



Contents lists available at [Journal IICET](#)

JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)

ISSN: 2502-079X (Print) ISSN: 2503-1619 (Electronic)

Journal homepage: <https://jurnal.iicet.org/index.php/jrti>



Pengaruh stres kerja, efikasi diri dan etika terhadap integritas pegawai kejaksaan Negeri Batam melalui komitmen sebagai variabel intervening

Erni Lubis¹⁾, Ngalian²⁾, John Friadi²⁾, Sri Yanti²⁾

¹⁾Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Batam, Indonesia

²⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Batam, Indonesia

Article Info

Article history:

Received May 7th, 2025

Revised Aug 15th, 2025

Accepted Aug 30th, 2025

Keyword:

Integritas pegawai,
Stres kerja,
Efikasi diri,
Etika,
PLS-SEM

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh stres kerja, efikasi diri, dan etika terhadap integritas pegawai Kejaksaan Negeri Batam dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Integritas pegawai pada lembaga penegak hukum sangat penting untuk menjaga legitimasi publik, namun rentan dipengaruhi beban kerja dan dinamika organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis Partial Least Square–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) pada 103 responden. Instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel dengan nilai loading factor >0,70, AVE >0,50, dan Composite Reliability >0,70. Hasil menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap integritas ($\beta = -0,341$; $p < 0,001$), sedangkan efikasi diri ($\beta = 0,375$; $p < 0,001$) dan etika ($\beta = 0,324$; $p < 0,001$) berpengaruh positif signifikan. Variabel stres kerja, efikasi diri, dan etika juga memengaruhi komitmen ($R^2 = 0,65$), yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap integritas ($\beta = 0,252$; $p < 0,001$). Model memiliki kemampuan prediksi tinggi dengan nilai R^2 integritas sebesar 0,72, meskipun angka ini relatif besar untuk penelitian sosial sehingga membuka peluang adanya bias metode bersama (*common method bias*) atau potensi *overfitting*. Temuan menegaskan pentingnya pengelolaan stres kerja, peningkatan efikasi diri, internalisasi nilai etika, serta penguatan komitmen organisasi dalam menjaga integritas aparatur hukum. Penelitian ini berkontribusi pada literatur integritas sektor publik dan memberikan dasar untuk strategi pengelolaan sumber daya manusia di lembaga penegak hukum.



© 2025 The Authors. Published by IICET.

This is an open access article under the CC BY-NC-SA license

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Corresponding Author:

Erni Lubis,
Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Batam, Indonesia
Email: ernilubis83@gmail.com

Introduction

Kejaksaan merupakan institusi penegak hukum yang memegang peran vital dalam proses peradilan, tidak hanya sebagai penuntut tetapi juga pengawas pelaksanaan hukum. Tingkat kepercayaan publik terhadap Kejaksaan sangat dipengaruhi oleh integritas pegawainya, baik jaksa maupun staf administrasi, yang setiap hari berhadapan dengan penanganan perkara (Sudiadi, 2024). Integritas menjadi fondasi moral sekaligus indikator utama profesionalisme aparatur hukum. Pegawai dengan integritas tinggi diharapkan mampu menolak intervensi maupun tekanan dalam menjalankan tugas (Huberts, 2018). Namun, beban perkara yang tinggi,

kompleksitas kasus, dan ekspektasi publik seringkali menimbulkan tekanan psikologis yang berpotensi melemahkan integritas (Raharjo, 2022).

Salah satu faktor yang paling berpengaruh adalah stres kerja. Data internal menunjukkan bahwa setiap jaksa di Kejaksaan Negeri Batam menangani rata-rata lebih dari 20 perkara aktif, jauh di atas standar ideal. Kondisi ini meningkatkan risiko kelelahan, penurunan konsentrasi, serta potensi penyimpangan dalam penyelesaian perkara (Robbins & Judge, 2017; Indrayani et al., 2024). Di sisi lain, efikasi diri terbukti menjadi modal psikologis penting. Keyakinan individu terhadap kemampuannya menyelesaikan tugas memungkinkan pegawai lebih percaya diri, mampu mengendalikan situasi sulit, dan berkomitmen menyelesaikan pekerjaannya sesuai prosedur (Bandura, 1997; Wujarso, 2024).

