ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI INTENSITAS UNTUK MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING* INTERNAL

ARTIKEL ILMIAH

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Penyelesain
Program Pendidikan Sarjana
Program Studi Akuntansi

Oleh :

RIF'ATUL FITRIYAH

NIM : 2014310324

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PERBANAS
S U R A B A Y A
2018

PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH

Nama	: Rif'atul Fitriyah
Tempat, Tanggal Lahir	: Surabaya, 22 Februari 1996
NIM	: 2014310324
Program Studi	: Akuntansi
Program Pendidikan	: Sarjana
Konsentrasi	: Audit dan Perpajakan
Judul	: Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensitas untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal

Disetujui dan diterima baik oleh:

Dosen Pembimbing,
Tanggal : 20 MARET 2018

(Dr. Dra. Rovila El Maghviroh, M.Si.Ak.CA.CMA.CIBA)

Co. Dosen Pembimbing,
Tanggal : 20 MARET 2018

(Yulian Belinda Ambarwati, SE., MM)

Ketua Program Studi Sarjana Akuntansi,
Tanggal : 21 MARET 2018

(Dr. Luciana Spica Almilia, S.E., M.Si., QIA., CPSAK)

ANALYSIS OF FACTORS THAT AFFECT INTERNAL WHISTLEBLOWING INTENTION

Rif'atul Fitriyah
STIE Perbanas Surabaya
Email : rifatulfitri.rf@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this research are to find more information and empirical evidence about the influences of managerial status, organizational commitment, locus of control and personal cost of intensity to perform internal whistleblowing in employees on SKPD Surabaya. This research uses 57 employees on SKPD Surabaya as the respondent by using quota sampling methods. This is a quantitative research, which data will be analyzed by using multiple regression in SPSS 23. The result of this research shows that managerial status, locus of control and personal cost have no significant effect on internal whistleblowing intention, but organizational commitment have significant effect on internal whistleblowing intention.

Keywords : *internal whistleblowing intention, managerial status, organizational commitment, locus of control and personal cost.*

PENDAHULUAN

Kecurangan (*fraud*) diakui sebagai problem ekonomi yang serius (PBB, 2003) karena besarnya dampak kerugian yang ditimbulkan dan *whistleblowing* telah menjadi sumber daya penting u ntuk memeranginya. Isu *whistleblowing* sangat populer sangat populer sejak terungkapnya kasus Enron yang melibatkan KAP Arthur Andersen. Enron melakukan manipulasi laporan keuangan agar kinerjanya terlihat bagus, sehingga dengan begitu invenstor nantinya akan tertarik untuk menanamkan model ke Enron. Enron melakukan manipulasi laporan keuangan dengan cara menyajikan pendapatannya sebesar $600 juta, padahal jumlah pendapatan yang sebenarnya dimiliki oleh Enron adalah kurang dari $600 juta. Kasus tersebut menjadikan internal auditor di Enron tidak mampu untuk melaporkan manipulasi laporan keuangan secara besar-besaran yang terjadi di Enron. Alasan mengapa mereka tidak melaporkan kejadian tersebut adalah karena mereka takut jika mereka melaporkan apa yang terjadi, hal tersebut dapat membahayakan karir mereka dan mereka takut nantinya keselamatan mereka akan terancam (Sulisutomo, 2012). Salah satu eksekutif Enron, Sherron Watskin justru membuat satu keputusan yang berbeda, Sherron Watskin tidak tahan melihat dampak yang ditimbulkan akibat manipulasi laporan keuangan secara besar-besaran tersebut dan akhirnya melaporkan kecurangan tersebut. Sherron Watskin menjadi *whistleblower* dengan melakukan pengaduan atas kejadian manipulasi laporan keuangan yang terjadi di Enron kepada Direktur Enron, Kenneth Lay melalui surat yang ditulis secara langsung oleh Sherron Watskin. Keberanian Watskin sebagai *whistleblower* inilah yang akhirnya membuat semuanya menjadi terbuka (Kreshastuti, 2014).

