

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teori

1. Pengertian Faktor dan Integritas

Sebelum kita membahas apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi integritas kerja karyawan di PT.Istana Deli Kejayaan (IDK 2), terlebih dahulu kita harus mengetahui apa yang dimaksud dengan faktor itu sendiri. Arti faktor adalah hal keadaan atau peristiwa yang ikut menyebabkan/mempengaruhi terjadinya sesuatu.

Sedangkan kata integritas (*sense of integrity*) berasal dari kata integer yang bermakna satu. Menurut kamus bahasa Indonesia integritas adalah sifat atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan, dan kejujuran.

Kata integritas seringkali digunakan sebagai landasan/acuan untuk melahirkan sebuah petuah atau pepatah dari manusia/orang-orang yang sudah dianggap sempurna baik secara mental maupun sepiritual, karena itu kata Integritas sudah melekat pada pribadi orang-orang yang “arif dan bijaksana” yang dalam kehidupan kesehariannya mampu menjadi sosok manusia anutan dan sebagai panutan, atau sebagai tuntunan, bukan tontonan.

2. Karakteristik Integritas

Menurut teori Andrian Gostik & Dana Telford karakteristik integritas terdiri dari 10 karakteristik yang konsisten yaitu yang pertama anda menyadari bahwa hal-hal kecil itu penting dimana agar memiliki keunggulan integritas, anda tidak boleh berbohong dalam hal-hal kecil; dan sebagai hasilnya, anda tidak akan tergoda oleh hal-hal yang lebih besar, kekuasaan, prestise, atau uang. Hal yang juga penting, sebagai orang yang berintegritas, anda setia pada nilai moral internal anda, bahkan bila itu berarti anda harus berhadapan dengan resiko kehilangan tempat yang nyaman di dunia. Adapun karakteristik yang kedua anda menemukan yang benar (saat yang lain melihat warna abu-abu) dimana untuk mendapatkan keunggulan integritas, anda tidak boleh mengambil keputusan sendiri. Anda mengajukan pertanyaan, menerima saran, berefleksi, dan melihat jauh ke depan. Ringkasnya, pastikan bahwa anda mengambil keputusan yang tidak bertentangan dengan kode integritas pribadi.

Selanjutnya karakteristik yang ketiga anda bertanggung jawab, dimana untuk memiliki keunggulan integritas, anda sadar bahwa pencarian integritas merupakan bagian yang integral dari kepemimpinan. Anda bersikap terbuka dan jujur, mengungkapkan cerita yang baik maupun yang buruk secara lengkap. Anda berbagi semua informasi penting, tidak hanya informasi yang menguntungkan anda. Anda mengaku ketika berbuat salah, meminta maaf, dan memperbaikinya. Karakteristik yang keempat adalah menciptakan budaya kepercayaan, maksudnya dengan memiliki keunggulan integritas, Anda membantu menciptakan lingkungan kerja yang benar, yakni lingkungan yang

tidak menguji integritas pribadi karyawan atau rekan kerja anda. Anda memperkuat integritas itu melalui prinsip, control, dan teladan pribadi. Dan Anda memberikan penghargaan pribadi dalam segala tindakan mereka.

Selanjutnya karakteristik yang kelima adalah anda menepati janji dimana karyawan tidak akan mengikuti kata-kata pemimpin yang tidak mereka percayai. Atasan tidak akan mempekerjakan atau mempromosikan pekerja yang tidak mereka percayai. Klien tidak akan membeli produk dari pemasok yang tidak mereka percayai. Untuk memperoleh keunggulan integritas, Anda perlu berlaku penuh integritas, guna memperoleh kepercayaan. Karakteristik yang keenam adalah anda peduli terhadap kebaikan yang lebih besar, untuk memiliki keunggulan integritas, Anda berkomitmen sangat kuat untuk memberikan keuntungan terhadap organisasi tempat anda bernaung. Anda memedulikan perusahaan, produk, serta layanan anda, dan khususnya rekan satu tim anda. Melalui kerja, Anda memperoleh perasaan tentang adanya tujuan yang lebih dalam. Adapun karakteristik yang ketujuh adalah anda jujur namun rendah hati, karena untuk memiliki keunggulan integritas, anda tidak memproklamasikan kebaikan atau kejujuran anda. Itu seperti menyombongkan kerendahan hati. Anda seharusnya membuat tindakan anda berbicara lebih keras daripada kata-kata. Sementara karakteristik yang kedelapan adalah anda bertindak sebagai sedang diawasi, dimana untuk memiliki keunggulan integritas, anda perlu berfikir bahwa setiap tindakan anda selalu diawasi. Anda perlu memastikan bahwa integritas anda itu diteruskan ke generasi-generasi mendatang melalui teladan yang anda berikan.

