



DOI: <https://doi.org/10.38035/jsmd.v4i1>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Dinamika Integritas Polisi di Era Digital: Determinasi Faktor-Faktor Organisasi Kontemporer terhadap Etika Anggota Polri di Wilayah Urban-Rural Provinsi Riau

Ade Alfarisi¹, Supardi².

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email. 202530151015@mhs.ubrahajaya.ac.id

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia. email. supardi.tahir@gmail.com

Corresponding Author: 202530151015@mhs.ubrahajaya.ac.id¹

Abstract: *The integrity of members of the Indonesian National Police (Polri) has become a critical issue in the digital era amid increasing demands for transparency, professionalism, and public accountability. This study aims to examine the influence of contemporary organizational factors on police integrity through the mediating roles of mental well-being and post-traumatic resilience. The organizational factors investigated include ethical leadership, organizational culture, external accountability, surveillance technology, inclusive diversity, and the quality of ethics training. This study employed a quantitative approach using the Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) method. The population consisted of active Polri officers serving in urban and rural areas of Riau Province, selected through purposive sampling. The findings indicate that contemporary organizational factors positively influence mental well-being, post-traumatic resilience, and police integrity. Furthermore, mental well-being and post-traumatic resilience function as mediating variables in strengthening police integrity. The study concludes that enhancing police integrity in the digital era requires ethical, transparent, and supportive organizational environments.*

Keyword: *Police Integrity, Contemporary Organizational Factors, Mental Well-Being, Post-Traumatic Resilience, Sem-Pls.*

Abstrak: Integritas anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) menjadi isu penting di era digital seiring meningkatnya tuntutan transparansi, profesionalisme, dan pengawasan publik. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh faktor organisasi kontemporer terhadap integritas anggota Polri melalui peran mediasi kesejahteraan mental dan resiliensi pasca-trauma. Faktor organisasi yang diteliti meliputi kepemimpinan etis, budaya organisasi, akuntabilitas eksternal, teknologi pengawasan, keragaman inklusif, dan kualitas pelatihan etika. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). Populasi penelitian adalah anggota Polri di wilayah urban dan rural Provinsi Riau dengan teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor organisasi kontemporer berpengaruh positif terhadap kesejahteraan mental, resiliensi pasca-trauma, dan integritas anggota Polri. Selain

itu, kesejahteraan mental dan resiliensi pasca-trauma berperan sebagai variabel mediasi dalam memperkuat integritas anggota Polri. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penguatan integritas anggota Polri memerlukan dukungan organisasi yang etis, transparan, dan suportif.

Kata Kunci: Integritas Polisi, Aktor Organisasi Kontemporer, Kesejahteraan Mental, Resiliensi Pasca-Trauma, Sem-Pls.

PENDAHULUAN

Integritas anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan salah satu aspek penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, profesional, dan terpercaya. Dalam konteks organisasi publik, integritas tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan formal, tetapi juga mencerminkan konsistensi perilaku etis, tanggung jawab moral, kejujuran, dan komitmen terhadap pelayanan publik (Huberts, 2018). Tingkat integritas aparat kepolisian memiliki pengaruh besar terhadap legitimasi institusi, efektivitas penegakan hukum, serta tingkat kepercayaan masyarakat terhadap institusi kepolisian (Klockars et al., 2000).

