

Budaya Behavioral Integrity Pada Lingkungan Kerja

Rini Mutianisa

Prodi Psikologi Fakultas Sosial Humaniora dan Seni, Universitas Sahid Surakarta

Anniez Rachmawati Musslifa

Prodi Psikologi Fakultas Sosial Humaniora dan Seni, Universitas Sahid Surakarta

Korespondensi Penulis : rinimutianisa@gmail.com*

Abstract. *The gap between awareness of integrity in business and lowering standards of behavior is growing. The implication is that the attribute of integrity is only given to individuals with morality that conforms to societal standards. However, assigning the attribute of integrity does not always require moral approval. This research aims to analyze the influence of a culture of behavioral integrity on the work environment. The results of this research can be used as a reference and reference regarding behavior integrity in the work environment. This research uses library research methods. The results of the discussion concluded that a culture of behavioral integrity had a positive and significant effect on performance at several institutions. A behavioral culture of integrity also has a significant influence on company performance. Integrity in the workplace has benefits such as maintaining integrity, reducing stress, increasing job satisfaction, and building a positive organizational culture for employee development.*

Keywords: Behavioral, Organization, Culture

Abstrak. Kesenjangan antara kesadaran akan integritas dalam bisnis dan penurunan standar perilaku semakin besar. Implikasinya adalah atribut integritas hanya diberikan kepada individu dengan moralitas yang sesuai dengan standar masyarakat. Namun, pemberian atribut integritas tidak selalu memerlukan persetujuan moral. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya behavioral integrity pada lingkungan kerja. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dan referensi terkait behavioral integrity di lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kepustakaan (*library research*). Hasil pembahasan menyimpulkan bahwa budaya behavioral integrity berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di beberapa instansi. Budaya perilaku integritas juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Integritas di tempat kerja memiliki manfaat seperti menjaga integritas, mengurangi stres, meningkatkan kepuasan kerja, dan membangun budaya organisasi yang positif untuk pengembangan karyawan.

Kata kunci : Behavioral integrity, Organisasi, Budaya

LATAR BELAKANG

Menurut data Statista, pada tahun 2024, diperkirakan terdapat sekitar 3,5 miliar orang yang bekerja di seluruh dunia, dibandingkan dengan 2,23 miliar orang pada tahun 1991-an yang terdapat peningkatan sekitar 1,3 miliar orang. Sedangkan di Indonesia jumlah perkerja diatas 15 tahun ke atas diperkirakan sekitar 139 juta orang, jumlah ini mengalami peningkatan yang berangsur-angsur dari penurunan signifikan tahun 2020 ke tahun 2021. Persaingan dalam dunia kerja sangatlah ketat, perusahaan berbondong-bondong menetapkan standar tinggi untuk mencari pegawai yang sesuai dengan kriteria perusahaan. Tuntutan pekerjaan dalam segala aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasional dari sebuah pekerjaan yang membutuhkan usaha dan keterampilan fisik dan psikis secara

berkelanjutan, sehingga membutuhkan pengorbanan fisik dan psikologis tertentu. Salah satu faktor penting yang menjadi penilaian khusus dari perusahaan adalah integritas.

Integritas merupakan suatu keutamaan, suatu karakter baik manusia atau budaya baik organisasi, yang menimbulkan daya dorong bagi pemiliknya untuk mewujudkan keputusan dan tindakan bagi kebaikan bersama menurut Gunardi Endro (2017). Integritas pegawai adalah fondasi untuk membangun kinerja dan prestasi organisasi terbaik. Integritas menghasilkan perilaku kerja yang jujur, bertanggung jawab, disiplin, etis, terpercaya, rajin, tekun, andal, dan melayani organisasi dengan sepenuh hati. Integritas adalah sebuah nilai yang harus dijadikan fondasi untuk semua perilaku kerja, agar pekerjaan yang dikerjakan itu berkualitas tinggi dan sesuai tujuan. Penggambaran seseorang yang berintegritas adalah dengan menggambarkan perilaku orang tersebut. Menurut Dwi Prawani (2013), Perilaku yang berintegritas di antaranya : a) Jujur; b) Konsisten antara ucapan dan tindakan; c) Mematuhi peraturan dan etika berorganisasi; d) Memegang teguh komitmen dan prinsip-prinsip yang diyakini benar; e) Bertanggung jawab atas tindakan, keputusan, dan resiko yang menyertainya; f) Kualitas individu untuk mendapatkan rasa hormat dari orang lain; g) Kepatuhan yang konsisten pada prinsip-prinsip moral yang berlaku di masyarakat; h) Kearifan dalam membedakan benar dan salah serta mendorong orang lain untuk melakukan hal yang sama.

