

PENGARUH INTEGRITAS TERHADAP PENGEMBANGAN SDM MELALUI HUMAN RELATIONSHIP SEBAGAI VARIABEL INTEVENING KARYAWAN 4 SUB-SEKTOR INDUSTRI KREATIF DI SIDOARJO

Sigit Prihanto Utomo¹

Suharyanto²

Fachrudiy Asj'ari³

¹Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi

^{2&3}Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengembangan SDM karyawan 4 sub-sektor industri kreatif yang dipengaruhi integritas dan *human relationship* di Sidoarjo. Studi ini menggunakan variabel bebas yaitu integritas, *human relationship* variabel *intervening* dan pengembangan SDM variabel terikat. Studi ini termasuk dalam jenis penelitian survei yang digunakan untuk maksud penjelasan atau *confirmatory*, atau disebut juga penelitian untuk pengujian hipotesis yaitu untuk menjelaskan pengaruh antar variabel atau hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Sampel dari studi ini berjumlah 108 responden yang terdiri atas karyawan 4 sub-sektor industri kreatif di Sidoarjo. Model hubungan antar variabel yang diteliti menghasilkan integritas dan *human relationship* yang memiliki hubungan penting terhadap pengembangan SDM. Hasil studi ini juga memiliki arti penting khususnya bagi integritas dan *human relationship* agar pengembangan SDM karyawan 4 sub-sektor industri kreatif di Sidoarjo optimal.

Kata Kunci: Integritas, *Human Relationship* dan Pengembangan SDM.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Integritas ini dibutuhkan oleh siapa saja baik oleh seorang pimpinan maupun seorang bawahan. Integritas sebagai pemimpin dapat membawa yang dipimpin menjadi lebih baik. Pemimpin yang memiliki integritas hanya akan berfikir bahwa dirinya itu melayani siapa saja yang dipimpinnya, bukan sebaliknya. Sedangkan seorang pengikut yang memiliki integritas berfikir bahwa dirinya harus melayani pemimpin selama

pemimpin itu benar sesuai nilai dan moral. Dengan demikian akan terjadi pelayanan dua arah dimana akan menunjang pembangunan yang berkelanjutan dan tidak akan terjadi kesenjangan kerja sehingga dapat menyebabkan *turnover*. Sehingga pemimpin yang melayani pengikut dapat menjadi adil. Hal ini membuat pengikut senang dan mengikuti apa yang di perintahkan karena mereka yakin bahwa pemimpin tersebut memiliki profesionalisme dan integritas yang baik.

Human Relationship merupakan salah satu fungsi manajemen, yang bertujuan untuk mengembangkan hubungan baik antara lembaga atau organisasi dengan publiknya, mengevaluasi perilaku publik, dengan membuat perencanaan, kebijakan-kebijakan, menggunakan komunikasi yang jelas agar publik dapat memahami dan menerima rencana atau program yang sudah dibuat. Sedangkan *Human Relationship*. Menurut Onong (2001:138), *human relation* sebagai hubungan manusia, bukan hubungan manusiawi hanya saja (*human relation*) di sini sifat hubungan tidak seperti orang berkomunikasi biasa, bukan hanya merupakan penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain, tetapi hubungan antar manusia yang berkomunikasi itu mengandung unsur-unsur kejiwaan yang sangat mendalam.

Pengembangan SDM dalam organisasi mempunyai arti yang sama pentingnya, sehingga interaksi antara organisasi dan SDM menjadi fokus perhatian para pemimpin oleh sebab itu nilai-nilai (*values*) baru yang sesuai dengan tuntutan lingkungan organisasi perlu diperkenalkan dan disosialisasikan kepada semua individu didalam organisasi. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2005). Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi dan motivasi kerja. Dengan demikian, kompetensi dan motivasi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kualitas kerja. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang

kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompoten di bidangnya. Kompetensi pegawai yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan/keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kualitas pegawai yang berprestasi. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut maka sumber daya manusia di beri dorongan yang cukup agar dapat termotivasi, perlu diberikan penghargaan berupa pengembangan sdm, kompetensi dan pemberian bonus yang dapat memberikan semangat/dorongan bagi karyawan.

