

Pancasila Sebagai Kompas Etika Dalam Menghadapi Konflik Di Tempat Kerja

Aulia Nur Indah Emani¹, Adi Setiyawan², Cahya Aninda³, Fajar Alfadhil⁴

¹ Universitas Duta Bangsa Surakarta, aulianurernani24@gmail.com

² Universitas Duta Bangsa Surakarta, adimaleo126@gmail.com

³ Universitas Duta Bangsa Surakarta, cahyaaninda76@gmail.com

⁴ Universitas Duta Bangsa Surakarta, fajaralfadhil694@gmail.com

| ARTICLE INFO | ABSTRACT |
|------------------------|---|
| Article History | <p><i>This study aims to analyze the influence of Pancasila values internalization on individuals' ability to manage and resolve conflicts in the workplace. The background of this research is based on the high potential for conflict in professional environments due to differences in values and interests among individuals. This associative quantitative study used the SEM-PLS method, involving 100 employees with a minimum of one year of work experience. The results indicate that Pancasila values significantly influence conflict management, with a path coefficient of 0.901 and an R Square value of 0.811. This means that 81.1% of the variance in conflict management ability can be explained by the internalization of Pancasila values. Indicator NP1 made the greatest contribution to the Pancasila values construct, while MK2 was the most dominant in the conflict management construct. Validity and reliability tests show that all indicators in the research model meet the required standards. These findings confirm that Pancasila values can serve as a practical ethical guideline in creating a harmonious, professional, and productive work environment.</i></p> <p><i>Keywords: Pancasila values, conflict management, work ethics, organizational culture</i></p> |
| Received: | |
| Revised: | |
| Published: | |
| Keywords | |

| INFORMASI ARTIKEL | ABSTRAK |
|------------------------|--|
| Riwayat Artikel | <p>Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh internalisasi nilai-nilai Pancasila terhadap kemampuan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan konflik di tempat kerja. Latar belakang penelitian ini didasari oleh tingginya potensi konflik dalam dunia kerja akibat perbedaan nilai dan kepentingan antarindividu. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif asosiatif menggunakan metode SEM-PLS dan melibatkan 100 responden karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai Pancasila memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap manajemen konflik, dengan nilai path coefficient sebesar 0,901 dan nilai R Square sebesar 0,811. Artinya, 81,1% variasi dalam kemampuan manajemen konflik dapat dijelaskan oleh internalisasi nilai-nilai Pancasila. Indikator NP1 memberikan kontribusi tertinggi pada konstruk nilai-nilai Pancasila, sementara MK2 paling dominan dalam konstruk manajemen konflik. Uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua indikator dalam model penelitian ini memenuhi kriteria kelayakan. Temuan ini menegaskan bahwa nilai-nilai Pancasila dapat berperan sebagai pedoman etis yang praktis dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, profesional, dan produktif.</p> <p>Kata Kunci: nilai-nilai Pancasila, manajemen konflik, etika kerja, budaya organisasi</p> |
| Diterima: | |
| Direvisi: | |
| Dipublikasikan: | |
| Kata Kunci | |

A. Pendahuluan

Dalam dunia kerja modern, konflik antarindividu maupun antarunit kerja merupakan dinamika yang tidak dapat dihindari. Perbedaan latar belakang, nilai, kepentingan, serta gaya komunikasi menjadi faktor utama pemicu konflik organisasi (Simamora, 2020). Jika tidak ditangani secara tepat, konflik dapat berdampak negatif terhadap produktivitas, menurunkan kinerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif (Hidayat, 2019).

Penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi dalam mengelola konflik sangat bergantung pada nilai-nilai yang dianut oleh individu di dalamnya (Siregar, 2021). Oleh karena itu, diperlukan pedoman etika yang mampu mengarahkan perilaku individu dalam menyikapi konflik secara konstruktif.

Pancasila sebagai dasar negara Indonesia mengandung nilai-nilai luhur seperti kemanusiaan, keadilan, persatuan, dan musyawarah untuk mufakat (Daryono, 2023). Nilai-nilai ini tidak hanya relevan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, tetapi juga dapat diinternalisasi dalam dunia kerja sebagai fondasi etika dan perilaku profesional (Wuryandani, 2021).

