboh.
- f. Tidak bertindak dengan menuruti hawa nafsunya atau membenarkan filosofi tanpa memperhatikan prinsip dan peraturan yang berlaku

Integritas juga sangat perlu diperhatikan didalam sebuah organisasi perusahaan, klasifikasi faktor yang mempengaruhi integritas kerja sebagai berikut :

- a. Etika Pribadi: Nilai-nilai dan prinsip moral seseorang sangat memengaruhi cara individu tersebut melaksanakan tanggung jawab.
- b. Budaya Organisasi: Integritas dapat ditingkatkan di tempat kerja yang memiliki transparansi, kejujuran, dan tanggung jawab.
- c. Kepemimpinan: Perilaku karyawan akan dipengaruhi oleh pemimpin yang berintegritas dan menerapkan standar etika yang tinggi.
- d. Penghargaan dan Pengakuan: Sistem yang menghormati integritas dapat mendorong karyawan untuk berperilaku etis.
- e. Pelatihan dan Pendidikan: Karyawan dapat lebih memahami dan menerapkan prinsip-prinsip ini melalui program pelatihan yang menekankan pentingnya etika dan integritas.
- f. Tekanan Lingkungan: Tekanan untuk mencapai tujuan atau hasil tertentu

dapat mempengaruhi integritas, terutama dalam lingkungan di mana ada banyak kompetisi.

- g. Sistem Pengawasan dan Akuntabilitas: Sistem yang mendorong akuntabilitas dapat mendorong individu untuk bertindak dengan integritas.

Penjelasan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa integritas kerja terdiri dari beberapa faktor, yaitu: faktor kepemimpinan, faktor lingkungan, faktor moral, faktor budaya organisasi. Individu yang berintegritas dapat menunjukkan sikap kejujuran, rasa tanggung jawab, berani mengambil tindakan dengan menjunjung tinggi prinsip yang berlaku.

3. Aspek-aspek Integritas Kerja

Seseorang yang memiliki integritas dalam bekerja akan menjadikan pandangan yang positif di lingkungan kerja. Hal ini yang mendorong seseorang mutlak memiliki aspek-aspek integritas kerja dalam dirinya. Terdapat beberapa aspek integritas kerja:

- a. Jujur yaitu sebuah sikap menyatakan sebenarnya sesuai fakta, tidak berbohong dan menyatakan hal-hal yang tidak sesuai dengan realita. Dengan pengetahuan lain sesuai antara ucapan dan perbuatan tidak dicampuri kedustaan.
- b. Bertanggung jawab adalah kesadaran seseorang akan tugas dan kewajiban dengan baik sesuai dengan peraturan yang ada serta melakukannya secara sungguh-sungguh.
- c. Gordon (1996) menjelaskan mengenai disiplin adalah perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan, atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan yang dilakukan secara terus menerus. Dengan kata lain disiplin dapat didefinisikan dengan sikap dan perasaan taat serta patuh terhadap nilai-nilai yang diyakini.
- d. Kebijaksanaan, yaitu kemampuan untuk menggunakan akal budi, pengetahuan, dan pengalaman untuk membuat keputusan dan penilaian yang baik. Kebijaksanaan juga dapat diartikan sebagai cara seseorang membuat

keputusan atau menjalani hidup.

Covey (1997) menjelaskan aspek-aspek integritas yaitu Jujur, tulus, dan dapat dipercaya; Bertanggung jawab; Disiplin; Memiliki komitmen; Menepati janji; Setia; Menghargai waktu; Punya prinsip pada nilai-nilai kehidupan

Salah satu langkah penting dalam perusahaan adalah menginternalisasi nilai-nilai integritas ini dan menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari. Pada organisasi didalam perusahaan yang menerapkan nilai integritas kuat cenderung lebih baik dalam mencegah dan mengatasi hal-hal yang tidak baik.

Dengan menginternalisasi dan menerapkan elemen integritas ini, individu dan organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang etis, produktif, dan penuh tanggung jawab. Organisasi yang menanamkan integritas dalam setiap anggotanya cenderung lebih baik dalam mencegah masalah dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

B. Konflik Kerja

1. Pengertian Konflik Kerja

Konflik adalah ketika kepentingan, tujuan, atau nilai dua orang atau lebih tidak sesuai satu sama lain. Konflik memengaruhi hubungan antar manusia karena merupakan bagian dari hubungan sosial. Definisi konflik lainnya yaitu hasil dari perbedaan perilaku yang sering terjadi di setiap organisasi akan menimbulkan konflik, hal ini merupakan bagian yang tidak dapat dihindari dari kehidupan organisasi. Konflik memengaruhi hubungan antar manusia karena merupakan bagian dari hubungan sosial. (Wardhana, dkk., 2019).

Konflik yang tidak diselesaikan dengan baik menyebabkan ketegangan, pertentangan, pertikaian, dan kekesalan. Hal ini dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan dan menurunkan kinerja karyawan. Beberapa sumber konflik kerja di perusahaan seperti kesalahan komunikasi yang buruk, kurang jelasnya struktur pekerjaan yang diberikan, masalah individu yang terjadi pada karyawan itu sendiri, dan masalah yang terjadi pada diri individu itu sendiri. (Raub, dkk., 2021)

Seseorang sering dihadapkan pada berbagai konflik dan ketidakadilan, namun Islam mengajarkan seseorang untuk bersikap bijaksana dan adil dalam menilai serta mengambil tindakan. Dalam tafsir sunan Ibnu Majah, Allah SWT berfirman:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَائِي ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾

“Sesungguhnya Allah SWT menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat.” (QS An-Nahl [16]: 90)

Berasal dari ayat ini, seseorang diajarkan untuk berlaku adil dan tidak menggeneralisasi kesalahan. Misalnya, ketika seseorang melihat sebagian kelompok melakukan tindakan yang merugikan, seseorang tidak boleh serta-merta menyalahkan semua anggota kelompok tersebut.

Ayat lain yang membahas tentang konflik terdapat pada surat Al Hujarat Ayat 9 Allah berfirman :

﴿ وَإِنْ طَائِفَتَيْنِ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ اقْتَتَلُوا فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا فَإِنْ بَغَت إِحْدَاهُمَا عَلَى الْأُخْرَىٰ فَقَاتِلُوا الَّتِي تَبْغِي حَتَّىٰ تَنْبَغِيَ إِلَىٰ أَمْرِ اللَّهِ فَإِنَّ فَاءَ تِ فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا بِالْعَدْلِ وَأَقْسِطُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ ﴾

“Jika ada dua golongan orang-orang mukmin bertikai, damaikanlah keduanya. Jika salah satu dari keduanya berbuat aniaya terhadap (golongan) yang lain, perangilah (golongan) yang berbuat aniaya itu, sehingga golongan itu kembali kepada perintah Allah. Jika golongan itu telah kembali (kepada perintah Allah), damaikanlah keduanya dengan adil. Bersikaplah adil! Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bersikap adil.”

Islam menuntun individu untuk menghukum orang yang benar-benar melakukan pelanggaran, bukan menghakimi seluruh kelompok secara

sembarangan. Inilah pentingnya keadilan dalam Islam, yaitu mengarahkan individu untuk hanya menilai orang yang bersalah tanpa menyamaratakan.

Konflik kerja antar karyawan dapat terjadi akibat pelaksanaan tugas pada karyawan perusahaan yang kerap mengandalkan orang lain untuk menyelesaikan pekerjaannya dan perdebatan antar karyawan disebabkan oleh perbedaan tujuan dan persepsi tentang bagaimana cara melakukan sesuatu, jadwal kerja, hingga pembagian pekerjaan (Irfanudin, 2021). Dari penjelasan beberapa ahli tersebut dapat didapatkan pengertian bahwa *miss* komunikasi dari satu divisi ke divisi lainnya, perbedaan pendapat karyawan, dan *over-handle* karena ketergantungan saling terjadi adalah semua sumber konflik antar karyawan.