Pada hakikatnya Pengembangan SDM adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan/atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Aktivitas yang dimaksud, tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karir dan pengembangan organisasi. Peneliti yang pernah dilakukan oleh pihak lain yang dapat digunakan sebagai pembanding dan masukkan adalah sebagai berikut, *Pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Dharmawangsa Surabaya*, (Amstrong 2011).

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian Pengaruh Integritas dan Terhadap Pengembangan melalui SDM *Human Relationship* sebagai variable intervening Karyawan 4 subsektor industri kreatif di Sidoarjo.

Tujuan Khusus

Berdasarkan uraian dalam latar belakang diketahui bahwa, Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh integritas terhadap pengembangan SDM melalui *human relationship* sebagai variabel intervening karyawan PT. Lingga Putra Persada Di Sidoarjo. Ada dua pengertian hubungan manusiawi, yakni hubungan manusiawi dalam arti luas dan hubungan manusiawi dalam arti sempit:

- 1). Hubungan manusiawi dalam arti luas
Hubungan manusiawi dalam arti luas adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan. Jadi, hubungan manusiawi dilakukan dimana saja; bisa dilakukan dirumah, dijalan, didalam kendaraan umum (missal: bis atau angkutan kota) dan sebagainya.
- 2). Hubungan manusiawi dalam arti sempit
Hubungan manusiawi dalam arti sempit adalah juga interaksi antara seseorang dengan orang lain. Akan tetapi, interaksi disini hanyalah dalam situasi kerja dan dalam organisasi kerja (*work organization*)

Adapun tujuan pengembangan sumber daya manusia hakikatnya menyangkut hal-hal berikut:

- a) Produktifitas Kerja. Melalui pengembangan sumber daya manusia, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik. Karena kemampuan teknis, keahlian manusiawi dan kemampuan manajerial juga semakin baik maka produktifitas kerja meningkat.
- b) Efisiensi. Pengembangan sumber daya manusia dapat menghemat sumber daya, tenaga, waktu dan faktor-faktor produksi karena dapat mencari dan

mengurangi terjadinya kesalahan-kesalahan, sehingga biaya produksi relatif kecil.

- c) Karir. Dengan pengembangan, kemampuan karyawan untuk meningkatkan karir semakin besar karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerjanya sudah lebih baik.
- d) Kepemimpinan. Dengan pengembangan kepemimpinan, seorang manajer akan lebih baik karena kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya.
- e) Balas Jasa. Balas jasa yang diterima karyawan akan meningkat, karena pengembangan yang dilakukan dapat meningkatkan prestasi mereka.

Berdasarkan latar belakang masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah:

1. Menganalisis bagaimana integritas berpengaruh terhadap *Human Relationship* karyawan 4 sub sektor industri kreatif di Sidoarjo.
2. Menganalisis bagaimana integritas berpengaruh terhadap pengembangan SDM karyawan 4 sub sektor industri kreatif di Sidoarjo.
3. Menganalisis bagaimana *Human Relationship* berpengaruh terhadap pengembangan SDM karyawan 4 sub sektor industri kreatif di Sidoarjo.

Urgensi (keutamaan) Penelitian

Integritas merupakan kualitas yang melandasi kepercayaan publik dan merupakan patokan bagi lembaga atau organisasi dalam menguji semua keputusannya. Integritas mengharuskan seorang pegawai untuk bersikap jujur dan transparan, berani, bijaksana dan

bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Keempat unsur itu diperlukan untuk membangun kepercayaan dan memberikan dasar bagi pengambilan keputusan yang handal. Sukriah, dkk 2009 (dalam Yuliati, 2015).