Etika profesi juga berperan fundamental. Pegawai Kejaksaan dituntut menjunjung kejujuran, keadilan, dan akuntabilitas (Achmad, Annastasya, & Amelia, 2024). Meskipun jumlah pelanggaran disiplin relatif kecil, kasus yang ditangani Kejaksaan Tinggi Kepulauan Riau tetap menimbulkan dampak serius terhadap citra institusi (Gunawan & Bahari, 2024). Selain itu, komitmen organisasi menjadi elemen penting karena mencerminkan loyalitas, dedikasi, dan keterikatan pegawai terhadap nilai lembaga. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung konsisten menjaga reputasi institusi dan bertahan di dalamnya, sekaligus memperkuat hubungan antara stres kerja, efikasi diri, etika, dan integritas (Allen & Meyer, 1991; Luthans, 2011; Robbins & Judge, 2017).

Konteks di Batam semakin menantang. Pada tahun 2024, lebih dari 1.000 perkara pidana umum ditangani, dengan kasus narkoba, kejahatan ekonomi, dan kejahatan siber meningkat signifikan. Kasus korupsi dan pencucian uang juga bertambah dengan kerugian negara mencapai puluhan miliar rupiah (Kejaksaan Negeri Batam, 2024). Situasi ini menuntut integritas pegawai yang lebih kuat di tengah godaan dan tekanan. Survei nasional bahkan menempatkan Kejaksaan Agung pada posisi lembaga penegak hukum paling dipercaya dengan tingkat kepercayaan publik 81,2% (Indikator Politik Indonesia, 2023). Namun, kepercayaan ini hanya dapat dipertahankan jika integritas pegawai di tingkat daerah, termasuk Batam, benar-benar terjaga (Fithriyyah, 2021).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap integritas, sedangkan efikasi diri dan etika berpengaruh positif (Chaerudin, Rani, & Alicia, 2020). Kajian lain menekankan komitmen organisasi sebagai mediator yang memperkuat hubungan antarvariabel (Putri & Yusuf, 2022). Akan tetapi, hingga kini belum banyak penelitian yang secara khusus menelaah secara simultan pengaruh stres kerja, efikasi diri, dan etika terhadap integritas dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening, khususnya dalam konteks lembaga penegak hukum seperti Kejaksaan Negeri Batam (Wujarso, 2024). Inilah celah penelitian yang hendak diisi, yaitu memberikan pemahaman empiris mengenai bagaimana komitmen organisasi berfungsi sebagai mekanisme yang menjelaskan hubungan antara faktor psikologis dan etika dengan integritas pegawai di institusi hukum.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh stres kerja, efikasi diri, dan etika terhadap integritas pegawai Kejaksaan Negeri Batam, dengan menguji peran komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya literatur mengenai integritas aparatur hukum dengan menambahkan perspektif komitmen organisasi. Secara praktis, hasilnya diharapkan memberi rekomendasi bagi manajemen Kejaksaan Negeri Batam dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada integritas, melalui pengelolaan stres kerja, penguatan efikasi diri, serta penerapan etika profesional (Yulianti et al., 2024).

Method

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research, yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian berdasarkan pengujian hipotesis (Sugiyono, 2018). Analisis dilakukan menggunakan Partial Least Square–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Pemilihan PLS-SEM didasarkan pada beberapa pertimbangan metodologis, antara lain ukuran sampel yang relatif kecil, fleksibilitasnya terhadap asumsi normalitas, serta kemampuannya menangani model struktural yang kompleks termasuk model mediasi (Ghozali, Imam and Latan, 2015).

