

## PERAN PENALARAN MORAL SEBAGAI MEDIATOR PENGARUH IKLIM ETIS ORGANISASI TERHADAP INTEGRITAS KARYAWAN

Idha Rahayuningsih<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Gresik

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Submitted: 12 <sup>th</sup> August 2025  Final Revised: 5 <sup>th</sup> October 2025  Accepted: 6 <sup>th</sup> October 2025	<b>Background:</b> Several previous studies have proven the role of moral reasoning as an important determinant for someone to make ethical decisions and ethical behavior in organizations. Meanwhile, the ethical climate of the organization can affect the process of moral reasoning which is then translated into ethical behavior. <b>Objective:</b> Therefore, this study aims to determine the mediating role of moral reasoning on the influence of organizational ethical climate on employee integrity. Sampling with incidental sampling technique. <b>Method:</b> It was found that 101 employees were willing to fill out a questionnaire via google.form. Data is collected through an ethical integrity scale that refers to the Du Toit concept. (2015); Defining Issues Test (DIT) developed (Rest, 1979) and organizational ethical climate scale developed (Victor and Cullen, 1987). Data analysis used the SmartPLS 4 application which included measurement model analysis, good fit model testing, and structural model analysis. <b>Result:</b> The results of the analysis show the role of law-oriented moral reasoning and social order as a partial mediator on the effect of organizational ethical climate on integrity.  <b>Keywords:</b> Moral Reasoning, Organizational Ethical Climate, e Integrity



This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license

Copyright © 2025 by Author,  
Published by Universitas  
Muhammadiyah Gresik

### Abstrak

**Latar Belakang:** Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan peran penalaran moral sebagai determinan penting bagi seseorang untuk mengambil keputusan etis maupun perilaku etis di dalam organisasi. Sementara itu, iklim etis organisasi dapat mempengaruhi proses penalaran moral yang selanjutnya diterjemahkan ke perilaku etis. **Tujuan:** Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran mediasi dari penalaran moral pada pengaruh iklim etis organisasi terhadap integritas karyawan. **Metode:** Pengambilan sampel dengan teknik sampling insidental. Diperoleh 101 karyawan yang bersedia mengisi kuisioner melalui google.form. Data dikumpulkan melalui skala integritas etik yang mengacu pada konsep Du Toit. (2015); *Defining Issues Test* (DIT) yang dikembangkan (Rest, 1979) dan skala iklim etis organisasi yang dikembangkan (Victor and Cullen, 1987). Analisis data menggunakan aplikasi SmartPLS 4 yang meliputi pengukuran analisis model, pengujian model good fit, dan analisis model struktural. **Hasil:** Hasil analisis menunjukkan peran penalaran moral orientasi hukum dan ketertiban sosial sebagai mediator parsial pada pengaruh iklim etis organisasi terhadap integritas.

**Kata kunci:** Penalaran Moral, Iklim Etis Organisasi, Integritas Karyawan

\*email : [idha.rahayuningsih@umg.ac.id](mailto:idha.rahayuningsih@umg.ac.id)

Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Gresik  
Jl. Sumatera No. 101, Gn. Malang, Randuagung, Kebomas, Gresik

## PENDAHULUAN

Kohlberg (1969,1984) dalam Palmer (2016) menjelaskan penalaran moral adalah cara individu menjelaskan alasan dan membenarkan perilaku mereka dalam masalah moral. Kohlberg (1969) mengemukakan alasan moral itu menjadi semakin kompleks dan abstrak paralel dengan perkembangan kognitif. Perkembangan moral meliputi pra-konvensional, konvensional dan pasca-konvensional. Rest (1986) menjelaskan penalaran moral mengacu pada menafsirkan efek tindakan individu pada diri sendiri dan orang lain, menilai kebenaran moral suatu tindakan, mengutamakan tindakan yang dinilai benar secara moral dan mengikuti melalui niat untuk berperilaku moral.

Penelitian (Barnard et al., 2008) menemukan adanya peran kecerdasan moral seseorang untuk mengembangkan integritas. Pengetahuan moral dan penalaran moral merupakan presentasi dari kecerdasan moral. Penalaran moral mengacu pada kemampuan untuk membedakan antara yang benar dan yang salah berdasarkan alasan tertentu. Hal tersebut berarti penalaran moral mengarahkan pada pilihan perilaku yang. Perilaku moral/etis dibuktikan penelitian (Weber & Green, 1991) menunjukkan ada hubungan signifikan antara penalaran moral dengan integritas etis ( $\chi^2=15.946, 4d.f., p=0,003$ ). Telaah literatur dan meta analisis yang dilakukan pada 50 hasil penelitian dengan total sampel 16738 peserta juga membuktikan adanya korelasi positif antara penalaran moral dengan perilaku etis dengan nilai  $r=0,238$ . Juga ditemukan adanya korelasi negatif antara penalaran moral dengan perilaku tidak etis dengan  $r=-0.10188$  (Peng & Huashan, 2014).

(Wisesa, 2016) lebih lanjut menjelaskan bahwa integritas adalah perilaku moral/etis yang dilandasi prinsip-prinsip moral yang dipegang/dipahami oleh individu. Prinsip moral itu sendiri harus dibangun atas dasar nilai-nilai moral universal agar perilaku/tindakan benar-benar bernilai etis. Penjelasan tersebut mengarahkan bahwa seseorang yang penalaran moralnya didasarkan pada prinsip-prinsip etika/moral universal (tahap keenam penalaran moral Kohlberg) memiliki kemungkinan lebih besar menunjukkan integritas. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan adanya keterkaitan antara penalaran moral dengan perilaku etis/integritas etis.

Beberapa penelitian lain, menunjukkan bahwa iklim etis organisasi mempengaruhi penalaran moral. Victor and Cullen (1987) mendefinisikan iklim etis sebagai persepsi yang sama tentang perilaku yang benar secara etika dan cara-cara masalah etika ditangani di dalam organisasi. Penelitian (Lim Choi, 2006) pada pegawai administrasi publik di Amerika membuktikan bahwa iklim etis berpengaruh terhadap penalaran moral pasca konvensional. Penelitian (Abdullah, 2014) juga menunjukkan ada pengaruh iklim etis terhadap penilaian etis pada pejabat publik di Malaysia. Iklim organisasi yang berorientasi pada orang lain mengarahkan pada perilaku etis (Arnaud & Schminke, 2012). Iklim etis organisasi secara signifikan berpengaruh langsung terhadap integritas maupun berpengaruh tidak langsung terhadap integritas dengan mediator rasa bersalah (Rahayuningsih, 2022).

