



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v7i4>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Budaya Organisasi terhadap Integritas Aparat Kepolisian melalui Kesejahteraan Mental: Studi *Systematic Literature Review*

Adel Alfarisi^{1*}, Hapzi Ali²

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

²Universitas Bhayangkara, Jakarta, Indonesia, hapzi.ali@gmail.com

*Corresponding Author: 202530151015@mhs.ubrahajaya.ac.id

Abstract: *The influence of ethical leadership and organizational culture on police integrity through mental well-being is a scientific article in the literature study within the scope of public management and organizational behavior. The purpose of this article is to build hypotheses regarding the relationships among variables that will be used in further research. The research objects were obtained from online libraries such as Google Scholar and other academic sources. The research method used is library research with a Systematic Literature Review (SLR) approach sourced from e-books and open-access e-journals. The analysis was conducted using a qualitative descriptive approach. The results indicate that: (1) ethical leadership influences police integrity; (2) organizational culture influences police integrity; (3) ethical leadership influences mental well-being; (4) organizational culture influences mental well-being; and (5) mental well-being influences police integrity.*

Keywords: *Ethical Leadership, Organizational Culture, Mental Well-Being, Integrity*

Abstrak: Pengaruh kepemimpinan etis dan budaya organisasi terhadap integritas aparat kepolisian melalui kesejahteraan mental merupakan artikel ilmiah studi pustaka dalam ruang lingkup manajemen publik dan perilaku organisasi. Tujuan artikel ini adalah untuk membangun hipotesis mengenai hubungan antarvariabel yang akan digunakan dalam penelitian selanjutnya. Objek penelitian diperoleh dari pustaka online seperti Google Scholar dan berbagai media akademik lainnya. Metode penelitian yang digunakan adalah *library research* dengan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) yang bersumber dari *e-book* dan *open-access e-journal*. Analisis dilakukan secara deskriptif kualitatif. Hasil kajian menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan etis berpengaruh terhadap integritas aparat kepolisian; (2) budaya organisasi berpengaruh terhadap integritas aparat kepolisian; (3) kepemimpinan etis berpengaruh terhadap kesejahteraan mental; (4) budaya organisasi berpengaruh terhadap kesejahteraan mental; dan (5) kesejahteraan mental berpengaruh terhadap integritas aparat kepolisian.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Etis, Budaya Organisasi, Kesejahteraan Mental, Integritas*

PENDAHULUAN

Integritas aparat kepolisian merupakan aspek fundamental dalam menjaga legitimasi institusi penegakan hukum serta meningkatkan kepercayaan publik terhadap sistem peradilan. Integritas tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap aturan formal, tetapi juga mencerminkan konsistensi antara nilai moral, prinsip etika, dan perilaku profesional dalam menjalankan tugas (Klockars et al., 2006). Tingkat integritas yang tinggi menjadi prasyarat penting dalam menciptakan tata kelola organisasi publik yang transparan dan akuntabel. Integritas aparat tidak terlepas dari peran kepemimpinan dan budaya organisasi. Kepemimpinan etis berperan sebagai role model dalam membentuk perilaku anggota organisasi melalui nilai-nilai moral dan etika yang diterapkan dalam pengambilan keputusan (Brown & Treviño, 2006). Selain itu, budaya organisasi yang kuat dapat menjadi pedoman dalam membentuk perilaku anggota organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai etika dan profesionalisme (Schein, 2010).

Faktor psikologis seperti kesejahteraan mental juga memiliki peran penting dalam mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi. Kesejahteraan mental mencerminkan kemampuan individu dalam mengelola stres, menjaga keseimbangan emosional, serta mempertahankan fungsi psikologis yang sehat (Diener et al., 2010). Kondisi psikologis yang baik dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan serta mendorong perilaku yang lebih etis. Namun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya cenderung mengkaji faktor organisasi dan faktor psikologis secara terpisah. Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk mengintegrasikan kedua perspektif tersebut dalam satu kerangka konseptual yang lebih komprehensif. Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan artikel ini adalah untuk merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan etis terhadap integritas aparat kepolisian.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap integritas aparat kepolisian.
3. Pengaruh kepemimpinan etis terhadap kesejahteraan mental.
4. Pengaruh budaya organisasi terhadap kesejahteraan mental.
5. Pengaruh kesejahteraan mental terhadap integritas aparat kepolisian.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kajian pustaka (*library research*) dengan metode *Systematic Literature Review* (SLR). SLR digunakan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis hasil penelitian yang relevan secara sistematis (Kitchenham et al., 2009). Proses pencarian literatur dilakukan melalui database Google Scholar dengan kata kunci: “*ethical leadership*”, “*organizational culture*”, “*mental well-being*”, dan “*integrity*”. Kriteria inklusi meliputi:

1. Artikel jurnal ilmiah terindeks.
2. Relevan dengan variabel penelitian.
3. Dipublikasikan dalam rentang 2010–2025.

Sebanyak 5 artikel yang memenuhi kriteria dianalisis menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk mengidentifikasi pola hubungan antarvariabel dan membangun model konseptual Penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan latar belakang, tujuan penelitian, serta metode kajian pustaka yang digunakan, maka hasil penelitian dalam artikel ini menjelaskan berbagai konsep teoritis dan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi integritas aparat kepolisian.