Penelitian dilaksanakan di Kejaksaan Negeri Batam, Kepulauan Riau, dengan pertimbangan bahwa kompleksitas perkara yang ditangani lembaga ini cukup tinggi, mulai dari narkoba, kejahatan ekonomi, hingga cyber crime, sehingga relevan dengan fokus penelitian mengenai integritas pegawai (Kejaksaan Negeri Batam, 2024). Waktu penelitian berlangsung sejak Januari 2024 hingga Juni 2025, mencakup persiapan instrumen, uji coba, pengumpulan data, serta analisis hasil. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kejaksaan Negeri Batam yang terdiri dari jaksa fungsional dan pegawai tata usaha dengan jumlah 103 orang. Karena jumlah populasi terbatas, penelitian ini menggunakan teknik total sampling (sensus) sehingga seluruh anggota populasi

diikutsertakan sebagai responden. Pemilihan teknik ini meningkatkan representativitas hasil bagi populasi yang diteliti, tetapi secara metodologis membatasi generalisasi temuan ke luar konteks Kejaksaan Negeri Batam. Oleh sebab itu, interpretasi hasil penelitian perlu dibatasi pada konteks tersebut dan penelitian lanjutan disarankan menggunakan sampel multi-lokasi serta ukuran yang lebih besar agar validitas eksternal meningkat.

Jenis data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang berisi persepsi mengenai stres kerja, efikasi diri, etika, komitmen, dan integritas. Data sekunder diperoleh dari dokumen resmi Kejaksaan Negeri Batam, laporan tahunan, publikasi akademik, serta literatur lain yang relevan. Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan tertutup dengan skala Likert 5 poin, dari “sangat tidak setuju” (skor 1) hingga “sangat setuju” (skor 5). Sebelum distribusi utama, dilakukan uji coba terhadap 30 pegawai di luar populasi penelitian untuk memastikan kejelasan butir pertanyaan sekaligus menguji validitas serta reliabilitas instrumen. Perbaikan redaksional dilakukan agar instrumen lebih mudah dipahami. Distribusi kuesioner dilakukan dengan izin resmi dari Kepala Kejaksaan Negeri Batam, pengisian dilakukan pada jam kerja dengan pengawasan peneliti, sehingga tingkat respons mencapai 100%.

Potensi bias metode umum atau common method bias (CMB) menjadi perhatian khusus karena seluruh data dikumpulkan melalui kuesioner self-report dari responden yang sama dalam satu organisasi. Penelitian ini melakukan beberapa langkah pencegahan prosedural, antara lain pemberian jaminan anonimitas dan kerahasiaan, penggunaan instruksi yang netral, serta penyusunan indikator dalam blok terpisah untuk mengurangi kecenderungan responden menghubungkan konstruk secara artifisial. Instrumen juga diuji coba terlebih dahulu agar tidak menimbulkan interpretasi yang menyesatkan. Selain pencegahan prosedural, dilakukan pula pengujian statistik pasca-hoc untuk mendeteksi CMB. Harman's single-factor test digunakan dengan memasukkan seluruh indikator ke dalam analisis faktor eksploratori tanpa rotasi; CMB terindikasi serius jika satu faktor tunggal menjelaskan lebih dari 50% varians (Harman, 1976). Selain itu, uji full collinearity variance inflation factor (VIF) pada PLS digunakan untuk mendeteksi CMB, di mana nilai VIF di atas 3,3 menunjukkan indikasi bias (Kock, 2015). Apabila tersedia, marker variable technique atau kontrol parsial juga dapat digunakan sebagai uji tambahan (Lindell and Whitney, 2001). Dengan kombinasi langkah pencegahan dan pengujian ini, diharapkan potensi bias metode dapat diminimalkan, meskipun tetap diakui tidak sepenuhnya dapat dihilangkan (Podsakoff, MacKenzie, Lee and Podsakoff, 2003).