Berdasarkan paparan hasil-hasil penelitian diatas, menunjukkan ada keterkaitan antara penalaran moral dengan integritas etis (Weber & Green, 1991; Barnard, et.al.2008;) dan dikuatkan analisis teoritis Wisesa (2016). Ada keterkaitan antara iklim etis organisasi dengan penalaran moral (Choi, 2006; Abdullah, 2014); dan c) ada keterkaitan antara iklim etis organisasi dengan integritas etis (Arnaud, & Schminke, 2012; Rahayuningsih, 2022). Victor and Cullen (1987) menjelaskan bahwa individu beradaptasi dalam lingkungan dengan belajar cara berpikir, mengambil keputusan dan perilaku sesuai yang diharapkan melalui persepsi terhadap lingkungan. Iklim etis memberikan landasan bagi individu dalam memikirkan masalah moral yang terjadi di dalam organisasi. Ketika individu menghadapi dilema moral dalam organisasi, maka individu menentukan alasan sesuatu benar

atau salah melalui proses penalaran kognitif yang dipengaruhi persepsi individu terhadap kriteria tentang benar dan salah dan cara-cara penyelesaian yang biasanya dilakukan di dalam organisasi.

Iklim etis organisasi dapat mempengaruhi proses penalaran moral yang selanjutnya diterjemahkan ke perilaku etis (Arnaud & Schminke, 2012). Berdasarkan penjelasan Victor and Cullen (1987) dan (Arnaud & Schminke, 2012), maka penelitian lanjutan penting dilakukan, terutama untuk menguji peran penalaran moral sebagai mediator pengaruh iklim etis organisasi terhadap integritas etis. Menguji peran penalaran moral sebagai mediator menjadi sebuah kebaruan dalam penelitian ini yang belum dilakukan pengujian pada penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan bertujuan untuk membuktikan: a) pengaruh iklim etis terhadap integritas etis; b) pengaruh iklim etis organisasi terhadap penalaran moral orientasi hukum dan ketertiban sosial; c) pengaruh penalaran moral orientasi hukum dan ketertiban sosial terhadap integritas; dan d) peran penalaran moral orientasi hukum dan ketertiban sosial sebagai mediator pengaruh iklim etis organisasi terhadap integritas. Hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan informasi tentang integritas, penalaran moral dan iklim etis organisasi yang dirasakan karyawan. Selanjutnya perusahaan dapat menindaklanjuti upaya memperbaiki/meningkatkan integritas, penalaran moral karyawan maupun iklim etis organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Azwar (2011) menjelaskan pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Penelitian dirancang untuk menguji peran penalaran moral sebagai mediator pengaruh iklim organisasi terhadap integritas

### **Sampel atau Populasi**

Responden penelitian sejumlah 101 karyawan suatu BUMN yang memproduksi pupuk di Kota Gresik. Usia responden berkisar 20-39 tahun. Sebagian besar berusia 20-29 tahun (79%), sedangkan 21% berusia 30-39 tahun. Responden laki-laki sebanyak 78% sedangkan sisanya 22% perempuan. Responden berpendidikan SMA atau SMK 45%; berpendidikan Diploma (D2 atau D3) 13%; berpendidikan sarjana (S1) sebanyak 37% dan 5% berpendidikan S2. Subyek penelitian berasal dari unit kerja teknik sebanyak 51% dan non teknik 49%. Sebanyak 51% telah bekerja 1-5 tahun; masa kerja 6-10 tahun sejumlah 35% dan sisanya 14% masa kerja 11 tahun keatas.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Terdapat tiga variabel penelitian yaitu integritas sebagai variabel dependen; penalaran moral tahap 4 sebagai variabel mediator dan iklim etis sebagai variabel independen. Alat ukur ketiga variabel sebagai berikut :

#### **a. Integritas etis**

Integritas etis didefinisikan Du Toit, D. (2015) sebagai tindakan yang sesuai dengan prinsip, nilai, dan norma etika yang diterima secara universal. Integritas merupakan konstruk multidimesi yang terdiri dari beberapa dimensi yang meliputi konsistensi perilaku, kebajikan, keterusterangan, kredibilitas dan keadilan. Integritas diukur dengan mengacu pada konsep Integritas Etik yang dikembangkan Du Toit, D. (2015). Diberikan 5 pilihan jawaban yaitu

sangat tidak setuju diskor 1; tidak setuju diskor 2; netral diskor 3; setuju diskor 4; dan sangat setuju diskor 5 pada setiap item/pernyataan. Hasil pengukuran dapat diinterpretasi semakin tinggi skor maka semakin tinggi pula integritas seseorang.

**Tabel 1. Sampel Item Integritas Etik**

<b>Dimensi</b>	<b>No</b>	<b>Item</b>
Konsistensi Perilaku	6	Saya melakukan yang saya katakan meskipun sulit
Kebajikan	7	Saya menempatkan kebutuhan orang lain diatas kepentingan saya sendiri
Keterbukaan	8	Saya dapat dipercaya untuk mengatakan kenyataan yang sebenarnya
Kredibilitas	14	Saya bertanggungjawab melaksanakan kewajiban sebaik mungkin
Keadilan	20	Saya berusaha bersikap adil dengan memberikan orang lain sesuai haknya

**b. Penalaran Moral Orientasi Hukum dan Ketertiban**

Teori penalaran moral Kohlberg (1969,1984) didefinisikan sebagai cara individu menjelaskan alasan dan membenarkan perilaku mereka dalam masalah moral. Pada penelitian ini digunakan penalaran moral orientasi hukum dan ketertiban (Tahap 4) yaitu individu menjadi sadar terhadap aturan-aturan masyarakat, sehingga keputusannya menyangkut kepatuhan terhadap aturan-aturan untuk menegakkan hukum dan menjaga ketertiban masyarakat. Fokusnya adalah menjaga hukum dan ketertiban sosial dengan cara mengikuti/mematuhi aturan, melakukan kewajiban dan menghormati otoritas. Penalaran moral diukur dengan 3 cerita dilema moral yaitu kelaparan, sakit kanker dan laporan berita yang terdapat pada Defining Issues Test 2 (DIT 2) yang dikembangkan Rest (1975). Setiap pernyataan/pertanyaan pertimbangan moral diberikan 5 pilihan jawaban yaitu tidak penting diskor 1; kurang penting diskor 2; agak penting diskor 3; penting diskor 4; dan sangat penting diskor 5. Hasil pengukuran dapat diinterpretasi semakin tinggi skor maka individu berpikir semakin penting untuk menjadikan kepatuhan terhadap hukum, moral dan ketertiban masyarakat dalam menilai suatu tindakan benar atau salah.

