

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Integritas

Secara etimologis, integritas berasal dari bahasa latin integer yang berarti keseluruhan atau lengkap (Fachrudin, 2013). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, integritas adalah kualitas, sifat, atau keadaan yang menunjukkan suatu kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan untuk memancarkan wibawa dan kejujuran. Seorang individu yang memiliki integritas memperlakukan orang lain sebagaimana pribadi tersebut ingin diperlakukan, tetapi tidak mengharapkan timbal balik. Membantu orang lain dilakukan untuk alasan *altruistic* (fokus pada kesejahteraan orang lain), bukan untuk alasan egois (penghargaan pribadi seperti kemajuan karier, pengakuan sosial).

Integritas merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2016) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor psikologis individu yaitu individu yang memiliki integritas tinggi antara fungsi jasmani dan rohaninya.

Menurut Wetik (2018) integritas menuntut seorang pegawai untuk bersikap jujur, berani, bijaksana dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin baik integritas seorang pegawai maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Integritas merupakan bentuk tanggung jawab seseorang atas apa yang dilakukannya dan hasilnya sesuai dengan norma, nilai atau

prinsip yang benar, dan pendirian yang teguh tanpa paksaan dari pihak manapun. Adapun untuk mengukur integritas seseorang dapat dinilai dari beberapa indikator. Sukarna (2018) mengemukakan integritas dapat dinilai dari beberapa indikator, yaitu 1) menunjukkan kejujuran, 2) memenuhi komitmen, 3) konsisten dalam berperilaku. Menurut Kibtiyah (2016) integritas sebagai suatu hal yang berkaitan dengan kepercayaan dan kejujuran seseorang. Integritas diharapkan menimbulkan tujuan bersama untuk mencapai hal yang dicita-citakan. Syamsir dan Embi (2020) juga berpendapat integritas adalah kecocokan antara hati, ucapan dan tindakan. Seringkali terdapat permasalahan terkait integritas pegawai yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Integritas dan kinerja saling terkait satu sama lain. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang baik juga harus didukung dengan sikap integritas. Orang yang memiliki kompetensi yang baik jika tidak didukung dengan integritas, maka kemampuannya tidak akan menghasilkan kinerja yang baik. Masalah integritas pegawai yang sering ditemui antara lain rendahnya kejujuran dalam bekerja, kurangnya tanggung jawab dan lain sebagainya.

## **2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Prasadja (2018) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga *goal* bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal. Hasibuan (2016) menyatakan, “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan

seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja sehingga berpengaruh dan berdaya guna dalam membantu mencapai kinerja yang baik”. Senada dengan hal tersebut, Bray & Rue (2015) juga menyatakan, “Manajemen sumber daya manusia adalah desain aktivitas yang mencakup pengadaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia”, sehingga diperlukan pengelolaan sumber daya manusia untuk kinerja yang baik.

Setelah arah dan strategi umum ditentukan, langkah selanjutnya adalah merumuskan tujuan yang lebih tegas dan dikembangkan dalam bentuk rencana kerja. Tujuan tidak akan tercapai tanpa adanya sumber daya yang diperlukan, termasuk sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari proses yang menentukan apa yang dibutuhkan oleh manusia, bagaimana memanfaatkan manusia, bagaimana memperolehnya dan bagaimana mengelolanya. Manajemen sumber daya manusia harus sepenuhnya terintegrasi dengan proses manajemen lainnya.

### **2.3 Kinerja**

Menurut Sandy (2015), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Menurut Sutrisno (2016) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Sutrisno (2016) mengatakan terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah: 1) faktor individu a) usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas. b) *abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas. c) *role/ task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. 2) faktor lingkungan, yang meliputi a) kondisi fisik b) peralatan c) waktu d) material e) pendidikan f) supervisi g) desain organisasi h) pelatihan i) keberuntungan.

Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi Torang (2014). Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur dalam jangka waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. Oleh karena itu, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

## **2.4 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu telah dilakukan oleh Rahma Sri Wahyuni dan Syamsir (2020) dengan Judul "*The Influence of Integrity Human Resource Management*

*Towards Employee performance*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh integritas dan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai Sekretariat Kabupaten Kerinci. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Setda Kabupaten Kerinci. Responden dalam penelitian ini berjumlah 97 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik *proportional stratified random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu baik uji isi maupun uji empiris item di lapangan.

Penelitian sejenis dilakukan oleh Esmael, Nasser, dan Nashief (2016) dengan judul "*The Impact of Human Resources Management on Employee Performance: Organizational Commitment Mediator Variable*". Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kebijakan manajemen sumber daya manusia (SDM) terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan pada bank Jumhoriya di Libya. Penelitian ini meliputi faktor kebijakan sebagai variabel bebas dan faktor kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Penelitian ini juga bermaksud untuk menyelidiki peran komitmen organisasional sebagai variabel mediator antara kebijakan manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan, dan untuk mencapai tujuan tersebut, peneliti telah menggunakan metode deskriptif analitis (kuantitatif) yang mewakili menggunakan CFA untuk memverifikasi kebenaran struktural dari faktor-faktor studi mencapai untuk digunakan SEM-AMOS.

Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Ratu dan Syamsir (2021) dengan judul "*The Influence of Integrity on Employee Performance*". Penelitian ini

mencoba menganalisis pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai rumah sakit di rumah sakit X Kota Padang, Indonesia. Isu integritas seringkali menjadi permasalahan dalam pelayanan publik dan kinerja di kalangan pegawai, khususnya di lembaga publik. Rendahnya integritas seringkali dianggap sebagai penyebab rendahnya kualitas pelayanan publik di institusi publik, termasuk rumah sakit tempat penelitian ini dilakukan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan populasi dalam penelitian ini terdiri dari 198 orang tenaga non-medis di RS X Kota Padang. Sampel dalam penelitian ini ditentukan melalui teknik proportional stratified random sampling dan terdiri dari 135 orang tenaga non-medis di Rumah Sakit X.

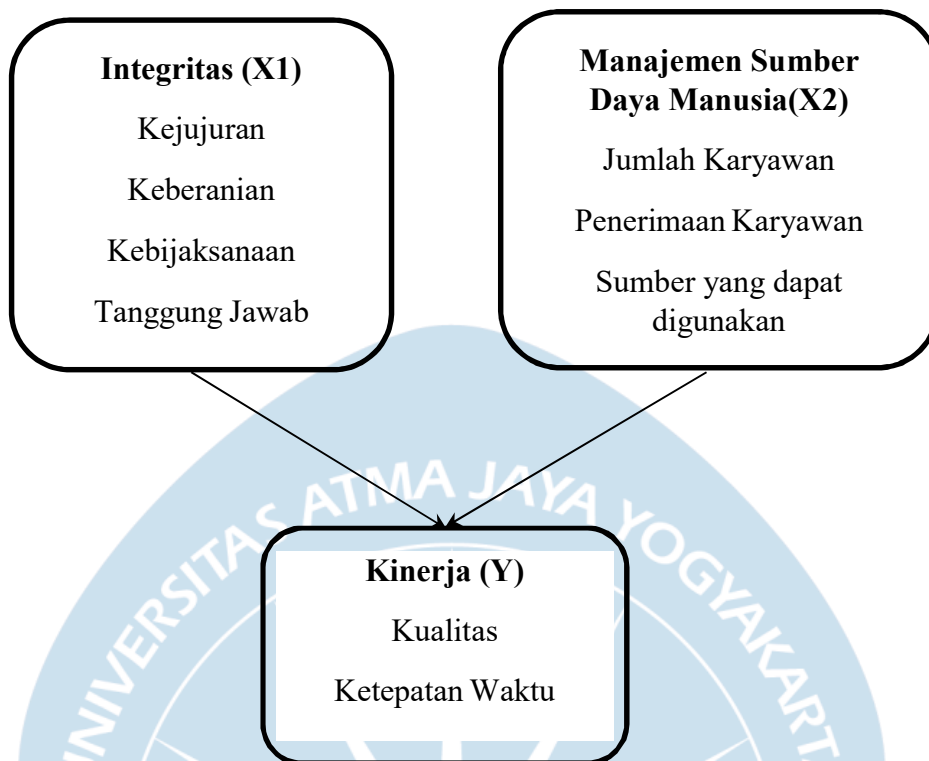
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>Judul dan Peneliti</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Temuan Penelitian</b>
<p><i>“The Influence of Integrity Human Resource Management Towards Employee performance”</i> Rahma Sri Wahyuni dan Syamsir (2020)</p>	<p>kuantitatif, analisis regresi linier berganda.</p>	<p>Integritas berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Kabupaten Kerinci. Manajemen sumber daya manusia berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Kabupaten Kerinci.</p>