Fenomena lain yang menarik untuk dibahas dalam penelitian ini adalah ditemukannya temuan audit oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) pada salah satu Dinas "X" Pemerintah Kota Surabaya pada awal tahun 2017 ini. Temuan audit BPK yang pertama adalah terkait dengan adanya dana yang tidak jelas yang

dilaporkan oleh Penguasa Pengguna Anggaran Dinas "X". Dana yang tidak jelas disini maksudnya adalah bahwa *in* dan *out* anggaran yang diterima, memiliki nominal yang sama dengan laporan keuangan, namun ketika pihak BPK meminta nota pendukung pengeluaran tersebut, pihak Dinas "X" tidak dapat memberikan bukti yang diminta oleh BPK. Sebaliknya, jika pihak Dinas "X" memberikan bukti pendukung pengeluarannya, BPK menemukan adanya perbedaan nilai nominal pada bukti pendukung dengan anggaran yang diterima dan laporan keuangan yang dibuat. Kasus ini melibatkan pihak dalam dari Dinas "X" Pemerintah Kota Surabaya.

Kasus kedua tentang temuan audit BPK pada Dinas "X" yang lain adalah adanya penyelewengan yang dilakukan oleh penerima hibah secara pribadi dan penerima hibah yang melibatkan pihak dalam Dinas "X". Kasus bermula ketika Dinas "X" memberikan dana hibah kepada penerima hibah, dimana nantinya penerima hibah harus mengembalikan dana hibah yang diberikan oleh Dinas "X" kepadanya. Pengembalian dana hibah tersebut diberikan dalam bentuk pertanggung jawaban. Namun, penyelewengan yang terjadi adalah penerima hibah tidak dapat memberikan pertanggung jawaban kepada Dinas "X" pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Pihak Dinas "X" tidak dapat memberikan bukti autentik kepada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) jika telah memberikan dana kepada penerima hibah.

Isu-isu mengenai whistleblowing telah menjadi perhatian secara global selama beberapa dekade terakhir. Whistleblowing selama ini semakin mencuat karena berperan besar dalam penyelesaian kasus-kasus kecurangan yang terjadi di sektor pemerintahan maupun sektor swasta. Maraknya kasus korupsi dan praktik-praktik kecurangan yang selama ini terekspos oleh publik, telah menarik perhatian yang besar karena ditemukan beberapa kasus kecurangan yang pada akhirnya terbongkar berkat peran aktif whistleblower. Hasil penelitian yang dilakukan pada tahun 1996 sampai tahun 2014 juga menunjukkan bahwa sebesar 18,3% kasus kecurangan yang dilakukan perusahaan di Amerika Serikat dideteksi dan dilaporkan oleh pegawainya. Hasil analisis lain yang dilakukan oleh KPMG pada tahun 2007 terhadap berbagai organisasi di Eropa, Asia Tengah dan Afrika menunjukkan bahwa 25% pelanggaran dilaporkan oleh pegawainya. Hasil survei yang dilakukan oleh Association of Certified Fraud Examiners pada tahun 2010 menyebutkan bahwa whistleblowing adalah suatu metode paling umum dalam mendeteksi kecurangan.

Whistleblowing merupakan sebuah proses kompleks yang betumpu pada keberanian individu atau kelompok untuk memainkan peran sebagai whistleblower. Tanpa adanya whistleblower maka sistem tidak akan berfungsi dan berbagai pelanggaran dan kecurangan yang ada di depan mata hanya tersimpan di benak yang merusak hati dan pikiran serta dapat merugikan berbagai pihak. Oleh karenanya supaya mekanisme pengawasan berjalan lebih maksimal maka whistleblowing system harus dihidupkan dan didukung dengan individu yang secara sukarela mau menjadi whistleblower sehingga berbagai pelanggaran dan kecurangan yang terjadi dapat diungkap ke permukaan dan mekanisme pengawasan dapat berjalan secara optimal.