**Tabel 2. Sampel Penalaran Moral Orientasi Hukum Dan Ketertiban (Tahap 4)**

<b>Situasi Dilema</b>	<b>Pilihan Tindakan</b>	<b>Pertimbangan Penalaran Moral Tahap 4</b>
Kelaparan	Apa yang harus dilakukan Mustaq Singh? Apakah Anda menyukai tindakan mencuri makanan ? Pilih salah satu : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Harus mencuri makanan</li> <li>▪ Tidak bisa memutuskan</li> <li>▪ Sebaiknya tidak mencuri makanan</li> </ul>	3. Bukankah hukum masyarakat harus ditegakkan
Kanker	Apakah anda menyukai tindakan memebri lebih banyak obat ? Pilih salah satu :	6. Apakah negara memiliki hak untuk

Situasi Dilema	Pilihan Tindakan	Pertimbangan Penalaran Moral Tahap 4
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Harus memberikan dosis yang ditingkatkan untuk Nyoya Bennett agar membuatnya mati</li> <li>▪ Tidak bisa memutuskan</li> <li>▪ Tidak meningkatkan dosis obat</li> </ul>	memaksakan kelangsungan hidup seseorang yang tidak ingin hidup?
Laporan Berita	<p>Apakah Saudara menyukai tindakan membuat laporan keburukan Thompson pada masa lalu ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sebaiknya tidak melaporkan cerita tersebut</li> <li>▪ Tidak bisa memutuskan</li> <li>▪ Harus melaporkan cerita tersebut</li> </ul>	1. Bukankah publik memiliki hak untuk mengetahui semua fakta tentang semua kandidat?

### c. Iklim dan Organisasi

Iklim etis organisasi didefinisikan Victor and Cullen (1987) sebagai persepsi yang sama tentang perilaku yang benar secara etika dan cara-cara masalah etika ditangani di dalam organisasi. Pada penelitian ini menggunakan 2 kriteria etis meliputi: kebajikan (Benevolence) yaitu memaksimalkan kepentingan bersama; dan prinsip (Prinsiple) yaitu ketaatan pada tugas, peraturan, hukum atau standar yang berlaku. Lokus analisis meliputi lokal/perusahaan dan kosmopolitan. Setiap pernyataan diberikan 6 pilihan jawaban yaitu sama sekali salah skor 1; kebanyakan salah skor 2; agak salah skor 3; agak benar skor 4; sebagian besar benar skor 5; sepenuhnya benar skor 6.

Tabel 3. Sampel Item Iklim Etis Organisasi

Dimensi	No	Item
Benevolence-Local (Team Play)	14	Orang-orang di perusahaan ini menganggap semangat tim sesuatu yang penting
Prinsiple-Local (Rule and Procedure)	15	Sangat penting untuk mematuhi secara ketat aturan dan prosedur yang ada di perusahaan
Benevolence- Cosmopolitan (Social Responsibility)	17	Orang-orang di perusahaan ini aktif memperhatikan kepentingan pelanggan dan masyarakat
Prinsiple- Cosmopolitan The Law and Profesional Code	18	Di perusahaan ini, hukum atau kode etik profesi menjadi pertimbangan utama

Pihak perusahaan memberikan ijin pengambilan data secara online, sehingga penyebaran kuisioner kepada responden dilakukan secara online dengan media google.form. Pengumpulan data sekitar satu bulan sampai diperoleh 101 responden yang mengisi kuisioner. Setelah dilakukan pengumpulan data maka langkah berikutnya melakukan skoring terhadap respon responden dan tabulasi data.

## Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan Partial Least Square Path Modeling (PLS-PM). PLS-PM dikembangkan sebagai alternatif pemodelan persamaan struktural (SEM) apabila dasar teori antar variabel lemah. Analisis data dengan SmartPLS versi 4, yang meliputi analisis model pengukuran analisis, model struktural dan analisis good fit model. Model pengukuran meliputi validitas konvergen, validitas diskriminan dan reliabilitas alat ukur. Analisis model struktural dilakukan dengan 2 cara yaitu menghitung nilai t-statistik dan nilai f<sup>2</sup>. Nilai t-statistik bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh konstruk. Nilai  $\alpha=5\%$ ,  $t=1.96$ , kriteria t-statistik  $>1.96$  dianggap signifikan. Nilai f-square bertujuan untuk mengetahui besar pengaruh secara parsial. Pengujian Goodness of Fit Model bertujuan untuk mengetahui kekuatan prediksi model, yang indikasikan dengan nilai nilai R<sup>2</sup>, Q-Square  $>0$  sedangkan mengetahui kelayakan model dan data untuk menguji pengaruh variabel diindikasikan dengan nilai SRMR harus  $<0,10$

## HASIL

### Validitas Model Pengukuran

Validitas konvergen mempunyai makna bahwa seperangkat indikator mewakili satu variabel laten dan mendasari variabel latin tersebut. Validitas konvergen membutuhkan nilai loading setiap indikator. Sharma (1996) dan Ferdinand (2000) menjelaskan bahwa faktor loading paling lemah yang bisa diterima adalah 0,40. Pada tabel 1. terdapat 23 indikator integritas yang memiliki nilai loading berkisar 0,485-0,899. Penalaran moral orientasi hukum dan ketertiban sosial memiliki 6 indikator dengan nilai loading antara 0,464-0,663. Iklim etis organisasi terdapat 12 indikator dengan nilai loading berkisar antara 0,606-0,765.