Human relationship dalam aktivitas manajemen organisasi atau lembaga menitik beratkan kepada suatu upaya agar para karyawan terintegrasi kedalam suatu situasi untuk saling bekerja sama antar karyawan dalam satu tim (team work), meningkatkan produktivitas, dan memperoleh kepuasan dalam bekerja. ciri hakiki Human Relationship bukan human dalam bentuk wujud manusia melainkan dalam makna proses rohaniah yang tertuju kepada kebahagiaan berdasarkan watak, sifat, perangai, kepribadian, sikap, tingkah laku dan berbagai aspek kejiwaan lainnya yang terdapat pada diri manusia. Karena itu *Human Relationship* dapat diartikan sebagai hubungan manusiawi, atau hubungan insani. Human Relationship adalah hubungan, dimana orang berkomunikasi tidak seperti orang yang berkomunikasi biasa, bukan hanya merupakan penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain, tetapi hubungan antar orang-orang yang berkomunikasi itu mengandung unsur-unsur kejiwaan yang sangat mendalam. Human Relationship adalah suatu metode komunikasi yang diaplikasikan, yaitu sebuah metode yang mampu menimbulkan motivasi yang erat kaitannya dengan kooperatif, kedisiplinan, produktivitas dan kepuasan kedua belah pihak antara perusahaan dengan karyawan.

Menurut Hasibuan (2006) jenis pengembangan dikelompokkan atas pengembangan secara formal dan pengembangan secara informal:

1. Pengembangan Secara Formal yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan yang dilakukan perusahaan maupun yang dilakukan oleh lembaga tertentu. Pengembangan secara formal dilakukan perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini maupun masa depan yang sifatnya untuk peningkatan karir karyawan.
2. Pengembangan Secara Informal yaitu pengembangan karyawan atas usahanya sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku *literature* yang ada kaitannya dengan pekerjaan atau jabatannya.

TINJAUAN PUSTAKA

State of the art

Setiap organisasi akan selalu berhubungan dengan lingkungan, baik itu lingkungan internal maupun eksternal. Kedua lingkungan tersebut menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Karena sebagai makhluk sosial manusia tidak akan terlepas dari kebutuhan untuk saling berinteraksi dengan orang lain. Interaksi yang terjadi tersebut dapat dikategorikan sebagai salah satu hubungan timbale balik yang sifatnya mutualisme atau saling menguntungkan untuk kedua pihak.

Human Relationship merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi baik komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam organisasi instansi. Human Relationship merupakan inti dari sikap dan perilaku pegawai. Hubungan antar manusia dalam organisasi merupakan proses kegiatan yang dilakukan untuk memberikan pemuasan kebutuhan pegawai agar bekerja dengan baik dan benar.

Hubungan manusia merupakan ketrampilan atau kemampuan untuk bekerja secara efektif dengan orang lain. Hubungan manusia termasuk keinginan untuk memahami orang lain, kebutuhan, kelemahan, bakat serta kemampuan mereka. Dalam pengaturan tempat kerja, hubungan manusia juga melibatkan pemahaman tentang bagaimana orang bekerjasama dalam kelompok, memuaskan baik kebutuhan individu maupun tujuan kelompok. Jika sebuah organisasi ingin sukses, hubungan antara orang-orang dalam organisasi harus dipantau dan dipelihara secara baik.

Human Relationship juga merupakan salah satu fungsi manajemen, yang bertujuan untuk mengembangkan hubungan baik antara lembaga atau organisasi dengan publiknya, mengevaluasi perilaku publik, dengan membuat perencanaan, kebijakan-kebijakan, menggunakan komunikasi yang jelas agar publik dapat memahami dan menerima rencana atau program yang sudah dibuat.

Pengertian Integritas

Integritas menurut kamus lengkap bahasa Indonesia (dalam Yulianti, 2015), adalah kejujuran, mutu, sifat, atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki kemampuan yang memancarkan kewibawaan. Bicara tentang integritas berarti berbicara tentang konsistensi antara dua hal yaitu pikiran dan tindakan dalam bentuk pengambilan keputusan.

