

**PERAN INTEGRITAS KARYAWAN TERHADAP
BUDAYA ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. PETROKIMIA
GRESIK DEPARTEMEN PERSONALIA DAN
DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**

SKRIPSI



Oleh

**Yuni Ariyandoko
NIM. 12410183**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2016**

**PERAN INTEGRITAS KARYAWAN TERHADAP
BUDAYA ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. PETROKIMIA
GRESIK DEPARTEMEN PERSONALIA DAN
DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh
gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

Oleh:
Yuni Ariyandoko
NIM. 12410183

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2016**

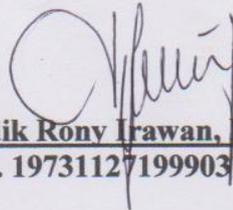
**PERAN INTEGRITAS KARYAWAN TERHADAP
BUDAYA ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. PETROKIMIA GRESIK
DEPARTEMEN PERSONALIA DAN
DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**

SKRIPSI

Oleh

**Yuni Ariyandoko
NIM.12410183**

**Telah Disetujui Oleh:
Dosen Pembimbing**



**Andik Rony Irawan, M.Si
NIP. 197311271999031003**

Malang, 14 Juni 2016

**Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**



**Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag
NIP. 197307102000031002**

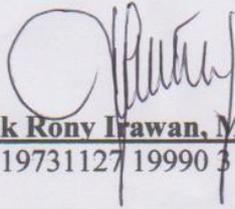
HALAMAN PENGESAHAN

**PERAN INTEGRITAS KARYAWAN TERHADAP
BUDAYA ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. PETROKIMIA GRESIK
DEPARTEMEN PERSONALIA DAN
DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**

Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji
Pada tanggal 14 Juni 2016

Susunan Dewan Penguji

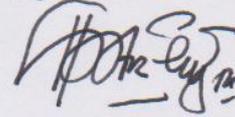
Dosen Pembimbing



Andik Rony Irawan, M.Si.
NIP. 19731127 19990 3 1 003

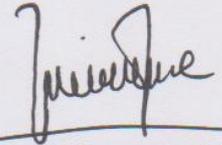
Anggota Penguji Lain

Penguji Utama



Dr. Iin Tri Rahayu, M.Si
NIP. 19720718 199903 2 001

Anggota



Dr. Retno Mangestuti, M.Si
NIP 19750220 200312 2 004

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Tanggal, 14 Juni 2016

**Mengesahkan,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**



Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag
NIP. 19730710 20000 3 1 002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yuni Ariyandoko
NIM : 12410183
Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**PERAN Integritas Karyawan Terhadap Budaya Organisasi Pada Karyawan PT. Petrokimia Gresik Departemen Personalia Dan Departemen Diklat (Pendidikan Dan Pelatihan)**” adalah karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan

saya tidak terdapat karya atau berpendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Malang, 14 Juni 2016
Peneliti,



Yuni Ariyandoko
NIM. 12410183

HALAMAN PERSEMBAHAN

Peneliti mempersembahkan karya ini, kepada:

1. Ibu Murtiningsih dan Bapak Pariyo yang senantiasa memberikan limpahan cinta, kasih sayang, dan doa tiada henti kepada peneliti. Saya persembahkan karya yang kecil ini , sebagai tanda saya telah menyelesaikan jenjang pendidikan ini. Semoga saya bisa membanggakan kedua orang tua saya di kemudian hari.
2. Kakak-Kakakku, Benot Priafandi, Dwi Retno Andriyani, Fitriawati, dan Choirul Anam, yang selalu mendoakan dan memberi semangat tiada henti dan juga kepada seluruh keluarga baik dari pihak Ibu dan Ayah atas doa dan dukungan selama ini.
3. Seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2012 di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Teman hidupku, Arina Hidayati Ismail, yang selalu memberikan waktunya untuk belajar bersama, memberikan pengetahuan baru, dan menjadikan penyemangat dalam menjalani aktivitas sehari-hari.
5. Seluruh staf dan karyawan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Sahabat-sahabat khususnya kepada keluarga besar Rea-Reo Group, sosok sahabat yang selalu ada di kala senang dan sedih, bekerja sama bersama, dan menjadikan dasar saya tentang kerasnya hidup di luar rumah.

MOTTO.

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا
لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ
عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا
وَاعْفِرْ لَنَا وَأَرْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ٢٨٦

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir”

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, penulis panjatkan kehadiran Allah. SWT akan segala limpahan-Nya kepada kita semua. Sehingga sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik tak lepas dari bimbingan, dorongan, dan bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa terima kasih sebanyak-banyaknya kepada yang saya hormati dan saya sayangi :

1. Bapak Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M.Si. selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Bapak Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Andik Rony Irawan, M.Si.,Psi, selaku dosen pembimbing yang meluangkan waktu di kesibukan bapak untuk membimbing skripsi dan memberikan ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat kepada penulis.
4. Bagian Departemen Diklat PT. Petrokimia Gresik yaitu Ibu Dra. Chursiana Lutfia, Departemen Personalia Bapak Edwyn Charisma Putra, S.Psi M.M, Bapak Widiarto Dwi Pracoyo, S.Psi beserta staf yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan pengambilan data.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.

Akhirnya dengan segala keterbatasan pengetahuan penelii, sekiranya segala kelebihan dan kekurangan pada skripsi ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih khasanah keilmuwan khususnya bagi jurusan psikologi dan semua pihak yang bersangkutan.

Wassalamualaikum Wr. Wb.



Malang, 14 Juni 2016

Peneliti,

Yuni Ariyandoko

DAFTAR ISI

| | |
|----------------------------------|-----|
| HALAMAN JUDUL | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iv |
| SURAT PERNYATAAN | v |

| | |
|--|------|
| PERSEMBAHAN | vi |
| MOTTO | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| ABSTRAK | xv |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 8 |
| C. Tujuan Penelitian | 8 |
| D. Manfaat Penelitian | 9 |
| | |
| BAB II LANDASAN TEORI | |
| A. Budaya Organisasi | |
| 1. Pengertian Budaya Organisasi | 10 |
| 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi | 15 |
| 3. Aspek-Aspek Budaya Organisasi..... | 16 |
| 4. Fungsi Budaya Organisasi | 17 |
| 5. Budaya Organisasi dalam perspektif Islam..... | 18 |
| B. Integritas | |
| 1. Pengertian Integritas | 20 |
| 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Integritas | 24 |
| 3. Aspek-aspek Pembentukan Integritas | 25 |
| 4. Integritas dalam perspektif Islam | 28 |
| C. Peran Integritas Karyawan Dengan Budaya Organisasi..... | 30 |
| D. Hipotesis Penelitian | 32 |
| | |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| A. Rancangan Penelitian | 33 |
| B. Identifikasi Variabel | 34 |
| C. Definisi Operasional | 34 |
| D. Populasi dan Sampel Penelitian | 35 |
| E. Instrumen Penelitian..... | 36 |
| F. Prosedur Penelitian | 38 |
| G. Validitas dan Reliabilitas | 39 |
| H. Analisis data | 40 |
| | |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| A. Deskripsi Objek Penelitian | |
| 1. Sejarah singkat lokasi..... | 43 |

| | |
|--|----|
| 2. Karakteristik responden | 46 |
| B. Hasil Penelitian | |
| 1. Pelaksanaan Penelitian | 48 |
| 2. Uji Validitas | 49 |
| 3. Uji Reliabilitas | 50 |
| 4. Uji Normalitas | 51 |
| 5. Uji Linieritas | 52 |
| 6. Prosentase Variabel Integritas | 54 |
| 7. Prosentase Variabel Budaya Organisasi | 55 |
| 8. Uji Hipotesis | 56 |
| C. Pembahasan..... | 57 |
| BAB V PENUTUP | |
| A. Kesimpulan | 64 |
| B. Saran | 65 |
| DAFTAR PUSTAKA | 66 |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1 : <i>Blue print</i> variabel integritas | 37 |
| Tabel 2 : <i>Blue print</i> variabel budaya organisasi | 38 |

| | |
|---|----|
| Tabel 3 : Data Responden Menurut Usia..... | 46 |
| Tabel 4 : Data Responden Menurut Jenjang Pendidikan | 47 |
| Tabel 5 : Data Responden Menurut Lama Bekerja..... | 48 |
| Tabel 6 : Uji Validitas Skala Integritas | 49 |
| Tabel 7 : Uji Validitas Skala Budaya Organisasi | 50 |
| Tabel 8 : Hasil Uji Reliabilitas | 51 |
| Tabel 9 : Hasil Uji Normalitas | 52 |
| Tabel 10 : Hasil Uji Linieritas | 52 |
| Tabel 11 : Skor Mean dan Standar Deviasi Integritas | 54 |
| Tabel 12 : Kategori Tigkat Integritas | 55 |
| Tabel 13 : Hasil Mean dan Standar Deviasi Budaya Organisasi | 55 |
| Tabel 14 : Kategori Tingkat Budaya Organisasi | 56 |
| Tabel 15 : Hasil Uji Hipotesis | 57 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 1 : Skema Hipotesis Penelitian | 32 |
|---|----|



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Angket 1 (Integritas)

- Lampiran 2 : Angket 2 (Budaya Organisasi)
- Lampiran 3 : Tabulasi Skoring Variabel Integritas
- Lampiran 4 : Tabulasi Skoring Variabel Budaya Organisasi
- Lampiran 5 : Uji Validitas & Reliabilitas Variabel Integritas
- Lampiran 6 : Uji Validitas & Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi
- Lampiran 7 : Uji Normalitas Dua Variabel
- Lampiran 8 : Uji Linieritas Dua Variabel
- Lampiran 9 : Uji Hipotesis Product Moment Pearson
- Lampiran 10 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 11 : Surat Izin Penelitian PT. Petrokimia Gresik
- Lampiran 12 : Bukti Konsultasi Dengan Pembimbing

ABSTRAK

Yuni Ariyandoko. Psikologi. 2016. *Peran Integritas Karyawan terhadap Budaya Organisasi Pada Karyawan PT. Petrokimia Gresik (Persero) Departemen Personalia dan Departemen Pendidikan & Pelatihan.*

Pembimbing: Andik Rony Irawan, M. Si
Kata kunci: Integritas, Budaya Organisasi

Self merupakan kesatuan pengalaman, nilai-nilai, *beliefs* dan *trait* yang aktif menyaring dan menyesuaikan nilai-nilai moral untuk dicocokkan dalam diri individu. Integritas muncul apabila nilai-nilai moral telah terintegrasi dalam *self* sehingga terjadi koherensi antara nilai-nilai moral yang dipahami dengan *beliefs*, tindakan, komitmen dan perkataan. Budaya organisasi adalah keyakinan bersama dan nilai bersama yang memberikan makna bagi anggota sebuah institusi dan menjadikan keyakinan dan nilai tersebut sebagai aturan atau pedoman berperilaku di dalam organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan efektifitas suatu sistem organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran antara integritas dengan budaya organisasi yang diteliti dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dalam bentuk penelitian korelasional. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 35 karyawan di PT. Petrokima Gresik (Persero). Skala penelitian terdiri dari dua skala yaitu skala integritas karyawan dan skala budaya organisasi.

Berdasarkan analisa penelitian di dapatkan hasil sebagai berikut: integritas karyawan mendapat respon tertinggi dengan kategori sedang yaitu sebesar 72,2% dengan frekuensi 26 responden. Sedangkan tingkat budaya organisasi mendapat respon tertinggi dengan kategori sedang yaitu sebesar 69,4% dengan frekuensi 25 responden. Hasil penelitian kedua variabel diatas (integritas karyawan dan budaya organisasi) memperoleh hasil terdapat hubungan positif ($r_{hitung} > r_{tabel}$; dengan hasil $0,665 > 0,329$ dengan $sig < 0,05$). Artinya hubungan antara variabel integritas karyawan dan variabel budaya organisasi adalah positif signifikan yang mendapat nilai 0,000 nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05.

ABSTRACT

Yuni Ariyandoko. Psychology. 2016. *The Role Of The Organization On The Development Of Employee Integrity On Employees PT. Petrokimia Gresik (Persero) at Personnel Department and Training Department*

Advisor : Andik Rony Irawan, M. Si, Psi.,

Keywords : Employee integrity, Organizational culture.

Self is the unity of experience; values, beliefs and trait of an active filter and customize the moral values to be matched in the individual. So integrity appears in moral values have been integrated within the self which coherence between moral values well understood beliefs, actions, commitments and words. Organizational culture is a shared belief and shared values that give meaning to a member of an institution and make those beliefs and values as a rule or guideline to behave in an organization that aims to improve the effectiveness of a system of the Organization as a whole.

This research aims to look at the role between variables depends on the organizational culture with a free variable of employee integrity. To find out the role between the two then will be examined using a quantitative approach in the form of research correlations. The numbers of respondents in this study as many as 35 employees at PT. Petrokima Gresik (Persero). The scale of the research consisted of two scale. The scale of employee integrity and the scale of the organizational culture.

Result of research analysis is as following. Related to employee integrity variable, have respond from the employee 72% in middle variable. In progress of organization culture, have respond from the employee 69% in middle of the variable. Result of research indicate that two variables (employee integrity and organizational culture) have a positive result ($r_{count} > r_{table}$; with result $0,665 > 0,329$ with sig $< 0,05$). It means that the positive result between employee integrity and organizational culture result 0,000 have smaller than result of signification 0,05.

مستخلص البحث

يوني أرياندوكو. 2016. دور التزام الموظف على تطور المنظمة عند موظفي شركة فيتروكيميا غرشيك في شؤون الموظفين وشؤون التعليم والتدريب.

البحث الجامعي. كلية علم النفس في جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانق. المشرف: أنديك روني إيراوان الماجستير.

الكلمات الرئيسية: الالتزام، ثقافة المنظمة.

لكل الأفراد غزيرة لتفريق بين الصواب والخطاء، ولكن في بعض الأحيان لا يدرك ما هو السبب ويصعب لشرح أعماله. في هذه الحالة، تقدر النفس على شرح لماذا معرفة القيم الأخلاقية لا يضمن الشخص ليعمل أخلاقا حسنا. النفس هي وحدة من الخبرة، القيم، المعتقدات، والصفات التي ترشح وتلائم مع القيم الأخلاقية لتقابل داخل النفس. عندما فهم القيم الأخلاقية لا يتفق مع النفس، لن يعمل الفرد عملا أخلاقيا معيناً. تعني الهوية الأخلاقية وحدة القيم والالتزامات الموحدة داخل النفس. كلاهما يجعل تناسق بين المشاعر والأفكار مع الأعمال، واتساق الكلام والسلوك في جميع الحالات. يظهر الالتزام عندما تم دمج القيم الأخلاقية في النفس حتى يحدث التماسك بين القيم الأخلاقية المفهومة بالمعتقدات، السلوك، الالتزامات والكلام. ثقافة المنظمة هي عقيدة الجماعة وقيمها التي تعطي معنى لموظفي الشركة حتى تصبح قاعدة أو دليلاً للسلوك في الشركة التي تهدف إلى تحسين فعالية نظام الشركة بالشكل العام.

يهدف هذا البحث إلى معرفة الدور بين المتغير التابع (ثقافة المنظمة)

والمتغير المستقل (الالتزام). ولمعرفة الدور بينهما سيقوم بالبحث مع استخدام المنهج الكمي من نوع البحث الإرتباطي. وبلغ عدد المشاركين في هذا البحث 35 موظفاً في شركة فيتروكيميا غرشيكي. يتكون مقياس البحث من مقياسين؛ مقياس الالتزام ومقياس ثقافة المنظمة. يتكون كلاهما من 20 بنداً و 25 بنداً. وطريقة التحليل المستخدمة هي تحليل الانحدار الخطي البسيط.

بناءً على تحليل البحث يحصل الباحث على النتائج التالية: يحصل التزام الموظفين على أعلى استجابة بالدرجة المتوسطة 72.2% بعدد 26 مشاركاً من 36 مشاركاً. في حين أن ثقافة المنظمة تحصل على أعلى استجابة بالدرجة المتوسطة 69.4% بعدد 25 مشاركاً من 36 مشاركاً.