2. Faktor-Faktor Penyebab Konflik Kerja

Anorogo dan Widiyanti (1993) sebab-sebab timbulnya konflik ada tiga yaitu:

- a. Perbedaan pendapat Suatu konflik dapat terjadi karena perbedaan pendapat, dimana masing-masing pihak merasa dirinyalah yang paling benar. 18 Bila perbedaan pendapat ini cukup tajam, maka dapat menimbulkan rasa yang kurang enak, ketegangan dan sebagainya. Hal-hal seperti ini dapat menimbulkan konflik. Oleh karenanya ada perusahaan yang melarang pegawainya berdiskusi mengenai agama dan politik.
- b. Salah paham Salah paham dapat juga merupakan salah satu yang dapat menimbulkan konflik. Misalnya tindakan seseorang mungkin tujuannya baik, tetapi oleh pihak lain tindakan itu dianggap merugikan. Bagi yang merasa dirugikan menimbulkan rasa yang kurang enak, kurang simpati atau justru kebencian. Oleh karena itu benar yang dikemukakan suatu pepatah “berbuat baik pikir-pikir dulu, berbuat jahat jangan sekali-kali”.
- c. Salah satu atau kedua belah pihak merasa dirugikan Tindakan salah satu mungkin dianggap merugikan orang lain atau masing-masing merasa dirugikan oleh pihak lain. Sudah barang tentu seseorang yang dirugikan kurang enak, kurang simpati atau malah benci.

Schmuck dalam penelitian Soetopo (2010) mengemukakan empat sumber terjadinya konflik, antara lain, Adanya perbedaan fungsi dalam organisasi; Adanya pertentangan kekuatan antar pribadi dan sub-sistem; Adanya perbedaan peranan; Adanya tekanan yang dipaksakan dari luar organisasi.

Soekanto (2010) menyatakan konflik merupakan fenomena yang terjadi ketika individu dan kelompok berusaha mencapai tujuannya melawan pihak lawan. Berbagai faktor dapat menyebabkan konflik, di antaranya:

- a. Perbedaan individu adalah setiap orang memiliki kepribadian, prinsip, atau pendirian yang berbeda-beda, konflik sosial dapat muncul di antara individu tersebut.
- b. Perbedaan budaya biasanya dipengaruhi oleh tempat individu tersebut dibesarkan. Oleh karena itu, nilai-nilai yang dipegang dalam budaya juga berbeda-beda. Selain itu, perbedaan budaya ini dapat berperan sebagai penyebab konflik sosial di masyarakat, baik dalam skala individu maupun kelompok.
- c. Perbedaan kepentingan adalah didasari oleh kepentingan individu dan kelompok dapat berbeda karena tingkat kebutuhan hidup yang berbeda.
- d. Perubahan sosial merupakan salah satu faktor konflik sosial terjadi karena perubahan sosial yang terus terjadi yang menimbulkan perbedaan pengalaman di setiap generasi.

Sunyoto dan burhanudin (2015) menjelaskan dalam bukunya yang berjudul Teori Perilaku Keorganisasian terdapat beberapa faktor konflik kerja, yaitu:

- a. Ketergantungan kerja adalah ketika dua kelompok atau lebih bergantung kepada satu sama dengan lainnya untuk menyelesaikan tugas tertentu, disebut ketergantungan kerja.
- b. Perbedaan tujuan adalah ketika dalam suatu organisasi terdapat kelompok dalam organisasi cenderung menjadi terspesialisasi, yang berarti dapat mengembangkan berbagai tujuan, tugas, dan personel.
- c. Perbedaan persepsi adalah nilai, sikap, dan persepsi individu dalam kelompok

memiliki pendapat yang berbeda terhadap suatu pandangan tertentu.

- d. Kekacauan organisasional terjadi akibat dari suatu tanggung jawab yang tidak jelas dan tujuan yang tidak jelas.

Penjelasan beberapa ahli terjadinya konflik terjadi akibat beberapa perbedaan pendapat, kesalahpahaman, atau perasaan dirugikan oleh salah satu atau dua belah pihak. Oleh karena itu, faktor-faktor seperti perbedaan fungsi organisasi, pertentangan kekuatan, tekanan dari luar, dan perbedaan peran juga berkontribusi terhadap munculnya konflik.

3. Aspek-Aspek Konflik Kerja

Konflik karyawan dapat terjadi jika memenuhi beberapa aspek, terdapat 4 aspek penting dalam konflik kerja (Adnen Bait Sabila, 2024) yaitu:

- a. Struktur Organisasi berfungsi untuk mencapai dan memenuhi tujuan, yang didalam struktur organisasi terdiri atas posisi, jabatan, dan *jobdesk*. Dengan adanya struktur organisasi yang baik dan sesuai, membuat sistem yang ada didalam organisasi tersebut dapat bekerja efektif dan sesuai dengan tujuan.
- b. Komunikasi pada aspek konflik kerja pada karyawan merupakan hal yang sangat besar berpengaruh terjadinya sebuah konflik. Salah satu sumber konflik terbesar dalam sebuah perusahaan adalah komunikasi. Karena alur komunikasi yang lebih jelas dan efisien mengurangi kesenjangan konflik.
- c. Keterbatasan Sumber Daya Manusia tidak hanya terlihat dalam jumlah sumber daya manusia yang tidak memenuhi kebutuhan organisasi, tetapi juga dari kualitas sumber daya manusia yang tidak memenuhi standar yang dibutuhkan, sehingga setiap sumber daya yang tersedia berfungsi dengan kurang optimal.
- d. Karakteristik Individu didasarkan pada pendidikan, budaya, lingkungan sosial, suku, dan perbedaan latar belakang pendidikan, budaya, etnik, dan pengasuhan. Karena setiap individu memiliki pendapat dan perasaan yang berbeda-beda, karakteristik individu adalah hal yang alami dan tidak dapat dihilangkan. Agar tidak menimbulkan konflik yang lebih besar, setiap

perselisihan harus ditangani dengan hati-hati.

Pujaatmaka (2006) menjelaskan didalam artikel yang ditulis oleh Yofandi (2017) indikator konflik kerja dibagi menjadi dua macam, yaitu:

- a. Konflik fungsional
 - 1) Persaingan untuk mencapai prestasi
 - 2) Pergerakan yang positif menuju tujuan
 - 3) Mendorong kreativitas dan inovasi
 - 4) Keinginan untuk perubahan.
- b. Konflik Disfungsional
 - 1) Mendominasi percakapan
 - 2) Tidak senang bekerja dalam kelompok
 - 3) Perpecahan kepribadian
 - 4) Perselisihan antar individu

Dari pemaparan diatas didapatkan pengertian Secara keseluruhan, untuk mencegah dan mengelola konflik, organisasi harus memperhatikan dan mengelola struktur, komunikasi, kualitas SDM, dan perbedaan individu secara efektif. Konflik dapat dikelola dengan baik dan bahkan dapat berkontribusi pada kemajuan organisasi dengan metode yang tepat.

C. Integritas Kerja dan Konflik Kerja

Menjunjung tinggi integritas dalam bekerja tidaklah mudah dan penuh dengan tantangan. Sikap integritas sangat penting dan dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja seseorang, integritas yang dimaksud merupakan perilaku seseorang yang mengedepankan nilai keteladan dan kejujuran dalam bekerja. Seseorang yang bekerja dengan integritas cenderung memiliki sikap mental yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga akan menimbulkan dampak menjadi lebih positif di tempat kerja. Integritas kerja menjadikan seseorang dipercayai dan di perhitungkan pendapatnya serta pengambilan keputusan yang diambil. Integritas kerja memengaruhi hubungan antar karyawan dalam bekerja seperti sikap jujur, dapat dipercaya,

meningkatkan kualitas komunikasi dan kerjasama tim menjadi lebih baik. jika seseorang tidak menjaga integritas dapat menjadi masalah besar karena selain merusak fokus dan produktivitas.

Lingkungan kerja tentunya memiliki beragam permasalahan, diantaranya adalah konflik antar karyawan. Semua orang selalu percaya bahwa ada ketidaksetaraan atau sudut pandang yang berbeda tentang sesuatu, dan hal ini dapat menyebabkan konflik. Baik di perusahaan besar maupun kecil, konflik kerja dapat muncul sebagai akibat dari masalah-masalah yang ada di lingkungan pekerjaan, seperti hubungan pribadi, struktur organisasi, dan masalah komunikasi. konflik juga menimbulkan ketidakpercayaan antar rekan kerja.