Rata-rata varian diekstraksi (AVE) juga diperiksa untuk setiap konstruk, Chin (1998) menyarankan ambang batas nilai AVE=0,5. Nilai AVE integritas adalah 0,622, hal tersebut berarti integritas mampu menjelaskan lebih dari setengah rata-rata varian dari indikator-indikatornya. Nilai AVE penalaran moral orientasi hukum dan ketertiban sosial sebesar 0,317 sedangkan Nilai AVE iklim etis yaitu 0,475. Berdasarkan nilai AVE tersebut menunjukkan bahwa penalaran moral orientasi hukum dan ketertiban sosial dan iklim etis organisasi mampu menjelaskan kurang dari setengah rata-rata varian dari indikator-indikatornya.

Pada Tabel 1. juga terdapat data cross loading yaitu besarnya nilai loading tiap indikator dibandingkan nilai loading dengan konstruk lain. Semua indikator dari integritas, penalaran moral orientasi hukum dan ketertiban sosial dan iklim etis organisasi menunjukkan nilai loading yang lebih besar dibandingkan nilai loading dengan konstruk lain.

**Tabel 1. Outer Loading dan Cross Loading Indikator Konstruk Integritas (I), Penalaran Moral (PM4) dan Iklim Etis Organisasi (IE)**

Item	I			PM4			IE				
I	*I	IE	PM4	PM4	I	IE	*PM4	IE	I	*IE	PM4
C14	0,863	0,451	0,440	S141	0,405	0,151	0,639	14BL	0,466	0,723	0,163
C22	0,587	0,474	0,498	S142	0,317	0,110	0,528	15PL	0,383	0,669	0,206
C4	0,883	0,477	0,470	S241	0,209	0,146	0,510	17BC	0,343	0,750	0,206
C9	0,858	0,492	0,538	S242	0,496	0,204	0,663	18PC	0,372	0,681	0,212
CB1	0,861	0,464	0,570	S341	0,279	0,187	0,546	23BL	0,299	0,643	0,130
CB11	0,850	0,487	0,512	S342	0,252	0,189	0,464	24PL	0,281	0,689	0,264

Item				Item				Item			
I	*I	IE	PM4	PM4	I	IE	*PM4	IE	I	*IE	PM4
CB16	0,814	0,392	0,419	* nilai outer loading				26BC	0,343	0,765	0,178
CB6	0,737	0,290	0,360					27PC	0,297	0,652	0,184
Fa10	0,877	0,463	0,534					5BL	0,332	0,629	0,232
Fa15	0,850	0,384	0,544					6PL	0,325	0,606	0,119
Fa19	0,899	0,445	0,499					8BC	0,356	0,745	0,260
Fa23	0,784	0,324	0,434					9PC	0,447	0,697	0,234
Fa5	0,809	0,417	0,457					* nilai outer loading			
Fr13	0,485	0,199	0,190								
Fr18	0,776	0,436	0,489								
Fr21	0,871	0,343	0,525								
Fr3	0,632	0,369	0,402								
Fr8	0,833	0,344	0,546								
R12	0,815	0,428	0,502								
R17	0,791	0,426	0,514								
R2	0,739	0,413	0,488								
R20	0,804	0,406	0,550								
R7	0,548	0,370	0,369								

\*nilai outer loading

Validitas diskriminan mempunyai makna bahwa dua konsep yang berbeda secara konseptual harus menunjukkan keterbedaan yang memadai. Validitas diskriminan dapat diketahui dengan cara membandingkan nilai akar AVE dengan nilai korelasi antar konstruk. Jika nilai akar AVE lebih besar dari nilai korelasi antar konstruk, maka konstruk tersebut memiliki keterbedaan yang memadai. Berdasarkan Tabel 2. dapat diketahui bahwa nilai akar kuadrat AVE konstruk integritas lebih besar dibandingkan nilai korelasi dengan konstruk penalaran moral orientasi hukum dan ketertiban sosial dan iklim etis organisasi. Nilai akar kuadrat AVE konstruk penalaran moral orientasi hukum dan ketertiban sosial lebih besar dibandingkan nilai korelasi dengan konstruk iklim etis organisasi tetapi lebih kecil dibandingkan dengan nilai korelasi dengan integritas. Nilai akar kuadrat AVE konstruk iklim etis organisasi lebih besar dibandingkan nilai korelasi integritas dan penalaran moral orientasi hukum dan ketertiban sosial. Hal itu berarti masing-masing konstruk menunjukkan perbedaan yang memadai. Koefisien reliabilitas komposit kedua konstruk juga lebih dari 0,9. Hal tersebut berarti menunjukkan konsistensi hasil pengukuran dari kedua konstruk tersebut sangat baik. Koefisien reliabilitas komposit penalaran moral orientasi hukum dan ketertiban sosial sebesar 0,732 yang berarti cukup reliabel.

**Tabel 2. Perbandingan Akar AVE dan Korelasi Antar Konstruk**

Konstruk	AVE	Akar AVE	I	IE	PM4
I	0,622	0,789		0,545	0,756
PM4	0,317	0,563	0,756	0,404	
IE	0,475	0,689	0,545		0,404

### Analisis Model Struktural

Evaluasi model struktural berkaitan dengan pengujian hipotesis pengaruh antara variabel penelitian. Pemeriksaan evaluasi model struktural dilakukan dengan 3 tahap. Pertama, uji multikolinier dengan ukuran Inner Variance Inflated Factor (VIF). Nilai inner VIF < 5 menunjukkan tidak ada multikolinier diantara variabel. Kedua, pengujian signifikansi hipotesis antara variabel dengan nilai t-statistik. Nilai t-statistik > 1,96 dengan taraf signifikansi  $\alpha=5\%$ , dianggap signifikan. Ketiga, Sementara nilai f-square ( $f^2$ ) bertujuan mengetahui besarnya pengaruh variabel secara langsung pada level struktural, dengan kriteria jika  $f^2 = < 0,15$  pengaruh rendah; jika  $f^2 = 0,15 - < 0,35$  pengaruh moderat dan dan jika  $f^2 = > 0,35$  pengaruh tinggi. Nilai inner VIF antar variabel ketiaga variabel tersebut < 5. Nilai VIF antara iklim etis organisasi dengan integritas = 1,093. VIF iklim etis organisasi dengan penalaran moral orientasi hukum dan ketertiban sosial = 1,000. Penalaran moral orientasi hukum dan ketertiban sosial dengan integritas = 1,0993. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinier diantara variabel.