Survei Integritas Global baru-baru ini dari EY melaporkan bahwa 97% responden setuju bahwa integritas adalah landasan penting bagi perusahaan mana pun (Gordon, 2022). integritas memberikan nilai yang signifikan bagi organisasi, EY menyoroti kesenjangan yang semakin besar antara kesadaran akan peran integritas dalam operasi bisnis dan berkurangnya standar perilaku (Gordon, 2022). Menurut Gunardi Endro (2017) implikasi dari pemaknaan integritas objektif seperti itu adalah bahwa atribut integritas hanya bisa diberikan kepada individu yang moralitasnya bersesuaian dengan standar moralitas masyarakat pemberi atribut. Masalahnya, pemberian atribut integritas umumnya tidak secara ketat mensyaratkan persetujuan moral pemberi atribut.

Budaya integritas organisasi mendorong terbentuknya karakter integritas anggota-anggotanya. Semakin kuat karakter integritas anggota-anggotanya, semakin kuat identitas anggota-anggotanya yang diekspresikan demi kebaikan bersama, semakin kuat kualitas dan daya hidup partikularitas anggota-anggotanya yang diekspresikan demi kebaikan bersama, semakin kuat pula budaya integritas organisasi. Sedangkan untuk mengatasi kesenjangan ini, organisasi harus menciptakan budaya integritas, di mana nilai-nilai diwujudkan di

seluruh hierarki perusahaan dan tidak ada toleransi terhadap ketidakpatuhan atau pelanggaran (Kayes et al., 2007).

Tujuan penelitian dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh budaya *behavioral integrity* pada lingkungan kerja. Secara teoritis hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan studi lanjutan yang relevan dan hasil penelitian diharapkan dapat menambah bahan referensi terkait *behavioral integrity* pada lingkungan kerja. Selain itu, penelitian ini biasa menjadikan bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu bagi pihak-pihak yang berkepentingan guna menjadikan penelitian yang lebih lanjutan terhadap objek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan pertimbangan dalam perilaku integritas pada lingkungan kerja atau organisasi.

KAJIAN TEORI

Integritas

Sunarto (2003) dalam Ariani dan Badera (2015) menyatakan bahwa integritas dapat menerima kesalahan yang tidak disengaja dan perbedaan pendapat yang jujur, tetapi tidak dapat menerima kecurangan prinsip. Integritas menjadikan timbulnya kepercayaan masyarakat akan suatu profesi hal ini dikarenakan integritas merupakan kualitas yang menguji tatanan nilai tertinggi bagi suatu profesi. Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota- anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Robbins 2013). Stoner et al (2002) dalam (Hatane 2015) menyatakan bahwa budaya (culture) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Sedangkan budaya organisasi (*organizational culture*) merupakan sejumlah pemahaman penting, seperti norma sikap, dan keyakinan, yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Hofstede (1994) dalam (Awadh & Saad 2013) mendefinisikan budaya organisasi sebagai keseluruhan pola pemikiran, perasaan dan tindakan dari suatu kelompok sosial yang membedakan dengan kelompok sosial yang lain. Atribut yang berbeda budaya telah diatur atas dasar norma-norma dan sikap yang membantu dalam membedakan satu perusahaan dari yang lain. (Forehand and von Gilmer, 1964) dalam (Awadh & Saad 2013). karakteristik tertentu budaya organisasi telah dibentuk dalam yang mengatur norma, nilai-nilai dan keyakinan membantu dalam sempurna hubungan antara Mereka. (Hodgetts and Luthans, 2003) dalam (Awadh & Saad 2013).