تحصل نتائج البحث من المتغيرين (التزام الموظفين وثقافة المنظمة) على وجود علاقة إيجابية (r) حساب (r) الجدول بالدرجة 0,665 < 0,329 < 0 بسبغ (0,05). وهذا يعني أن العلاقة بين متغير التزام الموظفين ومتغير ثقافة المنظمة إيجابية هامة بالقيمة 0,000 قيمة أهميتها أقل من 0,05

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Permasalahan kompleks yang sedang dihadapi Bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya penyerapan akan kualitas sumber daya manusia, Indonesia memiliki jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan menjadikan hasil sumber daya manusia yang bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan dalam menghadapi persaingan dalam era sekarang ini. Melimpahnya sumber daya manusia (SDM) yang ada saat ini mengharuskan suatu organisasi ataupun sebuah perusahaan berpikir secara lebih skematik yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal baik dalam penyerapan maupun kemampuannya. Sebuah perusahaan maupun organisasi tentunya membutuhkan akan sumber tenaga manusia yang sebagai pendukung untuk pergerakan dan pertumbuhan dari sebuah organisasi dan perusahaan tersebut. Flippo menjelaskan bahwa organisasi membutuhkan pegawai yang mempunyai kinerja (job performance) yang tinggi.

Budaya organisasi merupakan sebuah penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi maupun perusahaan yang memiliki tujuan untuk mengarahkan akan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi dibutuhkan untuk mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan terhadap permasalahan

lingkungan dengan cepat dan tepat. Dalam kehidupan organisasi, budaya organisasi merupakan prasyarat yang mutlak dan sangat penting untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi. Dalam konteks ini, nilai-nilai yang dibutuhkan adalah terjadinya budaya yang bersifat membangun kepercayaan dan dapat mempengaruhi dari segenap anggota dalam organisasi maupun perusahaan tersebut untuk menuju kepentingan organisasinya.

Davis (Sobirin 2002) menyatakan bahwa “Budaya organisasi adalah pola keyakinan dan nilai-nilai yang dipahami serta dijiwai oleh anggota organisasi sehingga pola tersebut memberikan makna tersendiri bagi organisasi bersangkutan dan menjadi dasar aturan berperilaku didalam organisasi” (Sobirin, 2002: 7). Pengertian ini menunjukkan bahwa budaya adalah suatu kebiasaan, budaya organisasi adalah kebiasaan yang berlaku pada sebuah organisasi. Setiap organisasi memiliki kebiasaan dan budaya yang berbeda, demikian halnya dengan budaya organisasi di lingkup industri, antar industri memiliki kebiasaan yang berbeda meskipun bergerak pada bidang aktivitas bisnis yang sama.

Organisasi memiliki budaya organisasi yang baik, apabila budaya yang berlaku pada organisasi bersangkutan menerapkan kebiasaan yang baik. Oleh karenanya banyak perusahaan yang berlomba-lomba membangun budaya organisasi dengan melakukan perubahan positif untuk meningkatkan mutu dan kualitasnya. Perkembangan organisasi atau OD sangatlah diperlukan didalam suatu organisasi. Karena, di zaman modern ini organisasi harus mampu mempertahankan eksistensinya dan mampu bersaing terhadap organisasi-organisasi maupun perusahaan-perusahaan yang lain. Organisasi tersebut dikatakan berhasil apabila organisasi tersebut mampu mengikuti dan melaksanakan perkembangan saat ini dan

visi misi dari organisasi tersebut dapat tercapai. Terdapat dua faktor penyebab dilakukannya perkembangan organisasi yaitu: kekuatan eksternal dan kekuatan internal. Kekuatan eksternal meliputi: kompetisi yang semakin kuat antar organisasi, perkembangan IPTEK, perubahan lingkungan (baik lingkungan fisik maupun sosial). Sedangkan, pada kekuatan internal meliputi: struktur, sistem dan prosedur, perlengkapan dan fasilitas, proses dan sasaran.

Budaya organisasi dibutuhkan dalam suatu perusahaan maupun organisasi untuk mewujudkan sebuah organisasi yang dapat berkembang akan mutu dan kualitasnya untuk menjawab terhadap tantangan organisasi lain di masa sekarang dan mendatang. Berkembangnya sebuah budaya tentu merupakan sebuah hasil dari proses perubahan, pembaharuan, dan penyempurnaan yang khusus dan spesifik dalam suatu organisasi yang kemudian disaerap dan diadaptasikan dengan kondisi dan budaya yang dianut dalam organisasi tersebut yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan pekerjaan yang nyaman yang berdampak langsung pada psikis tenaga kerja dalam pelaksanaan tugas-tugas yang ada.

Selanjutnya, perkembangan itu disepakati antar anggota dalam organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah tercapainya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan bersama. Memiliki keutamaan budaya organisasi merupakan pemegang peran dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi, sebagaimana (Deal, dkk, 2001) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi produktivitas, kinerja, komitmen, kepercayaan diri, dan perilaku etis dalam diri seorang anggota organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi basic dari adaptasi dan kunci keberhasilan organisasi, sehingga dalam penelitian ini berupaya untuk

mengidentifikasi nilai-nilai atau norma-norma perilaku yang bisa memberikan kontribusi besar bagi keberhasilan sebuah organisasi ataupun perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Fasikhatul Lisani (2012) mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi dan kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Petrokimia Gresik sebanyak 130 karyawan. Hasilnya menunjukkan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi dan penentu dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya terhadap organisasi. Hal ini menimbulkan pemahaman tentang pentingnya budaya organisasi, terbukti ketika sebagian besar organisasi mengakui jika budaya organisasi diciptakan maka dapat berkontribusi terhadap prestasi kerja dalam setiap aspek.

Gibson et al.,(Sutanto, 2002: 122) membedakan budaya yang kuat dan lemah, budaya yang kuat ditunjukkan dengan nilai-nilai organisasi yang tercermin pada perilaku karyawan. Semakin besar nilai-nilai yang dapat diterima karyawan, semakin kuat budaya organisasi, sehingga semakin tampak pengaruhnya pada perilaku karyawan. Selain itu, budaya yang kuat ditentukan oleh pemerataan (shared) dan identitas (intensity). Pemerataan menunjukkan sejauhmana setiap anggota organisasi mempunyai nilai-nilai yang sama. Identitas menunjukkan tingkat komitmen anggota organisasi pada nilai-nilai yang berlaku pada organisasi Budaya organisasi yang kuat akan memicu karyawan untuk berpikir, berperilaku, dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan anggota-anggota organisasi yang mendukungnya akan menimbulkan kepuasan kerja, sehingga mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik.

Karyawan yang memegang teguh dan memegang budaya organisasi tentu memiliki cara bekerja, berpikir, dan bertindak yang lebih baik untuk menunjang kesuksesan organisasinya. Timbul statemen dalam masyarakat, khususnya di lingkungan organisasi perusahaan “Manusia adalah aset terbesar perusahaan, tanpa manusia, perusahaan tidak akan jalan”. Realisasinya dalam perusahaan adalah manajemen senantiasa mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki sejalan dengan situasi dan kondisi yang sedang dan yang akan dihadapi oleh perusahaan. Inovasi, pengembangan keterampilan dan pengetahuan selalu ditekankan dalam semua kebijakan manajemen. Dalam rangka untuk menghadapi persaingan antar perusahaan di era modern ini, tentu peran dari karyawan akan bernilai positif bila perilaku individu karyawan mencapai efektifitas dalam menyelesaikan seluruh rancangan tugas dan tanggung jawab dalam organisasi. Dari hasil pengamatan peneliti di lapangan menunjukkan bahwa inovasi yang dilakukan oleh PT. Petrokimia Gresik adalah model penilaian karyawan yang baru dan lebih efisien dan terjaga akan hasilnya, model yang digunakan menjadi penilaian dengan bantuan internet dari yang sebelumnya melalui proses manual. Perlunya inovasi dalam sebuah perusahaan tentu untuk tetap mencapai efektifitas dan menjawab akan tuntutan dalam persaingan antar organisasi serta melakukan perkembangan-perkembangan untuk menuju budaya organisasi yang lebih baik. Dalam permasalahan integritas karyawan, peneliti menjumpai tentang belum tercapainya tingkah laku integritas karyawan yang ada pada lingkungan penelitian, yaitu masih adanya karyawan yang mengerjakan tugas ketika diawasi oleh atasan atau pimpinan. Hal ini sebaiknya tidak perlu dilakukan karena untuk memiliki keunggulan integritas, karyawan bekerja layaknya selalu diawasi yang nantinya akan

menjadi teladan bagi penerus dan karyawan-karyawan yang lainnya. Budaya organisasi yang lemah akan memunculkan sifat kecurigaan dan persaingan yang tidak sehat antar karyawan yang nantinya akan menyebabkan penurunan kinerja dari karyawan dan tingkah laku integritas yang mulai tumpul karena penurunan tingkat budaya organisasi di dalamnya. Hal inilah yang mendasari peneliti untuk tertatik mengangkat tema integritas dan budaya organisasi. Pada sebaliknya, tingkat budaya organisasi yang baik dapat mendukung pula terhadap tingkah laku integritas karyawan di dalamnya.

Mengingat pentingnya fungsi yang dibawakan oleh budaya perusahaan maka jika ingin meraih sukses, sebuah perusahaan tidak dapat mengabaikan budaya perusahaan. Selain itu perilaku konsisten dan berpegang teguh pada prinsip kebenaran dalam menjalankan secara tanggung jawab. Setiap perusahaan membutuhkan integritas karyawan sebagai pegangan bertindak dan berperilaku. Integritas yang merupakan salah satu nilai budaya organisasi perlu dipahami dan di pahami oleh seluruh anggota organisasi. Memanfaatkan budaya perusahaan harus disesuaikan dengan faktor internal dan eksternalnya, sehingga ketika budaya perusahaan tersebut diterapkan maka dapat berjalan dengan baik dan jika ditemukan adanya hambatan dapat segera diatasi agar dalam beraktifitas karyawan tetap berpedoman pada budaya perusahaan. Integrasi karyawan dibutuhkan untuk mendukung dari tujuan serta cita-cita dalam organisasi tersebut. Perilaku yang ditunjukkan karyawan untuk wujud atas kepeduliannya dan kesetiiaannya terhadap organisasi.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Soedjono dengan bertemakan “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja

Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya” (*jurnal manajemen & kewirausahaan, vol. 7, no. 1, maret 2005: 22- 47*), ditemukan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan memiliki pengaruh positif pula pada kepuasan kerja karyawan dalam objek penelitiannya. Peneliti memiliki pandangan bahwa budaya organisasi yang dikelola dengan baik dan dikembangkan dengan baik, akan membawa dampak yang positif pada bukan hanya kinerja karyawan maupun kepuasan kerja, tapi bisa juga untuk meningkatkan sikap integritas karyawan yang akan menjadi variabel dalam penelitian ini.

PT. Petrokimia Gresik telah berupaya meningkatkan peran integritas antar karyawan sebagai bentuk untuk meningkatkan budaya organisasi di perusahaan tersebut. Budaya organisasi yang selalu berkembang akan membawa dampak yang positif untuk menunjang hasil kerja yang baik. Adanya keterkaitan peran integritas karyawan berdampak positif pada budaya organisasi. Berdasarkan pemaparan di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa perusahaan yang memiliki karyawan dengan berperilaku konsisten dan berpegang teguh pada prinsip yang rendah maka akan cenderung ditinggalkan oleh karyawan yang tidak memiliki peran integritas, tidak menjalankan budaya organisasi secara baik dan berdampak buruk pada sumber daya manusia karyawan yang mengabaikan hal tersebut.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Yusnaena dan Syahril dalam jurnal penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan” (Vol. IX No.42 Nov 2013). Hasil dalam jurnal penelitian tersebut ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara integritas karyawan terhadap kinerja karyawan. Melihat dalam hasil penelitian tersebut, bahwa sikap integritas karyawan akan berpengaruh positif

terhadap faktor-faktor yang lain yang akan membawa pada perkembangan yang baik juga. Jika disandingkan dengan budaya organisasi, sikap integritas ini tentunya berpengaruh karena sikap integritas yang dimiliki individu akan membawa dampak terhadap budaya organisasi yang menjadi tradisi dalam perusahaan tersebut.

PT. Petrokimia Gresik merupakan perusahaan di bidang jasa dengan sistem kerja tim, maka diperlukan penelitian sebagai upaya meningkatkan peran integritas antar karyawan sebagai bentuk untuk meningkatkan budaya organisasi di perusahaan tersebut. Sehingga dapat menumbuhkan perkembangan organisasi serta adanya keterkaitan peran integritas karyawan berdampak pada perkembangan organisasi yang penerapannya melalui budaya organisasi.

Berdasarkan pemaparan data empiris dan ilmiah di atas dapat di ambil pemahaman bahwa perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang baik disebabkan peran integritas yang tinggi, jika tidak menjalankan budaya organisasi secara baik akan berdampak buruk pada sumber daya manusia karyawan yang mengabaikan hal tersebut.

B. Rumusan Masalah

Dalam latar belakang yang telah diuraikan di atas, perumusan masalah yang muncul dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat peran integritas terhadap budaya organisasi di PT. Petrokimia Gresik?”

C. Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran integritas terhadap budaya organisasi pada karyawan di PT. Petrokimia Gresik.

D. Manfaat Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini memiliki manfaat seperti :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperluas cakrawala ilmu psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi yang berkenaan dengan integritas karyawan dan budaya organisasi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan bagi perusahaan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Penggunaan istilah budaya organisasi mengacu pada budaya yang berlaku dalam perusahaan, karena pada umumnya perusahaan itu dalam bentuk organisasi, yaitu kerja sama antara beberapa orang yang membentuk kelompok atau satuan kerja sama tersendiri. Budaya organisasi bisa diartikan atau disinonimkan dengan budaya perusahaan. Jika disebut budaya perusahaan, diartikan pula budaya yang berlaku dalam organisasi yang melakukan kegiatan perusahaan. Jadi, istilah budaya organisasi dan istilah budaya perusahaan merupakan kesatuan yang saling melengkapi (Budaya Organisasi, hal.1).

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut sebagai budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan). Dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota, menjiwai orang per orang di dalam

organisasi. Dengan demikian, maka budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi (Kilmann dkk., 1988).

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apalagi bila ia sebagai karyawan baru supaya dapat cepat beradaptasi dan dapat diterima oleh lingkungan tempat bekerja, karyawan baru tersebut tentu akan berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk. Jadi, budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasikan pada para anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budayanya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi (karyawan perusahaan). Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan sebagaimana dinyatakan oleh Deal & Kennedy (1982), Miner (1990), Robbins (1990), karena menimbulkan antara lain sebagai berikut :

- a. Nilai-nilai kunci yang saling menjalin, tersosialisasikan, menginternalisasi, menjiwai pada para anggota, dan merupakan kekuatan yang tidak tampak.
- b. Perilaku karyawan secara tak disadari terkendali dan terkordinasi oleh kekuatan yang informal atau tidak tampak.

- c. Para karyawan merasa komit dan loyal terhadap organisasinya.
- d. Adanya musyawarah dan kebersamaan atau kesertaan dalam hal-hal yang berarti sebagai bentuk partisipasi, pengakuan, dan penghormatan terhadap karyawan
- e. Semua kegiatan berorientasi atau diarahkan kepada misi atau tujuan organisasi.
- f. Para karyawan merasa senang, karena diakui dan dihargai martabat dan kontribusinya, yang sangat *rewarding*.
- g. Adanya kordinasi, integrasi, dan konsistensi yang menstabilkan kegiatan-kegiatan perusahaan.
- h. Budaya berpengaruh terhadap perilaku individual maupun kelompok.

Menurut O'Reilly, Chatman, dan Caldwell (1991), budaya organisasi ialah suatu bentuk acuan interaksi para anggota organisasi dan bentuk acuan interaksi dengan pihak luar. Bentuk acuan itu adalah nilai, norma-norma, dan aturan-aturan sebagai dasar para anggota untuk berpikir dan berperilaku. Maka hakikatnya budaya organisasi adalah alat untuk menafsirkan dan mereaksi kondisi obyektif, dan budaya organisasi dapat dijadikan sumber tenaga keunggulan kompetitif. Sedangkan menurut Robbins (Siswanto dan Sucipto, 2008) budaya organisasi memiliki definisi sebagai nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi atau falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan, atau cara pekerjaan dilakukan di tempat kerja, atau asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat di antara anggota organisasi.