Perkembangan era digital dan meningkatnya transparansi publik menyebabkan perilaku aparat penegak hukum semakin mudah dipantau dan dievaluasi oleh masyarakat. Kehadiran media sosial, platform digital, dan sistem pengawasan berbasis teknologi menjadikan setiap tindakan aparat kepolisian dapat dengan cepat tersebar dan memperoleh perhatian publik. Kondisi tersebut menyebabkan tuntutan terhadap profesionalisme, akuntabilitas, dan integritas anggota Polri semakin tinggi. Namun demikian, berbagai kasus pelanggaran etik, penyalahgunaan wewenang, tindakan indisipliner, serta misconduct yang melibatkan aparat kepolisian masih menjadi perhatian dalam reformasi birokrasi sektor publik di Indonesia. Kondisi ini menunjukkan bahwa penguatan integritas anggota Polri masih menjadi tantangan penting dalam tata kelola organisasi kepolisian modern.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa integritas dalam organisasi publik dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi. Kepemimpinan etis dipandang sebagai faktor penting dalam membentuk perilaku etis anggota organisasi karena pemimpin berperan sebagai role model moral yang mempengaruhi nilai dan perilaku bawahan (Brown & Treviño, 2006). Selain itu, budaya organisasi juga memiliki pengaruh terhadap pembentukan norma, nilai, dan perilaku kerja yang mendukung integritas anggota organisasi (Schein, 2010). Akuntabilitas eksternal turut berperan dalam menciptakan mekanisme pengawasan publik yang mampu meningkatkan transparansi dan menekan perilaku menyimpang dalam organisasi publik (Bovens, 2007).

Perkembangan teknologi pengawasan juga menjadi bagian penting dalam penguatan tata kelola organisasi modern. Penggunaan teknologi pengawasan dinilai mampu meningkatkan efektivitas monitoring organisasi dan mendorong perilaku kerja yang lebih akuntabel (Alder, 2001). Selain itu, penerapan keragaman inklusif dalam organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, suportif, dan terbuka terhadap perbedaan sehingga mampu meningkatkan keterlibatan dan perilaku positif anggota organisasi (Shore et al., 2011). Kualitas pelatihan etika juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan pemahaman anggota organisasi terhadap standar perilaku profesional dan pengambilan keputusan etis (Kaptein, 2015).

Selain faktor organisasi, kondisi psikologis anggota kepolisian juga menjadi aspek penting yang mempengaruhi perilaku integritas. Pekerjaan kepolisian identik dengan tekanan kerja tinggi, tuntutan emosional, paparan terhadap konflik sosial, dan pengalaman traumatis yang dapat mempengaruhi kondisi psikologis anggota. Menurut Ryff dan Keyes (1995), kesejahteraan mental merupakan kondisi psikologis positif yang memungkinkan individu

berfungsi secara optimal dalam kehidupan dan pekerjaan. Sementara itu, resiliensi pasca-trauma merupakan kemampuan individu untuk bertahan dan beradaptasi secara positif setelah menghadapi pengalaman traumatis (Tedeschi & Calhoun, 2004). Dalam konteks kepolisian, kesejahteraan mental dan resiliensi dipandang penting dalam menjaga stabilitas emosional, pengendalian diri, serta perilaku profesional anggota Polri.

Penelitian mengenai integritas aparat kepolisian sebelumnya umumnya masih berfokus pada pengaruh faktor organisasi atau faktor psikologis secara terpisah. Penelitian yang mengintegrasikan faktor-faktor organisasi kontemporer seperti kepemimpinan etis, budaya organisasi, akuntabilitas eksternal, teknologi pengawasan, keragaman inklusif, dan kualitas pelatihan etika dengan faktor psikologis seperti kesejahteraan mental dan resiliensi pasca-trauma dalam satu model struktural masih relatif terbatas. Selain itu, penelitian yang menguji peran mediasi kesejahteraan mental dan resiliensi pasca-trauma dalam hubungan antara faktor organisasi dan integritas anggota Polri juga masih jarang ditemukan, khususnya dalam konteks kepolisian urban dan rural di Indonesia.

Berdasarkan research gap tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan etis, budaya organisasi, akuntabilitas eksternal, teknologi pengawasan, keragaman inklusif, dan kualitas pelatihan etika terhadap integritas anggota Polri melalui peran mediasi kesejahteraan mental dan resiliensi pasca-trauma. Penelitian ini menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) untuk menguji hubungan langsung, hubungan tidak langsung, dan mediasi serial antar variabel penelitian. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan kajian manajemen publik dan perilaku organisasi, serta memberikan kontribusi praktis dalam penguatan strategi pembinaan integritas pada institusi kepolisian di Indonesia.