Indikator Integritas

Indikator merupakan kualitas yang menjadikan timbulnya kepercayaan masyarakat dan tatanan nilai bagi anggota

dalam menguji semua keputusannya. Integritas mengharuskan auditor dalam segala hal harus jujur dan harus berterus terang dalam batasan objek pemeriksaan. Menurut Mulyadi (2010;56), indikator integritas adalah:

1. Kejujuran karyawan. Kunci utama menjadi seorang karyawan adalah kejujuran. Karena dengan kunci utama tersebut, akan dihasilkan laporan keuangan yang berkualitas badan tidak dirugikannya pihak manapun khususnya auditor tersebut.
2. Keberanian karyawan. Seorang karyawan harus memiliki keberanian untuk melakukan pengungkapan dan mengambil tindakan yang di perlukan.
3. Sikap bijaksana karyawan. Seorang karyawan harus selalu bijaksana dalam menimbang segala permasalahan dengan seksama.
4. Tanggung jawab karyawan. Seorang karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap keputusan dan tindakannya sehingga tidak mengakibatkan kerugian untuk orang lain.

Human Relation

Pengertian secara hakiki "*Human Relationship*", yaitu :

1. Proses rohaniah yang tertuju kepada "kebahagiaan" berdasarkan watak, sifat, perangai, kepribadian, sikap, tingkah laku, dan lain-lain.
2. Aspek kejiwaan yang terdapat pada diri manusia. Proses rohaniah dengan perasaan bahagia ini berlangsung pada "komunikasi antar personal". Karena sifatnya "dialogis", maka masing-masing tahu, sadar, dan merasakan efeknya.

Jadi, *Human Relationship* adalah hubungan antar manusia yang lebih dari sekedar hubungan manusia, melainkan hubungan manusiawi yang tidak hanya mementingkan aspek komunikasi, tetapi juga aspek psikologis dan kepuasan. Menurut penjelasan diatas bahwa *human relationship* memiliki beberapa indikator diantaranya ialah:

1. Motivasi, Teori motivasi menurut Robbin (2003:208) mengatakan bahwa suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan.
2. Kooperatif, Rusman (2011:204) yang mengemukakan bahwa cooperative learning adalah teknik pengelompokan yang di dalamnya siswa bekerja terarah pada tujuan belajar bersama dalam kelompok kecil yang umumnya terdiri dari 4-5 orang.
3. Kedisiplinan, Hariandja (2002:57) menyebutkan disiplin preventif merupakan tindakan yang dilakukan untuk mendorong karyawan untuk menaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada yang memaksa yang pada akhirnya akan menciptakan disiplin diri. Ini tentu saja mudah dipahami sebagai tanggung jawab yang melekat pada pemimpin.
4. Produktivitas, Menurut Hasibuan (2007:126) Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik

produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

5. Kepuasan kedua belah pihak, menurut Ruslan (2005:264) dalam memberikan layanan, petugas humas mengacu bahwa pelanggan merupakan aset terpenting yang perlu dijaga atau dipertahankan keberadaannya.

Hubungan manusiawi adalah terjemahan dari human relation. Orang-orang juga ada yang menterjemahkan menjadi "hubungan manusia" atau juga diterjemahkan "hubungan antarmanusia", yang sebenarnya tidak terlalu salah karena yang berhubungan satu sama lain adalah manusia. Hanya saja, disini sifat hubungan sesama manusianya tidak seperti orang berkomunikasi biasa, bukan hanya merupakan penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain, tetapi hubungan antara orang-orang yang berkomunikasi dimana mengandung unsur-unsur kejiwaan yang amat mendalam.

Dikatakan bahwa hubungan manusiawi itu merupakan suatu komunikasi karena sifatnya yang orientasi pada perilaku (action oriented) , hal ini mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang.

"Hubungan Antar Manusia (*Human Relation*) "adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi kekerjaan. Ditinjau dari kepemimpinannya, yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial.