Implementasi nilai-nilai Pancasila dalam organisasi terbukti mampu meningkatkan integritas, sikap saling menghargai, dan pengambilan keputusan secara kolektif (Yuliana, 2020). Penelitian oleh Putra et al. (2024) juga menunjukkan bahwa nilai-nilai Pancasila dapat membentuk komunikasi strategis dan meningkatkan profesionalisme karyawan. Nilai persatuan dan gotong royong dalam Pancasila mendorong terciptanya kerja sama yang harmonis di lingkungan organisasi (Latifah, 2022).

Lebih lanjut, internalisasi nilai Pancasila juga dinilai efektif dalam mencegah perilaku menyimpang di tempat kerja, seperti korupsi, pelanggaran etika, dan konflik kepentingan (Sriwidodo, 2023). Internalisasi ini tidak hanya membentuk sikap pribadi yang positif, tetapi juga memperkuat budaya organisasi yang berintegritas (Fitriani, 2019).

Menurut Nugraha (2022), organisasi yang menjadikan nilai Pancasila sebagai acuan etika kerja cenderung memiliki karyawan yang lebih toleran dan terbuka dalam menghadapi perbedaan. Nilai-nilai tersebut juga berperan dalam mengurangi eskalasi konflik serta mendorong penyelesaian masalah melalui pendekatan musyawarah (Handayani, 2021).

Sayangnya, sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak membahas nilai-nilai Pancasila dalam konteks pendidikan atau sosial-politik, dan belum banyak yang secara spesifik mengkaji perannya dalam penyelesaian konflik di tempat kerja (Maulida, 2020). Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu dijawab.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana internalisasi nilai-nilai Pancasila berpengaruh terhadap kemampuan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan konflik di lingkungan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan etika kerja berbasis nilai-nilai kebangsaan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel, yaitu internalisasi nilai-nilai Pancasila (variabel X) terhadap kemampuan penyelesaian konflik di tempat kerja (variabel Y). Penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan kausal antara dua atau lebih variabel (Sugiyono, 2017).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang bekerja di lingkungan organisasi atau perusahaan. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert 5 poin, mulai dari “Sangat Tidak Setuju” hingga “Sangat Setuju”, untuk mengukur persepsi responden terhadap indikator dari masing-masing variabel.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dengan kriteria responden yaitu karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun serta memiliki pengalaman dalam menghadapi konflik di lingkungan kerja. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 responden.

Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan outer model dalam pendekatan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Proses analisis dilakukan dengan bantuan aplikasi SmartPLS versi terbaru, yang memiliki kemampuan untuk menganalisis hubungan kausal dalam model struktural secara simultan.

C. Hasil dan Pembahasan

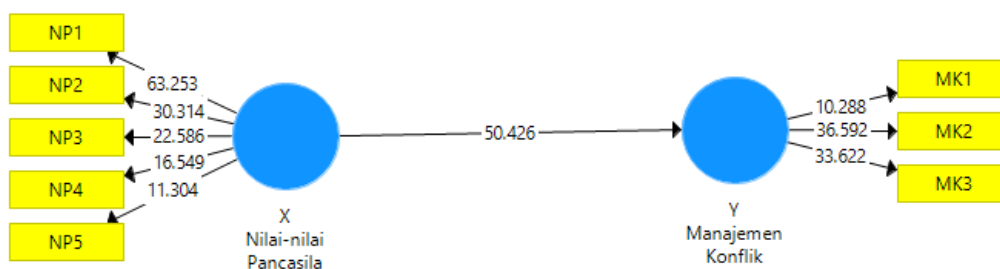
1. Hasil Penelitian

Path Coefficients

| | Original Sampl... | Sample Mean (...) | Standard Devia... | T Statistics (O/... | P Values |
|---------------------|-------------------|-------------------|-------------------|----------------------|--------------|
| X_Nilai-nilai Pa... | 0.901 | 0.909 | 0.018 | 50.426 | 0.000 |

Gambar 1 Path Coefficients (Bootstrapping Output)

Berdasarkan hasil pengolahan, diperoleh nilai path coefficient sebesar 0,901 antara variabel nilai-nilai Pancasila (X) terhadap manajemen konflik di tempat kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara nilai-nilai Pancasila dan kemampuan dalam mengelola konflik di lingkungan kerja. Artinya, semakin tinggi internalisasi nilai-nilai Pancasila dalam diri individu di tempat kerja, maka semakin baik pula manajemen konflik yang dapat dilakukan.