Whistleblowing diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu cara untuk mengungkapkan pelanggaran akuntansi agar dapat mengembalikan kepercayaan masyarakat. Whistleblowing merupakan cara untuk mengungkapkan kasus pelanggaran-pelanggaran akuntansi seperti yang dilakukan Enron dan Grup Bakrie. Whistleblowing diharapkan dapat menjadi langkah awal untuk memperbaiki

kecurangan yang terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Penerapan sistem whistleblowing merupakan suatu bentuk komitmen manajemen transparansi dan akuntabilitas perusahaan demi membangun kepercayaan bisnis dengan para mitra dan pemangku kepentingan. Pengaduan dari whistleblower terbukti lebih efektif dalam mengungkap fraud dibandingkan metode lainnya seperti audit internal, pengendalian internal maupun audit eksternal. Hal tersebut menjadikan whistleblowing sebagai bagian dari mekanisme kontrol perusahaan yang dibangun dan dikembangkan dengan software tertentu yang dapat disampaikan melalui website, email dan surat yang ditujukan kepada perusahaan dengan menjaga kerahasiaan pelapor pelanggaran.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan hasil dari perumasan masalah diatas maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui, mengembangkan dari hasil riset sebelumnya dan menguji kembali yaitu untuk mengetahui adanya pengaruh status manajerial, komitmen organisasi, *locus of control* dan *personal cost* dalam melakukan *whistleblowing* internal.

RERANGKA TEORITIS HIPOTESIS YANG DIPAKAI DAN HIPOTESIS

Whistleblowing

Whistleblowing dapat didefinisikan sebagai pengungkapan yang dilakukan oleh anggota maupun mantan anggota organisasi atas *illegal act, immoral acts* dan *illegal practices* kepada seseorang atau organisasi yang berwenang untuk menanganinya (Near dan Miceli, 1985). *Whistleblower* berbeda dengan saksi. *Whistleblower* adalah orang yang melaporkan adanya tindak pelanggaran, tetapi mungkin dia tidak melihat dan mendengar sendiri pelaksanaan tindak pelanggaran tersebut, namun dia memiliki bukti-bukti, baik berupa surat-surat, rekaman maupun gambar yang menunjukkan telah terjadi pelanggaran. Berbeda dengan *whistleblower,* saksi adalah seseorang yang melihat, mendengar dan bahkan mengalami sendiri tindak pelanggaran yang dilakukan oleh terlapor dan bersedia memberikan keterangannya di depan sidang pengadilan.

Whistleblwoing terdiri atas whistleblowing internal dan whistleblowing eksternal (Keraf, 2000 : 32). Whsitleblowing internal terjadi ketika seseorang atau beberapa orang karyawan dalam suatu organisasi mengetahui adanya kecurangan yang dilakukan oleh karyawan lain atau kepala bagiannya, kemudian melaporkan kecurangan tersebut kepada pimpinan yang lebih tinggi. Sedangkan whistleblowing eksternal adalah seorang pekerja mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahannya, lalu membocorkan pada masyarakat, karena dia tahu bahwa kecurangan tersebut dapat merugikan masyarakat.

Seorang whistleblower akan menghadapi risiko besar, terutama jika yang dilaporkan adalah pihak manajemen. Kekhawatiran dalam diri seorang whistleblower akan muncul karena pada dasarnya manajemen memiliki posisi tinggi dalam suatu organisasi. Hal tersebut menjadikan seorang whistleblower mengurungkan niatnya untuk melakukan pengaduan, meskipun tidak menutup kemungkinan adanya respon positif yang justru dapat menguntungkan whistleblower.

Status Manajerial

Status merupakan posisi atau pangkat yang didefinisikan sebagai sesuatu yang diberikan kepada kelompok atau anggota kelompok oleh orang lain dan melekat dalam masyarakat. Status merupakan salah satu faktor penting untuk

memahami perilaku manusia karena status adalah sebuah motivator yang signifikan (Robbins dan Judge, 2007 : 103). Kata manajerial pada hakekatnya berhubungan erat dengan manajemen dan manajer (Partanto, 1994 : 434).

Manajer terdiri atas tiga level, yaitu manajer tingkat atas, manajer tingkat menengah dan manajer level pertama (Lubis, 2010:57). Manajer tingkat atas atau manajer puncak menetapkan iklim dan budaya kerja untuk manajer dan staff dalam suatu organisasi. Manajer puncak digambarkan sebagai individu yang memainkan berbagai peran untuk bisa membawa organisasi mencapai tujuannya. Selain itu, manajer puncak juga mengelola hubungan organisasi dengan lingkungan eksternalnya. Manajer puncak juga memiliki otoritas dan kekuasaan yang lebih daripada manajer lainnya.