Menurut Onong (2001:138) bahwa *Human Relation* sebagai hubungan

manusia, bukan hubungan manusiawi hanya saja (*Human Relation*) di sini sifat hubungan tidak seperti orang berkomunikasi biasa, bukan hanya merupakan penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain, tetapi hubungan antar orang-orang yang berkomunikasi itu mengandung unsur-unsur kejiwaan yang sangat mendalam. Menurut Siagian, (2006:7) bahwa *Human Relation* adalah Hubungan manusiawi keseluruhan rangkaian hubungan baik, baik berupa formal maupun informal yaitu antara atasan dengan bawahan yang dibina dan dipelihara sedemikian rupa sehingga tercipta suatu tujuan.

Menurut Rachmadi, (2007:125) menyatakan bahwa hubungan manusiawi adalah keseluruhan rangkaian baik bersifat formal antara atasan dengan bawahan, atasan dengan atasan, serta bawahan dengan bawahan yang harus dibina dan dipelihara sedemikian rupa agar tercipta suatu team work dan suasana kerja yang intim dan harmonis dalam rangka pencapaian tujuan.

Menurut Wursanto (2004:169) bahwa hubungan manusiawi adalah hubungan antara seseorang dengan orang lain dalam suatu organisasi atau kantor yang bertujuan memberikan kepuasan hati para karyawan agar mempunyai semangat kerja yang tinggi kerjasama yang tinggi serta disiplin yang tinggi.

Pengertian Pengembangan SDM

Pengertian pengembangan sumber daya manusia menurut Mc Logan yang dikutip oleh Atmodiwirio (2002:5), dalam bukunya Manajemen Pelatihan sebagai berikut: "Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah integrasi penggunaan pendidikan dan pelatihan dengan

pengembangan, pengembangan organisasi dan pengembangan karir untuk meningkatkan efektivitas individu, kelompok dan organisasi."

Menurut Notoatmodjo (2007:4) dalam bukunya "*Pengembangan Sumber Daya Manusia*" beliau mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan dan pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil optimum. Hasil ini dapat berupa jasa maupun benda atau uang.

Dari definisi-definisi yang telah di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang telah dimiliki, sehingga tidak tertinggal oleh perkembangan organisasi serta ilmu pengetahuan dan teknologi. Di dalam fungsi terdapat beberapa sub fungsi yang di antaranya:

1. Pelatihan dan Pengembangan
Pelatihan dan pengembangan tenaga kerja (*training and development*) dilakukan dengan mengikutsertakan tenaga kerja tersebut dalam program pelatihan dan program pengembangan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan seorang tenaga kerja, sehingga mampu menyesuaikan atau mengikuti perkembangan kebutuhan organisasi.
2. Pengembangan karier
Pengembangan karier (*carrier development*) meliputi kegiatan-kegiatan yang menyangkut perkembangan karier seorang tenaga kerja, baik untuk kenaikan pangkat maupun mutasi jabatan.

Menurut Hasibuan (2000:70) pengembangan sumber daya manusia bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang / jasa yang dihasilkan perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia menurut Jackson and Schuler (1996)

A. Faktor Internal

Faktor internal mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan.

Misi dan tujuan organisasi. Untuk mencapainya perlu perencanaan yang baik serta implementasi perencanaan tersebut harus secara tepat sehingga diperlukan kemampuan tenaga dan hanya dicapai dengan pengembangan SDM.

1. Strategi pencapaian tujuan kemampuan karyawan dalam memperkirakan dan mengantisipasi keadaan diluar yang mempunyai pengaruh terhadap organisasinya sehingga dapat memperhitungkan dampak yang akan terjadi.
2. Sifat dan jenis kegiatan. Pelaksanaan kegiatan yang dibuat oleh organisasi akan mempengaruhi pola pengembangan sumber daya manusianya. Contoh: kegiatan teknis akan berbeda dengan kegiatan ilmiah.
3. Jenis teknologi yang digunakan sarana dan prasarana pendukung SDM dalam bekerja di organisasi menjadi perhatian pula.