Gambar 2 Nilai T-Statistics Indikator

Berdasarkan hasil analisis model struktural, diperoleh bahwa variabel nilai-nilai Pancasila (X) memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap manajemen konflik (Y) dengan nilai path coefficient sebesar 0,901. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat internalisasi nilai-nilai Pancasila dalam diri individu, maka semakin baik pula kemampuan mereka dalam menyelesaikan konflik di tempat kerja. Visualisasi model juga menunjukkan bahwa konstruk nilai-nilai Pancasila dibentuk oleh lima indikator, yaitu NP1 hingga NP5, dengan kontribusi tertinggi berasal dari NP1 sebesar 63.253, diikuti oleh NP2 (30.314), NP3 (22.566), NP4 (16.549), dan NP5 (11.304). Sementara itu, konstruk manajemen konflik diukur melalui tiga indikator, yaitu MK1 (10.288), MK2 (36.592) sebagai yang paling dominan, dan MK3 (33.622). Secara keseluruhan, model ini menjelaskan hubungan yang sangat signifikan dan mendalam antara internalisasi nilai-nilai Pancasila dengan kemampuan manajemen konflik di lingkungan kerja.

R Square

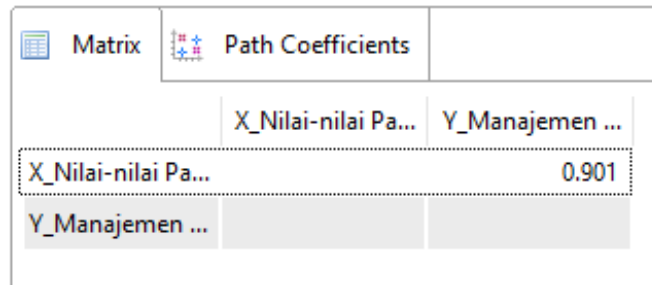
| | R Square | R Square Adjusted |
|-----------------|----------|-------------------|
| Y_Manajemen ... | 0.811 | 0.809 |

Gambar 3 Hasil R Square (R²)

Lebih lanjut, nilai R Square (R²) untuk variabel manajemen konflik sebesar 0,811, yang berarti bahwa sebesar 81,1% variasi dari manajemen konflik dapat dijelaskan oleh nilai-nilai Pancasila,

sedangkan sisanya sebesar 18,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki daya jelaskan yang sangat baik.

Path Coefficients

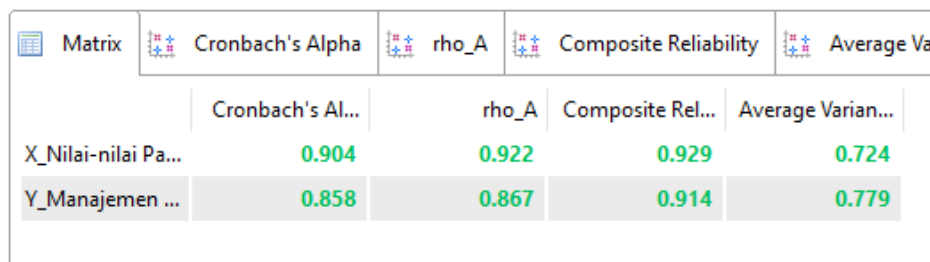


| | X_Nilai-nilai Pa... | Y_Manajemen ... |
|---------------------|---------------------|-----------------|
| X_Nilai-nilai Pa... | | 0.901 |
| Y_Manajemen ... | | |

Gambar 4 Path Coefficients (Nilai Pancasila → Manajemen Konflik)

Nilai 0.901 berarti terdapat pengaruh positif yang sangat kuat dari variabel Nilai-nilai Pancasila (X) terhadap Manajemen Konflik (Y). Ini mengindikasikan bahwa ketika internalisasi nilai-nilai Pancasila dalam diri individu meningkat, maka kemampuan mereka dalam mengelola atau menyelesaikan konflik di tempat kerja juga akan meningkat secara signifikan.