Integritas Aparat Kepolisian

Integritas merupakan konsep yang berkaitan dengan konsistensi antara nilai moral, prinsip etika, dan perilaku individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam konteks organisasi publik, integritas merujuk pada komitmen aparatur untuk bertindak secara jujur, transparan, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas pelayanan publik (Klockars et al., 2006). Menurut Huberts (2018), integritas dalam organisasi sektor publik mencerminkan kesesuaian antara norma etika organisasi dengan perilaku nyata para anggotanya. Aparat yang memiliki integritas tinggi akan mampu menjalankan kewenangannya secara profesional serta menghindari berbagai bentuk penyalahgunaan kekuasaan.

Dimensi integritas aparat kepolisian umumnya meliputi kejujuran, tanggung jawab, kepatuhan terhadap aturan, profesionalisme, serta komitmen terhadap nilai-nilai etika organisasi (Huberts, 2018). Dimensi tersebut mencerminkan perilaku etis yang menjadi dasar dalam pelaksanaan tugas penegakan hukum. Integritas aparat kepolisian telah banyak diteliti oleh berbagai peneliti sebelumnya. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa integritas aparat dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi seperti kepemimpinan etis, budaya organisasi, serta sistem pengawasan yang efektif (Klockars et al., 2006; Huberts, 2018; Brown & Treviño, 2006).

Kepemimpinan Etis

Kepemimpinan etis merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pada penerapan nilai moral dan prinsip etika dalam proses pengambilan keputusan organisasi. Pemimpin yang etis akan menunjukkan perilaku yang adil, jujur, serta bertanggung jawab sehingga dapat menjadi teladan bagi anggota organisasi (Brown & Treviño, 2006). Dimensi kepemimpinan etis meliputi integritas pemimpin, keadilan dalam pengambilan keputusan, kepedulian terhadap anggota organisasi, serta konsistensi dalam menegakkan nilai-nilai etika (Brown et al., 2005).

Menurut Brown dan Treviño (2006), kepemimpinan etis dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi melalui mekanisme role modeling, komunikasi nilai etika, serta sistem penghargaan dan sanksi yang adil. Dalam organisasi publik, kepemimpinan etis memiliki peran penting dalam membangun budaya organisasi yang berintegritas. Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan etis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku etis anggota organisasi, komitmen organisasi, serta integritas aparatur publik (Brown & Treviño, 2006; Denhardt & Denhardt, 2015; Mayer et al., 2012).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang berkembang dalam suatu organisasi dan mempengaruhi perilaku anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya (Schein, 2010). Menurut Robbins dan Judge (2017), budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman perilaku bagi anggota organisasi serta membentuk identitas organisasi. Budaya yang kuat dapat meningkatkan komitmen anggota organisasi terhadap nilai-nilai organisasi.

Dimensi budaya organisasi antara lain nilai-nilai organisasi, norma perilaku, komitmen terhadap tujuan organisasi, serta orientasi terhadap etika dan profesionalisme (Schein, 2010). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan berorientasi pada nilai etika dapat meningkatkan integritas serta perilaku profesional anggota organisasi (Robbins & Judge, 2017; Schein, 2010; Denhardt & Denhardt, 2015).

Kesejahteraan Mental

Kesejahteraan mental merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan kemampuan individu dalam mengelola stres, menjaga keseimbangan emosional, serta mempertahankan fungsi psikologis yang sehat (Diener et al., 2010). Menurut Ryff dan Keyes (1995),

kesejahteraan mental mencakup dimensi penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, serta pertumbuhan pribadi.

Dimensi kesejahteraan mental meliputi kepuasan hidup, stabilitas emosional, kemampuan mengelola stres, serta keseimbangan psikologis individu. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kesejahteraan mental memiliki pengaruh penting terhadap kinerja, kualitas pengambilan keputusan, serta perilaku etis individu dalam organisasi (Diener et al., 2010; Ryff & Keyes, 1995).

