

**PENGARUH KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI LINGKUNGAN KERJA NON FISIK SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada Industri Coffee Shop Dermo, Malang)**

SKRIPSI



Oleh:

AFRIA INTAN SARI

202010160311259

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2024

**PENGARUH KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI LINGKUNGAN KERJA NON FISIK SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada Industri Coffee Shop Dermo, Malang)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Gelar Sarjana Manajemen Pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

AFRIA INTAN SARI

202010160311259

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2024

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI LINGKUNGAN KERJA NON FISIK SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi pada Industri Coffee Shop Dermo Malang)**

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : **Afria Intan Sari**

NIM : **202010160311259**

Jurusan : **Manajemen**

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 19 Oktober 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : **Dra. Siti Nurhasanah, M.Si.**

Pembimbing II : **Ratya Shafira Arifiani, S.IAB., M.M.**

Penguji I : **Dr. Uci Yulianti, M.M.**

Penguji II : **Dra. Sandra Irawati, M.M.**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, **Ketua Program Studi,**

Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Dr. Nurul Asfiah, M.M.



PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Afria Intan Sari
NIM : 202010160311259
Jurusan : Manajemen
Surel : afriaintansari19@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik Sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (plagiarisme) dari hasil karya orang lain.
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan atau sumber acuan dengan menyebut nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 18 Oktober 2024

Peneliti,



Afria Intan Sari

**PENGARUH KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI LINGKUNGAN KERJA NON FISIK SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada Industri Coffee Shop Dermo, Malang)**

Afria Intan Sari
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Malang

Email: afriaintansari19@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana konflik kerja memengaruhi kinerja karyawan di Coffee Shop Dermo, Malang, dengan melihat peran lingkungan kerja sebagai variabel yang memediasi hubungan tersebut. Ketatnya persaingan di industri kopi mendorong kebutuhan akan kinerja optimal. Konflik yang terjadi di tempat kerja dapat berasal dari ketidakjelasan pembagian tugas, perbedaan tujuan, hingga ketergantungan dalam aktivitas kerja yang bisa berimbas pada penurunan produktivitas. Selain itu, aspek lingkungan kerja, seperti hubungan antar karyawan, juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif eksplanatori dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang diisi oleh 40 karyawan dari enam coffee shop. Data kemudian dianalisis menggunakan Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) untuk mengukur pengaruh konflik dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan jika konflik kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja mampu memediasi konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika lingkungan kerja berperan penting dalam menghubungkan konflik kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

**PENGARUH KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI LINGKUNGAN KERJA NON FISIK SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada Industri Coffee Shop Dermo, Malang)**

Afria Intan Sari
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Malang
Email: afriaintansari19@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to understand how work conflicts affect employee performance at Coffee Shop Dermo, Malang, by looking at the role of the work environment as a variable that mediates the relationship. Fierce competition in the coffee industry drives the need for optimal performance. Conflicts in the workplace can come from unclear division of tasks, differences in goals, and dependence in work activities that can have an impact on decreased productivity. In addition, aspects of the work environment, such as relationships between employees, also play an important role in determining performance. This study uses an explanatory quantitative method by collecting data through questionnaires filled out by 40 employees from six coffee shops. The data was then analyzed using a Structural Equation Model (SEM) based on Partial Least Square (PLS) to measure the influence of conflicts and work environment conditions on performance. The results of this study show that work conflicts and work environments have a significant effect on employee performance. In addition, the work environment can mediate work conflicts against employee performance. This shows that the work environment plays an important role in connecting work conflicts to employee performance

Keywords: *Work Conflicts, Work Environment, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Dengan rasa syukur, penulis mengucapkan puji dan terima kasih kepada Allah SWT atas segala rahmat dan petunjuk-Nya yang memungkinkan penulis menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Melalui Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Industri *Coffee Shop* Dermo Malang)". Penulisan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana manajemen dari Universitas Muhammadiyah Malang.

Penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa syukur, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. H. Fauzan, M.Pd., sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Dr. Idah Zuhroh, M.M., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Dr. Nurul Asfiah, M.M., sebagai Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Dra. Sandra Irawati, M.M., sebagai dosen wali Manajemen E 2020 Universitas Muhammadiyah Malang.
5. Dra. Siti Nurhasanah, M.Si., sebagai dosen pembimbing satu yang telah memberikan waktu untuk mengoreksi dan memberikan petunjuk yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
6. Ratya Shafira Afifiani, S.AB, M.M., sebagai dosen pembimbing dua yang telah memberikan waktu untuk mengoreksi dan memberikan petunjuk yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen dan Staf Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang atas ilmu dan bimbingan selama perkuliahan.
8. Seluruh karyawan coffee shop Dermo Malang yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

9. Cuwanto dan Kasmuni, orang tua penulis, yang telah memberikan semangat, doa, dan dukungan moral serta materiil sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik.
10. Teman-teman kost Anggur dan teman-teman lainnya yang selalu memberikan dukungan berupa motivasi, doa, dan telah menjadi rumah, menemani, mendukung, ataupun menghibur dalam kesedihan, mendengar keluh kesah, memberi semangat untuk pantang menyerah untuk membantu penulis menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah selalu memberi keberkahan dalam segala hal yang kita lalui.
11. Terimakasih kepada sahabat seperjuangan di tanah perantauan, Yeshinta Seli Oktavia atas segala dukungan, motivasi, semangat, do'a, dan canda tawa selama penyusun menempuh studi di Malang, terimakasih telah menjadi tempat berkeluh kesah dan bersabar menghadapi tingkah laku penyusun.

Kepada mereka semua, hanya ungkapan terima kasih dan doa tulus yang saya sampaikan, semoga segala yang telah diberikan kepada saya dapat tercatat dengan nilai yang sangat berharga sebagai sebuah bentuk ibadah yang tak ternilai harganya. Amiin.

Akhirnya, dengan segala keterbatasan dan kekurangannya, saya hadirkan karya tulis ini kepada siapa pun yang memerlukan, semoga bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Billahittaufiq Wal Hidayah.