Mengatasi konflik antar karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk menjaga budaya kerja yang sehat dan membantu karyawan menghindari tindakan yang dapat merugikan tim dan diri sendiri. Konflik antar kelompok atau antar anggota menyebabkan terganggunya komunikasi dan kinerja disuatu perusahaan. (Ratih Prahitna, 2023)

D. Hipotesis

Berdasarkan pernyataan tersebut, hipotesis yang penulis ajukan untuk penelitian ini adalah:

1. Terdapat variasi pada tingkat tertentu integritas kerja di karyawan yang ada di PT.
X
2. Terdapat variasi pada tingkat tertentu konflik kerja di karyawan yang ada pada PT.
X

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian merujuk pada aspek telah ditentukan untuk dijadikan fokus dalam sebuah penelitian dengan tujuan menganalisis dan mengambil kesimpulan (Sugiyono, 2016). Pada konteks ini, terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel tergantung dan variabel bebas. Variabel bebas merupakan faktor atau atribut yang memiliki pengaruh atau keterkaitan dengan variabel lainnya, sementara variabel tergantung adalah hasil atau akibat yang dipengaruhi oleh variabel bebas (Sugiyono, 2016). Dalam studi ini, terdapat variabel yang diamati:

Variabel Integritas Kerja, dan

Variabel Konflik Kerja

1. Integritas Kerja

Integritas kerja merupakan perilaku kerja yang jujur, bertanggung jawab, disiplin, etis, terpercaya, rajin, tekun, andal, dan melayani perusahaan dengan sepenuh hati adalah dasar dari kinerja dan prestasi organisasi yang optimal. Agar pekerjaan yang dihasilkan berkualitas tinggi dan sesuai tujuan, integritas harus menjadi dasar dari semua perilaku kerja. (Rakhmanto & Badawi Saluy, 2021).

Untuk menilai Integritas seseorang, penulis membuat skala yang didasarkan pada aspek Integritas kerja. Terdapat empat aspek Integritas kerja yaitu kejujuran, tanggung jawab, kedisiplinan, dan kebijaksanaan (Thomas Gordon, 1996). Selanjutnya untuk aspek Integritas kerja yang lebih luas Covey (1997) menambahkan aspek lainnya yaitu memiliki komitmen, setia, menghargai waktu, mempunyai prinsip pada nilai-nilai kehidupan dan selalu menepati janji.

Kejujuran merupakan bagian penting untuk mengukur sifat karyawan terhadap suatu tindakan. Tanggung jawab mengukur sejauh mana karyawan dapat menjalankan tugas dan kewajiban pada saat bekerja. Kebijaksanaan mengukur sejauh mana individu dapat menentukan keputusan terhadap situasi

tertentu. Semakin tinggi nilai Integritas, semakin dapat dipercaya individu tersebut. Sedangkan, semakin rendah nilai Integritas maka semakin sulit individu dapat kepercayaan.

2. Konflik Kerja

Menurut Luthans (1985) mengatakan konflik kerja pada karyawan adalah ketika ada ketidaksesuaian nilai serta tujuan yang ingin dicapai, meskipun di dalam diri individu maupun komunikasi dengan orang lain. Konflik terjadi apabila salah satu pihak atau kelompok merasa dirugikan terhadap tindakan, keputusan dan tujuan. Dalam hal ini menunjukkan empat aspek dapat dinilai yaitu struktur organisasi, komunikasi, karakteristik individu, keterbatasan sumber daya manusia.

Konflik antar karyawan terjadi atau tidaknya dapat diketahui melalui penilaian menggunakan skala yang telah dibuat berdasarkan aspek konflik kerja pada karyawan yaitu, struktur organisasi, komunikasi, keterbatasan sumber daya manusia, karakteristik individu (Sabila & Fauziya, 2024). Karakteristik individu merupakan hal yang penting untuk mengukur sikap individu terhadap konflik yang terjadi. Struktur organisasi digunakan untuk mengetahui tugas dari setiap karyawan sesuai dengan aturan. Komunikasi memiliki peran terhadap pemahaman dari informasi yang disampaikan. Keterbatasan sumber daya manusia dapat mempengaruhi suatu organisasi terhadap penyelesaian suatu konflik.

B. Populasi, Sampel dan Sampling

1. Populasi

Sugiyono (2014) berpendapat bahwa populasi didefinisikan sebagai area generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang memiliki kualitas dan atribut tertentu yang telah ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi pada penelitian ini mencakup karyawan di PT X, mulai dari struktur organisasi yang paling tinggi sampai yang paling

rendah. Jumlah populasi karyawan yang diteliti pada PT X sebanyak 294 per November 2024.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang berfungsi sebagai sumber untuk data penelitian. Dengan kata lain, sampel merupakan sebagian dari populasi yang dapat digunakan untuk menggambarkan populasi secara keseluruhan. (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan sampel karyawan pada PT X berjumlah 105 subjek. Dengan sampel tersebut sudah dianggap mewakili dari populasi yang ada Sugiyono (2017)

3. Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan penerapan penelitian *Simple Random Sampling* (SRS). *Simple Random Sampling* (SRS) merupakan salah satu metode pengambilan sampel yang paling mudah dengan cara mengambil sampel secara acak sederhana. Dengan metode ini berarti jumlah responden yang dipilih disesuaikan dengan jumlah sampel yang diambil yang dipilih secara acak.

C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan prosedur sistematis untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk penelitian ilmiah. Sugiyono (2013) menyatakan bahwa, karena tujuan utama penelitian adalah untuk mendapatkan data dan teknik pengumpulan data merupakan langkah paling strategis dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan *instrument* untuk mengukur integritas kerja dan konflik kerja pada karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Pada penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan *booklet* angket kepada karyawan PT X mengenai integritas kerja dan konflik kerja pada karyawan.

1. Integritas Kerja

Penelitian ini akan menggunakan data dari aspek integritas kerja dari (Covey 1997). Aspek yang diambil digunakan sebagai data pada penelitian ini adalah kejujuran, tanggung jawab, kedisiplinan, dan kebijaksanaan. *Blueprint* variabel integritas dijelaskan sebagai berikut:

Table 1. *Blueprint* Skala Integritas Kerja

NO	Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
1	Kejujuran	3	3	6
2	Tanggung Jawab	3	3	6
3	Kedisiplinan	3	3	6
4	Kebijaksanaan	3	3	6
TOTAL				24

Model skala likert digunakan untuk membuat skala integritas kerja ini, yang terdiri dari empat pilihan jawaban dengan rentang skor satu hingga empat. Jawaban terdiri dari Sangat Setuju (SS) dengan skor 4 apabila pernyataan dalam kalimat sangat menggambarkan keadaan anda, Setuju (S) dengan skor 3 apabila pernyataan yang sesuai menggambarkan diri anda, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2 apabila pertanyaan mengarah pada ketidaksesuaian dengan diri anda, Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1 apabila pernyataan pada kalimat sangat tidak menggambarkan diri anda (Azwar, 2012).

Kalimat pernyataan pada skala integritas kerja disusun dalam bentuk *favorable* dan *unfavorable*. Dimensi yang ingin disampaikan didukung oleh pernyataan di bagian *favorable*, sedangkan pernyataan di bagian *unfavorable* tidak mendukung dengan dimensi yang disampaikan. Dalam hal ini, pertanyaan yang ditulis oleh penulis diberikan kepada responden atau sampel untuk dijawab. Selain itu, jenis angketnya adalah angket tertutup, yang berarti soal-soalnya menggunakan metode pilihan ganda atau memiliki pilihan

jawaban sebelumnya sehingga responden hanya perlu memilih satu jawaban yang diinginkan (Abdullah, dkk., 2021)

2. Konflik Kerja

Penulis akan menggunakan penelitian studi ini dengan menggunakan skala konflik kerja untuk mendapatkan data yang telah dibuat oleh peneliti sebelumnya (Puspitasari, dkk., 2018). Penulis akan menggunakan aspek-aspek yang terdiri dari struktur organisasi, komunikasi, keterbatasan sumber daya manusia (SDM), Karakteristik Individu.