Pendapat yang sama dikemukakan oleh Schein (Munandar, 2001) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi terdiri dari asumsi-asumsi dasar yang dipelajari baik sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dalam proses penyesuaian dengan lingkungan, maupun sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dari dalam organisasi, antar unit-unit organisasi yang berkaitan dengan integrasi. Budaya timbul sebagai hasil belajar bersama dari para anggota organisasi agar tetap bertahan. Asumsi–asumsi dasar yang dianggap absah diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat dalam hal mengamati, memikirkan dan merasakan dalam hubungannya dengan masalah-masalah tersebut.

Menurut Pacanowsky dan O'donnell Trijulo (1983) budaya adalah suatu cara hidup didalam sebuah organisasi. Budaya organisasi mencakup iklim atau atmosfer emosional dan psikologis. Budaya organisasi juga mencakup semua simbol (tindakan, rutinitas, percakapan dan sebagainya) dan makna makna yang terjadi antar karyawan dan manajemen.

Terdapat 3 asumsi yang mengarahkan teori budaya organisasi. Dan ketiga asumsi tersebut menekankan pada pandangan mengenai proses dari sebuah organisasi yang dikemukakan oleh pancanowsky dan o'donnell. Diantaranya sebagai berikut:

- a. Anggota-anggota organisasi menciptakan dan mempertahankan perasaan yang dimiliki bersama mengenai realitas organisasi, yang berakibat pada pemahaman yang lebih baik mengenai nilai nilai sebuah organisasi.
- b. Penggunaan dan interpretasi simbol sangat penting dalam budaya organisasi.

- c. Budaya memiliki variasi dalam setiap organisasi yang berbeda, dan interpretasi tindakan dalam budaya ini juga beragam.

Asumsi pertama berhubungan dengan pentingnya orang dalam kehidupan suatu organisasi. Secara khusus, individu saling berbagi dalam menciptakan dan mempertahankan realitas. Individu individu ini mencakup karyawan, supervisor dan atasan. Intinya asumsi ini adalah nilai yang dimiliki oleh organisasi. Nilai adalah prinsip-prinsip dalam sebuah budaya yang memiliki nilai instrinsik dari sebuah budaya.

Asumsi kedua juga menjelaskan bahwa realitas dan budaya organisasi isebagiannya ditentukan oleh beberapa simbol-simbol. Perspektif ini menekankan bahwa penggunaan simbol dalam sebuah organisasi merupakan representasi untuk makna. Anggota-anggota dalam organisasi menciptakan, menggunakan dan menginterpretasikan simbol setiap hari. Simbol-simbol mencakup komunikasi verbal dan non verbal didalam organisasi.

Asumsi ketiga mengenai teori budaya organisasi berkaitan dengan keberagaman budaya organisasi. Dengan kata lain budaya organisasi sangat lah bervariasi. Persepsi mengenai tindakan dan aktifitas di dalam budaya-budaya ini juga berbeda terhadap budaya yang telah diterapkan sendiri.

Kemudian, Sedarmayanti (2007) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, lebih lanjut dijelaskan budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di dalam suatu organisasi. Pola nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi mungkin tidak diungkapkan, tetapi akan membentuk cara orang berperilaku dalam melakukan sesuatu. Nilai mengacu kepada apa yang

diyakini merupakan hal penting mengenai cara karyawan dan organisasi berperilaku. Norma adalah peraturan tidak tertulis mengenai perilaku. Budaya organisasi merupakan aspek subjektif dari apa yang terjadi di dalam organisasi. Hal ini mengacu kepada abstraksi, seperti nilai dan norma yang meliputi seluruh atau bagian dari bisnis.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah keyakinan bersama dan nilai bersama yang memberikan makna bagi anggota sebuah institusi dan menjadikan keyakinan dan nilai tersebut sebagai aturan atau pedoman berperilaku di dalam organisasi. Untuk mendukung pemaparan diatas, dalam budaya organisasi terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

Kekuatan budaya organisasi memberikan dampak terhadap kepuasan kerja, kinerja karyawan, komitmen organisasi dan kinerja organisasi secara keseluruhan, oleh karena itu organisasi perlu memiliki budaya organisasi yang kuat harus ditumbuhkan. Menurut Suyono (2004: 55) mengungkapkan beberapa faktor untuk menumbuhkan budaya organisasi yaitu:

- a. Leadership, organisasi harus memiliki pemimpin yang bisa diteladani dan didengar oleh bawahan.
- b. Komunikasi, proses komunikasi harus dilaksanakan secara konsisten dan rutin sehingga perbedaan budaya (kebiasaan-kebiasaan) yang dibawa individu yang berbeda latar belakang akan mengalami integrasi persamaan dengan tujuan organisasi.

- c. Motivasi, merupakan pemberian daya penggerak dan menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Beberapa faktor diatas dapat mempengaruhi tentang budaya organisasi dalam sebuah perusahaan maupun instansi. Hal ini berkaitan untuk penanganan masalah yang ada tentang faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi budaya dari sebuah organisasi. Untuk dapat menumbuhkan budaya organisasi yang baik, terdapat aspek-aspek tentang budaya organisasi.

3. Aspek Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Dalam penelitiannya O'Reilly, Chatman, dan Caldwell (Munandar, 2001) menemukan beberapa aspek dari budaya organisasi. Tiap aspek ini berlangsung pada suatu keberlanjutan dari rendah ke tinggi. Dengan menilai organisasi berdasarkan enam karakteristik, akan diperoleh gambaran majemuk dari budaya organisasi. Gambaran tersebut menjadi dasar untuk pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi, terutama dalam menemukan solusi alternatif bagi setiap permasalahan yang dihadapi, dan cara para anggota berperilaku sesuai dengan harapan organisasi.

Menurut penelitian dari O'Reilly, Chatman, dan Caldwell (Munandar, 2001) menyebutkan bahwa aspek tersebut adalah inovasi dalam pengambilan resiko, stabilitas dan keamanan, penghargaan kepada orang, orientasi hasil, orientasi tim dan kolaborasi, dan keagresifan dalam persaingan.

Penelitian ini menggunakan aspek yang diungkapkan oleh O'Reilly, Chatman, dan Caldwell (Munandar, 2001) menyebutkan bahwa aspek tersebut

adalah inovasi dalam pengambilan resiko, stabilitas dan keamanan, penghargaan kepada orang, orientasi hasil, orientasi tim dan kolaborasi, dan keagresifan dalam persaingan. Sebagai bahan blue print dalam penelitian ini. Untuk memberikan penjelasan lebih dalam, adanya teori budaya organisasi dapat memberikan penjelasan lebih lanjut.

4. Fungsi Budaya Organisasi

Keberadaan budaya yang dianut oleh pengelola maupun anggota suatu organisasi yang istilah lainnya disebut budaya organisasi memiliki beberapa fungsi, antara lain :

- a. Budaya memberikan rasa identitas organisasi kepada anggota-anggotanya
- b. Budaya organisasi menciptakan karakteristik tersendiri yang membedakan antara organisasi yang satu dengan yang lainnya.
- c. Budaya organisasi membantu menciptakan komitmen secara bersama-sama (kolektif) pengelola/anggota untuk tetap setia pada organisasi dan dapat diteruskan pada anggota-anggota berikutnya.
- d. Budaya organisasi membantu membentuk perilaku agar anggotanya memahami apa, mengapa, dan bagaimana organisasi melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan-tujuannya.
- e. Budaya organisasi membantu mendorong stabilitas sistem sosial yang memudahkan organisasi beradaptasi dengan lingkungannya.

5. Budaya Organisasi Menurut Islam

Dalam al-Qur'an terdapat beberapa makna untuk mempelajari pengorganisasian ini. Kata tersebut adalah (Shaff) dan (ummat). Peneliti akan membahas dua kata tersebut satu per satu. Kata (shaff) ini dengan organisasi. Jadi organisasi menurut analisis kata ini adalah suatu perkumpulan atau jamaah yang mempunyai sistem yang teratur dan tertib untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam surah al-Shaff ayat 4 dikemukakan:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَانٌ مَّرصُومٌ ۙ

Artinya: Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.

Menurut al-Baghawi maksud dari ayat di atas adalah manusia seyogyanya tetap pada tempatnya dan tidak bergoyah dari tempat tersebut. Di samping itu, dalam ayat tersebut banyak mufassir yang menerangkan bahwa ayat tersebut adalah barisan dalam perang. Maka ayat tersebut mengindikasikan adanya tujuan dari barisan perang yaitu berupaya untuk melaksanakan kewajiban yaitu jihad di jalan Allah dan memperoleh kemenangan. Dalam penafsiran versi lain, dikemukakan bahwa ayat tersebut menunjukkan barisan dalam shalat yang memiliki keteraturan.

Dari sini dapat dikemukakan bahwa ciri organisasi adalah mempunyai pemimpin dan terjadi itba' terhadap kepemimpinan tersebut. Di samping itu, kata (bunyanun marshuusun) mengindikasikan bahwa dalam sebuah organisasi hendaknya terdapat pembagian wewenang dan tugas, sebagaimana yang terjadi dalam sebuah bangunan atau rumah, ada yang bertugas menjadi tangga, ada yang bertugas menjadi tiang, serta ada yang bertugas menjadi atap dan sebagainya.

Kemudian kata yang kedua adalah ummat, diartikan sebagai sekelompok orang yang berada di suatu wilayah tertentu. Dalam term tertentu ummat juga diartikan sebagai golongan atau organisasi. Kata ummat disebut dalam al-Qur'an berkali-kali. Di dalam surat Al-Baqarah ayat 213 diterangkan bahwa:

كَانَ النَّاسُ أُمَّةً وَاحِدَةً فَبَعَثَ اللَّهُ النَّبِيِّنَ مُبَشِّرِينَ وَمُنذِرِينَ وَأَنْزَلَ مَعَهُمُ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ لِيَحْكُمَ بَيْنَ النَّاسِ فِي مَا اخْتَلَفُوا فِيهِ وَمَا اخْتَلَفَ فِيهِ إِلَّا الَّذِينَ أُوتُوهُ مِنْ بَعْدِ مَا جَاءَتْهُمْ الْبَيِّنَاتُ بَغْيًا بَيْنَهُمْ فَهَدَى اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا لِمَا اخْتَلَفُوا فِيهِ مِنَ الْحَقِّ بِإِذْنِ اللَّهِ وَاللَّهُ يَهْدِي مَنْ يَشَاءُ إِلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ ۚ ۲۱۳

Artinya : Manusia itu adalah umat yang satu. (setelah timbul perselisihan), maka Allah mengutus para nabi, sebagai pemberi peringatan, dan Allah menurunkan bersama mereka Kitab yang benar, untuk memberi keputusan di antara manusia tentang perkara yang mereka perselisihkan. Tidaklah berselisih tentang Kitab itu melainkan orang yang telah didatangkan kepada mereka Kitab, yaitu setelah datang kepada mereka keterangan-keterangan yang nyata, karena dengki antara mereka sendiri. Maka Allah memberi petunjuk orang-orang yang beriman kepada kebenaran tentang hal yang mereka perselisihkannya itu dengan kehendak-Nya. Dan Allah selalu memberi petunjuk orang yang dikehendaki-Nya kepada jalan yang lurus.(Q.S.al-Baqarah: 213)

Ayat tersebut menerangkan bahwa sebuah organisasi hendaknya bersatu dengan menghindari konflik yang menyebabkan perpecahan antara satu dengan yang lain. Maka dari itu, dalam sebuah organisasi hendaknya selalu menjunjung persatuan dan kesatuan organisasi. Ayat tersebut juga menerangkan tentang pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi dan juga berorientasi pada penyelesaian masalah. Hendaknya semua perkara yang diselisihkan dalam sebuah organisasi itu diselesaikan dengan dikembalikan kepada metode pengambilan keputusan yang diajarkan oleh Allah, sebagaimana yang terdapat dalam al-Qur'an dan hadits, yaitu metode musyawarah. Jadi musyawarah

merupakan cara yang tepat untuk mengatasi konflik yang mampu menyebabkan perpecahan dalam tubuh organisasi, dengan mengambil keputusan yang bijak.

Dapat ditarik kesimpulan dari kedua kata tersebut untuk mempelajari pengorganisasian ini. Kata tersebut adalah Shaff dan ummat. Untuk kata shaff menginspirasi konsep bahwa organisasi harus mempunyai anggota yang terdiri dari kumpulan orang-orang, berada dalam suatu wadah, terdapat keteraturan, mempunyai tujuan, juga mempunyai pemimpin, terjadi pendelegasian wewenang dan tanggung jawab serta ada niat melaksanakan tugas dengan ikhlas dan berjuang di jalan Allah. Kata ummat menginspirasi konsep bahwa organisasi ideal harus mempunyai elemen Ketaatan anggota, keteladanan pemimpin, dan tujuan organisasi. Dalam pengambilan keputusan memakai sistem musyawarah. Sedangkan untuk menuju organisasi yang bermutu, organisasi harus menjalankan tujuan-tujuan dan visi misi perusahaan.

B. Integritas

1. Pengertian Integritas

Peterson dan Seligman menyebutkan integritas diadaptasi dari bahasa Latin, *integritas*, yang berarti utuh, tak tersentuh, lengkap dan menyeluruh. Integritas merupakan salah satu karakter yang menyusun *strength of courage*. Integritas sebagai karakter disusun oleh *virtue honesty* dan *virtue authenticity*. Jadi, integritas bukan hanya kejujuran, meskipun ketika mendengar ungkapan ‘individu yang berintegritas’ umumnya langsung terpikir seseorang yang jujur (Masitah, 2012)

Integritas dapat dipahami menggunakan analisa psikobiografi. Individu yang memiliki integritas adalah individu yang memiliki kesempatan mengejar cita-cita berdasarkan ketertarikan pribadi. Kesempatan untuk memenuhi minat terdalam menjadikan individu memahami nilai-nilai dalam dirinya serta berhasil mencapai prestasi maksimal dalam hidupnya (Peterson dan Seligman, dalam Masitah, 2012)

Teori mengenai integritas berkembang akibat ketidakpuasan terhadap teori perkembangan moral Kholberg yang kurang memberi tempat pada peran *self* dalam menerima nilai-nilai moral (Blasi, 2004). Kholberg (1976) yang menyatakan bahwa pemahaman moral dituntun oleh perkembangan logika, tidak mampu menjawab mengapa pemahaman nilai moral tidak menjamin individu melakukan tindakan moral. Individu memiliki intuisi mengenai apa yang benar dan salah, namun sering tidak menyadari alasannya dan kesulitan menjelaskan tindakannya. Dalam hal inilah *self* mampu menjelaskan mengapa pengetahuan mengenai nilai moral tidak menjamin seseorang melakukan tindakan moral. *Self* merupakan kesatuan pengalaman, nilai-nilai, *beliefs* dan *trait* yang aktif menyaring dan menyesuaikan nilai-nilai moral untuk dicocokkan dalam diri individu. Bila pemahaman nilai moral tidak sesuai dengan *self*, individu tidak akan melakukan tindakan moral tertentu. Lapsey dan Hill (2009) menggambarkan individu yang memiliki integritas sebagai orang yang dinilai memiliki karakter baik dan dijadikan contoh moral seperti Galileo Galilei, Confusius, Mahatma Gandhi, dan Muhammad Hatta.

Rogers (1961) mendefinisikan bahwa integritas sebagai tingkah laku yang dialami, disadari, dan diakui individu serta mampu mengkomunikasikannya jika diperlukan. Ahli moral seperti Blasi (2004) serta Palanski dan Yammarino (2007) menambahkan definisi integritas sebagai konsisten pikiran, emosi, kata-kata serta tindakan yang stabil sepanjang waktu dan di setiap situasi.