Kinerja Organisasi

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual, yaitu: (1) kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan tersebut; (2) tingkat usaha yang dilakukan; serta (3) dukungan organisasi (Mathis dan Jackson, 2006) (Melina Taurisa & Ratnawati 2012). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Melina Taurisa & Ratnawati 2012) ini membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa: (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (4) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta (6) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja pegawai ialah sebuah parameter untuk membandingkan antara hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Selain itu kinerja karyawan dapat diartikan sebagai serangkaian perilaku karyawan yang memberi kontribusi, baik secara positif maupun negatif terhadap penyelesaian tujuan organisasi (Suwondo & Susanto, 2015).

Komitmen Organisasi

Bukan hanya para pemimpin saja yang harus menciptakan dan menjaga integritas di tempat kerja, namun seluruh karyawan dan organisasi secara keseluruhan harus bekerja sama untuk membangun budaya integritas (Kayes et al., 2007). Menurut Luthans (2011) komitmen organisasi didefinisikan sebagai : (a) sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (b) keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi, dan (c) keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Newstrom (2011) mengemukakan dimensi komitmen organisasi sebagai berikut :

1. Affective Commitment (Komitmen Afektif) adalah suatu tingkat emosional positif dimana pekerja ingin mendesak usaha dan memilih untuk tetap dengan organisasi
2. Continuance Commitment (Komitmen Berkelanjutan) mendorong pekerja tetap tinggal karena investasi tinggi mereka dalam organisasi, dalam waktu dan usaha, dan kerugian ekonomi dan sosial akan terjadi apabila mereka meninggalkan organisasi.
3. Normative Commitment (Komitmen Normatif) merupakan pilihan untuk tetap terikat karena budaya yang kuat atau etika familial yang mendorong mereka melakukan demikian. Mereka yakin mereka harus berkomitmen karena sistem keyakinan orang lain dan milik mereka internalisasi norma dan perasaan sebagai kewajiban.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu serangkaian penelitian yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, atau penelitian yang objek penelitiannya diteliti melalui beragam informasi kepustakaan (buku, ensiklopedi, jurnal ilmiah, artikel, koran, majalah, dan dokumen) (Arikunto, 2014). Penelitian kepustakaan atau kajian literatur (*literature review*, *literature research*) merupakan penelitian yang mengkaji atau meninjau secara kritis pengetahuan, gagasan, atau temuan yang terdapat dalam literatur berorientasi akademik (*academic-oriented literature*), serta merumuskan kontribusi teoritis dan metodologisnya untuk topik *literature* tertentu (Hapzi Ali. Nandan Limakrisna, 2013). Fokus penelitian kepustakaan adalah menemukan berbagai teori, gagasan, hukum, dalil, atau prinsip yang digunakan untuk menganalisis dan memecahkan pertanyaan penelitian yang dirumuskan. Adapun pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan analisis data domain yaitu upaya peneliti untuk memperoleh gambaran umum tentang data untuk menjawab fokus penelitian. Yakni dengan membaca seluruh naskah data secara umum untuk memperoleh domain atau ranah apa saja yang ada di dalam data tersebut (Abdul 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pembahasan tentang budaya *behavioral integrity* pada lingkungan kerja lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang berdimensi integritas, etos kerja dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sejalan pada penelitian yang dilakukan oleh Husni Syahrudin (2020), Dezonda. R. Pattipawae. (2011), Nenny Kurniati (2023), Bonny Rakhmanto (2021), Ahyar Syafwan Lysander, Muhammad Hengki Setiawan (2022) yang di mana hasil penelitian memperoleh hasil yang sama, yakni ditemukan adanya keterkaitan integritas di lingkungan kerja bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja organisasi. Selain itu, variabel budaya organisasi yang berdimensi integritas berpengaruh dominan terhadap kinerja organisasi. Komitmen Organisasi sebagai mediasi pengaruh antara Integritas terhadap kinerja organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari penelitian di atas maka dapat disimpulkan yakni budaya perilaku integritas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Secara keseluruhan, banyak sekali manfaat yang dapat diperoleh dari integritas di tempat kerja, integritas memiliki peranan penting dalam menjaga integritas tempat kerja, demikian juga dengan promosi budaya

integritas di lingkungan kerja yang diselenggarakan di setiap kalangan pekerja, selain pentingnya budaya integritas terdapat sisi manfaat yang bisa diambil dari praktek integritas. Secara khusus, integritas meningkatkan kesejahteraan dengan menumbuhkan kepercayaan, mengurangi stres, meningkatkan kepuasan kerja, memfasilitasi hubungan yang sehat, dan menumbuhkan budaya organisasi yang positif sehingga karyawan dapat berkembang.