Blueprint dari variabel konflik kerja akan dijelaskan sebagai berikut:

Table 2. *Blueprint* Skala Konflik Kerja

No	Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
1	Struktur Organisasi	3	3	6
2	Komunikasi	3	3	6
3	Keterbatasan SDM	3	3	6
4	Karakteristik Individu	3	3	6
TOTAL				24

Model skala likert digunakan untuk membuat skala konflik kerja ini, yang terdiri dari empat pilihan jawaban dengan rentang skor satu hingga empat. Jawaban terdiri dari Sangat Setuju (SS) dengan skor 4 jika pernyataan dalam kalimat sangat menggambarkan keadaan anda, Setuju (S) dengan skor 3 apabila pernyataan sesuai menggambarkan diri anda, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2 apabila pertanyaan mengarah pada ketidaksesuaian dengan diri anda, Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1 apabila pernyataan yang ada pada kalimat sangat tidak menggambarkan diri anda. (Azwar, 2012).

Tingkat kecenderungan konflik kerja pada karyawan diukur dengan memperoleh total skor dari skala konflik kerja pada karyawan yang dijawab oleh subjek. Nilai total yang diperoleh oleh seseorang lebih besar sehubungan dengan tingkat kecenderungan konflik kerja pada karyawan, dan sebaliknya.

Kalimat pernyataan pada skala konflik kerja disusun dalam bentuk *favorable* dan *unfavorable*. Dimensi yang ingin disampaikan didukung oleh pernyataan di bagian *favorable*, sedangkan pernyataan di bagian *unfavorable* tidak sesuai dengan dimensi yang disampaikan.

D. Validitas, dan Uji Daya Beda Aitem

1. Validitas

Azwar (2012) menyatakan bahwa istilah *validity* berasal dari kata “validitas” yang menunjukkan akurasi suatu tes atau skala dalam melakukan fungsi pengukurannya. Jika data yang dikumpulkan akurat dan dapat menunjukkan variabel tersebut sesuai dengan tujuan pengukuran, pengukuran dianggap memiliki kevalidan yang tinggi. Validitas adalah instrumen yang dapat dilihat dari isi, konsep, dan daya ramalnya. Selain itu, validitas dapat dilihat dengan melihat bagaimana instrumen tersebut dibentuk atau berhubungan dengan instrumen atau tes lain secara empirik dan statistik.

Untuk memiliki validitas logis yang tinggi, suatu tes harus dirancang sedemikian rupa sehingga hanya mencakup *item* yang relevan sebagai bagian dari tes secara keseluruhan. Relevansi isi dengan indikator perilaku untuk tujuan pengukuran adalah ciri yang paling signifikan dalam validitas (Azwar, 2012).

2. Uji Daya Beda *Item*

Uji daya beda *item* menentukan seberapa jauh *item* dapat menunjukkan perbedaan individu atau kelompok individu berdasarkan kepemilikan *item* yang diukur (Azwar, 2012). Uji daya beda *item* ini dilakukan dengan memilih *item* berdasarkan kecocokan fungsi alat ukur dengan tujuan mengukur skala. Salah satu kriteria untuk memilih *item* adalah hubungan jumlah nilai *item* sebesar $r_{ix} \geq 0,30$. Hubungan ini menunjukkan bahwa daya beda dengan koefisien hubungan lebih dari 0,30 dianggap baik, sedangkan r_{ix} atau $r_{i(x-i)}$ yang kurang dari 0,30 memiliki nilai daya beda yang rendah (Azwar, 2012).

3. Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang digunakan untuk mengukur seberapa dapat diandalkan hasil yang dihasilkan oleh alat ukur tersebut. Jika berbagai pengukuran pada kelompok responden yang sama menghasilkan hasil yang sama tanpa mengubah elemen yang diukur, maka hasilnya dapat diandalkan. Koefisien reliabilitas berkisar antara 0.00 sampai 1.00, menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien reliabilitasnya mendekati 1.00, maka alat ukur tersebut lebih dapat diandalkan (Azwar, 2012) penelitian ini menggunakan metode Alpha Cronbach untuk melakukan analisis reliabilitas. Perangkat SPSS 30.0.0 alat ukur yang digunakan meliputi skala integritas kerja, konflik kerja pada karyawan.

E. Teknik Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif- kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012), analisis deskriptif merupakan analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan. Metode penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang memberikan gambaran umum terhadap objek yang diteliti, seperti melihat pergerakan masing-masing variabel penelitian, salah satunya dengan menggambarkan pergerakan masing-masing variabel penelitian dalam bentuk tabel ataupun grafik.

Metode analisis data yang juga digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif, yaitu teknik analisis yang dapat digunakan untuk menaksir parameter. Metode analisis kuantitatif merupakan metode yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka-angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap hasil data serta menampilkan hasil olahan data. Dengan menggunakan metode ini, analisis data dilakukan dengan menguji secara statistic terhadap variabel variabel penelitian yang telah dikumpulkan dengan menggunakan alat analisis deskriptif melalui bantuan program SPSS.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan Penelitian dan Pelaksanaan Penelitian

1. Orientasi Kancan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. X atas pertimbangan lokasi yang mudah dijangkau serta variabel yang dibutuhkan terdapat pada perusahaan tersebut. PT. X bergerak di bidang pertanian yaitu pupuk yang berlokasi di Jalan Kembangarum, Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak, Jawa Tengah. Data yang diperlukan untuk penelitian ilmiah dikumpulkan oleh penulis melalui pengambilan sampel melalui prosedur sistematis pengumpulan data.

Dengan menggunakan metode yang telah di jelaskan diatas, penulis melakukan survei terhadap populasi yang diteliti terkait dengan Integritas Kerja dan Konflik Kerja pada karyawan. Selanjutnya, penulis meminta data dari HRD dalam perusahaan tersebut untuk menentukan jumlah populasi dan sampel penelitian sesuai dengan karakteristik yang dibutuhkan.

Penulis menetapkan PT. X sebagai lokasi penelitian berdasarkan beberapa pertimbangan :

- a. Penelitian yang berkaitan dengan Integritas kerja dan konflik kerja pada karyawan belum dilakukan pada lokasi tersebut.
- b. Tempat penelitian yang dekat dengan rumah penulis sehingga memudahkan dalam mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian.
- c. Jumlah sampel dan karakteristik sampel dalam penelitian yang sesuai dalam persyaratan dalam penelitian ini.

Penulis memaparkan beberapa data, jenis kelamin dan usia keseluruhan subjek. Jumlah keseluruhan peserta dalam penelitian ini adalah 105 responden melalui penyebaran kuesioner langsung dengan booklet. Berikut tabel berdasarkan data demografis :

Tabel 3. Data Demografi

Karakteristik	Populasi	Sampel
Divisi		
Gudang	85	30
Produksi	180	55
<i>Security</i>	29	20
Jenis Kelamin		
Laki-laki	284	101
Perempuan	10	4
Hidup dengan		
Merantau	150	45
Orangtua/ Keluarga	144	60

Jumlah total sampel adalah 105 subjek dengan pembagian 55 subjek digunakan untuk data *try out* sedangkan 50 subjek digunakan sebagai penelitian.

2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Persiapan penelitian dilakukan untuk menjamin kelancaran pelaksanaan riset sesuai dengan prosedur yang sistematis dan tepat. Persiapan ini mencakup beberapa tahapan sebagai berikut:

3. Persiapan Penelitian

Pengurusan izin penelitian merupakan tahap awal yang menandakan adanya persetujuan dari perusahaan terkait yang menjadi lokasi pelaksanaan riset. Pengajuan izin dilakukan melalui staf tata usaha Fakultas Psikologi UNISSULA yang berlokasi di lantai 6 Gedung Kuliah bersama. Setelah itu, penulis menyampaikan surat izin yang telah terbit dengan nomor 1559/C.1/Psi-SA/IX/2024. Kemudian penulis mengajukan surat izin kepada supervisor HRD PT X. Setelah di izinkan penulis memulai riset di perusahaan tersebut.

4. Penyusunan Alat Ukur

Dalam penelitian ini untuk mengukur seberapa tinggi Integritas kerja dan konflik kerja pada PT.X menggunakan skala *likert* yang memiliki empat opsi jawaban yaitu: sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item dalam skala tersebut terdiri dari *favorable* dan *unfavorable*.