Construct Reliability and Validity



| | Cronbach's Alpha | rho_A | Composite Reliability | Average Variance |
|---------------------|------------------|-------|-----------------------|------------------|
| X_Nilai-nilai Pa... | 0.904 | 0.922 | 0.929 | 0.724 |
| Y_Manajemen ... | 0.858 | 0.867 | 0.914 | 0.779 |

Gambar 5 Uji Reliabilitas dan Validitas

Uji reliabilitas dan validitas konstruk juga menunjukkan hasil yang sangat memadai. Untuk konstruk nilai-nilai Pancasila, nilai Cronbach's Alpha adalah 0,904, Composite Reliability sebesar 0,929, dan Average Variance Extracted (AVE) sebesar 0,724. Sementara itu, untuk konstruk manajemen konflik, Cronbach's Alpha tercatat 0,858, Composite Reliability 0,914, dan AVE 0,779. Seluruh nilai tersebut telah memenuhi syarat kelayakan, di mana nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability berada di atas 0,7, dan AVE lebih besar dari 0,5. Hal ini membuktikan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan valid dalam mengukur masing-masing konstruk.

2. Pembahasan

Hasil pengolahan data melalui metode SEM-PLS menunjukkan bahwa internalisasi nilai-nilai Pancasila memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap manajemen konflik, dengan nilai path coefficient sebesar 0,901. Nilai ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan kausal yang sangat kuat dan positif antara kedua variabel. Semakin tinggi tingkat pemahaman, penerimaan, dan pengamalan nilai-nilai Pancasila oleh individu dalam organisasi, maka semakin tinggi pula kemampuannya dalam menyelesaikan konflik secara efektif dan damai.

Nilai R Square (R²) sebesar 0,811 mempertegas kekuatan model ini, yang berarti bahwa 81,1% variasi dalam kemampuan manajemen konflik dapat dijelaskan oleh tingkat internalisasi nilai-nilai Pancasila. Sementara sisanya, sebesar 18,9%, dapat dijelaskan oleh faktor lain di luar model, seperti pengalaman kerja, budaya organisasi, kepribadian, atau pelatihan manajemen konflik. Tingginya nilai R² menandakan bahwa nilai-nilai Pancasila bukan hanya sekadar simbol atau doktrin normatif, melainkan memiliki peran praktis dalam membentuk perilaku profesional di lingkungan kerja.

Pada konstruk nilai-nilai Pancasila, indikator NP1 memberikan kontribusi tertinggi yaitu sebesar 63.253, disusul oleh NP2 (30.314), NP3 (22.566), NP4 (16.549), dan NP5 (11.304). Sementara itu, pada konstruk manajemen konflik, indikator MK2 menjadi yang paling dominan dengan nilai 36.592, diikuti oleh MK3 (33.622) dan MK1 (10.288).

Dari sisi validitas dan reliabilitas, seluruh konstruk memenuhi syarat kelayakan yang ditetapkan. Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,904 untuk konstruk nilai-nilai Pancasila dan 0,858 untuk manajemen konflik menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki konsistensi internal yang tinggi. Nilai Composite Reliability juga tinggi, yaitu 0,929 untuk nilai-nilai Pancasila dan 0,914 untuk manajemen konflik, sedangkan AVE (Average Variance Extracted) yang masing-masing sebesar 0,724 dan 0,779, menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan memiliki daya jelaskan yang baik terhadap konstruk masing-masing.

Secara keseluruhan, temuan ini mendukung teori bahwa nilai-nilai Pancasila dapat berfungsi sebagai pedoman etis dalam menghadapi dinamika sosial di tempat kerja. Internalisasi nilai-nilai seperti persatuan, keadilan, dan musyawarah dapat menciptakan suasana kerja yang lebih inklusif, saling menghormati, dan bebas dari konflik destruktif. Dalam konteks praktis, hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya pendidikan dan pelatihan etika berbasis nilai-nilai Pancasila dalam dunia kerja, khususnya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menghadapi dan menyelesaikan konflik secara konstruktif.

D. Simpulan

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan akan pedoman etika yang dapat digunakan dalam menyikapi konflik di tempat kerja. Dalam dunia kerja modern, konflik merupakan hal yang tidak terhindarkan karena adanya perbedaan nilai, kepentingan, dan latar belakang individu. Pancasila, sebagai dasar negara, mengandung nilai-nilai luhur yang tidak hanya relevan dalam kehidupan berbangsa, tetapi juga memiliki potensi besar untuk diinternalisasi dalam lingkungan kerja sebagai landasan etika profesional.

Melalui pendekatan kuantitatif dengan metode SEM-PLS, penelitian ini menemukan bahwa internalisasi nilai-nilai Pancasila berpengaruh sangat kuat terhadap kemampuan individu dalam manajemen konflik di tempat kerja. Hasil pengolahan data menunjukkan nilai path coefficient sebesar 0,901, yang mengindikasikan hubungan positif yang sangat kuat antara variabel nilai-nilai Pancasila (X) dan manajemen konflik (Y). Dengan nilai R Square sebesar 0,811, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar variasi dalam kemampuan manajemen konflik dapat dijelaskan oleh tingkat internalisasi nilai-nilai Pancasila dalam diri individu.