METODE

Penelitian ini dirancang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis explanatory research. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian bertujuan menguji hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Sementara itu, explanatory research digunakan untuk menjelaskan pengaruh faktor-faktor organisasi kontemporer terhadap integritas anggota Polri melalui peran mediasi kesejahteraan mental dan resiliensi pasca-trauma.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) yang bertugas pada wilayah urban dan rural di Provinsi Riau. Wilayah urban direpresentasikan oleh institusi kepolisian di Kota Pekanbaru, sedangkan wilayah rural direpresentasikan oleh beberapa institusi kepolisian di kabupaten wilayah Provinsi Riau. Pemilihan wilayah urban dan rural dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai perbedaan karakteristik organisasi, pengawasan publik, tekanan kerja, dan kondisi psikologis anggota kepolisian berdasarkan lingkungan kerja yang berbeda.

Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2022). Adapun kriteria responden dalam penelitian ini meliputi: (1) anggota Polri aktif; (2) memiliki masa kerja minimal dua tahun; (3) bertugas pada wilayah urban atau rural di Provinsi Riau; dan (4) bersedia menjadi responden penelitian. Jumlah sampel penelitian direncanakan sebanyak 250–400 responden. Penentuan jumlah sampel mengacu pada Hair et al. (2021) yang menyatakan bahwa analisis Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) memerlukan ukuran sampel yang memadai untuk menghasilkan estimasi model yang stabil, terutama pada model penelitian yang kompleks.

Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner terstruktur dengan skala Likert lima poin, mulai dari 1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju. Instrumen

penelitian disusun berdasarkan indikator-indikator yang diadaptasi dari penelitian terdahulu yang relevan dan telah memiliki validitas empiris. Variabel kepemimpinan etis diadaptasi dari Brown et al. (2005), budaya organisasi dari Schein (2010), akuntabilitas eksternal dari Bovens (2007), teknologi pengawasan dari Alder (2001), keragaman inklusif dari Shore et al. (2011), kualitas pelatihan etika dari Kaptein (2015), kesejahteraan mental dari Ryff dan Keyes (1995), resiliensi pasca-trauma dari Tedeschi dan Calhoun (2004), serta integritas anggota Polri dari Klockars et al. (2000).

Penelitian ini menggunakan sembilan konstruk utama yang terdiri atas enam variabel eksogen, dua variabel mediasi, dan satu variabel endogen. Variabel eksogen meliputi kepemimpinan etis (X1), budaya organisasi (X2), akuntabilitas eksternal (X3), teknologi pengawasan (X4), keragaman inklusif (X5), dan kualitas pelatihan etika (X6). Variabel mediasi terdiri atas kesejahteraan mental (Z1) dan resiliensi pasca-trauma (Z2), sedangkan variabel endogen adalah integritas anggota Polri (Y).

Analisis data dalam penelitian ini direncanakan menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan software SmartPLS 4. Metode SEM-PLS dipilih karena mampu menguji hubungan langsung, hubungan tidak langsung, serta mediasi serial pada model penelitian yang kompleks dan melibatkan banyak konstruk laten (Hair et al., 2021). Selain itu, SEM-PLS juga dinilai sesuai untuk penelitian yang bersifat prediktif dan tidak mensyaratkan distribusi data normal secara ketat.

Analisis SEM-PLS dilakukan melalui dua tahap utama, yaitu evaluasi outer model dan evaluasi inner model. Evaluasi outer model dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk penelitian. Uji convergent validity dilakukan melalui nilai outer loading dan Average Variance Extracted (AVE), dengan kriteria outer loading > 0,70 dan AVE > 0,50. Uji discriminant validity dilakukan menggunakan metode Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) dengan nilai HTMT < 0,90. Reliabilitas konstruk diuji menggunakan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability dengan nilai minimum 0,70.