1) Skala Integritas Kerja

Penyusunan skala Integritas Kerja menggunakan aspek integritas kerja dari (Covey 1997). Jumlah aspek tersebut adalah 4 aspek yaitu Kejujuran, Kebijaksanaan, Kedisiplinan, Tanggung Jawab yang di dalam skala penelitiannya berisikan 24 *item*:

Tabel 4. Sebaran Item Skala Integritas Kerja

No	Aspek	Butir		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Kejujuran	1,2,5	3,4,7	6
2	Tanggung Jawab	6,9,10	8,11,12	6
3	Kedisiplinan	13,14,17	15,16,19	6
4	Kebijaksanaan	18,21,22	20,23,24	6
	Total	12	12	24

2) Skala Konflik Kerja

Penyusunan Skala Konflik Kerja menggunakan data dari aspek yang dikemukakan oleh peneliti sebelumnya (andita puspitasari dkk. 2018). Jumlah aspek tersebut terdiri dari 4 aspek mencakup struktur organisasi, keterbatasan SDM, komunikasi, karakteristik individu. Semua aspek tersebut secara keseluruhan berisikan 24 *item*:

Tabel 5. Sebaran Item Skala Konflik Kerja

No	Aspek	Butir		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Struktur Organisasi	1,2,5	3,4,7	6
2	Keterbatasan SDM	13,14,17	15,16,19	6
3	Komunikasi	6,9,10	8,11,12	6
4	Karakteristik Individu	18,21,22	20,21,24	6
	Total	12	12	24

5. Uji Coba Alat Ukur

Pelaksanaan uji coba alat ukur memiliki tujuan untuk menyeleksi *item-item* yang sesuai dengan indikator serta mengeliminasi item yang kurang relevan. Uji coba ini dilakukan pada tiga alat ukur yang telah disusun penulis, yaitu alat ukur integritas kerja, konflik kerja. Kegiatan uji coba berlangsung pada tanggal 6 Januari hingga 10 Januari 2025. Penulis memberikan skala uji coba kepada HRD PT X secara langsung kemudian di distribusikan oleh HRD ke kepala bagian untuk diberikan kepada subjek. Subjek uji coba berasal dari bagian Gudang, Produksi, *Security* dengan jumlah total 55 subjek. Seluruh subjek mengisi skala secara lengkap, untuk pengujian skala menggunakan aplikasi terbaru SPSS versi 30.0.

6. Uji Daya Beda dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

Seluruh butir dalam *instrument* diuji untuk mengetahui daya beda dan reliabilitasnya setelah skala diisi secara lengkap oleh responden. Proses pengujian ini dimulai dengan memberikan skor kepada setiap *item*, yang kemudian dianalisis untuk mengetahui sejauh mana masing-masing *item* memiliki kemampuan untuk membedakan antara responden yang memperoleh skor tinggi dan rendah. *Item* dikatakan memiliki daya beda yang memadai apabila menunjukkan koefisien korelasi minimal sebesar $\geq 0,30$. Namun, apabila hasil uji coba menunjukkan bahwa sejumlah besar *item* memiliki koefisien korelasi $\leq 0,30$, maka batas toleransi dapat disesuaikan menjadi $\geq 0,25$ sesuai dengan ketentuan yang dikemukakan oleh (Azwar 2020). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 30.0 for Windows, yang digunakan sebagai alat untuk menghitung koefisien korelasi antara skor dari masing-masing *item* dan skor total. Penelitian ini, acuan yang dipakai untuk menentukan validitas *item* adalah koefisien korelasi $\geq 0,30$. Adapun hasil yang diperoleh melalui perhitungan daya beda setiap *item* dan reliabilitas masing-masing skala disajikan pada bagian berikut:

1. Skala Integritas Kerja

Hasil uji coba terhadap daya beda antar *item* pada skala Integritas kerja, diperoleh 18 *item* dengan daya beda tinggi dan 6 *item* dengan daya beda rendah dari total keseluruhan 24 *item*. Koefisien korelasi yang digunakan untuk menentukan daya beda *item* adalah r_{ix} (*Corrected Item-Total Correlation*) dengan nilai $\geq 0,30$. *Item* dengan daya beda tinggi memiliki koefisien antara 0,325 sampai 0,804, sedangkan *item* dengan daya beda rendah memiliki koefisien antara -0,016 sampai 0,279.

Estimasi reliabilitas koefisien *Alpha Cronbach* untuk 18 *item* yang lolos seleksi menunjukkan nilai sebesar 0,891, hal ini mengindikasikan bahwa skala dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Adapun rincian daya beda tiap *item* dalam skala integritas kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Sebaran *Item* Skala Integritas Kerja

No	Aspek	Favorable	Unfavorable	DBT	DBR
1	Kejujuran	1*,2,5*	3,4,7	4	2
2	Tanggung Jawab	6,9,10	8,11,12	6	0
3	Kedisiplinan	13*,14,17*	15,16*,19	3	3
4	Kebijaksanaan	18*,21,22	20,23,24	5	1
Total				18	6

* : *Item* dengan daya beda rendah (gugur)

DBT : Daya Beda Tinggi

DBR : Daya Beda Rendah

2. Skala Konflik Kerja

Berdasarkan hasil analisis daya beda terhadap 24 *item* dalam skala konflik kerja, diperoleh bahwa sebanyak 15 *item* memiliki daya beda yang tinggi, dengan nilai koefisien korelasi *item* total (r_{ix}) berada dalam rentang 0,339 sampai 0,643. Sedangkan untuk 9 *item* lainnya menunjukkan daya beda yang rendah, dengan nilai r_{ix} berkisar antara -0,098 hingga 0,252. Adapun batas minimal yang digunakan untuk daya beda *item* dalam penelitian ini adalah $r_{ix} \geq 0,30$.

Selanjutnya, dilakukan pengujian reliabilitas terhadap 15 *item* yang memenuhi kriteria daya beda tinggi menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,878, yang mengindikasikan bahwa skala konflik kerja yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi dan dapat dikategorikan reliabel. Rincian nilai daya beda dari masing-masing item dalam skala konflik kerja ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 7. Sebaran *Item* Skala Konflik Kerja

No	Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	DBT	DBR
1	Struktur Organisasi	1,2,5	3*,4,7*	4	2
2	Komunikasi	6,9,10	8,11*,12*	4	2
3	Keterbatasan SDM	13,14,17	15,16*,19*	4	2
4	Karakteristik Individu	18,21,22	20*,23*,24*	3	3
Total				15	9

* : *Item* dengan daya beda rendah (gugur)

DBT : Daya Beda Tinggi

DBR : Daya Beda Rendah

7. Penomoran Ulang *Item* dengan Nomor Baru

1) Skala Integritas Kerja

Setelah itu *item* disusun ulang dan diberi nomor baru. *Item* dengan daya beda rendah akan dieliminasi sedangkan *item* dengan daya beda tinggi akan dimasukkan ke dalam kerangka penelitian. Berikut penomoran ulang skala integritas kerja:

Tabel 8. Penomoran Ulang *Item* Skala Integritas Kerja

No	Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
1	Kejujuran	2(1)	3(2),4(3),7(5)	4
2	Tanggung Jawab	6(4),9(7),10(8)	8(6),11(9),12(10)	6
3	Kedisiplinan	14(11)	15(12),19(13)	3
4	Kebijaksanaan	21(15),22(16)	20(14),23(17),24(18)	5
Total				18

Keterangan: nomor ada dalam tanda (...) adalah penomoran baru

2) Skala Konflik Kerja

Langkah berikutnya adalah menyusun kembali *item* dan memberikan penomoran baru. *Item* yang memiliki daya beda rendah akan dieliminasi, sedangkan *item* yang memiliki daya beda tinggi akan dipertahankan dan dimasukkan ke dalam kerangka penelitian. Berikut penomoran ulang skala konflik kerja:

Tabel 9. Penomoran Ulang *Item* Skala Konflik Kerja

No	Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1	Struktur Organisasi	1,2,5(4)	4(3)	4
2	Komunikasi	6(5),9(7),10(8)	8(6)	4
3	Keterbatasan SDM	13(9),14(10), 17(12)	15(11)	4
4	Karakteristik Individu	18(13),21(14), 22(15)	-	3
Total				15

Keterangan: nomor ada dalam tanda (...) adalah penomoran baru

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan selama 1 minggu 2 hari dimulai pada tanggal 13 Januari 2025 hingga 21 Januari 2025. Penelitian ini dilaksanakan dengan cara pengisian kuesioner dengan bentuk *booklet* yang diberikan kepada HRD PT X. Penelitian ilmiah ini menggunakan teknik *Simple Random Sampling* (SRS). Teknik *Simple Random Sampling* (SRS) digunakan dalam penelitian ini dengan pertimbangan setiap individu dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel, sehingga dapat meminimalisir bias dalam proses pengambilan data. Lokasi pengambilan data beralamatkan Jalan Kembangarum, Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak, Jawa Tengah. Dengan jumlah sampel yang diambil 50 subjek dari 105 sampel yang sudah mengisi skala. Berikut ini adalah tabel jumlah karyawan yang telah mengisi skala penelitian :

Tabel 10. Jumlah Sampel Penelitian

Karakteristik	Populasi	Subjek
Divisi		
Gudang	85	10
Produksi	180	32
Security	29	8

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

1. Uji Validitas Integritas Kerja

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Imam Ghozali 2013). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *pearson product moment* dengan ketentuan nilai rhitung > nilai rtabel maka item pertanyaan dikatakan valid. Perhitungan dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel, (Imam Ghozali 2013:54). Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggolongkan berdasarkan aspek yang ada pada skala integritas kerja maka di dapatkan hasil yang disajikan dalam tabel.