Review Artikel Relevan

Penelitian terdahulu merupakan bagian penting dalam kajian literatur karena memberikan dasar teoritis dan empiris dalam merumuskan hipotesis penelitian. Dengan meninjau hasil penelitian sebelumnya, peneliti dapat mengidentifikasi hubungan antar variabel yang telah diteliti, menemukan kesenjangan penelitian (*research gap*), serta memperkuat kerangka konseptual penelitian yang akan dilakukan. Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian ini disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Penelitian Relevan

No	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini
1	Brown & Treviño (2006)	Kepemimpinan etis berpengaruh positif terhadap perilaku etis anggota organisasi	Sama-sama meneliti pengaruh kepemimpinan etis terhadap perilaku etis atau integritas	Penelitian ini menempatkan kesejahteraan mental dan resiliensi sebagai variabel mediasi
2	Mayer et al. (2012)	Kepemimpinan etis meningkatkan perilaku etis dan mengurangi perilaku menyimpang dalam organisasi	Sama-sama meneliti hubungan kepemimpinan etis dengan perilaku anggota organisasi	Penelitian ini menggunakan konteks organisasi kepolisian
3	Schein (2010)	Budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku anggota organisasi dan nilai etika kerja	Sama-sama meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku etis	Penelitian ini menghubungkan budaya organisasi dengan integritas aparat kepolisian
4	Robbins & Judge (2017)	Budaya organisasi mempengaruhi komitmen dan perilaku kerja anggota organisasi	Sama-sama meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku kerja	Penelitian ini menambahkan variabel kesejahteraan mental sebagai mediator
5	Diener et al. (2010)	Kesejahteraan mental mempengaruhi kualitas keputusan dan perilaku individu dalam organisasi	Sama-sama meneliti peran kesejahteraan mental	Penelitian ini menempatkan kesejahteraan mental sebagai mediator

Pembahasan

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelusuran literatur, maka pembahasan artikel *literature review* ini dilakukan dengan mereview artikel yang relevan, menganalisis hubungan antar variabel penelitian, serta menyusun kerangka konseptual yang dapat digunakan sebagai dasar dalam pengembangan hipotesis penelitian selanjutnya.

1. Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Integritas Aparat Kepolisian

Konsep kepemimpinan etis terhadap integritas aparat kepolisian berkaitan dengan peran pemimpin dalam membangun nilai moral, norma etika, serta perilaku profesional dalam

organisasi. Kepemimpinan etis menekankan pentingnya kejujuran, keadilan, serta tanggung jawab dalam pengambilan keputusan organisasi sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perilaku berintegritas (Brown & Treviño, 2006). Kepemimpinan etis berpengaruh terhadap integritas aparat kepolisian. Jika kepemimpinan etis dipersepsikan dengan baik oleh anggota organisasi, maka integritas aparat juga akan meningkat karena pemimpin menjadi teladan dalam menjalankan nilai-nilai etika organisasi. Sebaliknya, apabila kepemimpinan tidak menunjukkan perilaku etis, maka hal tersebut dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya (Mayer et al., 2012).

Integritas aparat kepolisian dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan etis, maka organisasi perlu mengembangkan sistem kepemimpinan yang menekankan pada nilai-nilai etika, transparansi, serta akuntabilitas dalam setiap pengambilan keputusan organisasi. Selain itu, pemimpin organisasi perlu memberikan contoh perilaku yang konsisten dengan nilai-nilai etika organisasi sehingga dapat menjadi role model bagi anggota organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Brown dan Treviño (2006), Mayer et al. (2012), serta Denhardt dan Denhardt (2015) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada nilai moral dapat meningkatkan perilaku etis serta integritas anggota organisasi.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Integritas Aparat Kepolisian

Konsep budaya organisasi terhadap integritas aparat kepolisian berkaitan dengan sistem nilai, norma, serta keyakinan yang berkembang dalam organisasi dan mempengaruhi perilaku anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya. Budaya organisasi yang kuat dapat menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam menentukan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi (Schein, 2010). Budaya organisasi berpengaruh terhadap integritas aparat kepolisian. Apabila budaya organisasi menekankan pentingnya nilai-nilai etika, profesionalisme, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas, maka anggota organisasi cenderung menunjukkan perilaku yang lebih berintegritas. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah atau tidak konsisten dapat membuka peluang terjadinya perilaku menyimpang dalam organisasi (Robbins & Judge, 2017).

Integritas aparat kepolisian dapat ditingkatkan melalui budaya organisasi, maka manajemen organisasi perlu membangun budaya kerja yang berorientasi pada nilai-nilai etika, transparansi, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas pelayanan publik. Hal ini dapat dilakukan melalui sosialisasi nilai organisasi, penguatan sistem penghargaan, serta penegakan aturan organisasi secara konsisten. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Schein (2010), Robbins dan Judge (2017), serta Denhardt dan Denhardt (2015) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan perilaku etis dan komitmen anggota organisasi.

