

Integritas Kerja Dan Konflik Antar Karyawan Pada PT X Kabupaten Demak

Arsya Malino Permana¹, Retno Anggraini²

¹ Mahasiswa, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Sultan Agung

² Dosen, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Sultan Agung

Corresponding Author:

Email : arsyamp20@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

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

1. PENDAHULUAN

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. 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.

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.

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 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 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.

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

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. Konflik dalam perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintangi 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.

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”. 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 pekrja yang tidak memiliki visi misi yang sama untuk mencapai tujuan dalam bekerja, perbedan inilah yang dapat menimbulkan konflik yang ada.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Jumlah populasi dalam penelitian ini 294 karyawan, dengan rincian 55 karyawan dan 50 karyawan sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel yang peneliti terapkan adalah *Simple Random Sampling (SRS)* untuk pemilihan sampel dan melibatkan subjek. Kemudian penelitian ini menggunakan dua jenis skala, yaitu skala integritas kerja dengan jumlah pernyataan 18 dan skala konflik karyawan dengan pernyataan sebanyak 15.

Model skala likert digunakan untuk membuat skala integritas kerja dan konflik karyawan 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).

Skala Integritas Kerja menggunakan aspek integritas kerja dari (Covey 1997). Jumlah aspek tersebut adalah 4 aspek yaitu Kejujuran, Kebijaksanaan, Kedisiplinan, Tanggung Jawab. 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.

Model skala likert digunakan untuk membuat skala integritas kerja dan konflik karyawan 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).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

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.

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		

Dari hasil tabel di atas dapat di simpulkan 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.

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.

Uji Validitas Konflik Kerja

<i>item</i>	Kriteria r tabel	Pearson correlation
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.

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.

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

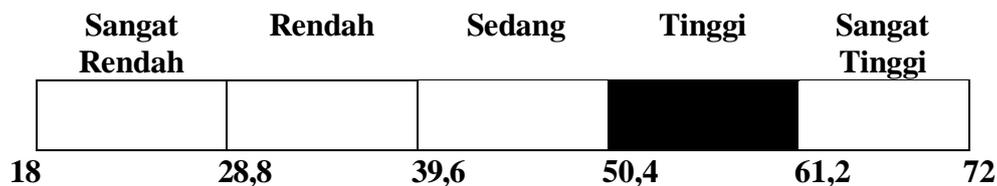
	Empirik	Hipotetik
Skor Tertinggi	68	72
Skor Terendah	49	18
Mean (M)	59,32	45
Standar Deviasi	4,8	10,8

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
$61,2 < X < 72$	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 tertingginya 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 tertingginya 60, dengan mean (rata-rata) sebesar 49,5 serta nilai standar deviasi empiriknya 3,9.

Tabel 19. Deskripsi Skor Skala Konflik Kerja

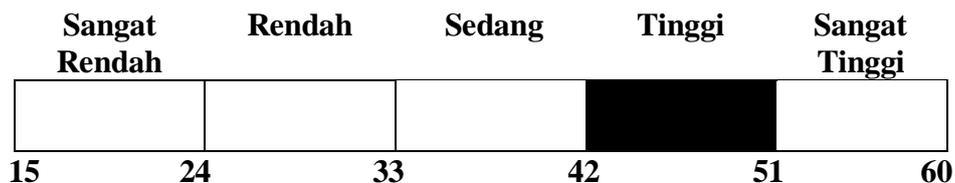
	Empirik	Hipotetik
Skor Tertinggi	60	60
Skor Terendah	43	15
Mean (M)	49,5	37,5
Standar Deviasi	3,9	9

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 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:



4. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi edisi 2*. Pustaka pelajar.
- Amelia, R. (2022). Pengaruh Integritas dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Jawa Barat. *Secad: Secretary Administration 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>
- Budi Rahardija, H. (2010). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Covey, S. P., & Clark, J. (2008). *Stephen Covey Success: Integrating the 7 Habits into Your Life*. NTSCNo Title.
- 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.
- 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. (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>
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Caps.
- 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.