Tabel 11. Uji Validitas Integritas Kerja

<i>Item</i>	Kriteria r tabel	Pearson correlation
X1.1	0.273	.382**
X1.2	0.273	0,208
X1.3	0.273	.551**
X1.4	0.273	.311*
X1.5	0.273	.315*
X1.6	0.273	.516**
X1.7	0.273	0,062
X1.8	0.273	.332*
X1.9	0.273	.459**
X1.10	0.273	.557**
X1.11	0.273	0,239
X1.12	0.273	.550**
X1.13	0.273	.420**
X1.14	0.273	.419**
X1.15	0.273	.468**
X1.16	0.273	.617**
X1.17	0.273	.465**
X1.18	0.273	

Dari hasil tabel di atas dapat disimpulkan bahwa uji validitas dengan menggunakan *product momen* dapat dijabarkan terdapat 13 aitem yang valid dan 5 aitem yang tidak valid. Untuk aitem yang valid terdapat pada nomor (1,3,4,5,6,7,8,9,12,13,14,15,16,17) sedangkan untuk aitem yang tidak valid terdapat pada nomor (2,7,10,11,18). Hal ini menjadikan validitas integritas kerja tergolong tinggi.

2. Uji Validitas Konflik Kerja

<i>item</i>	Kriteria r tabel	Pearson correaltion
X2.1	0.273	.574**
X2.2	0.273	.343*
X2.3	0.273	.456**
X2.4	0.273	.483**
X2.5	0.273	.590**
X2.6	0.273	.598**
X2.7	0.273	.406**
X2.8	0.273	.582**
X2.9	0.273	.415**
X2.10	0.273	.313*
X2.11	0.273	0,175
X2.12	0.273	.467**
X2.13	0.273	.391**
X2.14	0.273	.331*
X2.15	0.273	0,248

Berdasarkan hasil perolehan maka dapat disimpulkan bahwa pada konflik kerja terdapat aitem yang valid sebanyak 13 aitem sedangkan aitem yang tidak valid terdapat 2 aitem maka dapat di simpulkan bahwa konflik kerja mempunyai nilai validitas yang tergolong tinggi.

3. Uji reliabilitas

a. Integritas kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.677	18

Hasil uji reliabilitas integritas kerja dapat di deskripsikan sangat reliabel karena nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0.50

Sedangkan rerata (*mean*) pada integritas kerja di dapatkan nilai 59,3 dan standar deviasi sebesar 4,7 jadi dapat di simpulkan bahwa data pada skala integritas kerja cenderung variansi data yang kecil dan terpusat di sekitar rata-rata.

b. Konflik kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.992	15

Hasil uji reliabilitas konflik kerja endapatkan skor sebanyak 0.992 hal ini dapat di deskripsikan bahwa reliabilitas pada skala konflik kerja tergolong reliabel karena lebih dari batas ambang minimal sebesar 0.50

Sedangkan rerata (*mean*) pada konflik kerja di dapatkan nilai 49,5 dan standar deviasi sebesar 3,8, jadi dapat di simpulkan bahwa data pada skala konflik kerja cenderung variansi data yang kecil dan terpusat di sekitar rata-rata.

D. Deskripsi Hasil Penelitian

Tujuan deskripsi data dalam penelitian ini adalah memberikan gambaran menyeluruh skor yang dihasilkan dari pengukuran yang dilakukan pada subjek, serta menjelaskan kondisi subjek terkait dengan atribut yang diteliti. Subjek diklasifikasikan berdasarkan pola distribusi normal, termasuk membagi setiap variabel ke dalam kategorinya sendiri. Penelitian ini menggunakan lima jenis pembagian. Adapun tabelnya sebagai berikut :

Tabel 16. Norma Kategorisasi Skor

Rentang skor	Kategori
$\mu + 1.5 \sigma < X$	Sangat Tinggi
$\mu + 0.5 \sigma < x \leq \mu + 1.5 \sigma$	Tinggi
$\mu - 0.5 \sigma < x \leq \mu + 0.5 \sigma$	Sedang
$- 1.5 \sigma < x \leq \mu - 0.5 \sigma$	Rendah
$\leq \mu - 1.5 \sigma$	Sangat Rendah

Keterangan: μ = Mean hipotetik
 σ = Standar deviasi Hipotetik

1. Deskripsi Data Skor Integritas Kerja

Terdapat 18 item dalam skala penelitian integritas kerja, dengan setiap item memiliki skor antara 1 hingga 4. Skor terendah yang dapat diperoleh oleh subjek pada skala ini adalah 18 (18×1), sedangkan skor tertinggi mencapai 72 (18×4).

Dengan demikian, rentang skor yang diperoleh adalah 54 ($72 - 18$). Nilai standar deviasi dihitung dengan membagi selisih antara skor tertinggi dan terendah dengan 5, sehingga diperoleh 10,8 ($(72-18) \div 5$). Sedangkan nilai mean hipotetik diperoleh dengan menjumlahkan skor tertinggi dan terendah, kemudian dibagi 2, yaitu $(72+18) \div 2 = 45$. Berdasarkan data empirik, skor terendah yang diperoleh adalah 49, skor tertinggi 68, dengan mean sebesar 59,32 dan nilai standar deviasi empirik sebesar 4,8.

Tabel 17. Deskripsi Skor Skala Integritas Kerja

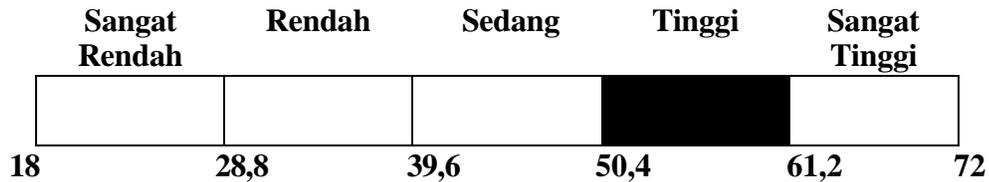
	Empirik	Hipotetik
Skor Tertinggi	68	72
Skor Terendah	49	18
Mean (M)	59,32	45
Standar Deviasi	4,8	10,8

Berdasarkan tabel norma kategori pada tabel 16 yang menggunakan nilai mean empirik, distribusi kelompok pada skala integritas kerja menunjukkan jarak skor tertinggi sebesar 59,32. Penjelasan lengkap mengenai variabel data integritas kerja secara keseluruhan sebagai berikut :

Tabel 18. Norma Kategorisasi Skala Integritas Kerja

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Prosentase
$61,2 < X \leq 72$	Sangat Tinggi	19	38
$50,4 < X \leq 61,2$	Tinggi	26	52
$39,6 < X \leq 50,4$	Sedang	5	10
$28,8 < X \leq 39,6$	Rendah	0	0
$18 \leq 28,8$	Sangat Rendah	0	0
	Total	50	100

Berdasarkan data dari tabel 18, dapat diketahui bahwa kategori skor sangat tinggi mencakup 19 subjek (38%), sedangkan kategori skor tinggi terdiri dari 26 subjek (52%). Untuk kategori skor sedang terdapat 5 subjek (10%), kategori skor rendah sebanyak 0 subjek (0%), dan kategori skor sangat rendah sebanyak 0 subjek (0%). Dengan demikian, sebagian besar subjek pada penelitian ini memiliki skor skala integritas kerja tinggi, hal ini dapat dilihat pada gambar berikut:



2. Deskripsi Data Skor Konflik Kerja

Skala penelitian mengenai konflik kerja terdiri dari 15 *item*, dengan setiap *item* memiliki skor 1 sampai 4. Skor terendah dari subjek pada skala ini yaitu 15 (15×1), sedangkan skor tertinggiya mencapai 60 (15×4). Dengan demikian, rentang skor yang diperoleh adalah 45 ($60 - 15$). Nilai standar deviasi dapat dihitung dengan cara membagi selisih antara skor tertinggi dan terendah dengan 5, sehingga diperoleh 9 ($(60 - 15) \div 5$). Sedangkan nilai mean hipotetik diperoleh dengan menjumlahkan skor tertinggi dan terendah, kemudian dibagi 2, yaitu $((60 + 15) \div 2) = 37,5$. Berdasarkan data empirik, skor terendah yang diperoleh adalah 43, skor tertinggiya 60, dengan mean (rata-rata) sebesar 49,5 serta nilai standar deviasi empiriknya 3,9.