Secara lebih rinci, indikator-indikator pembentuk konstruk nilai-nilai Pancasila dan manajemen konflik menunjukkan bahwa aspek-aspek tertentu memiliki kontribusi yang dominan. Misalnya, indikator NP1 dalam konstruk nilai-nilai Pancasila dan indikator MK2 dalam konstruk manajemen konflik menjadi faktor utama dalam menentukan hasil.

Validitas dan reliabilitas instrumen juga telah terbukti kuat, dengan seluruh nilai Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan AVE berada di atas batas kelayakan. Ini membuktikan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sah dan konsisten dalam mengukur setiap konstruk.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mempertegas bahwa nilai-nilai Pancasila dapat dijadikan sebagai fondasi etika kerja di era modern. Internalisasi nilai-nilai tersebut dapat meningkatkan kesadaran etis, memperkuat profesionalisme, serta membangun budaya organisasi yang harmonis dan produktif. Dengan demikian, penting bagi organisasi dan praktisi sumber daya manusia untuk mengintegrasikan nilai-nilai Pancasila dalam proses pembinaan dan pengembangan karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berorientasi pada penyelesaian konflik secara damai dan adil.

E. Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan terima kasih kepada seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dalam penelitian ini. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada pihak instansi atau perusahaan tempat para responden bekerja, yang telah memberikan izin dan dukungan selama proses pengumpulan data. Selain itu, penulis juga mengapresiasi bimbingan dan masukan dari dosen pembimbing serta rekan sejawat yang telah membantu dalam proses penyusunan artikel ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik etika kerja di lingkungan profesional.

F. Referensi

- Daryono, A. (2023). Etika Pancasila sebagai fondasi moral kerja ASN. *Jurnal Pendidikan Pancasila*, 9(1), 1–12.
- Fitriani, N. (2019). Pengaruh nilai-nilai Pancasila terhadap etika kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 76–84.
- Handayani, D., & Prasetyo, H. (2021). Resolusi konflik berbasis nilai Pancasila dalam organisasi publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 11(1), 23–31.
- Hidayat, A. (2019). Konflik kerja dan dampaknya terhadap kinerja. *Jurnal Psikologi Terapan*, 7(3), 215–227.
- Latifah, N., Sahlan, M., & Yuniar, T. (2022). Internalisasi nilai Pancasila dalam membentuk budaya organisasi harmonis. *Jurnal Integritas*, 5(2), 133–142.
- Maulida, F., & Gunawan, H. (2020). Pancasila dalam konteks pendidikan karakter. *Jurnal Pendidikan Nilai*, 10(1), 60–68.
- Nugraha, R. (2022). Kepemimpinan berbasis nilai Pancasila dan dampaknya terhadap budaya kerja. *Jurnal Human Capital*, 6(1), 40–50.
- Putra, A., Nurdiansyah, D., & Karim, A. (2024). Komunikasi strategis berbasis nilai Pancasila dalam organisasi kerja industri. *Jurnal Komunikasi Korporat*, 3(2), 87–95.
- Simamora, R. (2020). Manajemen konflik di tempat kerja: Tinjauan literatur dan praktik. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(1), 1–10.
- Siregar, H. (2021). Konflik dan stres kerja dalam perspektif manajemen SDM. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 99–110.
- Sriwidodo, W. (2023). Pancasila sebagai sarana pencegah perilaku menyimpang di dunia kerja. *Jurnal Hukum dan Etika Profesi*, 8(1), 33–42.
- Wibowo, A., & Saputra, M. (2022). Konflik antar individu di tempat kerja dan strategi penyelesaiannya. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 10(1), 55–65.
- Wuryandani, W. (2021). Pancasila dalam pembentukan budaya kerja beretika. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 7(2), 101–109.
- Yuliana, D., & Rahayu, I. (2020). Penguatan nilai Pancasila dalam budaya organisasi. *Jurnal Etika dan Perilaku Organisasi*, 5(1), 22–30.
- Zulkarnain, M. (2021). Etika kerja berbasis Pancasila dalam organisasi sektor publik. *Jurnal Administrasi Negara*, 13(2), 70–78.