Malang, 18 Oktober 2024

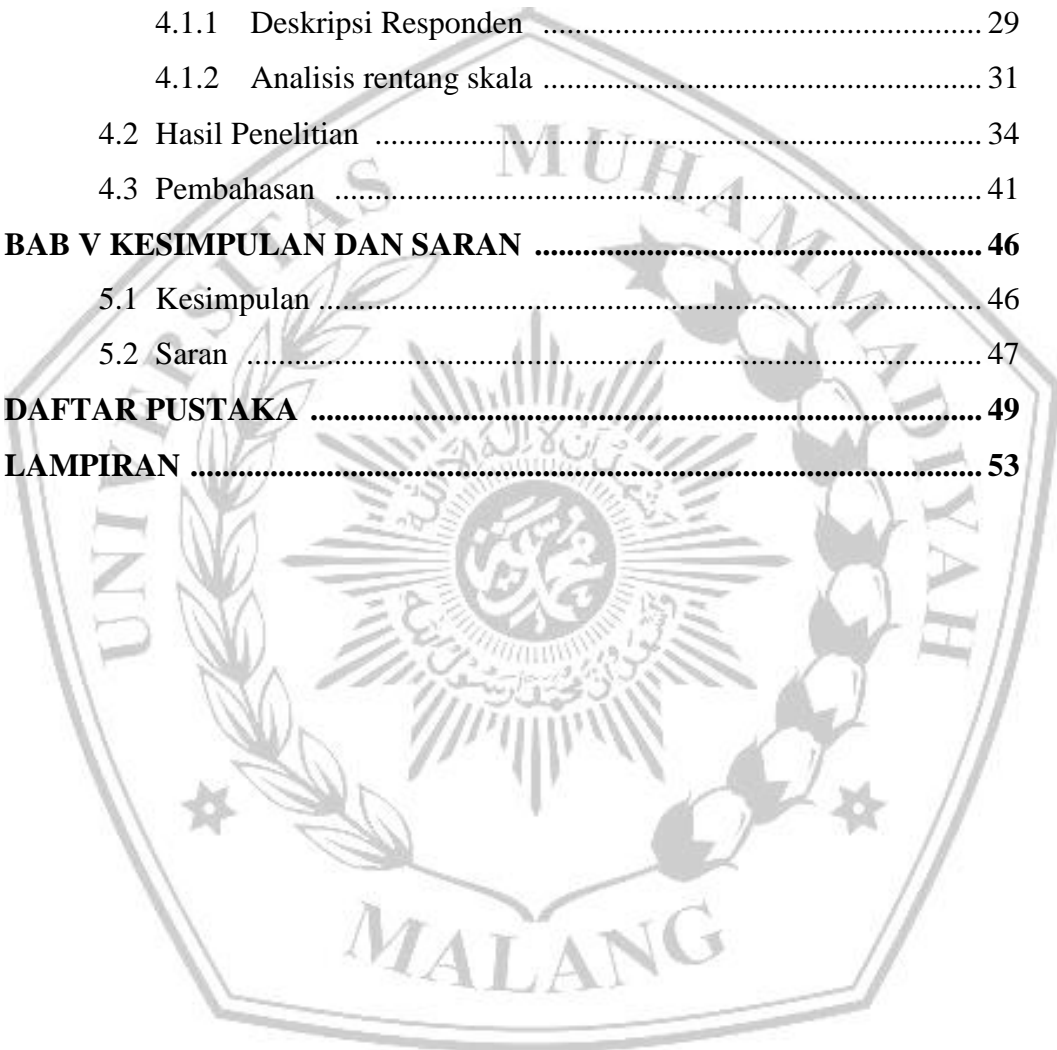
Peneliti,

Afria Intan Sari

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Kinerja Karyawan	6
2.1.2 Konflik kerja	8
2.1.3 Lingkungan kerja	10
2.2 Penelitian Terdahulu	12
2.3 Kerangka Konsep/Pikir dan Hipotesis	14
2.3.1 Hipotesis	15
BAB III METODE PENELITIAN	17
3.1 Jenis Desain Penelitian	17
3.2 Lokasi / Objek dan Waktu Penelitian	17
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling	17
3.3.1 Populasi	17
3.3.2 Sampel	18
3.4 Sumber Data	18
3.5 Teknik Pengumpulan Data	19

3.6 Pengukuran Variabel	19
3.7 Definisi operasional variabel.....	20
3.8 Metode Analisis Data	21
3.9 Uji Instrumen Penelitian	23
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	27
4.1 Deskripsi Data	27
4.1.1 Deskripsi Responden	29
4.1.2 Analisis rentang skala	31
4.2 Hasil Penelitian	34
4.3 Pembahasan	41
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	46
5.1 Kesimpulan	46
5.2 Saran	47
DAFTAR PUSTAKA	49
LAMPIRAN	53



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	12
Tabel 3.1 Sebaran sampel coffee shop Dermo.	18
Tabel 3.2 Penilaian bobot untuk jawaban responden	20
Tabel 3.3 Variabel, Definisi dan Indikator	20
Tabel 3.4 Rentang skala pengukuran	22
Tabel 4.1 Jumlah coffee shop Dermo	27
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	29
Tabel 4.3 Usia Responden	30
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden	30
Tabel 4.5 Pendidikan Terakhir Responden	31
Tabel 4.6 Rentang Skala Variabel Konflik Kerja	31
Tabel 4.7 Rentang kala Variabel Lingkungan Kerja	32
Tabel 4.8 Rentang Skala Kinerja Karyawan	33
Tabel 4.9 Uji Convergent Vaidity	34
Tabel 4.10 Nilai Fornell-Larcker Criterion	35
Tabel 4.11 Nilai Cross Loading	36
Tabel 4.12 Uji Reliabilitas	37
Tabel 4.13 Hasil Pengujian R-Square	38
Tabel 4.14 Predictive Relevance	39
Tabel 4.15 Pengujian Hipotesis	40