B. Faktor Eksternal

1. Kebijakan pemerintah. Baik melalui perundang-undangan, peraturan-peraturan pemerintah, surat keputusan menteri dan pejabat pemerintah, semuanya merupakan arahan yang harus diperhitungkan pemerintah.
2. Sosio-budaya masyarakat. Hal tersebut tidak dapat diabaikan karena organisasi didirikan untuk kepentingan masyarakat.
3. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Organisasi harus mengikuti perkembangan jaman yang sekarang semakin pesat dengan tindakan karyawan memilih teknologi yang tepat untuk organisasinya.

Dimensi Pengembangan SDM

Indikator-indikator pengembangan SDM Menurut Werner and DeSimone (2009:4):

1. Pengetahuan. Pengetahuan merupakan kemampuan serta kesanggupan seseorang untuk dapat melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Mitrani (1997) menegaskan; pengetahuan merupakan bentuk kesanggupan dan kemampuan seseorang yang dituangkan dalam perilaku dan sifat dalam melaksanakan tugasnya.
2. Sikap dan Perilaku. Dalam mewujudkan kompetensi aparatur melalui sikap dan perilaku, terdapat 5 (lima) faktor penting yang harus diperhatikan serta dilaksanakan secara berkesinambungan, yaitu: (a) Realibility; (b) Assurance; (c) Tangibles; (d) Empathy; dan (e) Responsiveness. Sikap merupakan suatu cara mereaksi terhadap rangsangan dari luar yang timbul dari seseorang atau

dari lingkungan. Indrawijaya (1996) menegaskan perilaku atau attitude adalah sebagai suatu cara bereaksi terhadap suatu rangsangan yang timbul dari seorang atau dari suatu situasi. Perilaku berkaitan dengan interaksi seseorang dengan orang lain, atau interaksi yang dilakukan oleh individu dengan individu yang lainnya dalam suatu lingkungan yang ditampakkan melalui perbuatan.

3. Skill. Dalam aspek skill pengembangan sumber daya manusia setidaknya ada 3 aspek yang perlu dikembangkan yakni; *hard skills* (keterampilan teknis dan analitis), *soft skills* (keterampilan berinteraksi sosial) dan *life skills* (keterampilan atau kecakapan hidup).

Industri Kreatif

Menurut Instruksi Presiden No. 6 Tahun 2009 tentang dukungan pengembangan ekonomi kreatif, sehingga akan berpengaruh secara nyata terhadap pemulihan ekonomi Nasional. Ekonomi kreatif merupakan sebuah konsep ekonomi era baru yang mengintensifkan informasi dan kreatifitas dengan mengandalkan ide dan pengetahuan dari sumber daya manusia sebagai faktor produksi utama dalam kegiatan ekonominya (Ibrahim dkk., 2013).

Sub-sektor yang merupakan industri berbasis kreativitas di Indonesia berdasarkan pemetaan industri kreatif yang telah dilakukan oleh Departemen Perdagangan Republik Indonesia adalah: Periklanan, Arsitektur, Pasar Barang Seni, Kerajinan, Desain, Fesyen, Video, Film dan Fotografi, Permainan Interaktif, Musik, Seni Pertunjukan, Penerbitan dan Percetakan, Layanan Komputer dan Piranti

Lunak, Televisi dan Radio dan Riset dan Pengembangan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan analisis SEM (*structural equation modelling*). Menurut Ferdidand (2002:6), Model persamaan structural, *structural equation modelling* (SEM) adalah sekumpulan teknik-teknik statistikal yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif "rumit" secara simultan. Hubungan yang rumit itu dapat dibangun antara satu atau beberapa variabel dependen dengan satu atau beberapa variabel independen. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional random sampling* dengan sampel sejumlah 108 orang.

Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan 4 subsektor industri kreatif di Sidoarjo. Teknik pengambilan sampel adalah *proportional random sampling*. Berkaitan dengan jumlah sampel (*sample size*), Ferdinand (2002:48) memberikan pedoman ukuran sampel sebagai berikut:

1. Sampel 100-200 untuk teknik maximum *Likelihood Estimation*.
2. Tergantung pada jumlah parameter yang diestimasi. Pedomannya adalah 5-10 kali jumlah parameter yang diestimasi.
3. Tergantung pada jumlah indikator yang digunakan pada seluruh variabel laten. Jumlah sampel adalah jumlah indikator dikali 5 sampai 10.
4. Jika sampelnya sangat besar, maka peneliti dapat memilih teknik estimasi. Misalnya jika jumlah sampel 2500, teknik estimasi ADF (*Asymptotically*

Distribution Free Estimation) dapat digunakan.