Karakteristik yang kesembilan adalah anda mempekerjakan Integritas, maksudnya untuk memiliki keunggulan integritas, anda perlu mempekerjakan dan mengelilingi diri anda dengan orang-orang berintegritas tinggi. Anda mempromosikan orang yang memperlihatkan kemampuan untuk dipercaya. Dan karakteristik yang terakhir adalah anda konsisten, dimana untuk memiliki keunggulan integritas, anda harus memiliki konsistensi dan keterdugaan etis. Hidup anda mencerminkan keutuhan dan keselarasan antara nilai dan tindakan anda.

3. Indikator-indikator Integritas

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi integritas karyawan suatu perusahaan. Tetapi disini penulis hanya memilih indikator yang paling menonjol saja. Indikator yang paling menonjol tersebut antara lain :

a. Produktivitas Kerja

Menurut James A. F Stoner (2007 : 32) produktivitas adalah hubungan antara keluaran berupa barang dan jasa dengan masukan berupa sumber daya manusia yang digunakan dalam proses produksi, hubungan tersebut biasanya dinyatakan dalam bentuk rasio. Menurut Sinungan (2008 : 12) produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan pada periode tertentu.

Ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Sritomo (2008) produktivitas kerja akan banyak ditentukan oleh dua faktor yaitu :

1) *Faktor Teknis*

Yaitu faktor yang berhubungan dengan pemakaian dan penerapan fasilitas produksi secara lebih baik, penerapan metode kerja yang lebih efektif dan efisien atau penggunaan bahan baku yang lebih ekonomis.

2) *Faktor Manusia*

Yaitu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap usaha-usaha yang dilakukan manusia didalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

b. Kedisiplinan

Kata kedisiplinan berasal dari bahasa latin yaitu *discipulus*, yang berarti mengajari atau mengikuti yang dihormati. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2007), menyatakan bahwa disiplin adalah :

- 1) Tata tertib
- 2) Ketaatan (kepatuhan) pada peraturan tata tertib.
- 3) Bidang studi yang memiliki objek dan sistem tertentu.

Kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Kedisiplinan merupakan sikap atau perilaku yang menggambarkan kepatuhan kepada suatu aturan atau ketentuan. Kedisiplinan juga berarti suatu tuntutan bagi berlangsungnya kehidupan yang sama, teratur dan tertib, yang dijadikan syarat mutlak bagi berlangsungnya suatu kemajuan dan perubahan-perubahan ke arah yang lebih baik (Budiono, 2006). Menurut Fathoni

(2006 : 126) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok.

Menurut Sastrohadiwiryono (2003:292) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain :

- 1) Agar para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- 2) Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Karyawan dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- 4) Para karyawan dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- 5) Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut Hasibuan (2005:194-198) banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan diantaranya yaitu :

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh.

2) Teladan Pimpinan

Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik .

3) Balas Jasa

Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik perusahaan harus memberikan balas jasa yang relative besar.

4) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan terciptanya kedisiplinan yang baik. Manajer yang baik dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua

karyawan. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5) Waskat (Pengawasan melekat)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pemimpin harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara semua karyawan. Kedisiplinan karyawan

akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

c. Semangat kerja

Semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis maka kondisi tersebut menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi tetapi apabila karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah.

Menurut Siswanto (2008:35), semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Nitisemito (2002:56), semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat penulis simpulkan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sugiyono (Utomo, 2008), aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu :

1) Disiplin yang tinggi

Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja giat dan dengan kesadaran mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

2) Kualitas untuk bertahan

Menurut Alport orang yang mempunyai semangat kerja tinggi, tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran yang timbul dalam pekerjaannya. Hal ini berarti bahwa orang tersebut mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik. Hal ini dapat meningkatkan kualitas seseorang untuk bertahan.

3) Kekuatan untuk melawan frustrasi

Seseorang yang mempunyai semangat kerja tinggi tidak memiliki sikap yang pesimistis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

4) Semangat berkelompok

Adanya semangat kerja membuat karyawan lebih berfikir sebagai “ kami “ daripada sebagai “ saya “. Mereka akan saling tolong menolong dan tidak saling bersaing untuk saling menjatuhkan.