Variabel penelitian terdiri atas lima konstruk, yaitu stres kerja, efikasi diri, dan etika sebagai variabel independen, komitmen sebagai variabel intervening, serta integritas sebagai variabel dependen. Definisi operasional masing-masing variabel merujuk pada literatur yang relevan, seperti Robbins and Judge (2017) untuk stres kerja, Bandura (1997) untuk efikasi diri, Achmad, Annastasya dan Amelia (2024) untuk etika, Allen and Meyer (1991) untuk komitmen, dan Huberts (2018) untuk integritas. Instrumen penelitian berupa kuesioner berjumlah 80 butir yang disusun berdasarkan indikator variabel tersebut dan disesuaikan dengan konteks organisasi Kejaksaan Negeri Batam.

Instrumen diuji validitasnya menggunakan teknik Corrected Item-Total Correlation dengan kriteria korelasi lebih besar dari 0,30 (Ghozali, Imam and Latan, 2015). Reliabilitas diuji dengan Cronbach's Alpha dengan kriteria lebih besar dari 0,70 serta composite reliability pada analisis PLS dengan kriteria yang sama. Hasil uji menunjukkan seluruh konstruk memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap. Pertama, analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan profil responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, jabatan, dan lama bekerja. Kedua, evaluasi outer model mencakup uji validitas konvergen melalui loading factor minimal 0,70 dan Average Variance Extracted (AVE) minimal 0,50, uji validitas diskriminan menggunakan kriteria Fornell-Larcker serta cross-loadings, dan uji reliabilitas komposit dengan kriteria lebih besar dari 0,70. Ketiga, evaluasi inner model dilakukan dengan menguji multikolinearitas melalui VIF dengan kriteria kurang dari 5, menghitung koefisien determinasi (R^2), menguji relevansi prediktif (Q^2) melalui teknik blindfolding, serta menguji signifikansi jalur dengan bootstrapping menggunakan 5.000 sampel bootstrap pada tingkat kepercayaan 95%. Keempat, pengujian mediasi dilakukan melalui analisis efek tidak langsung dengan bootstrapping dan menghitung nilai Variance Accounted For (VAF), di mana VAF kurang dari 20% menunjukkan tidak ada mediasi, nilai antara 20% hingga 80% menunjukkan mediasi parsial, dan lebih dari 80% menunjukkan mediasi penuh. Kelima, hasil pengujian CMB yang telah dijelaskan sebelumnya akan dilaporkan secara eksplisit untuk menunjukkan sejauh mana bias metode dapat memengaruhi hasil penelitian.

Penelitian ini dijalankan dengan memperhatikan etika penelitian sosial. Responden diberikan informasi yang jelas mengenai tujuan penelitian, diminta persetujuan (informed consent) sebelum mengisi kuesioner, serta dijamin kerahasiaan identitasnya. Partisipasi bersifat sukarela dan data digunakan hanya untuk kepentingan akademik. Penelitian ini juga memperoleh izin resmi dari Kejaksaan Negeri Batam, sehingga tidak menimbulkan konflik kepentingan.

Meskipun langkah-langkah pencegahan dan pengujian CMB telah dilakukan, penelitian ini tetap memiliki keterbatasan metodologis. Sampel hanya berasal dari satu lokasi yaitu Kejaksaan Negeri Batam, sehingga generalisasi temuan harus dilakukan dengan hati-hati. Ukuran populasi yang relatif kecil juga membatasi kekuatan inferensial hasil analisis. Selain itu, desain cross-sectional dengan data self-report masih rentan terhadap bias meskipun telah dilakukan mitigasi prosedural dan statistik. Dengan demikian, interpretasi kausalitas dalam penelitian ini harus dilakukan secara hati-hati, dan penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain multi-lokasi dengan jumlah sampel yang lebih besar serta desain longitudinal agar validitas eksternal dan inferensi kausal lebih kuat.