Manajer tingkat menengah juga digambarkan sebagai individu yang memainkan berbagai peran, namun peran mereka berbeda dengan manajer puncak. Manajer tingkat menengah adalah perantara antara manajer puncak dan manajer tingkat pertama. Manajer tingkat menengah harus mengimplementasikan kebijakan yang dibuat oleh manajer puncak dengan efektif, sekalipun dihadapkan dengan tekanan (Keenan, 2002). Manajer tingkat pertama adalah individu yang membawahi karyawan secara langsung. Manajer tingkat pertama mengelola pekerjaan individu non-manajerial yang terlibat dalam penciptaan produk organisasi (Lubis, 2010 : 58).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional dijelaskan sebagai dedikasi karyawan terhadap pekerjaan maupun organisasinya. Komitmen yang dimiliki oleh individu merepresentasikan perasaan dan kecenderungan perilaku yang dimiliki karyawan terhadap organisasinya (Jex dan Britt, 2014 : 84). Komitmen organisasional digambarkan sebagai kesediaan karyawan untuk mengeluarkan energi dan loyalitasnya kepada organisasi (Kanter, 1986).

Komitmen organisasi adalah kekuatan relatif setiap individu atau karyawan dalam mengidentifikasi dan terlibat di dalam bagian organisasi (Mowday, et al, 1979). Para ahli berpendapat lain bahwa komitmen organisasional adalah derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasikan diri terhadap organisasi dan ingin untuk terus berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut Newstrom (2007) dalam (Han, dkk, 2012).

Locus of Control

Locus of control adalah dimensi dalam diri individu yang bersifat bipolar, yang memiliki dua sisi yang berlawanan (Rotter, 1996). Locus of control didefinisikan sebagai hasil (reward atau outcome) yang dikendalikan oleh tindakan individu itu sendiri atau dari kekuatan lainnya. Locus of control merupakan salah satu karakteristik penting yang menjelaskan perilaku individu dalam organisasi.

Locus of control memiliki dua dimensi, yaitu locus of control internal dan locus of control eksternal (Rotter, 1996). Locus of control internal memandang keberhasilan (reward) atau gratifikasi (gratification) secara umum diakui oleh manusia sebagai hasil dari tindakannya sendiri, yaitu pengetahuan dan usaha. Individu yang memiliki locus of control internal cenderung melakukan usaha yang lebih besar untuk mengendalikan lingkungannya. Seseorang yang memiliki locus of control internal memiliki kemampuan dan usaha yang lebih dominan dan lebih bertanggung jawab atas konsekuensi tindakan yang diambilnya sebagai langkah mengendalikan aktivitas yang tidak disetujui (Septianti, 2013).

Locus of control eksternal menjelaskan hal yang berbeda, bahwa yang menentukan hasil maupun gratifikasi

bukanlah hanya dari tindakannya sendiri, namun juga faktor-faktor dari luar yang tidak bisa dikendalikan, seperti nasib, kesempatan, keberuntungan dan hal lainnya yang tidak dapat diprediksi. Orang yang memiliki locus of control eksternal cenderung pasif terhadap lingkungannya.

Personal Cost

Retaliasi melawan *whistleblower* merepresentasikan hasil (*outcome*) dari suatu konflik mengendalikan karyawan dengan mengancam untuk melakukan atau sudah melakukan tindakan yang merugikan karyawannya, sebagai respon atas pelaporan pelanggaran, baik melalui saluran eksternal maupun internal (Rehg, et al, 2008). Personal cost serupa dengan tindakan balas dendam dan terjadi karena motivasi untuk membalas dendam.

Personal cost of reporting adalah pandangan karyawan terhadap risiko pembalasan atau balas dendam anggota organisasi yang dapat mengurangi minat karyawan untuk melaporkan pelanggaran (Schultz, et al, 1993). Anggota organisasi yang dimaksud dapat saja berasal dari manajemen, atasan atau rekan kerja.