Tabel 19. Deskripsi Skor Skala Konflik Kerja

	Empirik	Hipotetik
Skor Tertinggi	60	60
Skor Terendah	43	15
Mean (M)	49,5	37,5
Standar Deviasi	3,9	9

Berdasarkan tabel norma kategori pada tabel 12 yang menggunakan nilai mean empirik, distribusi kelompok pada skala integritas kerja menunjukkan jarak skor tertinggi sebesar 49,5. Penjelasan lengkap mengenai variabel data konflik kerja secara keseluruhan sebagai berikut:

Tabel 20. Norma Kategorisasi Skala Konflik Kerja

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Prosentase
$51 < X < 60$	Sangat Tinggi	15	30
$42 < X \leq 51$	Tinggi	35	70
$33 < X \leq 42$	Sedang	0	0
$24 < X \leq 33$	Rendah	0	0
$15 \leq 24$	Sangat Rendah	0	0

Total	50	100
-------	----	-----

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 20, dapat diketahui bahwa kategori skor sangat tinggi mencakup 15 subjek (30%), sedangkan kategori skor tinggi terdiri dari 35 subjek (70%). Untuk kategori skor sedang terdapat 0 subjek (0%), kategori rendah sebanyak 0 subjek (0%), dan kategori sangat rendah sebanyak 0 subjek (0%). Dengan demikian, sebagian besar subjek pada penelitian ini memiliki skor skala konflik kerja dalam kategori tinggi, hal ini dapat dilihat pada gambar norma konflik kerja sebagai berikut:



E. Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana integritas kerja dan konflik kerja pada karyawan PT. X. Berdasarkan paparan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan PT. X memiliki tingkat integritas yang tinggi.

Faktor-faktor tingginya integritas dapat di lihat dari beberapa aspek sebagaimana yang ada pada tabel di atas adanya rasa tanggungjawab yang tinggi. Karyawan yang memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi pasti menjalankan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh demi mendapatkan hasil yang maksimal.

Aspek yang kedua kejujuran. Aspek ini tergolong tinggi ini dapat di lihat dari budaya kejujuran yang berlaku di PT. X. Oleh karena itu karyawan yang baru masuk ataupun yang sudah lama sudah tidak heran dengan budaya kejujuran yang ada pada PT. X.

Aspek yang ketiga kedisiplinan. Aspek kedisiplinan mempunyai peranan yang penting dalam integritas karyawan. Hal ini dapat di lihat dari tata cara berpakaian karyawan yang rapi serta parkir kendaraan yang tetata rapi hal ini mengindikasikan kedisiplinan karyawan. Disamping itu juga perusahaan ini juga menerapkan hukuman

bagi karyawan yang kurang disiplin hal ini menjadikan kedisiplinan yang ada di perusahaan ini tinggi

Aspek yang keempat kebijaksanaan. Aspek ini dapat dilihat dengan kebijaksanaan karyawan dalam membaca situasi yang ada pada perusahaan dan lebih baik menyelesaikan semua permasalahan dengan pikiran yang dingin.

Adapun pada hasil penelitian konflik kerja pada PT. X ini dapat dikatakan tinggi. Factor yang menyebabkan tingginya konflik kerja yang adalah aspek-aspek pendukung diantaranya yang pertama adalah aspek struktur organisasi dengan mendapatkan nilai yang sangat tinggi hal ini menjadikan struktur organisasi harus benar-benar dikelola dengan baik untuk menghindari konflik pada karyawan

Aspek yang kedua adalah komunikasi. Aspek ini berperan penting dalam penyelesaian konflik kerja karena dengan adanya komunikasi konflik-konflik yang ada pada perusahaan dapat di hindari dan di redam

Aspek yang ketiga adalah aspek keterbatasan SDM dengan memperoleh skor yang sangat tinggi. Hal ini sangat mempengaruhi terjadinya konflik yang ada pada karyawan sering kali terbatasnya SDM menimbulkan konflik yang tidak ada ujungnya dengan mempertahankan agrumen yang dimiliki oleh setiap individu oleh karena itu keterbatasan SDM harus benar-benar di perhatikan dalam konflik kerja.

Aspek yang keempat adalah karakter individu dengan memperoleh nilai yang cukup tinggi. Hal ini sangat mempengaruhi dalam konflik kerja karean perbedaan individu sangat mecolok salah satunya beda suku, beda Bahasa serta beda bertutur kata ini dapat menimbulkan konflik yang serius apabila tidak di perhatikan dengan seksama oleh sesama karyawan maupun petinggi perusahaan.

Hasil diatas menyatakan bahwa Integritas Kerja pada karyawan PT. X tinggi hal ini berdampak positif bagi perusahaan karena dapat menerapkan sikap kejujuran, kebijaksanaan, kejujuran dan kedisiplinan. Konflik kerja pada perusahaan tersebut diketahui juga tinggi hal ini dapat menjadi acuan kepada perusahaan agar perusahaan tersebut dapat mengelola komunikasi antar karyawan dengan baik dan dapat mengatur Sumber Daya Manusia didalam perusahaan dengan efisien.

F. Kelemahan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada cakupan sampel yang mungkin belum mewakili populasi secara luas, sehingga hasilnya kurang dapat digeneralisasi keseluruhan karyawan di perusahaan. Selain itu, metode pengumpulan data yang hanya menggunakan kuesioner juga berpotensi menimbulkan bias dari responden, seperti ketidaktepatan dalam menjawab atau keengganan mengungkapkan informasi secara jujur. Waktu penelitian yang relatif singkat juga mungkin belum mampu menangkap perubahan perilaku karyawan secara menyeluruh. Variabel dalam penelitian ini tidak ada benang merahnya, sehingga variabel ini berdiri sendiri-sendiri. Analisis yang dipakai akhirnya menjadi analisis deskriptif sederhana, karena keterbatasan waktu dan tidak dapat menggali lebih jauh lagi untuk dapat dijadikan penelitian kualitatif yang sempurna.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada 50 karyawan, dapat disimpulkan bahwa ditemukan nilai yang signifikan pada variabel Integritas kerja dan konflik kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Integritas kerja dan konflik kerja pada PT.X tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Integritas kerja pada PT. X sudah sangat diperhatikan di dalam perusahaan begitupun konflik kerja pada karyawan pada perusahaan tersebut sudah terkelola dengan baik.

B. Saran

1. Saran Bagi Subjek

Disarankan agar subjek yang dipilih lebih beragam dan representatif, misalnya dengan melibatkan karyawan dari berbagai divisi lainnya, jabatan, usia, dan lama bekerja. Selain itu, memperluas cakupan lokasi atau perusahaan untuk membantu mendapatkan gambaran yang lebih menyeluruh tentang variabel yang diteliti. Dengan begitu, hasil penelitian dapat lebih valid dan dapat digeneralisasi.

2. Saran Bagi Peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya harus mempertimbangkan faktor lain yang dapat memengaruhi Integritas kerja, seperti motivasi kerja budaya organisasi dan kepuasan kerja yang memang ada benang merah dalam penelitian kuantitatif. Selain itu, dapat juga merubah penggunaan metode penelitian kualitatif agar pengumpulan data yang lebih variatif dan mengurangi bias dan memperkaya data.