3. Pengaruh Kesejahteraan Mental terhadap Integritas Aparat Kepolisian

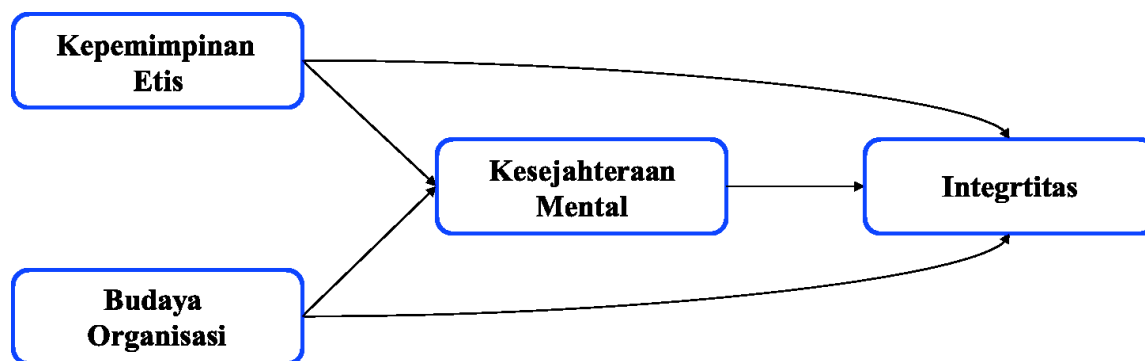
Konsep kesejahteraan mental terhadap integritas aparat kepolisian berkaitan dengan kondisi psikologis individu yang mencerminkan kemampuan dalam mengelola stres, menjaga keseimbangan emosional, serta mempertahankan fungsi psikologis yang sehat dalam lingkungan kerja. Aparat kepolisian yang memiliki tingkat kesejahteraan mental yang baik cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menghadapi tekanan kerja dan mengambil keputusan secara rasional (Diener et al., 2010). Kesejahteraan mental berpengaruh terhadap integritas aparat kepolisian. Jika kondisi psikologis aparat berada dalam keadaan stabil dan sejahtera, maka individu tersebut akan lebih mampu mempertahankan perilaku profesional dan etis dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, tekanan psikologis yang tinggi dapat mempengaruhi kualitas pengambilan keputusan serta

meningkatkan potensi terjadinya perilaku yang menyimpang dari prinsip integritas (Violanti et al., 2017).

Integritas aparat kepolisian dapat ditingkatkan melalui kesejahteraan mental, organisasi perlu memberikan dukungan psikologis kepada anggota organisasi, seperti program konseling, manajemen stres kerja, serta pengelolaan beban kerja yang seimbang. Upaya tersebut penting untuk menjaga stabilitas psikologis aparat kepolisian dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Diener et al. (2010), Ryff dan Keyes (1995), serta Violanti et al. (2017) yang menunjukkan bahwa kondisi psikologis individu memiliki pengaruh penting terhadap perilaku etis dan kualitas pengambilan keputusan dalam organisasi.

Rerangka Konseptual Penelitian

Model penelitian ini menggambarkan bahwa kepemimpinan etis dan budaya organisasi berpengaruh terhadap integritas aparat kepolisian baik secara langsung maupun melalui kesejahteraan mental sebagai variabel mediasi.



Gambar 1. Rerangka Konseptual

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian, hasil kajian literatur, serta pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari studi *literature review* ini adalah merumuskan hipotesis untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi integritas aparat kepolisian. Secara khusus, hasil kajian ini menunjukkan bahwa:

1. Kepemimpinan etis berpengaruh terhadap integritas aparat kepolisian.
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap integritas aparat kepolisian.
3. Kepemimpinan etis berpengaruh terhadap kesejahteraan mental aparat kepolisian.
4. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kesejahteraan mental aparat kepolisian.
5. Kesejahteraan mental berpengaruh terhadap integritas aparat kepolisian.

REFERENSI

Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595–616. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.004>

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. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002>

Denhardt, J. V., & Denhardt, R. B. (2015). *The new public service: Serving, not steering* (4th ed.). Routledge.

Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative

- feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143–156. <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y>
- Huberts, L. (2018). *Integrity: What it is and why it is important*. *Public Integrity*, 20(sup1), S18–S32.
- Kitchenham, B., Brereton, O. P., Budgen, D., Turner, M., Bailey, J., & Linkman, S. (2009). Systematic literature reviews in software engineering: A systematic literature review. *Information and Software Technology*, 51(1), 7–15. <https://doi.org/10.1016/j.infsof.2008.09.009>
- Klockars, C. B., Ivkovic, S. K., & Haberfeld, M. R. (2006). *The contours of police integrity*. Sage Publications.
- Mayer, D. M., Aquino, K., Greenbaum, R. L., & Kuenzi, M. (2012). Who displays ethical leadership, and why does it matter? An examination of antecedents and consequences of ethical leadership. *Academy of Management Journal*, 55(1), 151–171. <https://doi.org/10.5465/amj.2008.0276>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- 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. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.