Results and Discussions

Hasil

Responden penelitian berjumlah 103 pegawai Kejaksaan Negeri Batam. Distribusi demografis menunjukkan 55 perempuan (53,4%) dan 48 laki-laki (46,6%). Mayoritas berusia 30–40 tahun (68,9%), disusul >40 tahun (22,3%) dan <30 tahun (8,7%). Sebagian besar berpendidikan S1 (39,81%) dan mayoritas memiliki masa kerja lebih dari lima tahun. Karakteristik ini menunjukkan sampel yang relatif berpengalaman dan berada pada usia produktif, namun hal itu tidak mengeliminasi potensi tekanan kerja yang sistemik dalam konteks penanganan perkara.

Evaluasi model pengukuran (outer model) menunjukkan semua indikator memenuhi kriteria validitas konvergen dengan loading factor > 0,70 dan AVE > 0,50; validitas diskriminan terpenuhi menurut kriteria Fornell-Larcker; reliabilitas komposit masing-masing konstruk > 0,70. Dengan demikian instrumen dinyatakan valid dan reliabel untuk analisis PLS-SEM yang dilakukan. Pada inner model, nilai R^2 untuk komitmen adalah 0,65 dan untuk integritas 0,72, yang secara konvensional dikategorikan kuat dan menunjukkan kemampuan prediktif model yang tinggi.

Analisis jalur (bootstrapping) memberikan hasil sebagai berikut: stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap integritas ($\beta = -0,341$; $t = 8,076$; $p < 0,001$), efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap integritas ($\beta = 0,375$; $t = 7,303$; $p < 0,001$), dan etika berpengaruh positif signifikan terhadap integritas ($\beta = 0,324$; $t = 5,665$; $p < 0,001$). Pada hubungan menuju komitmen, stres kerja berpengaruh negatif signifikan ($\beta = -0,312$; $t = 6,011$; $p < 0,001$), efikasi diri positif signifikan ($\beta = 0,429$; $t = 6,360$; $p < 0,001$), dan etika menunjukkan pengaruh positif paling kuat ($\beta = 0,520$; $t = 8,887$; $p < 0,001$). Komitmen juga berpengaruh positif signifikan terhadap integritas ($\beta = 0,252$; $t = 3,996$; $p < 0,001$).

Analisis mediasi menunjukkan efek tidak langsung berikut: efikasi diri \rightarrow integritas via komitmen (indirect = 0,108, $p = 0,001$), etika \rightarrow integritas via komitmen (indirect = 0,131, $p < 0,001$), dan stres kerja \rightarrow integritas via komitmen (indirect = -0,079, $p = 0,001$). Dengan menghitung Variance Accounted For (VAF = indirect / (direct + indirect)), diperoleh bahwa mediasi komitmen bersifat parsial untuk efikasi diri (VAF $\approx 22,36\%$) dan etika (VAF $\approx 28,79\%$), sedangkan untuk stres kerja VAF $\approx 18,81\%$ sehingga menurut kriteria VAF yang umum dipakai, komitmen tidak berfungsi sebagai mediator untuk jalur stres kerja \rightarrow integritas. Dengan kata lain, pengaruh stres kerja terhadap integritas lebih banyak berjalan langsung daripada lewat komitmen dalam model ini. Total effect (direct + indirect) adalah 0,483 untuk efikasi diri, 0,455 untuk etika, dan -0,420 untuk stres kerja.

Pembahasan

Temuan utama—bahwa stres kerja menurunkan integritas, sedangkan efikasi diri dan etika meningkatkan integritas—secara umum konsisten dengan kajian teoretis (Lazarus & Folkman, 1984; Bandura, 1997; Victor & Cullen, 1988). Namun, untuk menjadi kritis dan memberikan wawasan lebih dalam, tiga poin penting perlu dijabarkan: mekanisme yang mungkin mendasari temuan, implikasi manajerial yang konkret, dan interpretasi kehati-hatian terkait validitas internal model (khususnya nilai R^2 yang tinggi dan kemungkinan artefak metodologis).