Sedangkan menurut Anaroga (2006), faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah :

1) Job Security

Pekerjaan yang dipegang karyawan tersebut merupakan pekerjaan yang aman dan tetap jadi bukan pekerjaan atau jabatan yang mudah digeser, dan lain-lain. Adanya kemungkinan bahwa karyawan dapat

dirumahkan, diberhentikan atau digeser, merupakan faktor pertama yang mengurangi ketenangan kegairahan kerja karyawan.

2) Kesempatan untuk mendapat kemajuan (*Opportunities for advancement*)

Perusahaan yang memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan diri dapat mendorong karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya.

3) Kondisi kerja yang menyenangkan

Suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang merupakan syarat bagi timbulnya semangat kerja. Ketegangan dalam lingkungan kerja mudah memberi rasa segan bagi karyawan untuk datang ke tempat kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan memberi rasa segan bagi karyawan untuk membolos.

4) Kepemimpinan yang baik

Pimpinan yang baik tidak menimbulkan rasa takut pada karyawan, tetapi akan menimbulkan rasa hormat dan menghargai.

5) Kompensasi, gaji, imbalan

Faktor ini sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Bagi seorang karyawan yang baru akan memasuki suatu perusahaan, maka imbalan yang baru akan diterima diperbandingkan dengan imbalan yang mungkin diterima pada perusahaan lain. Bagi karyawan yang sudah lama bekerja pada suatu perusahaan, imbalan yang telah diterimanya diperbandingkan dengan karyawan yang lain. Perbedaan

imbalan yang menyolok baik antar karyawan maupun antar perusahaan dapat menggoyahkan semangat kerja karyawan.

d. Komitmen

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi (Soekidjan, 2009).

Menurut Meyer dan Allen (1991), dalam Soekidjan, (2009), komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.

Menurut Quest (1995, Soekidjan, 2009) indikator-indikator perilaku komitmen yang dapat dilihat pada karyawan adalah :

- 1) Melakukan upaya penyesuaian, dengan cara agar cocok di organisasinya dan melakukan hal-hal yang diharapkan, serta menghormati norma-norma organisasi, menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku.
- 2) Meneladani kesetiaan, dengan cara membantu orang lain, menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh atasan, bangga menjadi bagian dari organisasi, serta peduli akan citra organisasi.

- 3) Mendukung secara aktif, dengan cara bertindak mendukung misi memenuhi kebutuhan/misi organisasi dan menyesuaikan diri dengan misi organisasi
- 4) Melakukan pengorbanan pribadi, dengan cara menempatkan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi, pengorbanan dalam hal pilihan pribadi, serta mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi.

Menurut Dyne dan Graham (2005, dalam Soekidjan, 2009) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen adalah : Personal, Situasional dan Positional.

1). Personal

- a. Ciri-ciri kepribadian tertentu yaitu, teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit.
- b. Usia dan masa kerja, berhubungan positif dengan komitmen organisasi.
- c. Tingkat pendidikan, makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat di akomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.
- d. Jenis kelamin, wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.
- e. Status perkawinan, yang menikah lebih terikat dengan organisasinya.

- f. Keterlibatan kerja (job involvement), tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

2). *Situasional*

- a. Nilai (Value) Tempat kerja.

Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas, Inovasi, Kooperasi, partisipasi dan Trust akan mempermudah setiap anggota/karyawan untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat. Jika para anggota/karyawan percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk jasa, para anggota/karyawan akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal itu.

- b. Keadilan organisasi.

Keadilan organisasi meliputi: Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.

- c. Karakteristik pekerjaan.

Meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Jerigan, Beggs menyatakan kepuasan atas otonomi, status dan kebijakan merupakan prediktor penting dari komitmen. Karakteristik spesifik dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, serta rasa keterikatan terhadap organisasi.

d. Dukungan organisasi.

Dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Hubungan ini didefinisikan sebagai sejauh mana anggota/karyawan mempersepsi bahwa organisasi (lembaga, atasan, rekan) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Hal ini berarti jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan personal anggota/karyawan dan juga menghargai kontribusinya, maka anggota/karyawan akan menjadi komit.

3). *Positional*

a. Masa kerja.

Masa kerja yang lama akan semakin membuat anggota/karyawan komit, hal ini disebabkan oleh karena: semakin memberi peluang anggota/karyawan untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi. Juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.

b. Tingkat pekerjaan.