Integritas mencakup tanggung jawab dan identitas moral (Puka, 2004). Tanggung jawab berisi hasrat, komitmen serta perasaan individu terhadap serangkaian norma dan hubungan dengan orang lain. Identitas moral diartikan sebagai kesatuan nilai-nilai dan komitmen yang menyatu dalam *self*. Keduanya menciptakan konsistensi antara perasaan dan pikiran dengan tindakan serta konsistensi ucapan dan perilaku di segala situasi. Jadi integritas muncul apabila nilai-nilai moral telah terintegrasi dalam *self* sehingga terjadi koherensi antara nilai-nilai moral yang dipahami dengan *beliefs*, tindakan, komitmen dan perkataan. Tidak ada pedoman kapan atau pada usia berapa integrasi dipastikan terjadi. Namun ketika terjadi akan menetap dalam diri individu karena sudah menjadi identitas diri yang menuntun setiap perasaan, perkataan dan perbuatan.

Ada kalanya timbul pertentangan *beliefs*, contohnya ketika mengetahui teman melakukan pencurian. Terjadi pertentangan antara keyakinan harus berkata benar dengan keyakinan harus menolong teman ketika diminta memberi kesaksian apakah temannya mencuri. Individu yang memiliki integritas dipercaya mampu mempertimbangkan tindakan yang paling tepat. Karena bila individu melakukan tindakan yang

bertentangan dengan *beliefs* dasar, muncul perasaan tidak nyaman yang merusak identitas dirinya (Puka, 2004).

Integritas digerakkan oleh diri sendiri (*self-directed*) (Puka, 2004). Blasi(2004) menyebut tidak ada pertimbangan untung dan rugi terhadap diri sendiri sebagai komitmen moral tak bersyarat. Hal ini merupakan inti memahami integritas. Individu yang memiliki integritas punya serangkaian tujuan, aturan serta standar tentang benar dan salah yang mengarahkan sikap dan alasannya melakukan tindakan (Peterson dan Seligman, 2004). Tujuan hidup serta standar tentang benar dan salah menjadikan individu memiliki kejujuran dan keteguhan.

Menurut Schlenker, Miller dan Johnson (2009) menyatakan bahwa derajat kejujuran individu bisa berbeda apabila dihadapkan pada kelompok individu yang berbeda, tergantung tujuan ingin menampilkan diri seperti apa (*self-presentational goal*). Namun hal itu tidak terjadi pada individu yang memiliki integritas tinggi, karena ia merasa tidak memiliki kepentingan apapun (contohnya ingin dipuji) dan hanya melakukan sesuatu yang benar berdasarkan standar dan batasannya sendiri.

Peterson dan Seligman (2004) serta Schlenker, Miller dan Johnson (2009) juga menjelaskan bahwa individu yang memiliki integritas memperlakukan orang lain seperti ia ingin diperlakukan, tetapi tidak mengharapkan timbal balik. Menolong orang lain dilakukan karena alasan *altruistic* (fokus pada kesejahteraan orang lain), bukan untuk alasan egois (penghargaan pribadi seperti meningkatkan karir, pengakuan sosial atau

menghindari hukuman). Integritas bukanlah sifat bawaan yang sudah dimiliki individu sejak lahir.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa integritas adalah salah satu tingkah laku yang dialami, disadari, dan diakui individu kemudian bagaimana individu tersebut dapat mengkonstruksi dan mengkomunikasikannya jika diperlukan. Integritas mencakup tanggung jawab, komitmen, serta perasaan individu terhadap serangkaian norma dan hubungan dengan orang lain di sekitarnya. Integritas memiliki beberapa aspek-aspek yang mempengaruhi yang akan dipaparkan selanjutnya.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Integritas Karyawan

Proses tercapainya integritas menurut Petrick dan Quinn (2000) terjadi melalui :

a. *Moral Awareness* (kesadaran moral)

Moral awareness adalah kemampuan memahami dan kepekaan terhadap isu-isu etis yang relevan yang patut menjadi pertimbangan dalam membuat pilihan yang akan memiliki dampak signifikan terhadap orang lain. *Moral awareness* dibentuk melalui persepsi dan sensitivitas terhadap etika. Yang dimaksud dengan persepsi adalah kemampuan untuk melihat, mengenali atau menemukan fitur etis dari suatu situasi. Sedangkan sensitivitas terhadap etika adalah kemampuan untuk menilai kepentingan yang terkait dengan fitur etika dari sebuah situasi.

b. *Moral Deliberation* (pertimbangan moral)

Moral deliberation adalah kemampuan melakukan analisa kritis terhadap faktor penyebab dan pilihan moral yang dimiliki untuk mendapatkan keputusan yang masuk akal bagi standar yang penting di masa depan. *Moral deliberation* terdiri dari analisis etika dan resolusi etika. Analisis etika merupakan langkah rasional berdasarkan argumentasi moral yang dirancang untuk mengidentifikasi, menafsirkan dan mempertimbangkan penyebab utama masalah moral dan sumber daya kunci untuk penyelesaian masalah etika. Sedangkan resolusi etika adalah langkah rasional membuat suatu keputusan.

c. *Moral Character* (karakter moral)

Moral character adalah kemampuan untuk siap bertindak etis. *Moral character* dikuatkan dengan melatih nilai-nilai seperti moral, sosial, emosional dan politik.

d. *Moral Conduct* (tindakan moral)

Moral conduct berarti individu melakukan tindakan yang dapat dipertanggungjawabkan secara berkelanjutan. Jadi untuk mencapai integritas, individu harus melatihnya dengan sengaja.

3. Aspek-Aspek Pembentukan Integritas

Indikator dalam pembentukan Integritas yang menjadi landasan pengembangan alat ukur integritas dalam penelitian ini berasal dari konsep yang dikemukakan oleh psikolog humanistik Rogers (1961). Indikator tersebut adalah :

a. Jujur

Jujur berarti tidak mengingkari hati nurani, berbicara dan bertindak sesuai nilai-nilai pribadi yang dipegang teguh serta menjaga komitmen terhadap orang lain (Puka, 2004). Individu dikatakan jujur apabila menerima dan mampu bertanggung jawab atas perasaan serta perilaku sebagaimana adanya. Meski memegang erat prinsip kejujuran, namun dalam situasi yang penuh tipu muslihat dan harus menghadapi orang yang tidak jujur, individu yang memiliki integritas tinggi akan bertindak dan menegur dengan mempertimbangkan berbagai hal serta tidak menyakiti. Karenanya individu yang memiliki integritas lebih dihormati daripada disukai (Schlenker, Miller dan Johnson, 2009).

b. Teguh

Teguh artinya tidak menyalahi prinsip dalam menjalankan kewajiban, tidak dapat disuap atau diajak melakukan perbuatan curang meskipun ada godaan materi atau dorongan dari orang lain. Peterson dan Seligman (2004) menyatakan ada dua situasi yang membuat individu dikatakan memiliki keteguhan. Pertama ketika harus menghadapi situasi yang tidak menguntungkan seperti pertentangan serta ketidakpercayaan dan yang kedua ketika harus menghadapi kesulitan atau keadaan bahaya. Keteguhan yang memiliki integritas dinilai muncul dalam situasi pertama karena integritas melibatkan suatu pilihan antara beberapa tindakan atau cara. Keteguhan menjalankan prinsip berbeda dengan kefanatikan yang rela membunuh orang tak bersalah guna mencapai tujuan, yang baginya merupakan prinsip hidup. Individu dengan integritas tinggi memiliki kebijakan yang ditujukan bukan hanya untuk

kelompok atau golongannya, tetapi kepentingan manusiawi yang lebih besar (Schlenker, Miller dan Johnson, 2009).

c. Memiliki *self-control* yang kuat

Self-control didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam mengontrol atau memantau respon agar sesuai dengan tujuan hidup dan standar moral yang dimiliki. Untuk bisa memperlakukan orang lain, bahkan orang yang sesungguhnya tidak disukai secara baik, individu harus memiliki *self-control* yang kuat. Kemampuan individu mengontrol atau memantau respon, selain penting untuk menjaga agar perilaku tetap sesuai dengan tujuan hidup dan standar moral, juga penting untuk berhubungan dengan orang lain (Peterson dan Seligman, 2004).

Individu yang memiliki *self-control* kuat tidak mudah memperlihatkan reaksi emosional lewat ucapan maupun sikap badan. Individu yang memiliki *self-control* terlihat tenang bila dihadapkan pada stimulus yang memancing emosi, hal ini menjadikan orang lain lebih nyaman berhubungan dengan mereka.

d. Memiliki *self-esteem* yang tinggi

Self-esteem adalah kepercayaan bahwa individu mampu berperilaku sesuai nilai moral yang diyakini. Blasi (dalam Power, 2004) menyebut *self-esteem* sebagai perasaan positif individu bahwa dirinya bermoral dan mampu menjalankan prinsip-prinsip moral. Karena berasal dari *beliefs*, Mecca, Smelser

dan Vasconcellos (dalam Power, 2004) meyakini bahwa harga diri mampu meningkatkan perilaku yang baik dan keteguhan.

Aspek tersebut merupakan suatu kesatuan utuh (koherensi) yang artinya seluruh aspek tersebut tidak bisa dipecah-pecah karena saling terkait satu sama lain. Individu dikatakan memiliki integritas apabila memiliki seluruh faktor tersebut. Penggunaan aspek yang diungkapkan oleh Rogers (1961) yang digunakan peneliti untuk penyusunan blue print variabel integritas.

4. Integritas Menurut Pandangan Islam

Menurut pandangan Islam, integritas adalah mengenai dua hal, yaitu kesucian dan keutuhan (purity and wholeness). Kesucian ini berdasar pada konsep fitrah dalam Islam, yaitu naluri atau pembawaan manusia yang selalu membutuhkan agama untuk menuntun dirinya beribadah pada Tuhannya. Seperti dalam hadits, Rasulullah SAW bersabda, “Tidaklah seorang anak dilahirkan, melainkan ia dilahirkan dalam keadaan fitrah (bersih/ suci). Orangtuanyalah yang menjadikan ia Yahudi, Nasrani atau Majusi.” (HR. Bukhari). Integritas dalam Islam adalah kembalinya manusia pada fitrah dan bagaimana manusia menjaga fitrah tersebut. Hal ini juga telah disebutkan dalam Al-Qur’an yaitu dalam firmanNya dalam Surat Ar-Rum:30

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ
الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ ٣٠

“Hadapkanlah wajahmu dengan lurus pada agama (Allah), (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. Tidak ada perubahan atas fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus, tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui.”

Sedangkan dalam hal keutuhan, adalah sudah diketahui bersama bahwa kelengkapan adalah bagian dari Islam. Nabi Muhammad sendiri, merupakan

Nabi terakhir sebagai penyempurna agama, dan merupakan pelengkap serta penutup nabi-nabi sebelumnya, seperti telah disebutkan dalam hadits: “Sesungguhnya perumpamaan diriku dengan nabi-nabi sebelumku adalah sama dengan seseorang yang membuat sebuah rumah; Diperindah dan diperbagusnya (serta diselesaikan segala sesuatunya) kecuali tempat (yang dipersiapkan) untuk sebuah batu bata di sudut rumah itu. Orang-orang yang mengelilingi rumah itu mengaguminya, tetapi bertanya: ‘Mengapa engkau belum memasang batu bata itu?’ Nabipun berkata: “Sayalah batu bata (terakhir) sebagai penyempurna itu, dan sayalah penutup para nabi.” (HR. Bukhari). Oleh karenanya, integritas merupakan suatu totalitas dalam berbagai hal sebagaimana Islam mengajarkan secara lengkap segala apa yang ada di bumi ini, dari masalah bersuci, beribadah padanya, hingga hal-hal yang kita lakukan sehari-hari, seperti makan, minum, cara berinteraksi dan berkomunikasi dengan orang lain, dll.

Dalam definisi filosofis, integritas adalah kesesuaian dan kepatuhan terhadap kode etik ataupun aturan-aturan dalam kehidupan kita yang relatif bersifat perilaku dan etika. Sedangkan dalam Islam, integritas berkaitan dengan konsistensi individu terhadap tujuan bawaannya; totalitas kehidupan individu yang terus sejalan dengan fungsi intrinsik mereka sebagai khalifah di bumi ini. Pelanggaran integritas dalam definisi filosofis adalah pelanggaran integritas atas kode etik ataupun aturan-aturan tertentu sehingga predikat integritas tidak berlaku dalam dirinya. Sedangkan dalam Islam, pelanggaran integritas merupakan suatu keterasingan dari sifat alamiah seseorang dengan konsekuensi yang mendalam yang pada akhirnya menghilangkan esensi kehidupan manusia.

C. Peran Integritas Karyawan Dengan Budaya Organisasi

Schlenker, Miller dan Johnson (2009) mengemukakan bahwa Individu dikatakan jujur apabila menerima dan mampu bertanggung jawab atas perasaan serta perilaku sebagaimana adanya. Meski memegang erat prinsip kejujuran, namun dalam situasi yang penuh tipu muslihat dan harus menghadapi orang yang tidak jujur, individu yang memiliki integritas tinggi akan bertindak dan menegur dengan mempertimbangkan berbagai hal serta tidak menyakiti.

Menurut Higgins (1994:477-478) bahwa tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar manusia.

Dari kedua persepsi tersebut, diketahui bahwa peran integritas pada setiap karyawan bisa dilihat dari segi cara berkomunikasi dengan karyawan lainnya yakni mempunyai tanggung jawab dengan setiap perilaku yang diperbuatnya dan perilaku yang mereka munculkan dari kepribadian masing-masing individu akan dapat mempengaruhi sebuah iklim dari organisasi. Sehingga dengan cara berperilaku yang baik maka hubungan komunikasi antar karyawan bisa terjalin dengan baik dan iklim di dalam organisasi pun tumbuh dengan baik. Sehingga peran integritas yang dimilikinya dapat membuat iklim organisasi di dalamnya menjadi sebuah hubungan yang terjalin dengan baik.

Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan pada aspek-aspek apa yang dapat mengetahui dan meningkatkan sebuah hasil dari kedua variabel tersebut.

Dalam variabel integritas telah diuraikan bahwa aspek pembentuk integritas bisa diukur melalui kejujuran, keteguhan, memiliki self control yang kuat dan memiliki self esteem yang tinggi, dari keempat aspek ini bisa didapatkan hasil tentang seberapa tinggi peran integritas dari karyawan. Kemudian pada variabel kedua yakni budaya organisasi peneliti memfokuskan pada aspek-aspek yang dapat mempengaruhi iklim organisasi seperti pemimpin, tingkah laku karyawan, tingkah laku kelompok kerja, dan faktor eksternal, dari keempat aspek ini bisa menghasilkan dan dapat diukur tentang tingkatan karyawan di dalam iklim organisasi. Keterkaitannya terhadap variabel integritas adalah ketika iklim organisasi dalam sebuah perusahaan memiliki nilai yang cukup bagus maka peranan integritas dapat meningkat dan menjadikan karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang memuaskan namun sebaliknya jika iklim organisasi dalam sebuah perusahaan kurang baik maka hal ini sangat berdampak pada sikap integritas karyawan yang nantinya akan mempengaruhi hasil kinerja dari karyawan dan berdampak buruk bagi perusahaan.

D. Hipotesis Penelitian

Menurut Umi Narimawati (2007 : 73) “Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antar variabel yang akan diuji

kebenarannya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian hubungan yang dinyatakan.

Berdasarkan dari kerangka pemikiran diatas, maka penulis berasumsi mengambil keputusan sementara (hipotesis) dalam penelitian ini bahwa terbentuknya hubungan peran integritas karyawan terhadap budaya organisasi pada karyawan PT. Petrokimia Gresik.

Gambar 1 Skema Hipotesis Penelitian



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian kuantitatif dimana proses penggalan informasi diwujudkan dalam bentuk angka-angka sebagai alat untuk menemukan keterangan mengenai apa yang diketahui. Setelah penulis mengenali variabel-variabel penelitian berdasarkan masalah diatas, maka variabel yang pertama adalah “Integritas” sebagai variabel bebas yang ditandai dengan X, Kemudian variabel terikat dalam penelitian ini adalah “Budaya Organisasi” yang ditandai oleh simbol Y.