**Tabel 3. Ringkasan Koefisien Jalur dan f-square**

Jalur	Koefisien Jalur	t-values	P-values	Kesimpulan	f-square
IE -> I	0,375	4,175	0,000	Hipotesis diterima	0,258**
IE -> PM4	0,292	2,854	0,004	Hipotesis diterima	0,093*
PM4 -> I	0,501	6,087	0,000	Hipotesis diterima	0,460***

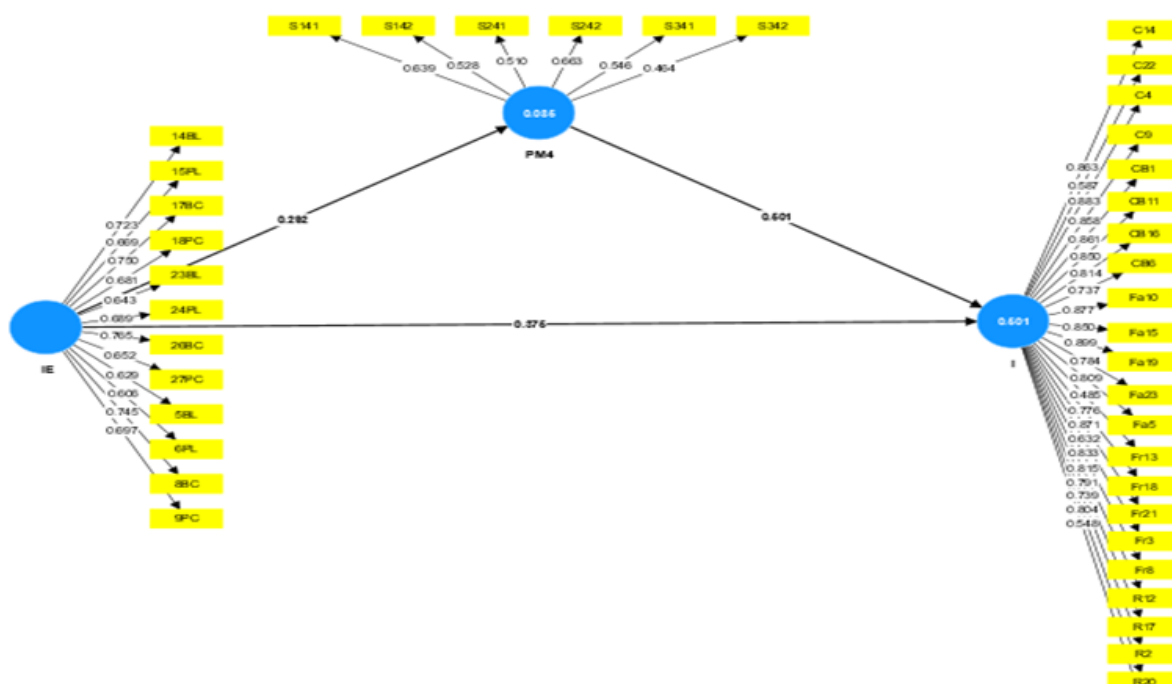
\*\*\* =kuat; \*\*=sedang; \*=lemah

Pada Tabel 3. menginformasikan hasil pengujian hipotesis, sebagai berikut :

- H1.** Iklim etis organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap integritas. Iklim etis organisasi memiliki pengaruh sedang terhadap integritas.
- H2.** Iklim etis organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap penalaran moral orientasi hukum dan ketertiban sosial. Namun Iklim etis organisasi memiliki pengaruh lemah terhadap penalaran moral orientasi hukum dan ketertiban sosial
- H3.** Penalaran moral orientasi hukum dan ketertiban sosial berpengaruh positif yang signifikan terhadap integritas. Penalaran moral orientasi hukum dan ketertiban sosial memiliki pengaruh yang kuat terhadap integritas.
- H4.** Iklim etis organisasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap integritas dengan dimediasi penalaran moral orientasi hukum dan ketertiban sosial.

Tabel 4. Koefisien Efek Tidak Langsung

Jalur	Koef. Efek Tidak Langsung	t-values	p-values	Kesimpulan	VAF
IE -> PM4 -> I	0,146	2,661	0,008	Hipotesis diterima	VAF =28%



Selanjutnya dilakukan penghitungan nilai Variance Accounted For (VAF) untuk menentukan besarnya pengaruh tidak langsung dibandingkan dengan pengaruh total. Hair, et al (2016) mengungkapkan bahwa nilai VAF kurang dari 20% mengindikasikan tidak adanya mediasi, sedangkan 20%-80% mengindikasikan adanya mediasi parsial, dan 80% ke atas mengindikasikan adanya mediasi lengkap. Perhitungan VAF menghasilkan VAF (IE→PM→I) adalah 28%. Hal tersebut menunjukkan bahwa penalaran moral orientasi hukum dan ketertiban sosial memiliki peran mediasi parsial pada pengaruh iklim etis organisasi terhadap integritas karyawan.

**Pengujian Goodness Of Fit Model**

Pengujian *Goodness of Fit* Model meliputi R square, Q square, SRMR, Goodness of Fit Index PLS Predict. Nilai R<sup>2</sup> mengindikasikan besarnya varians variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen atau variabel endogen lainnya dalam model. Chin (1998) interpretasi R secara kualitatif ada 3 kategori adalah ≤ 0,19 berarti pengaruh rendah; 0,33 - < 0,66 berarti pengaruh moderat dan ≥ 0,66 berarti pengaruh tinggi. Berdasarkan Tabel 5 dibawah ini diketahui nilai R<sup>2</sup> penalaran moral orientasi hukum dan ketertiban sosial sebesar 0,085 berarti kategori pengaruh rendah. Iklim etis mampu menjelaskan varians penalaran moral orientasi hukum dan ketertiban sosial

sebesar 8,5%. Nilai R<sup>2</sup> integritas adalah 0,50 berarti kategori pengaruh moderat. Penalaran moral orientasi hukum & ketertiban sosial dan iklim etis secara simultan mampu menjelaskan varians integritas sebesar 50,1%.