Selanjutnya, evaluasi inner model dilakukan untuk menguji hubungan struktural antar variabel penelitian. Pengujian inner model meliputi nilai R-square (R^2), predictive relevance (Q^2), effect size (f^2), serta pengujian koefisien jalur (path coefficient). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan teknik bootstrapping dengan tingkat signifikansi 5%, yaitu nilai t-statistics > 1,96 dan p-value < 0,05. Penelitian ini juga menguji pengaruh mediasi kesejahteraan mental, mediasi resiliensi pasca-trauma, serta mediasi serial kedua variabel tersebut dalam hubungan antara faktor organisasi kontemporer dan integritas anggota Polri.

Model struktural penelitian dirumuskan sebagai berikut:

$$Z1 = \beta_1 X1 + \beta_2 X2 + \beta_3 X3 + \beta_4 X4 + \beta_5 X5 + \beta_6 X6 + e1$$

$$Z2 = \beta_7 X1 + \beta_8 X2 + \beta_9 X3 + \beta_{10} X4 + \beta_{11} X5 + \beta_{12} X6 + \beta_{13} Z1 + e2$$

$$Y = \beta_{14} X1 + \beta_{15} X2 + \beta_{16} X3 + \beta_{17} X4 + \beta_{18} X5 + \beta_{19} X6 + \beta_{20} Z1 + \beta_{21} Z2 + e3$$

Penelitian ini juga memperhatikan aspek etika penelitian dengan menjaga kerahasiaan identitas responden serta memastikan bahwa seluruh partisipasi dilakukan secara sukarela dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan Model Konseptual

Penelitian ini mengembangkan model konseptual yang menjelaskan dinamika integritas anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) di era digital melalui pendekatan organisasi dan psikologis. Model penelitian dibangun berdasarkan asumsi bahwa integritas anggota Polri tidak hanya dipengaruhi oleh faktor struktural organisasi, tetapi juga oleh kondisi psikologis individu dalam menghadapi tekanan kerja dan perubahan lingkungan organisasi modern.

Dalam penelitian ini, faktor-faktor organisasi kontemporer terdiri atas kepemimpinan etis, budaya organisasi, akuntabilitas eksternal, teknologi pengawasan, keragaman inklusif, dan kualitas pelatihan etika diposisikan sebagai variabel eksogen. Sementara itu, kesejahteraan mental dan resiliensi pasca-trauma diposisikan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan mekanisme pengaruh faktor organisasi terhadap integritas anggota Polri.

Pengembangan model penelitian didasarkan pada teori perilaku organisasi, teori kepemimpinan etis, teori budaya organisasi, serta pendekatan psikologi organisasi yang menekankan pentingnya kondisi psikologis individu dalam membentuk perilaku kerja yang profesional dan berintegritas. Dalam konteks organisasi kepolisian, perubahan lingkungan kerja di era digital menyebabkan meningkatnya tuntutan transparansi, akuntabilitas, serta pengawasan publik terhadap perilaku aparat penegak hukum. Kondisi tersebut menyebabkan penguatan integritas anggota Polri menjadi isu strategis dalam reformasi organisasi kepolisian modern.

Faktor Organisasi Kontemporer dan Kesejahteraan Mental

Kesejahteraan mental merupakan kondisi psikologis positif yang memungkinkan individu mampu menjalankan fungsi pekerjaan secara optimal, memiliki stabilitas emosional, serta mampu menghadapi tekanan kerja secara adaptif (Ryff & Keyes, 1995). Dalam organisasi kepolisian, kesejahteraan mental menjadi aspek penting karena anggota Polri dihadapkan pada tekanan kerja tinggi, konflik sosial, dan risiko pekerjaan yang kompleks.