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	14
Gambar 4.1 Model Struktural	37
Gambar 4.2 Pengujian Hipotesis.....	39



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Draft Kuesioner Penelitian	53
Lampiran 2 Tabulasi Responden	55
Lampiran 3 Outer Loading	58
Lampiran 4 Inner Loading	60
Lampiran 5 Uji Hipotesis	61
Lampiran 6 Hasil wawancara karyawan coffee shop Dermo Malang.	62



DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Eds. Ayu Lestari And Tim Kiara Media. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Adittyta, Helmi Nourman, Zainal Veithzal Rivai, H. A. (2023). Work Environment, Work Conflict, and Employee Performance: A Literature Review. *International Journal of Advance Multidisciplinary*, 1 No. 4.
- Arslan, M. (2023). "The Impact of Work Environment on Employee Performance: A Case Study of Coffee Shop Employees." *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 50, 23-34.
- Assauri, S. (2015). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta:
- Azhari, H. L., Jihadi, H., & Setyawan, A. B. (2013). Analisis pengaruh konflik terhadap lingkungan kerja: studi kasus dinas bina marga provinsi sumatera utara. *Proceeding PESAT*, 5, 8–9.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2017). "Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward." *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.
- Choi, J., & Lee, Y. (2023). "The Mediating Role of Work Environment in the Relationship Between Workplace Conflict and Employee Performance in Coffee Shops." *Journal of Hospitality Management*, 59, ., 105–117.
- De Dreu, C. K. W., & Weingart, L. R. (2022). Task Versus Relationship Conflict, Team Performance, and Team Member Satisfaction: A Meta-Analysis". *Journal of Applied Psychology*.
- De Wit, F. R. C., Greer, L. L., & Jehn, K. A. (2023). "The Paradox of Intragroup Conflict: A Meta-Analysis". *Journal of Organizational Behavior*.
- Fadil, G. L., Yusmedi Yusuf, SH., M., & Seno Santoso, SH., MM., M. K. (2019). Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perpustakaan Dan Arsip Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 9(2).
- Ghozali, latan. (2015). *partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3,0 untuk penelitian empiris semarang badan penerbit UNDIP*.
- hair. (2021). *partial least squares structural equation modeling (pls-sem) using r in practical assessment, researce and evaluation*. 21(1).
- Haryanto. (2022). Moderating role of transformational leadership in the relationship between work conflict and employee performance. *Cogent Business and Management*.

- Hasibuan, P, S, M. (2013). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herlina, V. (2019). *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: Gramedia.
- Hernandez, A., & Parker, J. (2023). “Workplace Conflict and Its Impact on the Work Environment in the Hospitality Industry: A Case Study of Coffee Shops.” *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 54, 87-95.
- husein u. (2017). *metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis edisi 11 jakarta PT raja grafindo persada*.
- Indra Kusdianto, S.E, M. ., & Drs. Pasoni Mustafa Muhani, M. . (2020). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pt Pln (Persero) Rayon Masamba Kabupaten Luwu Utara. *E-Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia UMP*.
- Jackson, R. L. M. dan J. H. (2018). *“Human Reseource Management.”* In *Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja*.
- Kartika, & Rahman. (2023). *Pengaruh Lingkungan Nonfisik terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan*. Surabaya: Penerbit Inspirasi.
- Kim, J., & Lee, S. (2021). “Workplace Conflict and Its Adverse Effects on Work Environment: An Empirical Study in the Food and Beverage Industry.” *Journal of Service Management*, 32(6), 789-803.
- Lee, K., & Yang, M. (2023). “The Role of Work Environment in Mediating the Impact of Workplace Conflict on Employee Performance: A Study in Coffee Shops.” *Journal of Management Studies*, 60(2), 289-305.
- Liu, H., & Zhang, M. (2023). “Multidimensional Mediator Theory: The Role of Work Environment in Mediating Workplace Conflict and Job Performance.” *International Journal of Human Resource Management*, 34(3), 455-472.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*.
- Menon, S. T. (2022). Communication as a Mediator in the Relationship Between Conflict and Performance". *Journal of Business Communication*.
- Nguyen, T.H., & Pham, L. N. (2021). “The Role of Workplace Conflict in Shaping Employee Performance in Vietnam’s Coffee Shops.” *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 59(4), 563-580.
- Nguyen, T.H., & Tran, Q. P. (2022). “Work Environment and Employee Performance in Coffee Shops: A Study in Vietnam.” *International Journal of Business and Management*, 17(6), 112-126.