Beberapa pembalasan dapat terjadi dalam bentuk tidak berwujud, contohnya penilaian kinerja yang tidak seimbang, hambatan kenaikan gaji, pemutusan kontrak kerja atau dipindahkan ke posisi yang tidak diinginkan (Curtis, 2006). Tindakan balasan lainnya mungkin termasuk langkah-langkah yang diambil organisasi untuk melemahkan proses pengaduan, isolasi whistleblower, pengucilan dalam rapat, penghapusan penghasilan tambahan dan bentuk diskriminasi atau gangguan lainnya (Bagustianto dan Nurkholis, 2015).

Pengaruh Status Manajerial terhadap Intensitas untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal

Status manajerial adalah kedudukan atau posisi individu di masyarakat sekitarnya. Kedudukan individu dalam suatu organisasi menunjukkan kekuasaan dan otoritas yang dimiliki individu tersebut. Status manajerial menggambarkan sejauh mana individu dapat mengurangi tingkat kecurangan dengan bergantung pada tingkat kekuasaannya (Ahmad, 2011).

Whistleblowing merepresentasikan sebuah pengaruh antara kekuasaan yang dimiliki oleh anggota organisasi yang satu terhadap anggota organisasi lainnya (Near dan Miceli, 1985). Manajer mengakui bahwa whistleblower dapat membantu organisasi untuk mengkoreksi produk atau kondisi kerja yang tidak aman, Graham (1984) dalam (Keenan, 2002). Whistleblower yang memiliki kekuasaan atau berada pada psosisi yang tinggi dalam organisasi, seperti internal auditor mempunyai kredibilitas yang tinggi daripada yang tidak.

Penelitian yang dilakukan oleh Giovani (2016) menemukan bahwa manajer yang levelnya lebih tinggi, memiliki persepsi positif mengenai *whistleblowing* dan lebih mungkin untuk melakukan *whistleblowing* untuk berbagai pelanggaran. Perbedaan status manajerial individu dalam organisasi diharapkan mempengaruhi persepsi individu terhadap pelanggaran dan *whistleblowing*. Karyawan yang posisinya lebih tinggi diharapkan dapat lebih merespon pelanggaran dengan melakukan *whistleblowing* (Septianti, 2013). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesisnya adalah:

H_1: Status manajerial berpengaruh terhadap intensitas untuk melakukan *whistleblowing* internal.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Intensitas untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal

Komitmen organisasional merupakan pemahaman bahwa organisasi sebagai entitas yang berhubungan dengan whistleblowing. Komitmen organisasi

merefleksikan tingkat loyalitas dan perasaan yang dimiliki anggota terhadap organisasinya. Komitmen organisasi yang tinggi menunjukkan bahwa individu sangat ingin terlibat dalam memajukan organisasinya.

Individu yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi, pencapaian organisasi merupakan hal yang penting (Septianti, 2013). Karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi akan berusaha menyelaraskan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi (Septianti, 2013). Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi mempunyai loyalitas yang tinggi, yang salah satunya ditandai dengan melakukan *whistleblowing* demi masa depan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Sri (2017), Giovani (2016), Luh (2016), Rizki dan Nurkholis (2015) dan Ahmad, et al (2011) menunjukkan bahwa karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi di dalam dirinya, akan timbul rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*) yang tinggi sehingga ia tidak akan merasa ragu untuk melakukan whistleblowing, karena dia yakin tindakan tersebut akan melindungi organisasi dari kehancuran. Individu yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi diharapkan berpotensi untuk menjadi *whistleblower*. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesisnya adalah:

H_2: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensitas untuk melakukan *whistleblowing* internal.

Pengaruh *Locus of Control* terhadap Intensitas untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal

Locus of control menggambarkan seberapa jauh seseorang memandang hubungan antara perbuatan yang dilakukan (action) dengan akibat atau hasil (outcome). Locus of control adalah konsep yang menunjuk pada keyakinan individu mengenai sumber kendali akan peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya.

Locus of control memiliki dua sisi, yaitu internal dan eksternal. Individu yang memiliki locus of control internal lebih dominan berpotensi untuk menjadi whistleblower, karena individu tersebut lebih bertanggung jawab dan berusaha untuk mengendalikan apa yang terjadi di sekitarnya, karena dia percaya bahwa segala sesuatu yang didapat oleh seseorang adalah hasil dari jerih payah dan usaha orang tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Giovani (2016) menyatakan bahwa internal locus of control memoderasi pengaruh pertimbangan etis terhadap intensi whistleblowing. Individu dengan locus of control internal berpotensi menjadi whistleblower karena dia akan berusaha mengendalikan situasi di sekitarnya. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesisnya adalah:

H_3: *Locus of control* berpengaruh terhadap intensitas untuk melakukan *whistleblowing* internal.