**Table 5. Nilai R-Square dan Q-Square**

Variabel	R-square	Q-square
I	0,501	0,225
PM4	0,085	0,038

Q<sup>2</sup> menggambarkan ukuran akurasi prediksi yaitu seberapa baik setiap perubahan variabel eksogen mampu memprediksi variabel endogen yang diindikasikan dengan nilai Q-Square > 0. Berdasarkan tabel 7 nilai Q<sup>2</sup> integritas = 0,225 dan nilai penalaran moral orientasi hukum & ketertiban sosial Q<sup>2</sup> = 0,038. Hal itu berarti model mempunyai nilai prediksi yang cukup baik..

*Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)*. Nilai SRMR untuk mengetahui kelayakan model dan data dalam menguji pengaruh variabel. Hair et al (2021) menjelaskan nilai SRMR kurang dari 0,08 menunjukkan model fit. Nilai SRMR = 0,076 < 0,08 artinya model memiliki kelayakan untuk menguji pengaruh variabel.

**Tabel 6. Data PLS Predict**

	Q <sup>2</sup> predict	PLS-SEM_RMSE	PLS-SEM_MAE	LM_RMSE	LM_MAE
I-C14	0,173	0,588	0,409	0,624	0,436
I-C22	0,172	0,559	0,485	0,580	0,456
I-C4	0,196	0,597	0,392	0,603	0,410
I-C9	0,211	0,595	0,418	0,646	0,446
I-CB1	0,189	0,621	0,462	0,654	0,480
I-CB11	0,205	0,678	0,487	0,698	0,499
I-CB16	0,126	0,712	0,540	0,785	0,575
I-CB6	0,052	0,782	0,600	0,826	0,637
I-Fa10	0,183	0,576	0,401	0,615	0,433
I-Fa15	0,115	0,607	0,452	0,656	0,485
I-Fa19	0,166	0,617	0,445	0,647	0,473
I-Fa23	0,074	0,651	0,499	0,698	0,562
I-Fa5	0,149	0,611	0,426	0,650	0,449
I-Fr13	0,016	0,955	0,702	1,036	0,802
I-Fr18	0,168	0,806	0,604	0,873	0,650
I-Fr21	0,076	0,690	0,509	0,721	0,547
I-Fr3	0,119	0,655	0,564	0,742	0,581
I-Fr8	0,082	0,676	0,507	0,701	0,528
I-R12	0,158	0,673	0,481	0,712	0,512
I-R17	0,161	0,717	0,523	0,781	0,580
I-R2	0,153	0,686	0,557	0,697	0,537
I-R20	0,142	0,715	0,517	0,782	0,548
I-R7	0,118	0,897	0,709	0,913	0,712

	Q <sup>2</sup> predict	PLS-SEM_RMSE	PLS-SEM_MAE	LM_RMSE	LM_
PM4-S141	0,008	1,076	0,789	1,161	0,858
PM4-S142	0,001	1,010	0,778	1,081	0,827
PM4-S241	0,010	1,453	1,219	1,627	1,348
PM4-S242	0,027	0,875	0,678	0,978	0,752
PM4-S341	0,027	1,200	0,937	1,313	1,017
PM4-S342	0,021	1,144	0,956	1,234	0,992

I= integritas; PM4=Penalaran Moral orientasi hukum dan ketertiban sosial

PLS Predict adalah metode validasi untuk menyatakan model PLS yang dibangun mempunyai kekuatan prediksi yang baik, dengan cara membandingkan antara algoritma PLS (RMSE dan MAE) dengan algoritma model linier (RMSE dan MAE). Berdasarkan tabel 6. diketahui maka hampir seluruh nilai PLS (RMSE dan MAE) lebih rendah dari nilai model linier (RMSE dan MAE) sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki kekuatan prediksi tinggi.

## Pembahasan

Iklim etis organisasi dalam penelitian ini memuat dimensi kebajikan (*Benevolence*) yaitu memaksimalkan kepentingan bersama; dan prinsip (*Principle*) yaitu ketaatan pada tugas, peraturan, hukum atau standar yang berlaku. Lokus analisis meliputi lokal atau perusahaan dan kosmopolitan. Hasil penelitian membuktikan bahwa iklim etis organisasi berpengaruh langsung terhadap integritas etis ( $\beta=0,375$ ; t-statistik=4,175; p= 0,000). Artinya peningkatan satu satuan iklim etis organisasi akan meningkatkan integritas sebesar 37,5%. Nilai  $f^2 = 0,258$  menunjukkan bahwa pengaruh iklim etis organisasi terhadap integritas tergolong sedang. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa pengaruh iklim etis organisasi terhadap integritas dengan mediator penalaran moral orientasi kepatuhan hukum dan ketertiban sosial ( $\beta=0,146$ ; t-statistik=2,661>1,96 dan p=0,008<0,05). Artinya peningkatan satu satuan iklim etis organisasi akan meningkatkan integritas etis melalui penalaran moral sebesar 14,6%. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat diketahui bahwa pengaruh secara langsung iklim etis terhadap integritas lebih kuat dibandingkan besarnya pengaruh tidak langsung iklim etis terhadap integritas.

Penghitungan nilai *Variance Accounted For* (VAF) diperlukan untuk menentukan besarnya pengaruh tidak langsung dibandingkan dengan pengaruh total. Perhitungan menghasilkan VAF (IE→PM→I) adalah 28%. Hal tersebut menunjukkan bahwa penalaran moral orientasi hukum dan ketertiban sosial memiliki peran mediasi parsial pengaruh iklim etis organisasi terhadap integritas karyawan. Mediasi parsial berarti lain penalaran moral bisa sebagai mediator pengaruh iklim etis organisasi terhadap integritas. Pada sisi lain iklim etis dapat juga berpengaruh langsung terhadap integritas etis.