Langkah-Langkah Pemodelan Model SEM

Ferdinand (2002:33), langkah pemodelan SEM dapat dilakukan sebagai berikut: 1. Pengembangan model teoritis, 2. Pengembangan diagram jalur, 3. Konversi diagram jalur ke dalam persamaan, 4.

Pemilihan matriks input dan estimasi model, 5. Menilai problem identifikasi, 6. Evaluasi Model, 7. Interpretasi dan modifikasi model.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Ada beberapa asumsi There is some assumption that testing is done in SEM, namely data normality test and linieritas.

Tabel 1.

THE ASSUMPTIONS OF SEM

HUBUNGAN	ESTIMASI	P	ALPHA	LABEL
Y1 <--- X1	0.511	0.001	0.05	Signifikan
Y2 <--- Y1	0.349	0.035	0.05	Signifikan
Y2 <--- X1	0.288	0.046	0.05	Signifikan
X1.1 <--- X1	0.521	0.000	0.05	Signifikan
X1.2 <--- X1	0.622	0.000	0.05	Signifikan
X1.3 <--- X1	2.694	0.000	0.05	Signifikan
X1.4 <--- X1	2.505	0.000	0.05	Signifikan
Y1.1 <--- Y1	0.342	0.000	0.05	Signifikan
Y1.2 <--- Y1	4.761	0.000	0.05	Signifikan
Y1.3 <--- Y1	0.061	0.000	0.05	Signifikan
Y1.4 <--- Y1	3.742	0.000	0.05	Signifikan
Y1.5 <--- Y1	3.465	0.000	0.05	Signifikan
Y2.3 <--- Y2	0.243	0.000	0.05	Signifikan
Y2.2 <--- Y2	3.764	0.000	0.05	Signifikan
Y2.1 <--- Y2	5.601	0.000	0.05	Signifikan

Tabel 2.

RESULTS OF TESTING THE ASSUMPTIONS LINIERITAS

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Hasil Pengujian ($\alpha = 0,05$)	Keputusan
Integritas (X_1)	Human Relationship (Y_1)	Model linier signifikan	Linier
Integritas (X_1)	Pengembangan SDM (Y_2)	Model linier signifikan	Linier
Human Relationship (Y_1)	Pengembangan SDM (Y_2)	Model linier signifikan	Linier

Hasil pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan tes t (uji t) pada masing-masing pengaruh langsung. Analisis lengkap dari hasil yang terkandung dalam hasil analisis SEM.

Hipotesa 1: Integritas (X1) berpengaruh signifikan terhadap human relationship (Y1). Hasil analisis SEM variabel Integritas (X1) berpengaruh signifikan terhadap human relationship (Y1), diperoleh koefisien jalur 0.170 dan p-value 0,001. Bukti empiris untuk menerima hipotesis bahwa Integritas (X1) berpengaruh signifikan terhadap human relationship (Y1). Koefisien jalur bertanda positif (0.170), berarti hubungan kedua variabel ini adalah positif, itu berarti semakin baik Integritas, maka semakin tinggi human relationship.

Hipotesa 2: Integritas (X1) berpengaruh signifikan terhadap pengembangan SDM (Y2). Hasil analisis SEM variabel Integritas (X1) berpengaruh signifikan terhadap pengembangan SDM (Y2), diperoleh koefisien jalur -0.220 dan p-value 0,046.. Bukti empiris untuk menerima hipotesis bahwa Integritas (X1) berpengaruh signifikan terhadap pengembangan SDM (Y2). Koefisien jalur bertanda negatif. Berarti hubungan kedua variabel ini adalah negatif (-0.220), itu berarti semakin baik Integritas, maka semakin rendah pengembangan SDM dan sebaliknya.