SARAN

1. Perluanya kajian lebih lanjut di masa yang akan datang mengenai perilaku integritas untuk perkembangan ilmu pengetahuan
2. Pemahaman kepada makna integritas tidak cukup hanya dibahas pada skala perilaku yang ditunjukkan oleh individu ataupun prinsip moral yang dipegang oleh individu.
3. Memahami dengan baik konsep dasar integritas, karena integritas adalah kompas yang mengarahkan perilaku seseorang, sehingga integritas merupakan gambaran keseluruhan pribadi seseorang yang merupakan bagian dari proses untuk membangun sesuatu yang lebih baik
4. Seseorang dikatakan “mempunyai integritas” apabila tindakannya sesuai dengan nilai, keyakinan dan prinsip yang dipegangnya.
5. Perlunya mempromosikan budaya integritas yang mempunyai manfaat : meningkatkan kesejahteraan dengan menumbuhkan kepercayaan dan mengurangi stress.

DAFTAR REFERENSI

- Abdul, Aziz. 2020. “Teknik Analisis Data Analisis Data.” Teknik Analisis Data Analisis Data 1–15.
- Ahyar Syafwan Lysander, Muhammad Hengki Setiawan (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Nilai Karakter Integritas PNS Di Daerah Istimewa Yogyakarta
- Ariani, Komang Gunayanti dan I Dewa Nyoman Badera, (2015). “Pengaruh Integritas, Obyektifitas, Kerahasiaan, Dan Kompetensi Pada Kinerja Auditor Inspektorat Kota Denpasar” E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana 10.1, hal 182-198
- Arikunto, S. (2014). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Penelitian. In Rineka Cipta.
- Awadh, A.M. & Saad, A.M., 2013. Impact of Organizational Culture on Employee Performance. International Review of Management and Business Research, 2(1), pp.168–175. Available at: <http://irmbrjournal.com/papers/1364462611.pdf>.

- Bonny Rakhmanto, Masyhudzulhak, Ahmad Badawi Saluy (2021) PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI)
- Dezonda. R. Pattipawae. (2011) PENERAPAN NILAI – NILAI DASAR BUDAYA KERJA DAN PRINSIP-PRINSIP ORGANISASI BUDAYA KERJA PEMERINTAH DENGAN BAIK DAN BENAR
- Dwi Prawani, Sri Redjeki dan Jefri Heridiansyah(2013) MEMAHAMI SEBUAH KONSEP INTEGRITAS EY Global Integrity Report 2022
- Gunardi Endro. (2017) Menyelisik Makna Integritas dan Pertentangannya dengan Korupsi
<https://www.statista.com/statistics/1258612/global-employment-figures/#:~:text=In%202024%2C%20there%20were%20estimated,of%20around%201.3%20billion%20people.>
- <https://www.bps.go.id/en/statistics-table/1/MTkzNCMx/population-15-years-of-age-and-over-who-worked-during-the-previous-week-by-age-group-and-total-working-hours--2008---2022.html>
- Hatane, S.E., 2015. Employee Satisfaction and Performance as Intervening Variables of Learning Organization on Financial Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, pp.619–628. Available at: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187704281505421X>.
- Husni Syahrudin, Munawar Thoharudin. (2020). Pengaruh Integritas Kelompok terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kapuas Hulu, Kalimantan Barat
- Kayes, D. C., Stirling, D., & Nielsen, T. M. (2007). Building organizational integrity. *Business Horizons*, 50(1), 61–70. positivepsychology.com
- Nenny Kurniati, Dr. Ir. Rojuaniah, MM (2023) The Effect of Transformational Leadership, Behavioral Integrity and Organizational Culture on Employee Performance
- Sayekti Suindyah Dwiningwarni , Prince Dindah. (2017)Pengaruh Budaya Organisasi Dengan Pendekatan Integritas, Etos Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Sayekti Suindyah Dwiningwarni , Prince Dindah
- Simponi Rahmadani, (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI Volume 4 Number 2