Rest (1986) menjelaskan penalaran moral mengacu pada menafsirkan efek tindakan individu pada diri sendiri dan orang lain, menilai kebenaran moral suatu tindakan, memprioritaskan tindakan yang dinilai benar secara moral dan mengikuti niat untuk berperilaku secara moral. Hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh iklim etis organisasi terhadap penalaran moral orientasi kepatuhan hukum dan ketertiban sosial ( $\beta=0,292$ ; t-statistik=2,854>1,96 dan p=0,004<0,05). Hasil tersebut sejalan dengan yang dinyatakan Kohlberg (1984) bahwa suasana sosio-moral suatu organisasi berdampak pada pengambilan keputusan moral individu. Namun pengaruh iklim etis organisasi

terhadap penalaran moral orientasi kepatuhan hukum dan ketertiban sosial tergolong lemah, ditunjukkan dengan nilai  $f^2=0,132$ . Nilai  $R^2$  penalaran moral orientasi kepatuhan hukum dan ketertiban sosial sebesar 0,085. Hal itu berarti iklim etis organisasi hanya mampu menjelaskan varian penalaran moral orientasi kepatuhan hukum dan ketertiban sosial sebesar 8,5% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain. Proses penalaran kognitif seseorang dipengaruhi faktor internal dan eksternal. Iklim etis organisasi sebagai salah satu faktor eksternal yang dipersepsi oleh individu berdampak pada penalaran moral meskipun dampaknya lemah. Hal tersebut disebabkan adanya variabel-variabel lain sebagai determinan penalaran moral.

Elm & Kennedy (2001) melakukan penelitian kepada 10.000 mahasiswa dari 4 universitas sekitar 70% mahasiswa sarjana dan 30% mahasiswa pascasarjana di Evangelical. Hasil penelitiannya membuktikan tingkat penalaran moral perempuan lebih tinggi dari laki-laki. Ada hubungan positif antara tingkat pendidikan dan tingkat penalaran moral. Terdapat perbedaan tingkat penalaran moral diantara seluruh lembaga akademik; mahasiswa bisnis memiliki tingkat moral yang lebih rendah daripada siswa di bidang lain, meskipun perbedaannya tidak signifikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa penalaran moral dipengaruhi faktor demografi seperti jenis kelamin, tingkat pendidikan dan perbedaan bidang pendidikan. Lan, et al (2008) menunjukkan keterkaitan antara nilai personal dengan penalaran moral. Terdapat pula penelitian yang membuktikan keterkaitan antara kepribadian dan penalaran moral yaitu Dollinger & La Martina (1998).

Hasil penelitian membuktikan pengaruh positif yang signifikan penalaran moral orientasi kepatuhan hukum dan ketertiban sosial terhadap integritas ( $\beta=0,501$ ;  $t$ -statistik=6,087>1,96 dan  $p=0,000<0,05$ ). Pengaruh penalaran moral orientasi kepatuhan hukum dan ketertiban sosial terhadap integritas tergolong kuat, ditunjukkan dengan nilai  $f^2=0,460$ . Hal tersebut dapat dijelaskan dengan model interaksionis (Trevino, 1986) bahwa ketika seorang individu menghadapi dilema etika/moral dalam suatu organisasi, maka individu tersebut menentukan sesuatu benar atau salah melalui proses penalaran kognitif. Treviño (1986) lebih lanjut menjelaskan bahwa penalaran moral mengarahkan pada intensi berperilaku etis. {Formatting Citation} menjelaskan bahwa berperilaku etis dapat dinilai sebagai perilaku yang berintegritas apabila perilaku etis tersebut dilakukan berdasarkan prinsip dan nilai moral universal yang dipegang individu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penalaran moral tidak hanya mengarahkan niat atau intensi berperilaku etis, akan tetapi mengarahkan pada integritas etis. Hasil penelitian ini, memperkuat penelitian Weber & Green (1991) pada 73 mahasiswa bisnis membuktikan ada hubungan signifikan antara penalaran moral dengan integritas etis ( $chi-square=15.946$ ;  $p=0,003$ ). Seale (2018) membuktikan hubungan positif antara kecerdasan moral dengan integritas ( $r=0.650$ ;  $p<0.01$ ).

Nilai koefisien determinan  $R^2$  integritas adalah 0,501 artinya penalaran moral dan iklim etis organisasi secara simultan mampu menjelaskan varians integritas sebesar 50,1%. Hasil tersebut menunjukkan interaksi penalaran moral dan iklim etis organisasi sebagai prediktor integritas cukup kuat. Namun demikian, masih terdapat beberapa variabel lain yang mempengaruhi integritas. Diantaranya kepribadian Swanepoel (2012) menunjukkan terdapat korelasi positif antara kontrol diri dengan integritas ( $r=0.58$ ;  $p<0,01$ ). Penelitian Vogelgesang, et al (2013) menunjukkan keterkaitan antara transparansi komunikasi dengan integritas perilaku ( $b=0.89$ ,  $p<0.05$ ).

Hasil penelitian membuktikan bahwa penalaran moral orientasi kepatuhan hukum dan ketertiban sosial sebagai mediator pengaruh iklim etis organisasi terhadap integritas ( $\beta=0,146$ ;  $t$ -statistik=2,661;  $p=0,008$ ). Perhitungan VAF menghasilkan VAF (IE→PM→I) adalah 28%, berarti penalaran moral orientasi hukum dan ketertiban sosial memiliki peran mediasi parsial pada pengaruh

iklim etis organisasi terhadap integritas karyawan. Pengaruh iklim etis organisasi terhadap penalaran moral yang tergolong lemah, hal tersebut yang menyebabkan penalaran moral memediasi secara parsial. Iklim etis organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap integritas baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengaruh langsung iklim etis terhadap integritas lebih kuat dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh iklim etis organisasi yang cukup kuat terhadap integritas; pengaruh iklim etis organisasi yang lemah terhadap penalaran moral orientasi hukum dan ketertiban sosial; pengaruh penalaran moral orientasi hukum dan ketertiban sosial yang kuat terhadap integritas. Terdapat peran penalaran moral orientasi hukum dan ketertiban sosial sebagai mediator parsial pengaruh iklim etis organisasi terhadap integritas. Penalaran moral orientasi hukum dan ketertiban sosial sebagai mediator parsial karena pengaruh iklim etis organisasi yang lemah terhadap penalaran moral orientasi hukum dan ketertiban sosial. Namun demikian interaksi yang simultan antara penalaran moral dan iklim etis organisasi menjadi prediktor cukup kuat terhadap integritas.