Sebuah penelitian dapat diartikan sebagai suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada sebuah analisis dan konstruksi yang telah dirancang dilakukan secara sistematis, metodologis dan konsisten dan bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran sebagai salah satu manifestasi keinginan manusia untuk mengetahui apa yang sedang dialami Soerjono Soekamto,1986:5).

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, adalah perumusan masalah, dilanjutkan dengan penelitian terdahulu, kajian pustaka, proses pengambilan sampel pada penelitian, pembuatan kuisisioner tiap variabel, pekerjaan lapangan untuk menyebarkan kuisisioner, pengolahan data mentah hasil kuisisioner, analisis data, dan dilanjutkan dengan pelaporan akan hasil dari penelitian ini.

B. Identifikasi Vaiabel

Menurut Sumardi Suryabrata variabel sering diartikan gejala yang menjadi obyek pengamatan penelitian. Sering pula dinyatakan variabel penelitian itu sebagai faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau segala yang akan diteliti

(1998:72). Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto variabel diartikan sebagai obyek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Berdasarkan pengertian diatas dan bertolak pada judul penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka dalam penelitian ini berlaku dua variabel yang menjadi obyek penelitian, yaitu:

a. Variabel bebas (independent variabel / X)

Yaitu: variabel yang mempengaruhi sesuatu yang lain. Dalam penelitian ini variabel yang dimaksud adalah Integritas.

b. Variabel terikat (Dependent Variabel /Y)

Yaitu variabel yang menjadi akibat dari variabel bebas. Dalam hal ini variabel yang dimaksud adalah budaya organisasi.

Gambar 2 Identifikasi Variabel



C. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini, definisi operasional yang diungkap oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Integritas

Integritas adalah salah satu tingkah laku yang dialami, disadari, dan diakui individu kemudian bagaimana individu tersebut dapat mengkonstruk

dan mengkomunikasikannya jika diperlukan. Integritas mencakup akan tanggung jawab, komitmen, serta perasaan individu terhadap serangkaian norma dan hubungan dengan orang lain disekelilingnya.

2. Budaya organisasi

Budaya Organisasi adalah keyakinan bersama dan nilai bersama yang memberikan makna bagi anggota sebuah institusi dan menjadikan keyakinan dan nilai tersebut sebagai aturan atau pedoman berperilaku di dalam organisasi. Yang diukur melalui karakteristik budaya organisasi yaitu inovasi dalam pengambilan resiko, stabilitas dan keamanan, penghargaan kepada orang, orientasi hasil, orientasi tim dan kolaborasi, keagresifan dan persaingan.

D. Populasi Dan Sampel

Siregar (2013: 30) menyebutkan bahwa populasi berasal dari bahasa Inggris yakni *population* yang berarti jumlah penduduk. Dalam penelitian istilah populasi lebih sering diidentikkan dengan serumpun atau sekelompok objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan sebagainya. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan PT. Petrokimia Gresik Jawa Timur berjumlah 3.082 karyawan.

Sedangkan sampel, Siregar (2013: 30) menyebutkan bahwa sampel merupakan suatu prosedur pengambilan data dimana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan digunakan dalam menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi penelitian. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah

karyawan pada bagian produksi, dalam penelitian ini sampel yang dibutuhkan dikisaran 30 orang.

Adapun teknik dalam pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan teknik sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2001:61) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 50 orang. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel dalam penelitian. Penggalan data dilakukan pada dua bagian divisi dari PT. Petrokimia Gresik yaitu divisi personalia dan Diklat dengan populasi berjumlah total 40 karyawan, namun yang kembali berjumlah 36 karyawan.

E. Instrumen Penelitian

Metode pengumpulan data merupakan salah satu aspek yang berperan dalam kelancaran dan keberhasilan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisisioner / angket. Kuisisioner / angket adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapat jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti (Mardalls: 2008: 66).

Dalam kuisisioner yang diberikan dalam instrumen penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* merupakan skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Dalam skala *likert* ini terdapat dua bentuk pernyataan yakni

pernyataan positif dan negatif. Untuk pernyataan positif (*favorable*) akan diberi nilai 5, 4, 3, 2, dan 1. Sedangkan untuk pernyataan negatif (*unfavorable*) akan diberi nilai 1, 2, 3, 4, dan 5. Dengan bentuk jawaban “sangat setuju”, “setuju”, “ragu-ragu”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Berikut blue print penelitian untuk variabel integritas dengan menggunakan teori Rogers (1961). Berikutnya adalah blue print penelitian untuk variabel budaya organisasi dengan mengadaptasikan teori yang dikemukakan oleh O’really, Chatman, dan Caldwell (Munandar, 2001).

Tabel 1 Blue Print Integritas

| NO | ASPEK | INDIKATOR | F | UF |
|----|--|--|----------------|----|
| 1 | Jujur | a. Konsistensi antara ucapan dan perilaku sehingga sangat bisa dipercaya. | 1,2,3,4 | |
| | | b. Bertindak tanpa tujuan tersembunyi. | 9,18 | |
| 2 | Teguh | a. Taat dalam prinsip. | 6,10 | |
| | | b. Menjalankan kewajiban dengan tekun. | 7,12,20 | |
| 3 | Memiliki <i>self-control</i> yang kuat | a. Mampu mengontrol atau memantau tindakan dan pikirannya berdasar prinsip dan <i>beliefs</i> dirinya. | 11,13,15,17,19 | 16 |
| 4 | Memiliki <i>self-esteem</i> yang kuat | a. Mampu berperilaku sesuai nilai moral yang diyakini | 5,8,14 | |

Tabel 2 Blue Print Budaya Organisasi

| No. | Aspek | Indikator | No. Item Favorable | No. Item Unfavorable |
|-----|-------|----------------|--------------------|----------------------|
| 1. | | a. Kreativitas | 1,2,3 | |

| | | | | |
|----|------------------------------|-----------------------|---------------|----|
| | Inovasi & Pengambilan Resiko | b. Pengambilan Resiko | 5,10 | 19 |
| 2. | Perhatian Terhadap Detail | Akurat/Teliti | 9,16,22 | |
| 3. | Orientasi Hasil | Tujuan Perusahaan | 6,11,12,13,14 | |
| 4. | Orientasi Individu | a. Pengaruh | 7,15 | |
| | | b. Hasil Kerja | 4,17 | |
| 5. | Orientasi Terhadap Tim | Kerjasama | 18,20 | |
| 6. | Agresivitas | Persaingan | 8,21 | |
| 7. | Stabilitas | Keseimbangan | 23,24,25 | |

F. Prosedur Penelitian

Secara garis besar terdapat tiga tahapan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Tahap persiapan

Pada tahap persiapan ini, peneliti mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian, yaitu dengan menentukan dan menyusun instrumen yang akan digunakan, yaitu skala *integritas* dan *budaya organisasi* berdasarkan indikator pada masing-masing aspek.

2. Tahap pengambilan data

Pada tahap ini data akan diambil pada bulan Desember hingga Februari di PT. Petrokimia Gresik dengan menggunakan instrumen *Integritas* dan *budaya organisasi*. Penelitian ini menggunakan uji coba terpakai, karena melihat situasi dan waktu serta faktor manajerial yang terbatas tidak dimungkinkan untuk melakukan uji coba instrumen.

3. Tahap pengolahan data

Pengolahan data yang dilakukan pada tahap ini berupa pen-skoran terhadap skala yang telah disebarkan dan diisi oleh subjek penelitian, menghitung, dan membuat tabulasi data dengan bantuan Ms. Exel serta melakukan analisis data untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan metode statistik sebagaimana teori yang sesuai kemudian dirumuskan hasil penelitian.

G. Validitas dan Realibilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Hasil penelitian yang valid bilaterdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti, item yang valid memiliki nilai validitas di atas 0,3 (Azwar, 2003). Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil perhitungan SPSS 22.

Uji realibilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi 2 kali atau lebih atau dapat dipercaya (apabila dalam beberapa kali pengukuran diperoleh hasil yang relative sama). Untuk menghitung reliabilitas alat pengumpulan data (uji reliabilitas) digunakan teknik Alpha Cronbach, dengan perhitungan menggunakan program SPSS Versi 22. Tingi rendahnya yang dihasilkan dari kaidah reliabilitas Guilford dan pendapat Azwar (2003) yang menyatakan bahwa semakin tinggi koefisien reliabilitas yang mendekati 1,00 berarti semakin baik, sebaliknya koefisien yang seamkin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya.

H. Analisis Data

Menurut Azwar (2002), “metode analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis hasil penelitian untuk dijadikan dasar penarikan kesimpulan”. Dalam penelitian ini sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai yaitu untuk mengetahui peran integritas karyawan terhadap budaya organisasi maka teknik analisis datanya menggunakan studi kuantitatif dengan bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data dari variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti dan tidak dimaksudkan untuk pengujian hipotesis.

Dalam analisis data, yang dibutuhkan peneliti untuk memuai perhitungan akan data mentah tersebut adalah :

1. Mencari Rata-Rata (M)

Mean atau yang lebih dikenal dengan rata-rata matematik dihitung dengan cara tertentu yakni jumlah keseluruhan angka dibagi dalam banyak angka yang dijumlahkan, sebagaimana rumus berikut:

$$M = \frac{\sum fx}{N}$$

Keterangan :

M = Mean

N = Jumlah total

X = Banyaknya nomer pada variabel X

2. Mencari Standar Deviasi

Langkah selanjutnya, adalah mencari standar deviasi dengan rumus sebagai berikut:

$$SD = \frac{\sqrt{\sum fx^2 - (\sum fx)^2}}{N-1}$$

Keterangan:

SD = Standar Deviasi

X = Skor X

N = Jumlah responden

3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang didapatkan dari sampel normal atau tidak. Jika nilai hitung lebih besar dari 0,05 maka sebaran dapat dikatakan normal. Uji normalitas menggunakan uji *shapiro-wilk* dengan bantuan perangkat luna SPSS 23.0 *for windows*.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui status linear distribusi data penelitian. Apabila kolom linearity nilai probabilitas atau $p < 0,05$ maka distribusi data penelitian dikatakan linear. Untuk menguji linieritas dengan menggunakan *compare means test for liniarity* dengan bantuan perangkat lunak SPSS 23.0 *for windows*.

5. Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan satu variabel terikat (Y) dan satu variabel bebas (X) yang seluruh variabel menggunakan data skala, jadi analisis untuk penelitian ini menggunakan analisis *product moment*

Pearson. Untuk menganalisis *product moment* tersebut, peneliti menggunakan bantuan program SPSS 23.0 *for windows*. Dengan kaidah yang digunakan apabila signifikan $(p) < 0,05$ maka hipotesis dinyatakan diterima.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Petrokimia Gresik

PT. Petrokimia Gresik adalah suatu Badan Usaha Milik Negara dibawah koordinasi Menteri Pendayagunaan BUMN yang berdiri pada tahun 1960 berdasarkan Tap MPRS No. II/1960 dan KEPRES No. 260/1960 dan merupakan proyek prioritas dengan nama PROJEK SOERABAJA. PT. Petrokimia Gresik bergerak dibidang produksi pupuk, bahan-bahan kimia dan jasa lainnya seperti jasa konstruksi dan engineering.

PT. Petrokimia Gresik merupakan pabrik pupuk kedua di Indonesia setelah PT. Pupuk Sriwijaya di Palembang dan juga merupakan pabrik pupuk terlengkap. Pada tahun 1964 berdasarkan inpres RI No. I/Instr/1963 PT. Petrokimia Gresik dikerjakan oleh kontrektor Cosindit Sp.A dari Italia, namun pada tahun 1968 proyek sempat terhenti karena terjadi pergolakan politik dan keadaan ekonomi memburuk.

Pada tanggal 10 Juli 1972 proyek Petrokimia Soerabaja diresmikan oleh Presiden Soeharto sebagai usaha terbentuk perusahaan umum dengan nama **PERUM PETROKIMIA GRESIK**. Pada tanggal 10 Juli 1975 berubah menjadi perseroan dengan nama **PT. PETROKIMIA GRESIK (PERSERO)**. Pada tahun 1997 berdasarkan PP No.28/1997 PT. petrokimia gresik telah berubah status menjadi Holding Company bersama PT pupuk sriwijaya Palembang. Pada awalnya perusahaan ini berada dibawah direktorat industry kimia dasar, tetapi sejak tahun 1992 berada dibawah departemen perindustrian dan pada tahun 1998 PT. Petrokimia Gresik naungan Departemen pendayagunaan BUMN.

Pada masa perkembangan PT. Petrokimia Gresik telah mengalami beberapa kali perluasan yang telah dilakukan sebagai berikut:

1. Perluasan pertama (29 Agustus 1997)

Pabrik pupuk TSP 1 yang dikerjakan oleh *Sple Batignoless* dari Prancis dilengkapi dengan sarana pelabuhan unit penjernihan air di Gunung Sari dan Booster pump di kandang untuk meningkatkan kapasitasnya menjadi 760 m³/jam.

2. Perluasan kedua (10 Oktober 1983)

Pabrik TPS II *spie Batignoless* yang disertai perluasan pelabuhan dan unit penjernihan air Babat dengan kapasitas 1500 m³/jam.

3. Perluasan ketiga (10 Oktober 1984)

Pembangunan Pabrik Asam Phospat dan produk samping yang meliputi Pabrik Asam Sulfat, Pabrik Asam Phospat (ZA II), Pabrik Cement Reterder, Pabrik Alumunium Florida, Pabrik Alumunium Sulfat dan Unit Utilitas yang dikerjakan oleh *Hitachi Zosen*.

4. Perluasan Keempat (2 Mei 1986)

Pabrik Pupuk ZA III yang ditangani oleh tenaga-tenaga PT. Petrokimia Gresik mulai dari study kelayakan sampai pengoprasian.

5. Perluasan kelima (29 April 1994)

Pembuatan Pabrik Amoniak dengan teknologi Proses Kellog Amerika dan Pabrik Urea baru dengan teknologi ASEC-TEC Jepang. Konstruksinya ditangani oleh PT. Inti Karya Persada Teknik (IKPT) Indonesia. Pembangunan dimulai awal tahun 1991 dan ditargetkan beroperasi pada bulan Agustus tahun 1993, namun mengalami keterlambatan sehingga baru beroperasi mulai tanggal 29 April 1994.

6. Perluasan Keenam (25 Agustus 2000)

Pembangunan Pabrik Pupuk Phonska dengan menggunakan teknologi Proses oleh INCRO Spanyol. Konstruksinya ditangani oleh PT. Rekayasa Industri mulai awal tahun 1999 dengan kapasitas produksi 300.000 ton/tahun dan ditargetkan pada bulan Agustus 2000.

Visi PT. Petrokimia Gresik

Menjadi produsen pupuk dan produk kimia lainnya yang berdaya saing tinggi dan produknya paling diminati konsumen.

Misi PT. Petrokimia Gresik

- a. Mendukung penyediaan pupuk nasional untuk tercapainya program swasembada pangan.
- b. Meningkatkan hasil usaha untuk menunjang kelancaran kegiatan operasional dan pengembangan usaha perusahaan.
- c. Mengembangkan potensi usaha untuk mendukung industri kimia nasional dan berperan aktif dalam community development.

Tata Nilai PT. Petrokimia Gresik

- a. Safety (Keselamatan), Mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja serta pelestarian lingkungan hidup dalam setiap kegiatan operasional.
- b. Innovation (Inovasi), Meningkatkan inovasi untuk memenangkan bisnis
- c. Integrity (Integritas), Mengutamakan integritas di atas segala hal.
- d. Synergistic Team (Tim yang Sinergis), Berupaya membangun semangat kelompok yang sinergistik.

- e. Customer Satisfaction (Kepuasan Pelanggan), Memanfaatkan profesionalisme untuk peningkatan kepuasan pelanggan.

2. Karakteristik Responden

2.1 Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh dengan menggunakan angket tentang integritas karyawan terhadap budaya organisasi di PT Petrokimia Gresik. Sehingga didapatkan data tentang identitas responden menurut usia, pendidikan terakhir, dan lama melaksanakan dinas di perusahaan tersebut. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan software *SPSS 23.0 for Windows*.