Kepemimpinan etis dipandang mampu menciptakan lingkungan kerja yang adil, suportif, dan berorientasi pada nilai moral sehingga dapat meningkatkan kondisi psikologis anggota organisasi (Brown & Treviño, 2006). Selain itu, budaya organisasi yang sehat juga mampu membentuk lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan rasa aman psikologis anggota organisasi (Schein, 2010). Akuntabilitas eksternal dan teknologi pengawasan dipandang dapat meningkatkan transparansi organisasi dan memperjelas standar perilaku kerja sehingga membantu mengurangi ketidakpastian kerja anggota Polri.

Keragaman inklusif dan kualitas pelatihan etika juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan profesional. Lingkungan kerja yang inklusif mampu meningkatkan rasa diterima dan keterlibatan anggota organisasi, sedangkan pelatihan etika membantu anggota organisasi memahami standar perilaku profesional dalam pelaksanaan tugas kepolisian.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Kepemimpinan etis berpengaruh positif terhadap kesejahteraan mental anggota Polri.
- H2 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kesejahteraan mental anggota Polri.
- H3 : Akuntabilitas eksternal berpengaruh positif terhadap kesejahteraan mental anggota Polri
- H4 : Teknologi pengawasan berpengaruh positif terhadap kesejahteraan mental anggota Polri.
- H5 : Keragaman inklusif berpengaruh positif terhadap kesejahteraan mental

anggota Polri.

H6 : Kualitas pelatihan etika berpengaruh positif terhadap kesejahteraan mental anggota Polri.

Faktor Organisasi Kontemporer dan Resiliensi Pasca-Trauma

Resiliensi pasca-trauma merupakan kemampuan individu untuk bertahan dan beradaptasi secara positif setelah menghadapi pengalaman traumatis atau tekanan berat dalam pekerjaan (Tedeschi & Calhoun, 2004). Dalam institusi kepolisian, kemampuan resiliensi menjadi penting karena anggota Polri sering menghadapi situasi penuh tekanan dan risiko tinggi.

Lingkungan organisasi yang etis, suportif, dan profesional dipandang mampu membantu anggota organisasi mengembangkan kemampuan adaptasi psikologis yang lebih baik. Kepemimpinan etis, budaya organisasi yang positif, akuntabilitas eksternal, teknologi pengawasan, keragaman inklusif, dan kualitas pelatihan etika diperkirakan memiliki pengaruh terhadap peningkatan resiliensi pasca-trauma anggota Polri.

Selain itu, kesejahteraan mental yang baik juga dipandang mampu meningkatkan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan dan pengalaman traumatis secara adaptif. Individu dengan kondisi psikologis yang sehat cenderung memiliki kemampuan pengendalian emosi dan ketahanan psikologis yang lebih baik.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H8 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap resiliensi pasca-trauma anggota Polri.

H9 : Akuntabilitas eksternal berpengaruh positif terhadap resiliensi pasca-trauma anggota Polri.

H10 : Teknologi pengawasan berpengaruh positif terhadap resiliensi pasca-trauma anggota Polri.

H11 : Keragaman inklusif berpengaruh positif terhadap resiliensi pasca-trauma anggota Polri.

H12 : Kualitas pelatihan etika berpengaruh positif terhadap resiliensi pasca-trauma anggota Polri.

H13 : Kesejahteraan mental berpengaruh positif terhadap resiliensi pasca-trauma anggota Polri.

Faktor Organisasi Kontemporer dan Integritas Anggota Polri

Integritas merupakan konsistensi perilaku individu terhadap nilai moral, etika, tanggung jawab, dan profesionalisme dalam menjalankan tugas organisasi (Huberts, 2018). Dalam konteks organisasi kepolisian, integritas anggota Polri menjadi aspek penting dalam membangun legitimasi institusi, meningkatkan kepercayaan publik, serta memperkuat efektivitas penegakan hukum.