Mengenai mekanisme, pengaruh etika yang paling kuat terhadap komitmen ($\beta = 0,520$) dapat dijelaskan melalui peran iklim etis organisasi. Victor dan Cullen (1988) menegaskan bahwa iklim etis bertindak sebagai sinyal nilai dan norma yang diinternalisasi pegawai, sedangkan Cullen, Parboteeah, dan Victor (2003) menunjukkan bahwa iklim etis secara empiris berhubungan signifikan dengan organizational commitment. Di lingkungan penegakan hukum, standar etika yang jelas dan konsisten tidak hanya memperkuat identifikasi profesional, tetapi juga mengurangi ketidakpastian reputasional. Hal ini selaras dengan model komitmen Allen dan Meyer (1991), di mana affective commitment diperkuat oleh nilai dan norma yang dirasakan adil dan konsisten. Dalam konteks Kejaksaan Negeri Batam, ekspektasi publik dan tekanan eksternal menjadikan etika institusional sebagai faktor ganda: sebagai fondasi moral dan sekaligus sebagai pengurang risiko reputasi.

Dengan demikian, etika berfungsi sebagai katalis pembentukan komitmen yang kemudian memperkuat integritas.

Dari sisi efikasi diri, hasil yang menunjukkan hubungan positif dengan integritas dan komitmen konsisten dengan meta-analisis Stajkovic dan Luthans (1998) yang menegaskan bahwa self-efficacy merupakan prediktor kuat bagi kinerja kerja. Studi-studi mutakhir juga menunjukkan bahwa self-efficacy meningkatkan ketahanan psikologis terhadap tekanan kerja, sehingga pegawai lebih mampu mempertahankan perilaku etis dalam situasi penuh tuntutan (Wang et al., 2021). Dengan kata lain, keyakinan akan kemampuan diri memungkinkan pegawai menghadapi kompleksitas kasus hukum tanpa kehilangan integritas profesional.

Implikasi praktis bagi manajemen menuntut prioritas yang jelas. Karena etika berpengaruh besar terhadap komitmen, penguatan iklim etis perlu ditempatkan sebagai agenda strategis utama. Cullen et al. (2003) menekankan pentingnya pengembangan ethical climate melalui kejelasan kode etik, penegakan sanksi konsisten, dan kepemimpinan etis. Intervensi peningkatan efikasi diri, seperti mentoring, pelatihan berbasis simulasi, dan pembelajaran kasus nyata, juga terbukti efektif memperkuat kompetensi pegawai (Stajkovic & Luthans, 1998). Untuk mengurangi dampak negatif stres kerja, literatur tentang manajemen stres kerja (Lazarus & Folkman, 1984) menyarankan redistribusi beban kerja, dukungan sosial-organisasional, dan penyediaan layanan psikologis sebagai langkah mitigatif yang berkelanjutan.

Interpretasi atas nilai R^2 yang sangat tinggi (0,72 untuk integritas) perlu dilakukan dengan hati-hati karena angka ini tidak lazim dalam penelitian sosial. Podsakoff et al. (2003) menegaskan bahwa common method bias (CMB) merupakan sumber potensial inflasi hubungan ketika semua variabel diukur dengan self-report dari responden yang sama. Fuller et al. (2016) menambahkan bahwa reliance semata pada Harman's one-factor test tidak cukup, sehingga diperlukan teknik lain seperti marker variable. Kock (2015) juga merekomendasikan penggunaan full collinearity VIF dalam konteks PLS-SEM sebagai uji tambahan. Selain itu, potensi overfitting model juga perlu dipertimbangkan, khususnya dengan ukuran sampel kecil ($N=103$) dan kompleksitas indikator. Henseler, Ringle, dan Sarstedt (2015) mengingatkan bahwa diskriminan validity harus diperiksa dengan HTMT agar overlap antar konstruk, misalnya antara etika dan integritas, tidak memperbesar varian bersama secara artifisial.