2.1.1 Identitas Responden Menurut Usia

Tabel 3 Data Responden Menurut Usia

| No. | Usia | Frekuensi | Prosentase (%) |
|-----|-------------|-----------|----------------|
| 1. | < 21 Tahun | 1 | 2,7% |
| 2. | 21-34 Tahun | 17 | 47,2% |
| 3. | 35-44 Tahun | 0 | 0% |
| 4. | 45-54 Tahun | 15 | 41,6 % |
| 5. | > 55 Tahun | 3 | 8,3% |
| | Jumlah | 36 | 100 % |

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat usia responden dari usia kurang dari 21 tahun sebanyak 1 orang (2,7%), 21-34 tahun sebanyak 17 orang (47,2%), usia 35-44 tahun tidak ditemukan dari responden (0%), usia 45-54 tahun sebanyak 15 orang (41,6%), dan usia yang lebih dari 55 tahun sebanyak 3 orang (8,6%). Dengan

demikian, responden terbanyak adalah yang berusia 21-34 tahun, yaitu dengan jumlah 17 orang atau 47,2% dari total responden 36 orang.

2.1.2 Identitas Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Tabel 4 Data Responden Menurut Pendidikan Terakhir

| No. | Pendidikan Terakhir | Frekuensi | Prosentase (%) |
|-----|---------------------|-----------|----------------|
| 1 | <SLTP | 0 | 0% |
| 2 | SLTA | 20 | 55,5 % |
| 3 | Diploma | 0 | 0 % |
| 4 | S 1 | 12 | 33,3 % |
| 5 | S 2 / S 3 | 4 | 11,1 % |
| | Jumlah | 36 | 100 % |

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berpendidikan SLTP tidak ditemukan, SLTA sebanyak 20 orang (55,5%), berpendidikan Diploma tidak ditemukan, berpendidikan S1 sebanyak 12 orang (33,3%), dan berpendidikan S2/S3 sebanyak 4 orang (11,1%). Dengan demikian, responden terbanyak adalah yang berpendidikan SLTA dengan responden sebanyak 20 orang atau 55,5% dari total responden yang berpendidikan S1 maupun S2.

2.1.3 Identitas Responden Menurut Lama Dinas

Tabel 5 Data Responden Menurut Lama Dinas

| No. | Lama Dinas | Frekuensi | Prosentase (%) |
|-----|------------|-----------|----------------|
| 1 | < 5 Tahun | 9 | 25 % |

| | | | |
|---|---------------|----|--------|
| 2 | > 5-10 Tahun | 7 | 19,4 % |
| 3 | > 10-15 Tahun | 0 | 0% |
| 4 | > 15-20 Tahun | 7 | 19,4 % |
| 5 | > 20 Tahun | 12 | 33,3 % |
| | Jumlah | 36 | 100 % |

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden yang telah bekerja selama 5 tahun sebanyak 9 orang (25 %), bekerja selama 5-10 tahun sebanyak 7 orang (19,4 %), bekerja selama 10-15 tahun tidak ditemukan dalam responden, bekerja selama 15-20 tahun sebanyak 7 orang (19,4 %), dan bekerja selama 20 tahun sebanyak 12 orang (33,3 %).

B. Hasil Penelitian

1. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dengan judul **“Peran Integritas Karyawan Terhadap Budaya Organisasi Pada Karyawan PT. Petrokimia Gresik”** ini dilaksanakan mulai tanggal 01 Maret 2016 sampai 31 Maret 2016 di Departemen Personalia dan Diklat.

2. Uji Hasil Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara statistik dengan menggunakan pendekatan validitas konstruk metode *Pearson Correlation* dengan alat analisis berupa Statistical Product and Service Solution 23 (SPSS v.23). Pengujian dapat dikatakan valid apabila skor hitung lebih besar. Hasil validitas dari setiap pertanyaan dalam kuisioner dapat dilihat pada besarnya angka yang terdapat pada kolom corrected item total correlation. Nilai validitas yang diperoleh dibanding dengan nilai tabel r. Jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan tidak valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan adalah valid. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% dan sampel yang diambil berjumlah 36 orang, sehingga didapatkan nilai r tabel pada nilai 0,329. Berikut merupakan hasil analisis variabel integritas dengan ditemukan 3 item yang gugur. Dan hasil analisis item budaya organisasi dengan item gugur 2 item.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Integritas Karyawan

| NO | ASPEK | INDIKATOR | F | UF |
|----|--|--|----------------|----|
| 1 | Jujur | c. Konsistensi antara ucapan dan perilaku sehingga sangat bisa dipercaya. | 1,2,3,4 | |
| | | d. Bertindak tanpa tujuan tersembunyi. | 9,18 | |
| 2 | Teguh | c. Taat dalam prinsip. | 6,10 | |
| | | d. Menjalankan kewajiban dengan tekun. | 7,12,20 | |
| 3 | Memiliki <i>self-control</i> yang kuat | b. Mampu mengontrol atau memantau tindakan dan pikirannya berdasar prinsip dan <i>beliefs</i> dirinya. | 11,13,15,17,19 | 16 |
| 4 | Memiliki <i>self-esteem</i> yang kuat | b. Mampu berperilaku sesuai nilai moral yang diyakini | 5,8,14 | |

Dari hasil uji validitas diatas dapat diketahui bahwa dari total item 20, terdapat 17 item yang valid dan 3 item yang gugur.

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

| No. | Aspek | Indikator | No. Item Favorable | No. Item Unfavorable |
|-----|------------------------------|-----------------------|--------------------|----------------------|
| 1. | Inovasi & Pengambilan Resiko | c. Kreativitas | 1,2,3 | |
| | | d. Pengambilan Resiko | 5, 10 | 19 |
| 2. | Perhatian Terhadap Detail | Akurat/Teliti | 9,16,22 | |
| 3. | Orientasi Hasil | Tujuan Perusahaan | 6,11,12,13,14 | |
| 4. | Orientasi Individu | c. Pengaruh | 7,15 | |
| | | d. Hasil Kerja | 4,17 | |
| 5. | Orientasi Terhadap Tim | Kerjasama | 18,20 | |
| 6. | Agresivitas | Persaingan | 8,21 | |
| 7. | Stabilitas | Keseimbangan | 23,24, 25 | |

Dari hasil uji validitas diatas dapat diketahui bahwa dari total item 25, terdapat 23 item yang valid dan 2 item yang gugur.

3. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang enunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Uji reliabilitas yang digunakan adalah hasil dari Alpha Cronbach. Bila hasil dari Alpha Cronbach lebih kecil dari 0,6 maka bisa dinyatakan tidak reliabel dan

sebaliknya jika melebihi 0,6 bisa dikatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel dalam penelitian ini ditunjukkan dalam tabel 4.6 dibawah ini.

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas Dua Variabel

| Variabel | Koefisien Alpha | Keterangan |
|-------------------|-----------------|------------|
| Integritas | 0,879 | Reliabel |
| Budaya Organisasi | 0,927 | Reliabel |

Setelah dilakukan uji realibilitas pada variabel integritas (X) dengan koefisien nilai dari Alpha Cronbach yaitu diperoleh sebesar ($0,879 > 0,60$) dari jumlah item tentang integritas sebanyak 20 item. Sedangkan hasil uji reliabilitas pada variabel budaya organisasi (Y) diperoleh koefisien nilai dari Alpha Cronbach sebesar ($0,927 > 0,6$) dari jumlah item tentang budaya organisasi sebanyak 25 item.

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien Alpha Cronbach lebih bear dari 0,6 sehingga dapat dikatakan item-item dalam penelitian ini sudah reliabel atau dapat diandalkan sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya.

4. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data diperlukan untuk mengetahui distribusi dari data penelitian, apakah memiliki distribusi normal ataukah tidak. Apabila memiliki distribusi normal, maka Korelasi Pearson dapat digunakan. Uji normalitas data yang digunakan adalah uji Shapiro-Wilk. Dalam tabel 9 akan di tunjukkan hasil dari uji normalitas dua variabel.

Tabel 9 Hasil Uji Normalitas Dua Variabel

| Variabel | Nilai Uji Normalitas | Keterangan |
|-------------------|----------------------|------------|
| Integritas | 0,565 | Normal |
| Budaya Organisasi | 0,172 | Normal |

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa jika nilai uji normalitas kurang dari 0,05 maka dipastikan tidak bisa berdistribusi normal, begitupun sebaliknya jika lebih dari 0,05 maka bisa dipastikan dapat berdistribusi normal. Dapat disimpulkan bahwa pada variabel integritas memiliki nilai uji normalitas sebesar 0,565 yang berarti lebih dari 0,05 maka dipastikan berdistribusi normal. Begitupun pada variabel budaya organisasi memiliki nilai 0,172 yang artinya masih lebih dari 0,05 dan dapat berdistribusi normal.

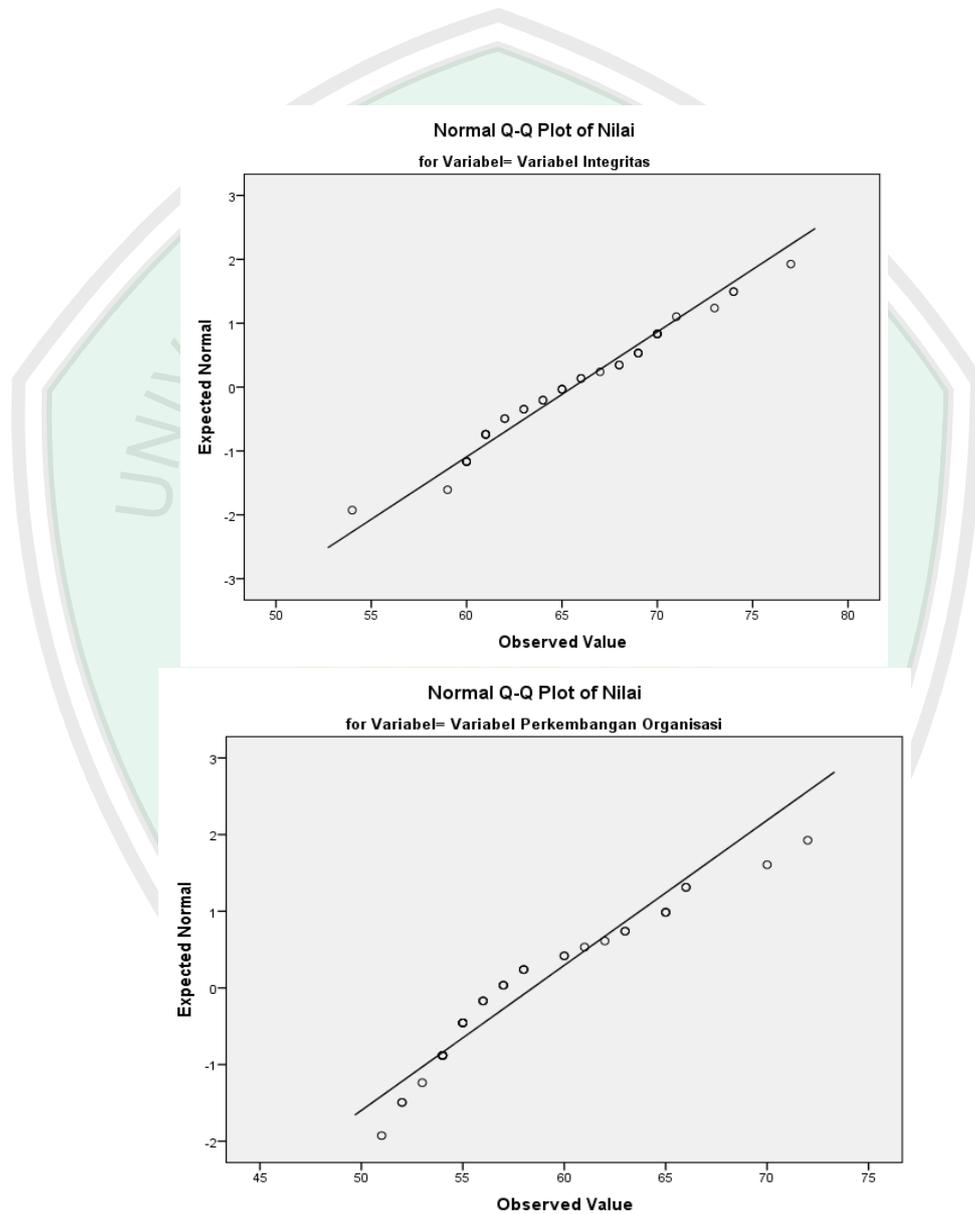
5. Uji Linieritas

Pengujian linieritas diperlukan untuk mengetahui apakah kedua variabel (antara X dengan Y) memiliki hubungan linier ataukah tidak. Apabila memiliki hubungan linier, maka korelasi pearson dapat digunakan.

Tabel 10 Hasil Uji Linieritas

| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Budaya organisasi * Variabeol Integritas | Between Groups | 705,639 | 16 | 44,102 | 3,089 | ,010 |
| | Linearity | 432,054 | 1 | 432,054 | 30,264 | ,000 |
| | Deviation from Linearity | 273,584 | 15 | 18,239 | 1,278 | ,303 |
| | Within Groups | 271,250 | 19 | 14,276 | | |
| Total | | 976,889 | 35 | | | |

Grafik 1 Uji Linieritas Terhadap Dua variabel



Pada tabel 10 dan grafik 1, dapat diketahui bahwa variabel integritas dan budaya organisasi mempunyai hubungan linier karena sebagian besar plot menyebar di sekitar garis lurus dan nilai signifikan pada linierity $<$ taraf nyata 5%

yaitu $0,00 < 0,05$. Begitu pula jika mengacu pada nilai F hitung yang didapat nilai 1,278 yang lebih kecil dari nilai f tabel yang memiliki nilai 2,23, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara integritas dengan budaya organisasi kemudian dapat dianalisa dengan korelasi pearson.

6. Prosentase Variabel Integritas

Penentuan norma peneitian, dilakukan setelah diketahui nilai Mean (M) dan Standar Deviasi (SD). Dalam variabel integritas, norma penilaian yang diperoleh adalah:

Tabel 11 Hasil Mean dan Standar Deviasi Variabel Integritas

| | |
|------|--------|
| Mean | 65,583 |
| SD | 5,112 |

Berdasarkan hasil penelitian integritas karyawan di PT. Petrokimia Gresik, diperoleh data Mean sebesar 65,583 dan Standar Deviasi sebesar 5,112. Peneliti kemudian mengkategorisasikan menjadi tiga tingkatan yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Pembatasan ini dilakukan karena peneliti ingin mengetahui tingkatan dan menentukan jarak pada masing-masing kelompok dengan pemberian skor standar, dengan menggunakan norma-norma sebagai berikut:

Tabel 12 Kategori Tingkat Integritas Karyawan

| Rumus | Kategori |
|---|----------|
| $X \geq M + 1 \text{ SD}$ | Tinggi |
| $M - 1 \text{ SD} \leq X \leq M + 1 \text{ SD}$ | Sedang |
| $X < M - 1 \text{ SD}$ | Rendah |

| Nilai | Kategori | Jumlah | Prosentase |
|--------------------------|----------|--------|------------|
| $X \geq 70,695$ | Tinggi | 5 | 13,8 % |
| $60,471 \leq X < 70,695$ | Sedang | 26 | 72,2 % |
| $X < 60,471$ | Rendah | 5 | 13,8 % |
| Total | | 36 | 100 % |

Berdasarkan tabel 12 menggambarkan frekuensi dan prosentase tentang integritas karyawan di PT. Petrokimia Gresik. Dari total 36 responden, 5 karyawan (13,8%) mempunyai tingkat integritas yang tinggi, 26 karyawan (72,2%) mempunyai tingkat integritas yang sedang, dan 5 karyawan (13,8%) mempunyai tingkat integritas yang rendah. Sehingga, prosentase tertinggi dalam variabel integritas karyawan PT. Petrokimia Gresik terletak pada kategori sedang.