Pengaruh *Personal Cost* terhadap Intensitas untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal

Personal cost dari pelaporan didefinisikan sebagai pandangan karyawan terhadap resiko dari retaliasi atau tindakan balasan dari karyawan (anggota organisasi) yang dapat mengurangi intensi pelaporan pelanggaran. Pada dasarnya penilaian personal cost antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya bisa berbeda, tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya (Rizki dan Nurkholis, 2015). Personal cost dapat didasari oleh penilaian subjektif. Artinya adalah bahwa persepsi personal cost antar anggota organisasi berbeda-beda (Curtis, 2006). Retaliasi atau personal cost mempengaruhi individu untuk melakukan tindakan whistleblowing, dengan pertimbangan saluran pelaporan, status pelanggar dan

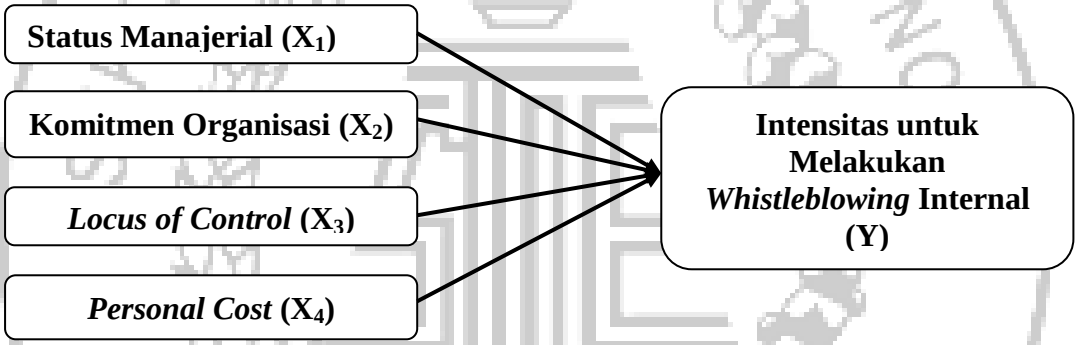
kekuasaan yang dimiliki oleh pelapor (Rehg, et al, 2008).

Penelitian yang dilakukan oleh Taufiq (2017) dan Giovani (2016) menunjukkan bahwa individu yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dan memiliki posisi serta kewenangan yang kuat cenderung memandang bahwa personal cost yang akan ditimbulkan dari perilaku whistleblowing relatif rendah, sehingga individu tersebut akan terlibat dalam perilaku whistleblowing. Niat anggota untuk melakukan whistleblowing lebih kuat ketika persepsi personal cost rendah. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesisnya adalah:

H_4: *Personal cost* berpengaruh terhadap intensitas untuk melakukan *whistleblowing* internal.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hasil dari penjelasan hubungan antar variabel yang telah dikemukakan, maka dapat dibuat sebuah kerangka pemikiran mengenai pengaruh status manajerial, komitmen organisasi, *locus of control* dan *personal cost* terhadap intensitas untuk melakukan *whistleblowing* internal. Kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :



GAMBAR 1
KERANGKA PEMIKIRAN

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Peneliti menggunakan seluruh pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kota Surabaya yang berada di wilayah Jimerto sebagai populasi dalam penelitian ini karena pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kota Surabaya yang berada di wilayah Jimerto memiliki kemungkinan yang besar untuk berhadapan secara langsung dengan kasus pelanggaran dan penyimpangan yang terjadi pada Pemerintah Kota Surabaya. Selain itu, seluruh pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kota Surabaya yang berada di wilayah Jimerto dipersepsikan memiliki kemungkinan yang sama besarnya dalam menghadapi dilema etika untuk menjadi whistleblower dan melakukan whistleblowing internal.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan quota sampling. Teknik pengambilan sampel quota sampling merupakan teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan terpenuhi

(Sugiyono, 2009 : 71). Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan quota sampling dipilih karena objek yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas lebih dari satu SKPD, sehingga setiap SKPD nantinya akan memperoleh jumlah kuesioner yang sama banyaknya dan tidak ada SKPD yang memperoleh kuesioner terlalu banyak atau terlalu sedikit. Hal ini diharapkan membuat penyebaran kuesioner pada pegawai SKPD Pemerintah Kota Surabaya nantinya tersebar secara merata dan hasil penelitian menjadi lebih efektif.