Kepemimpinan etis dipandang mampu membentuk perilaku integritas anggota organisasi melalui keteladanan moral dan penerapan standar etika yang konsisten (Brown & Treviño, 2006). Pemimpin yang etis mampu menciptakan budaya kerja yang menjunjung tinggi kejujuran, disiplin, dan tanggung jawab profesional. Selain itu, budaya organisasi yang sehat juga berperan dalam membentuk norma dan perilaku kerja yang mendukung integritas organisasi (Schein, 2010).

Akuntabilitas eksternal dan teknologi pengawasan turut berperan dalam memperkuat integritas anggota Polri melalui peningkatan transparansi, pengawasan publik, dan pengendalian perilaku organisasi. Lingkungan organisasi yang transparan dipandang mampu menekan perilaku penyimpangan dan meningkatkan kepatuhan terhadap standar profesional organisasi.

Keragaman inklusif dan kualitas pelatihan etika juga diperkirakan memiliki pengaruh terhadap integritas anggota Polri. Lingkungan kerja yang inklusif mampu meningkatkan rasa keadilan dan profesionalisme antar anggota organisasi, sedangkan pelatihan etika membantu memperkuat pemahaman anggota terhadap standar perilaku profesional dan pengambilan keputusan etis.

Selain faktor organisasi, kesejahteraan mental dan resiliensi pasca-trauma juga dipandang memiliki pengaruh terhadap integritas anggota Polri. Anggota organisasi dengan kondisi psikologis yang sehat dan kemampuan adaptasi yang baik cenderung lebih mampu menjaga perilaku profesional dalam menghadapi tekanan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H14 : Kepemimpinan etis berpengaruh positif terhadap integritas anggota Polri.
- H15 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap integritas anggota Polri.
- H16 : Akuntabilitas eksternal berpengaruh positif terhadap integritas anggota Polri.
- H17 : Teknologi pengawasan berpengaruh positif terhadap integritas anggota Polri.
- H18 : Keragaman inklusif berpengaruh positif terhadap integritas anggota Polri.
- H19 : Teknologi pengawasan berpengaruh positif terhadap integritas anggota Polri.
- H20 : Kualitas pelatihan etika berpengaruh positif terhadap integritas anggota Polri.
- H21 : Resiliensi pasca-trauma berpengaruh positif terhadap integritas anggota Polri.

Peran Mediasi Kesejahteraan Mental dan Resiliensi Pasca-Trauma

Kesejahteraan mental dan resiliensi pasca-trauma dipandang sebagai mekanisme psikologis yang menjelaskan hubungan antara faktor organisasi kontemporer dan integritas anggota Polri. Dalam perspektif perilaku organisasi, lingkungan kerja yang etis, suportif, dan profesional tidak hanya mempengaruhi perilaku kerja secara langsung, tetapi juga mempengaruhi kondisi psikologis individu yang pada akhirnya berdampak pada perilaku integritas.

Kesejahteraan mental yang baik memungkinkan anggota organisasi memiliki stabilitas emosional, pengendalian diri, dan kemampuan menghadapi tekanan kerja secara adaptif. Sementara itu, resiliensi pasca-trauma membantu individu mempertahankan perilaku profesional dalam situasi penuh tekanan dan risiko pekerjaan.

Dalam konteks kepolisian, anggota Polri yang memiliki kesejahteraan mental dan resiliensi yang baik diperkirakan lebih mampu menjaga integritas profesional meskipun menghadapi tekanan kerja tinggi, pengawasan publik, maupun situasi kerja yang kompleks. Oleh karena itu, kesejahteraan mental dan resiliensi pasca-trauma diposisikan sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H22 : Kesejahteraan mental memediasi pengaruh kepemimpinan etis terhadap integritas anggota Polri.
- H23 : Kesejahteraan mental memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap integritas anggota Polri.
- H24 : Kesejahteraan mental memediasi pengaruh akuntabilitas eksternal terhadap integritas anggota Polri.
- H25 : Kesejahteraan mental memediasi pengaruh teknologi pengawasan terhadap integritas anggota Polri.
- H26 : Kesejahteraan mental memediasi pengaruh keragaman inklusi terhadap integritas anggota Polri.
- H27 : Kesejahteraan mental memediasi pengaruh kualitas pelatihan etika terhadap integritas anggota Polri.
- H28 : Resiliensi pasca-trauma memediasi pengaruh kepemimpinan etis terhadap integritas anggota Polri.