DAFTAR PUSTAKA

- Akila. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Duta Karya (Jasa Parkir). *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 14(1), 85–101.
- Alma'Arif, Y., Respati, H., & Nasir, M. (2022). Conflict, Stress and Motivation Influence Employee Performance. *Cross Current International Journal of Economics, Management and Media Studies*, 4(5), 154–160. <https://doi.org/10.36344/ccijemms.2022.v04i05.010>
- Amelia, R. (2022). Pengaruh Integritas dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Jawa Barat. *Secad: Secretary Adminitarion Journal*, 2(2), 1–14. <https://jurnal.asmkencana.ac.id/index.php/SECAD/article/view/80>
- Arifin, A., Magito, M., Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 1(01), 24–33. <https://doi.org/10.59422/global.v1i01.130>
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi edisi 2*. Pustaka pelajar.
- Budi Rahardija, H. (2010). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Captain Briggs, A. (2022). Conflict Management Strategies and Employee Job Satisfaction: an Empirical Study of Federal and State Ministries in Rivers State. *International Journal of Research in Education and Sustainable Development* |, 2(2), 2782–7666. www.ijaar.org
- Covey, S. P., & Clark, J. (2008). *Stephen Covey Success: Integrating the 7 Habits into Your Life*. NTSCNo Title.
- Covey, S. R. (1997). *The 7 habits of highly effective families*. Macmillan.
- Dwiningwarni, S. S. (2017). Pengaruh budaya organisasi dengan pendekatan integritas, etos dan lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi. *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 149–160.
- Febrina, D., & Syamsir, S. (2020). The influence of integrity and commitment organizational on employee performance. *International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR)*, 7(1), 799–805.

- Gea, A. A. (2006). Integritas diri: keunggulan pribadi tangguh. *Character Building Journal*, 3(1), 16–26.
- Gostick, A., & Telford, D. (2006). Keunggulan Integritas (Judul asli: The Integrity Advantage. Alih bahasa: Fahmi Ihsan). *Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer*.
- Hadi, M. A. (2020). Pengaruh Stress Kerja, Konflik Kerja dann Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Delimax Kontruksi Indonesia Batam, *Bening*, 7(1), 17–30.
- Herman. (2019). Issn: 2085-2541. *Jurnal Bidayah*, 10, No. 1, 1–12.
- Huo, M. L., & Jiang, Z. (2023). Work–life conflict and job performance: The mediating role of employee wellbeing and the moderating role of trait extraversion. *Personality and Individual Differences*, 205(January), 112109. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112109>
- Kerja, P. L., Informasi, S., Prawira, Y., Putra, J., & Liandra, J. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Integritas dan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Setdakab Aceh Barat*. 1(3), 72–90.
- Khanal, R., Gupta, A. K., & Bhattarai, P. C. (2022). Civil servants’ integrity in public sector: the case of Nepal. *Heliyon*, 8(12), e12632. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e12632>
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020a). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020b). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110. <https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192>
- Lira, R., Hidayat, M., & Fatmasari. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Integritas Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Barru. *Cash Flow Jurnal Manajemen*, 2(4), 677–686. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jcf/article/view/4330%0Ahttps://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jcf/article/download/4330/2356>
- Manoppo, P. K. P., Tewal, B., & Trang, I. (2021). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan integritas terhadap produktivitas karyawan di PT. Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(4), 773–781.

- Muhammad, S. R., Adolfini, A., & Lumintang, G. (2016). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pendapatan daerah kota manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1).
- Muis, M., Nai'em, M. F., Arsin, A. A., Darwis, A. M., Thamrin, Y., & Hans, N. A. P. (2021). The effect of multiple role conflicts and work stress on the work performance of female employees. *Gaceta Sanitaria*, 35(2018), S90–S93. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.12.025>
- Pangestika, A. W. (2018). *Implementasi Penanaman Nilai...*, Anisa Widya Pangestika, FKIP UMP, 2018. 9–39.
- Pariyanti, E., & Najmidun, N. (2021). Mengurangi Konflik Karyawan Melalui Spiritualitas Islam Di Tempat Kerja "Menganalisis Kinerja Karyawan Di Bank Syariah". *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 6(1), 55–62. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v6i1.1112>
- Pranoto, M. (2019). Pengaruh Integritas Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai. *Universitas Medan Area*, 63. <http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/10840/2/158320155> - Mujiagus Pranoto - Fulltext.pdf
- Purnomo, A. H. (2016). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Konflik Kerja pada Karyawan Bagian Pelayanan Depo Pelita Joho Banjarnegara*. 2003, 8–28. 3
- Purwanggono, C. J. (2024). Integritas dalam meningkatkan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 6(1), 651–660. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i1.6229>
- Puspitasari, V. D., Taufik, M., & Lukiana, N. (2022). Pengaruh Integritas, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal AKTUAL*, 5(1), 1–15.
- Rakhmanto, B., Masyhudzulhak, & Saluy, B. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Integritas Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Komisi Pemberantasan Korupsi). *Mercubuana*, 5(1), 1–16.
- Raub, S., Borzillo, S., Perretten, G., & Schmitt, A. (2021a). New employee orientation, role-related stressors and conflict at work: Consequences for work attitudes and performance of hospitality employees. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102857. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102857>

- Riana, D., & Agatha, V. Y. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta. *Bhirawa*, 3(1), 1–8.
- ROSMI, S. (2020). the Influence of Integrity and Work Experience on Employee Performance. *Faculty of Social Science*, 7(1), 789–794.
- Sabila, A. B., & Fauziya, F. (2024). Strategi Penerapan Manajemen Konflik Dalam Tim Kerja Di Hotel & Cottages Karang Setra Kota Bandung. *Jurnal Study ...*, XXI(2), 18–30.
- Salsabila, A. S., & Septiawan, B. (2022). Faktor Pemicu Konflik dan Resolusi Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Lestari Djaya Utama. *Eco-Entrepreneur*, 8(1), 63–70.
- Santi, D. E. (2022). *Employee Integrity to The Company During Work From Home (WFH)*. 2022, 126–132. <https://doi.org/10.11594/nstp.2022.2518>
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Sudirman, R., & Syamsir. (2019). Pengaruh Integritas terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Padang Utara Kota Padang. *Jurnal Mahasiwa Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 1(3), 13–21.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (C. Alfabeta (ed.); 23rd ed.).
- Sumampouw, H. J., & Tarore, H. S. (2018). *Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Pegadaian (Persero) Manado Andri Ramadhan Walangantu Jurusan Ilmu Administrasi , Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Politik , Universitas Sam Ratulangi* ABSTRACT *Conflict comes* . 6(3), 79–85.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Wardhana, E., Lengkong, V, P, K., Taroreh, R, N. (2019). Analisis Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, Komunikasi Kinerja Karyawan Di Tvri Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 541–550.
- Wardhana, E., Lengkong, V. P. K., & Taroreh, R. N. (2019). Analisis Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, Komunikasi Kinerja Karyawan di TVRI Manado Analysis Of Work Environment, Work Conflic, Employee Performance Comunacition In TVRI Manado. *Analisis.... 541 Jurnal EMBA*, 7(1), 541–550.

- Wati, H., Firdaus, M. A., Muniroh, L., & Wibowo, A. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(4), 383–388.
- Wibowo, F. P. (2018). Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2), 211–228. <http://ejournal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/3009/2573>
- X, P. P. T., & Saputra, I. L. (2024). *Stres Kerja , Konflik Kerja Dan Niat Berpindah Karyawan*. 03(03), 104–108.
- Yadi, N. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Terang Agro Lestari di Teluk Tenggulang Kec. Tungkal Ilir Kab. Banyuasin Sumatera Selatan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(4), 2012–2018.
- Yuliarti, D. I., & Novie, M. (2023). Pengawasan Kerja, Disiplin, dan Konflik dalam Konteks Kinerja Karyawan. *Nusantara Entrepreneurship and Management Review*, 1(1), 36–46. <https://doi.org/10.55732/nemr.v1i1.1044>
- Yusuf Kibar, Kiki Farida Ferine, & M. Isa Indrawan. (2023). The Effect Of Work Stress And Work Discipline On Employee Performance With Work Motivation As An Intervening Variable At Pt Hki Jakarta. *International Journal of Management, Economic and Accounting*, 1(2), 668–682. <https://doi.org/10.61306/ijmea.v1i2.61>
- Zafarina, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Konflik Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1184–1195. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1184-1195>