- Nurdin,i & Hartati, S. (2019). *metodologi penelitian sosial*.
- Panggabean, Y. L., Lie, D., Efendi, E., & Halim, F. (2019). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Siantar Simalungun. *UrnalManajemen*,5(1),117–129. <https://doi.org/10.37403/Maker.V5i1.112>.
- Paramarta, Vip, Kosasih, D. D. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*. Jakarta: Cipta Media Nusantara (CMN).
- Prabowo, A., & Setyawan, D. (2023). *Manajemen Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Purba, W. C., & Ratnasari, S. L. (2018). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses. *Jurnal Bening*, 5(2), 180–189.
- Rianto, R. . (2019). Rancangan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan di Coffee Shop Juji Espresso and Filter Bar. Universitas Katolik Parahyangan. <Ttp://Repository.Unpar.Ac.Id/Bitstream/Handle/123456789/2025/Cover - Bab 1 - 3111061sc-p.Pdf?Sequence=1&isAllowed=y>.
- Riduwan. (2015). *Riduwan. (2015). Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, & V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2010). *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenada Media Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sihaloho, R. D., dan Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Silla immaculada, Navajas joaquin, K. G. K. (2017). *Organizational culture and a safety-conscious work environment: The mediating role of employee communication satisfaction*.
- Sudaryono. (2011). Aplikasi Analisis (Path Analysis) Berdasarkan Urutan Penempatan Variabel dalam Penelitian. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, Vol. 17, N, 391–403.
- sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung.

- Sugiyono. (2019). *metode penelitian pendidikan (kuantitatif,kualitatif, kombinasi, r&d dan penelitian pendidikan)*.
- Sugiyono. (2020). *metode penelitian kuantitatif,kualitatif,dan R&D*.
- Suyantiningsih, T. (2020). An Evaluation of the Effect of Work Stress and Work Conflict on Employee performance. *An Evidence from Indonesia. Information and Knowledge Management, 10(3)*, 28–35.
- syuhada, amelia. (2021). Pengaruh Suasana Toko/Kedai dan Kualitas Pelayanan terhadap kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*.
- Torkelson, E., & Lindström, T. (2023). “Interpersonal Conflict and Workplace Environment: A Study of Service Sector Workplaces.” *Journal of Organizational Behavior, 44(2)*, 237–254.
- Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia*.
- Wahyuni. (2023). *Peran Lingkungan Kerja Nonfisik dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi. Malang: Bina Aksara*.
- Wang, Y., & Chen, L. ". (2023). “The Impact of Workplace Conflict on Employee Performance in Coffee Shops: A Study from China.” *Journal of Hospitality Management, 42(3)*, 298-312.
- Weol, D. H. (2015). “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara”. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi., Volume 15, No. 05*.
- Yasiri, F. A., & Almanshur, F. (2022). Pengaruh Konflk Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PG. Kreet Baru Malang. *Manajemen, 12(1)*, 65–74.
- Yuwono. (2023). *Budaya Perusahaan dan Pengaruhnya Terhadap Lingkungan Kerja Nonfisik. Bandung: Alfabeta*.

8% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text

Top Sources

- 11%  Internet sources
- 2%  Publications
- 12%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

1 Integrity Flag for Review

-  **Hidden Text**
43 suspect characters on 1 page
Text is altered to blend into the white background of the document.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.