<p><i>“The Impact of Human Resources Management on Employee Performance: Organizational Commitment Mediator Variable”</i></p> <p>Esmael, Nasser, dan Nashief (2016)</p>	<p>deskriptif, kuantitatif, <i>confirmatory Factor analysis</i> (CFA), <i>structural equation modeling</i> (SEM-AMOS)</p>	<p>Terdapat pengaruh positif tidak langsung terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia melalui komitmen organisasional dengan persentase yang lebih tinggi daripada dampak langsung.</p>
<p><i>“The Influence of Integrity on Employee Performance”</i></p> <p>Ratu dan Syamsir (2021)</p>	<p>kuantitatif, regresi linier berganda</p>	<p>Integritas (kejujuran, komitmen, dapat dipercaya, konsistensi, dan tanggung jawab) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai staf non-medis di Rumah Sakit X Kota Padang.</p>

## 2.5 Kerangka Penelitian

Integritas dan manajemen sumber daya manusia sangat berpengaruh pada produktivitas perusahaan, oleh karena itu keduanya harus diperhatikan. Kerangka pikir dalam penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka penelitian  
*Sumber: Penelitian Rahma Sri Wahyuni dan Syamsir*

## 2.6 Hipotesis

Mencapai tujuan suatu organisasi dalam sebuah perusahaan memerlukan kinerja karyawan yang baik. Kinerja tersebut dapat dikatakan baik jika dalam melakukan suatu pekerjaan membuahkan hasil dengan tujuan yang baik dengan kuantitas, kualitas, dan waktu sesuai rencana yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil kerja, kuantitas, dan kualitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Integritas memiliki kaitan terhadap kinerja dan pencapaian yang baik, serta selalu mengutamakan kejujuran dan nilai moral. Menurut Orchidia (2014) seseorang dengan integritas tinggi hanya akan mengungkapkan kejujuran, dan akan selalu



berpegang pada kata-katanya sendiri. Bertanggung jawab atas apa yang dilakukan serta mau mengakui kesalahan dan memperbaikinya.

Peran integritas sangat penting dalam mendorong kinerja karyawan. Kesuksesan suatu perusahaan dalam menumbuhkan nilai-nilai tersebut menjadi poin penting karena dapat menjadi tolak ukur bagi individu yang bekerja disana. Oleh karena itu dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H1: Integritas berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di PT. Triatma Truntum Konstruksindo.**

Manajemen sumber daya manusia menjadi media untuk proses evaluasi kinerja karyawan, manajemen SDM yang baik dapat menciptakan pendekatan yang mampu merangkul pegawai di perusahaan tersebut. Tatanan yang telah diciptakan diharapkan memiliki pengaruh besar untuk meningkatkan kinerja karyawan terutama untuk karyawan yang baru bergabung.

Argumen di atas paralel dengan apa yang di kembangkan oleh Marwansyah (2014) bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karier, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Oleh karena itu dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H2: Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di PT. Triatma Truntum Konstruksindo.**