Berbagai penelitian menyebutkan status sosial ekonomi sebagai prediktor komitmen paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

e. Motivasi

Kata motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu *movere*, yang berarti bergerak (*move*). Motivasi menjelaskan apa yang membuat orang melakukan sesuatu, membuat mereka tetap melakukannya, dan membantu mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas. Hal ini berarti bahwa konsep motivasi digunakan untuk menjelaskan keinginan berperilaku, arah perilaku (pilihan), intensitas perilaku (usaha, berkelanjutan), dan penyelesaian atau prestasi yang sesungguhnya (Pintrich, 2003).

Menurut Santrock, motivasi adalah proses yang memberi semangat, arah, dan kegigihan perilaku. Artinya, perilaku yang memiliki motivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah, dan bertahan lama (Santrock, 2007).

Adapun tujuan dan manfaat dari motivasi menurut Dr. Sowatno (2007:147), diantaranya sebagai berikut :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- 3) Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- 6) Mengefektifan pengadaan pegawai
- 7) Menciptakan hubungan kerja dan suasana yang baik
- 8) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
- 9) Meningkatkan kesejahteraan pegawai

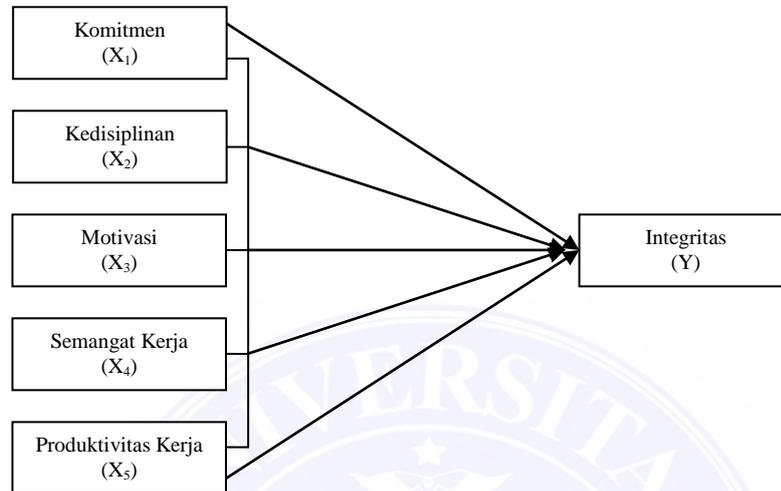
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku, dan sebagainya.

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain :

B. Kerangka Konseptual

Faktor yang paling pertama mempengaruhi integritas adalah komitmen. Pada awal memulai pekerjaan sudah diadakan kesepakatan antara pimpinan dan bawahan yaitu suatu komitmen baik berupa besaran gaji dan upah, posisi yang ditawarkan, jam kerja yang ditentukan atau lainnya. Bersamaan dengan adanya komitmen yang telah disepakati muncullah kedisiplinan yang diterapkan dari atasan kepada bawahan. Baik disiplin mengenai jam kerja, etos kerja, dan sebagainya. Setelah adanya komitmen dan kedisiplinan maka timbullah motivasi yang berdampak kepada semangat kerja.

Dengan meningkatnya semangat kerja maka produktifitas bawahan akan bertambah sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan tercapai dan terlaksana dengan baik.



Gambar II.1 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Menurut Kuncoro (2005:48) Hipotesis adalah penjelasan tentang perilaku, fenomena atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan. Berdasarkan perumusan diatas penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

7. Komitmen mempengaruhi integritas kerja karyawan di PT.Istana Deli Kejayaan (IDK 2) Medan.
8. Kedisiplinan mempengaruhi integritas kerja karyawan di PT.Istana Deli Kejayaan (IDK 2) Medan.
9. Motivasi mempengaruhi integritas kerja karyawan di PT.Istana Deli Kejayaan (IDK 2) Medan.

10. Semangat kerja mempengaruhi integritas kerja karyawan di PT.Istana Deli Kejayaan (IDK 2) Medan.
11. Produktifitas kerja mempengaruhi integritas kerja karyawan di PT.Istana Deli Kejayaan (IDK 2) Medan.
12. Komitmen, kedisiplinan, motivasi, semangat kerja dan produktifitas kerja mempengaruhi integritas kerja karyawan di PT.Istana Deli Kejayaan (IDK 2) Medan.