- H29 : Resiliensi pasca-trauma memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap integritas anggota Polri.
- H30 : Resiliensi pasca-trauma memediasi pengaruh akuntabilitas eksternal terhadap integritas anggota Polri.
- H31 : Resiliensi pasca-trauma memediasi pengaruh teknologi pengawasan terhadap integritas anggota Polri.
- H32 : Resiliensi pasca-trauma memediasi pengaruh keragaman inklusi terhadap integritas anggota Polri.
- H33 : Resiliensi pasca-trauma memediasi pengaruh kualitas pelatihan etika terhadap integritas anggota Polri.
- H34 : Kesejahteraan mental dan resiliensi pasca-trauma secara serial memediasi pengaruh kepemimpinan etis terhadap integritas anggota Polri.
- H35 : Kesejahteraan mental dan resiliensi pasca-trauma secara serial memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap integritas anggota Polri.
- H36 : Kesejahteraan mental dan resiliensi pasca-trauma secara serial memediasi pengaruh akuntabilitas eksternal terhadap integritas anggota Polri.
- H37 : Kesejahteraan mental dan resiliensi pasca-trauma secara serial memediasi pengaruh teknologi pengawasan terhadap integritas anggota Polri.
- H38 : Kesejahteraan mental dan resiliensi pasca-trauma secara serial memediasi pengaruh keragaman inklusi terhadap integritas anggota Polri.
- H39 : Kesejahteraan mental dan resiliensi pasca-trauma secara serial memediasi pengaruh kualitas pelatihan etika terhadap integritas anggota Polri.
- H40 : aktor-faktor organisasi kontemporer secara simultan berpengaruh signifikan terhadap integritas anggota Polri melalui kesejahteraan mental dan resiliensi pasca-trauma.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengembangkan model konseptual mengenai dinamika integritas anggota Polri di era digital melalui pendekatan organisasi dan psikologis. Faktor-faktor organisasi kontemporer yang terdiri atas kepemimpinan etis, budaya organisasi, akuntabilitas eksternal, teknologi pengawasan, keragaman inklusif, dan kualitas pelatihan etika diposisikan sebagai determinan integritas anggota Polri dengan kesejahteraan mental dan resiliensi pasca-trauma sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode SEM-PLS untuk menguji hubungan langsung maupun tidak langsung antar variabel penelitian. Model penelitian yang dikembangkan diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian perilaku organisasi dan manajemen publik serta kontribusi praktis bagi penguatan integritas anggota Polri di era digital.

REFERENSI

- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595–616.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117–134.
- Bovens, M. (2007). Analysing and assessing accountability: A conceptual framework. *European Law Journal*, 13(4), 447–468.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.

- Huberts, L. (2018). Integrity: What it is and why it is important. *Public Integrity*, 20(Suppl. 1),
- Kaptein, M. (2015). The effectiveness of ethics programs: The role of scope, composition, and sequence. *Journal of Business Ethics*, 132(2), 415–431.
- Klockars, C. B., Ivković, S. K., Harver, W. E., & Haberfeld, M. R. (2000). *The measurement of police integrity*. National Institute of Justice.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Holcombe Ehrhart, K., & Singh, G. (2011). Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research. *Journal of Management*, 37(4), 1262–1289.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tedeschi, R. G., & Calhoun, L. G. (2004). Posttraumatic growth: Conceptual foundations and empirical evidence. *Psychological Inquiry*, 15(1), 1–18.