7. Prosentase Variabel Budaya Organisasi

Penentuan norma penelitian, dilakukan setelah diketahui nilai Mean (M) dan Standar Deviasi (SD). Dalam variabel integritas, norma penilaian yang diperoleh adalah:

Tabel 13. Hasil Mean dan Standar Deviasi Variabel Budaya Organisasi

| | |
|------|--------|
| Mean | 58,444 |
| SD | 5,283 |

Berdasarkan hasil penelitian budaya organisasi karyawan di PT. Petrokimia Gresik, diperoleh data Mean sebesar 58,444 dan Standar Deviasi sebesar 5,283. Peneliti kemudian mengkategorisasikan menjadi tiga tingkatan yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Pembatasan ini dilakukan karena peneliti ingin mengetahui tingkatan

dan menentukan jarak pada masing-masing kelompok dengan pemberian skor standar, dengan menggunakan norma-norma sebagai berikut:

Tabel 14 Kategori Tingkat Budaya Organisasi

| Rumus | Kategori |
|---------------------------------|----------|
| $X \geq M + 1 SD$ | Tinggi |
| $M - 1 SD \leq X \leq M + 1 SD$ | Sedang |
| $X < M - 1 SD$ | Rendah |

| Nilai | Kategori | Jumlah | Prosentase |
|-----------------------------|----------|--------|------------|
| $X \geq 63,727$ | Tinggi | 7 | 19,4 % |
| $53,161 \leq X \leq 63,727$ | Sedang | 25 | 69,4 % |
| $X < 53,161$ | Rendah | 4 | 11,1 % |
| Total | | 36 | 100 % |

Berdasarkan tabel 14 menggambarkan frekuensi dan prosentase tentang budaya organisasi di PT. Petrokimia Gresik. Dari total 36 responden, 7 karyawan (19,4 %) mempunyai tingkat merasakan budaya organisasi yang tinggi, 25 karyawan (69,4%) mempunyai tingkat merasakan budaya organisasi yang sedang, dan 4 karyawan (11,1%) mempunyai tingkat merasakan budaya organisasi yang rendah. Sehingga, prosentase tertinggi dalam variabel budaya organisasi PT. Petrokimia Gresik terletak pada kategori sedang.

8. Peran Integritas Karyawan Terhadap Budaya Organisasi

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara integritas karyawan terhadap budaya organisasi maka dilakukan analisis korelasi Pearson. Dalam

penelitian ini, analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS versi 23.0 for windows*. Hasil analisis korelasi Pearson adalah sebagai berikut:

Tabel 15 Korelasi Peran Integritas Karyawan Terhadap Budaya Organisasi

| | | Correlations | |
|-------------------|---------------------|---------------------|-------------------|
| | | Integritas | Budaya_Organisasi |
| Integritas | Pearson Correlation | 1 | ,665** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 |
| | N | 36 | 36 |
| Budaya_Organisasi | Pearson Correlation | ,665** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | |
| | N | 36 | 36 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil analisis korelasi Pearson pada tabel diatas, diketahui bahwa $r_{hitung} > r_{table}$ ($0,665 > 0,329$) atau nilai signifikansi $<$ taraf nyata 5% ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terapat hubungan integritas karyawan yang signifikan terhadap budaya organisasi di PT. Petrokimia Gresik ini bernilai positif. Dengan demikian semakin tinggi peran integritas karyawan yang dimiliki maka akan semakin kuat dan baik pula budaya organisasi yang ada pada PT. Petrokimia Gresik.

C. Pembahasan.

Salah satu tantangan akibat globalisasi adalah dalam pengelolaan organisasi di sebuah perusahaan. Kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri dalam perkembangan dan perubahan yang terjadi menjadi salah satu kunci menjaga kelangsungan organisasi. Organisasi masa depan akan lebih banyak memfokuskan dirinya pada kebijakan sumber daya manusia yang baru (Hesselbein, 1997).

Pengelolaan sumber daya manusia yang handal akan menjadi salah satu kunci pokok pencapaian tujuan organisasi di masa depan. Susanto (dalam Usmany, 1997) budaya organisasi seperti pengikat yang mengarahkan mata ujung tombak itu kearah yang sama. Perlu dijelaskan, bahwa perkembangan organisasi yang dijelaskan diatas adalah bagaimana untuk menciptakan sumber daya manusia yang dapat mewujudkan cita-cita dan tujuan perusahaan secara kompak dan solid, sehingga dalam keterkaitannya karyawan dapat meningkatkan sikap integritas yang dimiliki untuk bisa mewujudkan sebuah tradisi di dalam perusahaan yang nantinya akan dilanjutkan secara terus menerus dan akhirnya menjdai budaya organisasi. Budaya organisasi yang baik bagi perusahaan untuk dilaksanakan bersama guna mewujudkan tujuan perusahaan tersebut. Sedangkan sikap integritas juga dapat mengacu pada sikap integritas antar karyawan dengan budaya yang dianut dalam perusahaan tersebut seperti kondisi lingkup kerja yang diharapkan dapat membawa dampak positif bagi sikap integritas dalam diri karyawan, sehingga hubungan timbal balik ini akan seimbang karena karyawan merasa memiliki dedikasi yang tinggi kepada perusahaan karena telah memberikan lingkup kerja dan fasilitas yang telah diterima oleh karyawan tersebut.

Budaya organisasi akan mendukung unggulnya selain kepada kinerja karyawan tapi juga bisa meningkatkan rasa tanggung jawab, komitmen, serta perasaan individu terhadap serangkaian norma dan hubungan antar karyawan. Untuk itu pengembangan budaya selaras Schein (2004) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola asumsi dasar yang dimiliki bersama oleh kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal. Pola yang berhasil dan dianggap sah cenderung akan diajarkan kepada anggota baru sebagai

cara yang tepat untuk menerima, berpikir dan merasa berhubungan dengan masalah tersebut. Mondy (dalam Moeljono, 2003) memperjelas definisi budaya organisasi sebagai sistem nilai-nilai, keyakinan, dan kebiasaan bersama dalam organisasi yang berinteraksi dengan struktur formal untuk menghasilkan norma perilaku organisasi menjadi salah satu jawaban organisasi dalam menjawab setiap tantangan yang ada. Berdasarkan berbagai asumsi tersebut, hal yang paling penting dalam memaknai budaya organisasi adalah adanya suatu sistem nilai-nilai yang dirasakan maknanya oleh seluruh orang dalam organisasi tersebut. Menurut Atmosoeperto (dalam Moeljono) menyatakan ada beberapa hal yang menentukan budaya organisasi, antara lain: (a) Lingkungan usaha, lingkungan di tempat perusahaan beroperasi akan menentukan apa yang harus dikerjakan oleh perusahaan tersebut untuk mencapai keberhasilan; (b) Nilai-nilai yang merupakan konsep dasar dan keyakinan suatu organisasi; (c) panutan atau keteladanan, orang-orang yang menjadi panutan atau keteladanan karyawan lainnya karena keberhasilannya; (d) upacara-upacara (ritual), acara-acara rutin yang dilakukan oleh organisasi dalam rangka memberikan penghargaan atas anggotanya; (e) Network, jaringan komunikasi informal dalam organisasi yang dapat menjadi sarana penyebaran nilai-nilai budaya organisasi. Menurut Moeljono (2003) budaya organisasi ini mempunyai fungsi sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para anggota organisasi. Hal tersebut dapat berfungsi pula sebagai kontrol atas perilaku karyawan. Dengan demikian, ketika budaya organisasi yang dianut perusahaan tersebut telah kuat, maka peningkatan sikap integritas karyawan akan

mampu untuk lebih meningkatkan hasil kerja dari setiap karyawan yang akan berdampak positif, serta hubungan antar karyawan akan terjalin dengan baik.

Berdasarkan teori dan didukung dengan hasil penelitian yang telah dianalisis kepada 36 karyawan di PT. Petrokimia Gresik 25 karyawan (69,4%) mengalami tingkat budaya organisasi yang sedang. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan-karyawan di PT. Petrokimia Gresik memiliki tingkat budaya organisasi pada taraf sedang.

Perilaku integritas pada tiap-tiap karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Perilaku integritas yang dimiliki oleh para individu ataupun tiap karyawan tentunya akan menunjang hasil kerja yang baik dan membawa dampak yang positif pada perusahaan. Untuk membawa sebuah perusahaan semakin maju dan mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya, maka perusahaan perlu mempunyai sumber daya manusia yang mencerminkan perilaku integritas. Perilaku integritas yang dimiliki setia karyawan akan membawa sebuah identitas perusahaan dalam tingkatan yang baik. Dalam diri seorang karyawan yang memiliki integritas yang tinggi tentu mencerminkan tentang bagaimana memperlakukan orang lain seperti ia ingin diperlakukan, tetapi tidak mengharapkan timbal balik (Peterson & Seligman, 2004).

Untuk itu, perilaku integritas karyawan sebagai suatu cara untuk mewujudkan sumber daya manusia yang baik, tentu dibutuhkan perhatian dan dikelola secara baik bahkan harapan untuk ditingkatkan dari tahun ke tahun agar semakin kokohnya tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan tersebut. Karena bagaimanapun juga karyawan yang bekerja memiliki dedikasi untuk perusahaannya untuk berpikir dan berkarya dalam hal apapun. Demikian juga dengan untuk

mendukung keberhasilan dari perusahaan tersebut, maka karyawan tentunya dapat mengkonstruksi integritas dirinya terhadap perusahaan tersebut dan dapat mengkomunikasikannya dengan karyawan-karyawan yang lain sehingga dapat menciptakan budaya organisasi yang baik, aman, dan nyaman bagi para karyawannya.

Agar integritas karyawan dapat dikelola dengan baik, maka diperlukan kerjasama antara pimpinan dengan para karyawan. Karena hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan karyawan dapat berpengaruh dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sehingga lingkungan kerja yang kondusif akan menjadikan para karyawan akan dedikasinya terhadap perusahaan diperhatikan, sehinggakaryawan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan dapat meningkatkan sikap integritas seperti tanggung jawab, jujur, tekun, dan memiliki self control yang kuat dalam pekerjaannya. Untuk mencapai integritas tersebut, menurut Petrick dan Quinn (2000) terjadi melalui :

e. *Moral Awareness* (kesadaran moral)

Moral awareness adalah kemampuan memahami dan kepekaan terhadap isu-isu etis yang relevan yang patut menjadi pertimbangan dalam membuat pilihan yang akan memiliki dampak signifikan terhadap orang lain. *Moral awareness* dibentuk melalui persepsi dan sensitivitas terhadap etika. Yang dimaksud dengan persepsi adalah kemampuan untuk melihat, mengenali atau menemukan fitur etis dari suatu situasi. Sedangkan sensitivitas terhadap etika adalah kemampuan untuk menilai kepentingan yang terkait dengan fitur etika dari sebuah situasi.

f. *Moral Deliberation* (pertimbangan moral)

Moral deliberation adalah kemampuan melakukan analisa kritis terhadap faktor penyebab dan pilihan moral yang dimiliki untuk mendapatkan keputusan yang masuk akal bagi standar yang penting di masa depan. *Moral deliberation* terdiri dari analisis etika dan resolusi etika. Analisis etika merupakan langkah rasional berdasarkan argumentasi moral yang dirancang untuk mengidentifikasi, menafsirkan dan mempertimbangkan penyebab utama masalah moral dan sumber daya kunci untuk penyelesaian masalah etika. Sedangkan resolusi etika adalah langkah rasional membuat suatu keputusan.

g. *Moral Character* (karakter moral)

Moral character adalah kemampuan untuk siap bertindak etis. *Moral character* dikuatkan dengan melatih nilai-nilai seperti moral, sosial, emosional dan politik.

h. *Moral Conduct* (tindakan moral)

Moral conduct berarti individu melakukan tindakan yang dapat dipertanggungjawabkan secara berkelanjutan. Jadi untuk mencapai integritas, individu harus melatihnya dengan sengaja.

Berdasarkan pada teori-teori diatas, dapat dipahami bahwa integritas karyawan memiliki hubungan positif yang signifikan dengan budaya organisasi. Maka hasil penelitian yang telah dianalisis kepada 36 karyawan di PT. Petrokimia Gresik dapat memperkuat teori tersebut, 5 karyawan (13,8%) mempunyai tingkat integritas yang tinggi, 26 karyawan (72,2%) mempunyai tingkat integritas yang sedang, dan 5 karyawan (13,8%) mempunyai tingkat integritas yang rendah.

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan-karyawan di PT. Petrokimia Gresik memiliki sikap integritas pada taraf sedang. Selanjutnya hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku integritas pada karyawan PT. Petrokimia Gresik masih dalam kategori sedang, karena untuk mendukung hasil kerja yang baik, serta menciptakan budaya organisasi yang lebih baik, dibutuhkan perilaku integritas yang tinggi pada setiap karyawan yang nantinya akan berhubungan dengan tingkat budaya organisasi di institusi tersebut.

Hipotesis dalam penelitian ini diterima dengan hasil penelitian dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara integritas karyawan dengan budaya organisasi karena korelasi Pearson juga bernilai positif, maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi integritas karyawan, maka semakin tinggi atau baik pula budaya organisasi pada suatu perusahaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa diperoleh hasil korelasi Pearson yaitu r_{hitung} (0,665) dengan r_{tabel} (0,329) atau nilai signifikansi $<$ taraf nyata 5% ($0,000 < 0,05$). Karena taraf signifikansi memiliki nilai lebih kecil daripada taraf nyata ($\alpha=0,05$) maka terdapat hubungan positif antara integritas karyawan terhadap budaya organisasi pada karyawan PT. Petrokimia Gresik. Secara keseluruhan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa penilaian karyawan terhadap integritas mendapat respon tertinggi pada kategori sedang yaitu sebesar (72,2%) dengan frekuensi 26 responden. Kemudian, tingkat budaya organisasi karyawan PT. Petrokimia Gresik mendapat respon tertinggi pada kategori sedang yaitu sebesar (69,4%) dengan frekuensi 25 responden. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi integritas karyawan maka semakin tinggi pula tingkat budaya organisasi karyawan yang dimiliki oleh PT. Petrokimia Gresik Jawa Timur.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, peneliti akan menyampaikan beberapa saran yang membangun sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebuah bahan pertimbangan dalam meningkatkan peranan integritas karyawan terhadap

tingkat budaya organisasi pada PT. Petrokimia Gresik seperti dengan memberikan program pelatihan kepada karyawan.

2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan sebagai penambahan keilmuan psikologi, khususnya untuk peneliti selanjutnya di bidang industri dengan teori-teori integritas dan budaya organisasi ataupun dengan teori yang lain untuk dijadikan bahan acuan terhadap penelitian selanjutnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Atmosoeparto, Kisdarto. 2000. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. PT. Elex. Media Komputindo-Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Azwar, Saifuddin. 2012. *Penyusunan Skala Psikologi edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. 2000. *Reliabilitas & Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Bearden, William O., Richard G. Netemeyer, and Mary F. Mobley. 1993. *Handbook of Marketing Scales: Multi-Item Measures for Marketing and Consumer Behavior Research. United States of America*. Sage Publications, Inc.
- Blasi, A. (2004). *Moral functioning: Moral understanding and personality*. In D.K. Lapsley & D. Narvaez, *Moral development, self and identity* (pp. 335-348). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bo Petrick, J.A., & Quinn, J.F. (2000). The integrity capacity construct and moral progress in business. *Journal Of Business Ethics*, 34 (3-4), 331-343. *ston: Houghton Mifflin*.
- Brigham, J. C. 1991. *Social Psychology*. Edisi Kedua. New York : HarperColling Publisher Inc.
- Cahyani, Ati. 2003. *Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta: PT. Grasindo
- Chattab, Nevizond (2007), *Diagnosis Management : Upaya Peningkatan Keunggulan Organisasi*. Penerbit Serambi, Jakarta.
- Cloud, Henry . 2007. *Integritas (Keberanian Memenuhi tuntutan Kenyataan)*. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Cummings, G.Thomas and Worley, G. Cristhopher (2005). *Organizational Development And Change*. Thompson South Western. Internasional Student edition. Uhiio USA.
- Davis, Keith and JohnW. Newstrom. 1993. *HumanBehavior at Work: Organizational Behavior*. Ninth Edition. Singapore. McGraw-Hill International Editions.
- Fineman, S., Sims, D., and Gabriel, Y. 2005. *Organizing and Organizations Third Edition*. British : Sage Publication, Ltd.
- Flippo, B. Edwin. 2003. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, Ivancevich, Dan Donnelly. 2002. *Organisasi. Edisi Kedelapan. Jilid Satu*. Binarupa Aksara: Jakarta.
- Gostick, Adrian and Dana Telford. 2006. *Keunggulan Integritas (Judul asli: The Integrity Advantage. Alih bahasa: Fahmi Ihsan)*. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. 1995. *Behavior in Organizations 5th edition*. New Jersey: Prentice Hall.