Berdasarkan kesimpulan di atas maka penting bagi pemimpin organisasi untuk menciptakan iklim etis organisasi, dengan meningkatkan semangat tim kerja, tanggungjawab sosial baik kepada pelanggan maupun masyarakat sekitar, penegakan peraturan dan prosedur kerja organisasi, kepatuhan pada hukum dan kode etik profesi sebagai cara dalam menyelesaikan permasalahan etis /dilema etis yang terjadi dalam organisasi. Penciptaan iklim etis organisasi yang kuat akan menjadi acuan karyawan dalam memberikan penilaian suatu tindakan benar atau salah, memperkuat penalaran moral karyawan sekaligus integritas karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A. (2014). An Analysis on Ethical Climate and Ethical Judgment among Public Sector Employees in Malaysia Universiti Putra Malaysia Zunaidah Sulong Universiti Sultan Zainal Abidin, Gong Badak Campus. *Journal of Applied Business and Economics*, 16(2), 133–142. <https://search.proquest.com/docview/1545872083?accountid=31708>
- Azwar, S. (2011). *Metode Penelitian*. Penerbit: Pustaka Pelajar Yogyakarta.
- Arnaud, A., & Schminke, M. (2012). The ethical climate and context of organizations: A comprehensive model. *Organization Science*, 23(6), 1767–1780. <https://doi.org/10.1287/orsc.1110.0698>
- Barnard, A., Schurink, W., & De Beer, M. (2008). A conceptual framework of integrity. *SA Journal of Industrial Psychology*, 34(2), 40–49. <https://doi.org/10.4102/sajip.v34i2.427>
- Brower, H. H., & Shrader, C. B. (2000). *Journal of Business Ethics*, 26(2), 147–167. <http://doi.org/10.1023/a:1006150115975>
- Chin, W. W. (1998). *The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling*. Modern Methods for Business Research, 295, 336.
- Du Toit, D. (2015). The Development Of An Ethical Integrity Test. Thesis presented in partial fulfilment of the requirements for the degree of Master of Commerce in the Faculty of Economic and Management Sciences. Stellenbosch University. <https://scholar.sun.ac.za>

- Dollinger, S. J., & La Martina, A. K. (1998). A note on Moral Reasoning and the five-factor model. *Journal of Social Behavior & Personality*, 13(2), 349-358.
- Elm, D., & Kennedy, E. J. (2001). Determinants of Moral Reasoning: Sex Role Orientation, Gender, and Academic Factors. *Business & Society*, September 2001. <https://doi.org/10.1177/000765030104000302>.
- Forte, A. (2004). Business Ethics: A Study of the Moral Reasoning of Selected Business Managers and the Influence of Organizational Ethical Climate. *Journal of Business Ethics*, 51(2), 167–173. <https://doi.org/10.1023/b:busi.0000033610.351>
- Forte, A. (2004). Antecedents of Managers Moral Reasoning. *Journal of Business Ethics*; Jun 2004; 51, 4; ProQuest pg. 315
- Ferdinand, A. (2000). *Structural Equation Modelling dalam Penelitian Manajemen*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair Joe F, J., Sarstedt, M., Matthews, L. M., & Ringle, C. M. (2016). Identifying and treating unobserved heterogeneity with FIMIX-PLS: part I—method. *European Business Review*, 28(1), 63–76.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Cham: Springer.
- Kohlberg, L. (1984) *The Psychology of Moral Development: The Nature and Validity of Moral Stages*. Vol. 2. Harpercollins College Div.
- Lan, G., Gowing, M., McMahon, S., Rieger, F., King, N. (2008). A Study of the Relationship Between Personal Values and Moral Reasoning of Undergraduate Business Students. *Journal of Business Ethics* (2008)78, 121–139. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9322-z>
- Lim Choi, D. (2006). Moral reasoning in public service: Individual, organizational, and societal determinants. *International Review of Public Administration*, 11(1), 35–45. <https://doi.org/10.1080/12294659.2006.10805076>
- Palmer, E. J. (2016). Moral Reasoning Assessment. Springer International Publishing Switzerland 2016 R. J. R. Levesque (ed.), *Encyclopedia of Adolescence*. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-32132-5\\_10-2](https://doi.org/10.1007/978-3-319-32132-5_10-2).
- Peng, W. U., & Huashan, L. I. U. (2014). Association between Moral Reasoning and Moral Behavior: A Systematic Review and Meta-Analysis. *In Acta Psychologica Sinica*, 46(8), 1192–1207. <https://doi.org/10.3724/SP.J.1041.2014.01192>
- Rahayuningsih, I. (2022). *Influence of the Organizational Ethical Climate on the Integrity with Guilt Mediator*. 101, 302–311. <https://doi.org/10.5220/0010811700003347>
- Rest, J. R. (1986). *Moral Development: Advances in Research and Theory*. Praeger.
- Rest JR. (1979). *Developing in Judging Moral Issues*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Sharma, S. (1996). *Applied Multivariate Techniques*. John Wiley and Sons Inc., New York, 512 p.
- Swanepoel, R. (2012). Self-control and integrity as antecedents of deviant workplace behaviour. *Minor Dissertation*. University of Johannesburg.
- Trevino, L. K. (1986). Ethical Decision Making in Organizations: A Person-Situation Interactionist Model. *Academy of Management Review*, 11(3), 601–617. <https://doi.org/10.5465/amr.1986.4306235>.
- Vogelgesang, G. R., Leroy, H., Avolio, B. J. (2013). The Mediating Effects Of Leader Integrity With Transparency In Communication And Work Engagement/Performance. *The Leadership Quarterly* 24(3):405–413. <https://doi.org/10.1016/j.leafqua.2013.01.004>.

- Victor, B. & Cullen, J.B. (1987). A Theory And Measure Of Ethical Climate In Organizations. *Research in Corporate Social Performance and Policy*, 9, 51-71.
- Weber, J., & Green, S. (1991). Principled moral reasoning: Is it a viable approach to promote ethical integrity? *Journal of Business Ethics*, 10(5), 325–333. <https://doi.org/10.1007/BF00383233>.
- Wisesa, A. (2016). Cognitive Moral Development and Its Relevance in Establishing Moral Integrity in Organization. *Sains Humanika*, 8(1–2), 53–57. <https://doi.org/10.11113/sh.v8n1-2.832>.