Hipotesa 3: Human relationship (Y1) berpengaruh signifikan terhadap pengembangan SDM (Y2). Hasil analisis SEM variabel Human relationship (Y1) berpengaruh signifikan terhadap pengembangan SDM (Y2), diperoleh koefisien jalur 2.480 dan p-value 0,035.

Bukti empiris untuk menerima hipotesis bahwa Human relationship (Y1) berpengaruh signifikan terhadap pengembangan SDM (Y2). Koefisien jalur bertanda positif (2.480), berarti hubungan kedua variabel ini adalah positif, itu berarti semakin baik *human relationship* (Y1), maka semakin tinggi pengembangan SDM (Y2).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang mengacu pada tujuan penelitian, hipotesis dan model analisis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Integritas berpengaruh signifikan terhadap *human relationship* karyawan 4 sub-sektor industri kreatif di Sidoarjo. Hasil tersebut menyatakan bahwa hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya.
2. Integritas berpengaruh signifikan terhadap pengembangan SDM karyawan 4 sub-sektor industri kreatif di Sidoarjo. Hasil tersebut menyatakan bahwa hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya.
3. *Human relationship* berpengaruh signifikan terhadap pengembangan SDM karyawan 4 sub-sektor industri kreatif di Sidoarjo. Hasil tersebut menyatakan bahwa hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah diambil, maka saran-saran yang dapat diajukan oleh penulis kepada pihak yang berkaitan adalah sebagai berikut:

1. Integritas digunakan untuk mengarahkan karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan prosedur yang

ada agar tujuan organisasi dapat tercapai. Integritas karyawan dapat dibentuk oleh pimpinan dalam suatu organisasi atau karyawan itu sendiri.

2. *Human relationship* yang konduktif akan dapat menimbulkan perasaan nyaman dan menyenangkan bagi karyawan, sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan semaksimal mungkin. *Human relationship* sangat dipengaruhi oleh perilaku individu yang berada dalam organisasi tersebut. Disamping itu, *Human relationship* akan mendukung pengembangan SDM serta akan menciptakan suatu persepsi positif baik secara individual maupun secara kelompok.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Pustaka Setia Bandung.
- Ferdinand. 2002. *Structual Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen*. Semarang: FE UNDIP.
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Penerbit: PPM. Jakarta.
- Gempur, Santoso. 2005. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Jakarta: Gramedia.
- Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Proqram SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponogoro. Semarang.
- Gibson, dkk. 2006. *Organisasi Perilaku-Struktur-Proses*, terjemahan Edisi V Jakarta: Penerbit: Erlangga.
- Handoko. 2014. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Penerbit: BPFPE-Yogyakarta.
- Hutabarat. 2014. *Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja, Dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan*. (Skripsi).
- Indrawijaya, Adam Ibrahim. 2000. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Sinar Baru Algesindo.
- Ivancevich, John, M., dkk. 2008. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, Jilid 1 Dan 2. Jakarta: Erlangga.
- Kurniawanagung. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan.
- Mathis dan Jackson. 2002. *Human Resource Management*, Alih Bahasa, Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis dan Jackson. 2006. *Human Resource Management*, alih bahasa , Jakarta: Salemba Empat.
- Maxwell. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, Ibid. 2002. *Prinsip- Prinsip Perilaku Organisasi*. PT. Erlangga, Jakarta.
- Sitohang. 2014. *Pengaruh Pengembangan Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi*. (Skripsi).

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.

Sukriah, dkk 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku Dan Kepercayaan Terhadap Pemimpin Dalam Peningkatan Kinerja*. Studi di BLHKP, BKKPD dan BPMP Kabupaten Konawe Selatan, Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal Conference In Business, Accounting, and Management* : Vol. 2; Hal. 286.

Suwarno. 2006. *Psikologi Remaja*. Jakarta: Erlangga.

Veithzal, Rivai. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Walgito. 2002. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.