- Hodge, B.J., Anthony, W.P., Gales, L. 1996. *Organizational Theory 5th Edition*. America : Prentice Hall Inc.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2007). *Organizational behavior (6th ed.)*. China: McGraw-Hill Companies.
- Kohlberg, L. (1976). Moral stages and moralization: The cognitive-developmental approach. In T. Lickona (Ed.), *Moral development and behavior: Theory, research and social issues* (pp. 31-53). New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Hesselbein, Frances *et al.* (1997). *The Leader of the Future*. Jakarta: Gramedia, penerjemah Bob Widayarto.
- Ivancevich, M., dkk. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kusdi. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lapsey, D.K., & Hill, P.L. (2009). *The development of the moral personality*. In D. Narvaez & D.K. Lapsey, *Personality, identity and character* (pp. 185-213). Cambridge: Cambridge University Press.
- Luthans, Fred. 1995. *Organizational Behavior*. Seventh Edition. Singapore. McGraw-Hill International Editions.
- Martini, Y dan Rostiana. 2003. *Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi*. Phronesis. Jakarta. 5 (9) : 21-31.
- Mathis, R.L, dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 dan 2*, Alih bahasa : Bayu Brawira, Salemba Empat, Jakarta.
- Minner, J.B. 1992. *Industrial Organizational Psychology*. Singapore : Mc Graw Hill Company.
- Moeljono Djokosantoso. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Moeldjono, D. 2005. *Cultured ! Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Mohammad Shahhosseini, *et.al.*, (2013). Relationship Between Transactional, Transformational Leadership Styles, Emotional Intelligence and Job Performance. *Journal of arts, science & commerce*. Vol.–iv, issue–1(1), January 2013: 15-22.
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Pabundu. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pacanowsky, Michael E and Nick O'Donnell-Trujillo. 1983. "Organizational Communication as Cultural Performance", Communication Monograph 50 dalam Stephen W. Littlejohn. 2002. *Theories of Human Communication*. USA: Wadsworth.
- Pace, R. Wayne dan Faules Don. Mulyana, Deddy (ed). *Komunikasi Organisasi-Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. 1998. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Peterson, C., & Seligman, M.E. (2004). *Integrity. In Character strengths and virtues: A handbook and classification* (pp. 249-271). Oxford: Oxford University Press.
- Poerwanto. 2008. *Budaya Perusahaan*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan T. Hani Handoko. 1986. *Organisasi Perusahaan Teori, Struktur dan Perilaku*. Yogyakarta : BPFE.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta : Rajawali Press. 2009.
- Rogers, C.R. (1961). *On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy*.
- Robbin.S.P.,2001. *Organization Behavior Concept, Controversies and Application*. 6th Edition Englewood Chiffs, Prentice-Hall.
- Santoso, Singgih. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Schein, Edgar H. (2004). *Organizational Culture and Leadership, Third Edition*. Jossey-Bass Publishers. San Fransisco
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siswanto & Sucipto, A. (2008). *Teori & perilaku organisasi: sebuah tinjauan integratif*. Malang: UIN-Malang Pres.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Sugiono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sobirin, Achmad. 2007. *Budaya Organisasi, Pengertian, Makna Dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta. Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Soerjono Soekanto, 1982, *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta : Universitas Indonesia Press.
- Soedjono. Jurnal Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 7, No. 1, Maret 2005: 22- 47*.
- Sondang P Siagian. (1995). *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suharsimi, Arikunto. (2005). *Manajemen Penelitian, edisi Revisi*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Suharsimi, Arikunto. (2006). *Prosedur penelitian : edisi revisi*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Suryabrata, S. (2013). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Wali Press.
- Sutarto, (2006). *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Tunggal, Amin Widjaja. 2001. *Tanya-Jawab Budaya Organisasi*. (Organizational

- Culture). Jakarta. Harvarindo 2002.
- Umi,Narimawati dkk. 2010. *Penulisan Karya Ilmiah:Paduan Awal Menyusun Skripsi dan Tugas Akhir*. Jakarta: Penerbit Genesis.
- Usmany, S. A. S. 1997. *Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Prestasi Kerja Anggota*. Skripsi (Tidak diterbitkan), Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.
- Utaminingsih, Alifiulahtin. (2007). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepercayaan dan komitmen pada oragnisasi: *Studi pada dosen tetap yayasan PTS di kota Malang (Jurnal volume 8 No. 1)*. Malang : Universitas Merdeka.
- Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wisesa, A., 2009. Orientasi Nilai Integritas dan Keputusan Etis di Balik Pelanggaran Akademik: Pendekatan Perkembangan Kognitif Terhadap Manajemen Perilaku Berbasis Nilai, Tesis. Bandung: Universitas Katolik Parahyangan.
- Yulk, Gary. (1994). *Leadership In Organizations*. America: Prentice Hall International.
- Yusnaena dan Syahri. Jurnal Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. *Vol. IX No.42 Nov 2013 ISBN 1693-2617*.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jalan Gajayana 50 Telepon/Faksimile: +62341-558916 Malang, 65144
Website: www.uin-malang.ac.id / www.psikologi.uin-malang.ac.id

Nomor : Un.3.4/TL.03/1345/2015
Perihal : IZIN OBSERVASI DAN WAWANCARA

7 Desember 2015

Kepada Yth. : Kepala Bagian Diklat PT. Petrokimia Gresik
di
Gresik

Dengan hormat,
Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan melakukan observasi dan wawancara kepada:

Nama : Yuni Ariyandoko
NIM : 12410183
Tempat : PT. Petrokimia Gresik
Dosen Pembimbing : Andik Rony Irawan, M.Si.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si
NIP. 197605122003121002

Tembusan:

1. Dekan
2. Para Wakil Dekan
3. Arsip



**PETROKIMIA
GRESIK**

Kepada : Yth. Dekan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Fax : 0341-558916
Dari : Dep. Diklat PT Petrokimia Gresik
Email : *prakerin@petrokimia-gresik.com*
Nomer : 40 /NK.02.02/03/MKP/2016
Perihal : **Mahasiswa Kerja Praktek**
Tanggal : 14 Januari 2016
Lampiran : 1 (satu) berkas

Menanggapi surat Saudara nomor Un.3.4/TL.03/1345/2015 tertanggal 07 Desember 2015 perihal Permohonan Mahasiswa Kerja Praktek atas nama :

1. Yuni Ariyandoko Jurusan : Psikologi
2. Arina Hidayati Ismail Jurusan : Psikologi

dengan ini disampaikan bahwa permohonan kerja praktek bisa kami terima tanggal **01 Februari 2016 s.d. 29 Februari 2016**. Selama melaksanakan kegiatan kerja praktek di PT Petrokimia Gresik akan dibimbing oleh **Sdr. Edwyn Charisma Putra, S.Psi** , **Bagian Pengembangan SDM** , **Departemen Personalia**.

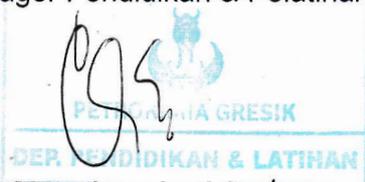
Calon mahasiswa kerja praktek harus hadir pada :

Tanggal : 18 Januari 2016
Pukul : 07.00 Wib
Tempat : Departemen Diklat PT Petrokimia Gresik
Acara : Sosialisasi
- KIKP (Kartu Identitas Kerja Praktek)
- Penerapan K3 di PT. Petrokimia Gresik
- Company Profile

Terlampir persyaratan yang harus dipenuhi dan dibawa oleh mahasiswa saat sosialisasi.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

PT. Petrokimia Gresik
Manager Pendidikan & Pelatihan



Dra. Chursiana Luthfa

AN/WS/mar

Gresik, 11Maret 2016

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Responden
Karyawan PT. Petrokimia Gresik
di
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan penelitian sayayang berjudul ”
Peran Integritas Karyawan Terhadap Budaya Organisasi Di Departemen Personalia PT.
PETROKIMIA GRESIK”, dengan ini saya dari Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam
Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang atas nama Yuni Ariyandoko,
mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan mengisi kuesioner terlampir. Kerahasiaan identitas dan data
Bapak/Ibu dari hasil penelitian ini saya jamin dan hanya dipergunakan untuk kepentingan akademis.

Demikian disampaikan,
atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Yuni Ariyandoko
NIM 12410183

KUESIONER PENELITIAN

Saya mengucapkan terimakasih atas kesediaan Bapak/ Ibu/
Saudara meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Tujuan penelitian ini adalah untuk memenuhi kewajiban dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk pencapaian gelar strata satu (S1) Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Demi tercapainya tujuan penelitian tersebut, makasayaselakupeneliti memohon kesediaan Bapak/ Ibu / Saudara untuk mengisi kuesioner ini menurut keadaan yang sesungguhnya. Berikut cara pengisian data responden, berikan tanda checklist () pada kolom yang sesuai dengan keadaan Bapak / Ibu.

DATA RESPONDEN:

1. Nama Inisial :

2. Status Pegawai ?

a. Tetap b. Kontrak

3. Lama bekerja di Perusahaan

a. < 5 tahun > 10-15 tahun > 20 tahun

b. > 5-10 tahun > 15-20 tahun

4. Usia :

a. < 21 tahun c. 35-44 tahun Diatas 55 tahun

b. 21-34 tahun d. 45-54 tahun

5. Pendidikan terakhir?

a. < SLTP c. Diploma e. S2/S3

b. SLTA S1

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Berikanlah jawaban singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak / Ibu.

2. Berikanlah tanda checklist () pada kolom yang Bapak / Ibu anggap sesuai dengan jawaban pada Bapak / Ibu.

- SS = bilasangat sesuai dengan Bapak / Ibu
- S = bilasesuaian dengan Bapak / Ibu
- TS = bilatidak sesuai dengan Bapak / Ibu
- STS = bilasangat tidak sesuai dengan Bapak / Ibu

Kuesioner Pertama

| NO | ITEM | SS | S | TS | STS |
|----|---|----|---|----|-----|
| 1. | Saya tidak akan menerima segala sesuatu dalam bentuk apapun yang bukan merupakan hak saya. | | | | |
| 2. | Saya mentaati semua peraturan yang telah ditetapkan baik dalam pengawasan ataupun tidak dalam pengawasan. | | | | |
| 3. | Saya menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan teliti, tanggung jawab dan rapi. | | | | |
| 4. | Menurut saya, selam bekerja di perusahaan ini sebagian besar dapat terselesaikan dengan baik. | | | | |
| 5. | Saya mampu untuk akrab terhadap rekan kerja baru yang ada di perusahaan ini | | | | |
| 6. | Saya tidak dapat diintimidasi oleh orang lain guna mempengaruhi sikap dan pendapat saya. | | | | |
| 7. | Saya mementingkan tugas kerja daripada mengikuti ajakan rekan kerja untuk bersantai. | | | | |
| 8. | Saya mampu mengendalikan diri baik kelebihan maupun kekurangan untuk bisa menyelesaikan tugas dengan baik.. | | | | |
| 9. | Saya tetap mengingatkan dan melaporkan kepada yang berwenang bila rekan kerja melakukan tindakan pelanggaran peraturan. | | | | |

| NO | ITEM | SS | S | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|-----|
| 10. | Saya merasa telah bekerja sesuai prosedur di perusahaan ini. | | | | |
| 11. | Saya sering berupaya untuk tetap berfikir positif ketika menghadapi kesulitan dalam melaksanakan tugas kerja. | | | | |
| 12. | Saya selalu berusaha untuk melakukan sendiri terlebih dahulu sebelum akhirnya meminta bantuan orang lain. | | | | |
| 13. | Saya sering berfikir bahwa setiap permasalahan pasti terdapat cara untuk mengatasinya. | | | | |
| 14. | Saya dapat menjalin hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, bawahan maupun karyawan dari departemen lain. | | | | |
| 15. | Saya perlu mempertimbangkan sebab akibat yang dapat ditimbulkan dengan seksama dalam melaksanakan tugas. | | | | |
| 16. | Saya tidak bisa berkonsentrasi ketika banyak orang yang mengganggu aktivitas dalam bekerja. | | | | |
| 17. | Saya selalu berhati-hati dalam setiap tindakan yang dilakukan dalam menyelesaikan tugas kerja yang ada. | | | | |
| 18. | Saya berusaha menjaga ucapan dan perasaan agar tidak merugikan orang lain ataupun rekan kerja saya. | | | | |
| 19. | Saya mencoba untuk meminta bantuan ketika menghadapi kesulitan yang saya temui dalam pekerjaan. | | | | |
| 20. | Saya berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. | | | | |

Kuesioner Kedua

| NO | ITEM | SS | S | TS | STS |
|----|---|----|---|----|-----|
| 1. | Saya berusaha untuk mempunyai inisiatif dalam mengerjakan tugas-tugas yang ada. | | | | |
| 2. | Saya selalu berfikir kreatif dalam mengerjakan pekerjaan saya. | | | | |

| NO | ITEM | SS | S | TS | STS |
|-----------|--|-----------|----------|-----------|------------|
| 3. | Saya diberikan kepercayaan sepenuhnya dalam menyelesaikan pekerjaan. | | | | |
| 4. | Saya merasakan ketenangan dan keikhlasan dalam melakukan aktivitas kerja. | | | | |
| 5. | Saya sering menghadapi resiko dalam menyelesaikan pekerjaan. | | | | |
| 6. | Saya sering bekerja dengan menekankan hasil maksimal. | | | | |
| 7. | Saya sering berperan aktif dalam setiap kegiatan perusahaan untuk mewujudkan lingkungan kerja yang efektif. | | | | |
| 8. | Saya datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik. | | | | |
| 9. | Saya sering mendapatkan motivasi dari rekan kerja untuk bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik. | | | | |
| 10. | Saya siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan. | | | | |
| 11. | Saya terus mengembangkandiri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan. | | | | |
| 12. | Saya berusaha meningkatkan keefektifan kerja guna memperoleh hasil yang lebih baik. | | | | |
| 13. | Saya sering memikirkan bagaimana menyelesaikan dengan cepat dan hasil yang baik. | | | | |
| 14. | Saya menekankan pada hasil, tapi juga proses usaha untuk mencapai hasil yang optimal. | | | | |
| 15. | Saya termotivasi menjadi karyawan yang baik dengan mengisi jam kerja untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang ada. | | | | |
| 16. | Saya dituntut dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat. | | | | |
| 17. | Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya tekuni karena dapat memberikan manfaat bagi perusahaan yang memotivasi saya dalam bekerja. | | | | |

| NO | ITEM | SS | S | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|-----|
| 18. | Saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan. | | | | |
| 19. | Saya terkadang mendapat masalah dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah diberikan. | | | | |
| 20. | Saya sering menjadi anggota satuan kerja yang kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang maksimal. | | | | |
| 21. | Saya berusaha untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya. | | | | |
| 22. | Saya dituntut dalam menyelesaikan pekerjaan dengan akurat. | | | | |
| 23. | Saya berusaha saling menolong antar sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya bila ada yang mengalami kesulitan. | | | | |
| 24. | Saya merasa dihargai baik sesama rekan kerja maupun pimpinan sehingga terwujudnya lingkungan kerja yang baik. | | | | |
| 25. | Saya merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja saat ini. | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 65 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 61 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 74 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 62 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 59 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 62 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 64 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 73 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 69 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 69 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 77 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 67 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 70 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 70 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 70 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 65 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 61 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 61 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 66 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 66 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 68 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 63 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 71 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 64 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 63 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 70 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 69 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 74 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 68 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 65 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 61 |

Tabulasi Skor Integritas

| | |
|-----------------|-------------|
| Jumlah | 2361 |
| Mean | 65.58333333 |
| Standar Deviasi | 5.112310073 |

| | |
|--------|------------|
| Tinggi | 70.6956434 |
| Sedang | |
| Rendah | 60.4710233 |