Dengan mempertimbangkan potensi bias dan keterbatasan desain, penelitian ini sebaiknya dilengkapi dengan robustness checks seperti pengujian CMB menggunakan pendekatan multi-metode, evaluasi HTMT untuk discriminant validity, serta PLSpredict atau k-fold cross-validation untuk menilai stabilitas prediksi (Henseler et al., 2015; Kock, 2015). Replikasi multi-lokasi dan penggunaan data non-self-report (misalnya penilaian atasan atau data kinerja objektif) juga direkomendasikan untuk meningkatkan validitas eksternal dan mengurangi bias sumber tunggal.

Secara keseluruhan, temuan bahwa stres kerja menurunkan integritas, sedangkan efikasi diri dan etika meningkatkannya dengan komitmen organisasi sebagai mediator parsial, memberikan kontribusi penting bagi literatur etika organisasi sektor publik. Namun, interpretasi temuan ini tetap harus dilakukan dengan kewaspadaan metodologis mengingat tingginya nilai R^2 dan keterbatasan desain penelitian. Hanya melalui pengujian tambahan, triangulasi sumber data, dan replikasi lintas konteks, klaim teoritis dan implikasi praktis dari temuan ini dapat ditegaskan dengan lebih meyakinkan.

Conclusions

Penelitian ini menganalisis pengaruh etika, integritas, dan faktor-faktor terkait terhadap komitmen dalam konteks organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika memiliki pengaruh paling kuat terhadap komitmen, sehingga memperkuat pemahaman bahwa perilaku etis berperan sebagai landasan utama dalam membangun keterikatan dan kepercayaan pegawai terhadap institusi. Keberadaan etika yang terinternalisasi dalam perilaku organisasi menjadi pilar penting bagi keberlangsungan budaya kerja yang sehat dan profesional.

Integritas juga terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan komitmen, sebagaimana tercermin dari nilai koefisien determinasi (R^2) yang sangat tinggi. Namun, nilai R^2 sebesar 0,72 terbilang tidak lazim dalam penelitian sosial karena terlalu besar, sehingga menimbulkan potensi permasalahan metodologis. Kondisi ini mengindikasikan adanya kemungkinan common method bias (CMB) ataupun overfitting model yang tidak diantisipasi secara memadai dalam desain penelitian.

Temuan ini mengonfirmasi relevansi teori perilaku organisasi yang menekankan hubungan erat antara faktor individual dengan komitmen institusional. Walaupun demikian, penelitian ini belum mampu menguraikan mekanisme internal yang menjelaskan bagaimana dan mengapa etika serta integritas memengaruhi komitmen, sehingga ruang untuk pendalaman teoritis masih terbuka.

Keterbatasan penelitian tampak pada penggunaan desain cross-sectional, lokasi penelitian yang tunggal, ukuran sampel relatif kecil, serta instrumen self-report yang rentan bias. Keterbatasan ini menjadikan generalisasi hasil penelitian perlu dilakukan dengan sangat hati-hati. Untuk memperkuat validitas temuan, penelitian selanjutnya dapat diarahkan pada penggunaan data multi-sumber, pendekatan longitudinal, dan prosedur pengendalian bias yang lebih ketat.

References

- Aboramadan, Mohammed & Dahleez, Khalid & Hamad, Mohammed. (2020). Servant leadership and academics' engagement in higher education: mediation analysis. *Journal of Higher Education Policy and Management*. 42. 617-633. 10.1080/1360080X.2020.1774036.
- Achmad, F.N.A., Annastasya, S. and Amelia, D. (2024) 'Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Informasi dan Kontrol Sistem dalam Meningkatkan Integritas Profesional', 02, pp. 530–541. Available at: <https://doi.org/10.47233/jipm.v2i2>.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1991) 'The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational', *Journal of Occupational Psychology*, pp. 1–18.
- Bandura, A. (1997) *Self-efficacy: The exercise of control*. Stanford University.
- Campbell, J. W., & Im, T. (2016). PSM and turnover intention in public organizations: Does change-oriented organizational citizenship behavior play a role? *Review of Public Personnel Administration*, 36(4), 323–346. <https://doi.org/10.1177/0734371X14567366>
- Chaerudin, A., Rani, I.H. and Alicia, V. (2020) *Sumber daya manusia: pilar utama kegiatan operasional organisasi*. Sukabumi: CV. Jejak.
- Fithriyyah, M.U. (2021) *Dasar-Dasar Teori Organisasi*. Pekanbaru: Rdev.
- Ghozali, Imam and Latan, H. (2015) *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BP Undip.
- Gunawan, I. and Bahari, Y. (2024) 'Penyebab Tingginya Kasus Korupsi Dana Desa Dalam Sudut Pandang Teori Struktural Fungsional Talcot Parson (Study Literatur)', *Yohanes Bahar Journal of Human And Education*, 4(4), pp. 609–618.
- Huberts, L.W.J.C. (2018) 'Integrity: What it is and Why it is Important', *International Colloquium on Ethical Leadership: Past, Present, and Future of Ethics Research*, 20(1).
- Indrayani, I. et al. (2024) 'How does millennial employee job satisfaction affect performance?', *Higher Education, Skills and Work-based Learning*, 14(1), pp. 22–40. Available at: <https://doi.org/10.1108/HESWBL-01-2023-0004>.
- Kaptein, M. The Moral Entrepreneur: A New Component of Ethical Leadership. *J Bus Ethics* 156, 1135–1150 (2019). <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3641-0>
- Kejaksanaan Negeri Batam (2024) *Laporan Tahunan Kejaksanaan Negeri Batam 2024*. Kepulauan Riau .
- Kim, H., & Brymer, R. A. (2011). The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4), 1020–1026. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.03.008>
- Lazarus, R.S. and Folkman, S. (1984) *Stress appraisal and coping*. New York: Springer Publishing Company.Inc. .

-
- Luthans, F. (2011) *Organizational Behavior : An Evidence*. New York: The Mc Grow – Hill Companies, Inc.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2015). Ethical leadership: Meta-analytic evidence of criterion-related and incremental validity. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 948–965. <https://doi.org/10.1037/a0038246>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology*, 63, 539–569. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100452>
- Putri, I.R. and Yusuf, N.F. (2022) ‘Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi’, *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), pp. 143–154. Available at: <https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82>.
- Raharjo, D.A.S. (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Robbins, P.S. and Judge, T.A. (2017) *Organizational Behaviour*. 13th edn. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudiadi, M.H. (2024) ‘Implementasi Asas Dominus Litis dalam Sistem Peradilan Pidana Modern di Indonesia’, *Jurnal Mahalisan*, 1(1).
- Sugiyono (2015) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susila, B.D.A., Shaliha, S. and Hayat (2023) ‘Membangun Kepercayaan : Peran Etika Administrasi Publik Terhadap Kepercayaan Publik Pada Instansi Pemerintah’, *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, 6(6).
- Victor, B. and Cullen, J.B. (1988) ‘The organizational bases of ethical work climates’, *Administrative Science Quarterly*, 3, pp. 101–125.
- Wujarso, R. (2024) *Perilaku Organisasi: Memahami Perilaku Individu, Kelompok, Dan Organisasi*. United States: PT Asadel Liamsindo Teknologi.
- Yulianti, F. et al. (2024) ‘Tantangan evaluasi mutu lulusan berdasarkan Instrumen Akreditasi Satuan Pendidikan 2020’, 12(1), p. 20. Available at: <https://doi.org/10.30738/wd.v12i1.15244>.