Data dan Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan jenis data primer, dimana data primer sendiri merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Secara khusus data primer akan dikumpulkan oleh peneliti yang merupakan opini seseorang, baik secara individu maupun secara kelompok yang berkaitan dengan hasil observasi atas suatu peristiwa melalui pengujian.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel dependen yaitu intensitas untuk melakukan *whistleblowing* internal dan variabel independen yaitu status manajerial, komitmen organisasi, *locus of control* dan *personal cost*.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Intensitas untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal

Whistleblwoing adalah pengungkapan oleh anggota atau mantan anggota atas *illegal act*, *immoral* act dan *illegitimate practices* kepada seseorang atau organisasi yang berwenang untuk ditindaklanjuti (Near dan Miceli, 1985). *Illegal* act merupakan suatu kejahatan atau praktik-praktik ilegal dan bisa dihukum menurut Undang-Undang. *Immoral* act adalah suatu tindakan yang menurut *whistleblower* dipersepsikan menyalahi aturan dan *illegitimate practices* adalah tindakan yang diinterpretasikan oleh *whistleblower* di luar otoritas organisasi atau tindakan yang tidak diketahui oleh pimpinan organisasi.

Penilaian intensitas untuk melakukan whistleblowing internal dalam penelitian ini menggunakan empat skenario singkat yang dihadapi oleh individu untuk memunculkan intensitas whistleblowing internal yang mengacu pada penelitian yang pernah dilakukan oleh Giovani (2016). Responden diminta untuk menanggapi empat pernyataan yang telah disediakan.

Empat pernyataan ini disajikan secara berurutan. Setiap pernyataan yang disajikan menggunakan skala likert empat poin yang menunjukkan tingkat kesetujuan responden terhadap setiap pernyataannya. Poin 1 menunjukkan "Sangat Tidak Mungkin" sedangkan poin 4 menunjukkan "Sangat Mungkin".

Status Manajerial

Status manajerial menggambarkan posisi atau jabatan individu dalam suatu hierarki organisasi. Status manajerial yang digunakan dalam penelitian ini adalah status manajerial menurut jabatan fungsional pegawai pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kota Surabaya.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kota Surabaya terdiri atas empat sub bagian, yaitu sekretaris, kepala bidang, kepala seksi dan staff. Status manajerial dalam penelitian ini diukur dengan nilai, sekretaris bernilai empat (4), kepala bidang bernilai tiga (3), kepala seksi bernilai dua (2) dan staff bernilai satu (1).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional menjelaskan tingkat keterlibatan individu dalam suatu organisasi. Komitmen organisasional

menunjukkan tingkat loyalitas, perasaan intens dan kesediaan karyawan terhadap organisasinya. Komitmen organisasional seorang karyawan terlihat dari sikap dan perilaku karyawan di dalam organisasi. Penilaian komitmen organisasional dalam penelitian ini menggunakan commitment scale yang mengacu pada penelitian yang pernah dilakukan oleh Giovani (2016). Responden diminta untuk menanggapi sepuluh pernyataan yang telah disediakan.

Sepuluh pernyataan ini disajikan secara berurutan. Setiap pernyataan yang disajikan menggunakan skala likert empat poin yang menunjukkan tingkat kesetujuan responden terhadap setiap pernyataannya. Poin 1 menunjukkan "Sangat Tidak Setuju" sedangkan poin 4 menunjukkan "Sangat Setuju".

Locus of Control

Locus of control adalah sejauh mana individu merasakan hubungan kontijensi antara tindakan dan hasil yang mereka peroleh. Terdapat dua macam locus of control, yaitu internal dan eksternal. Individu dengan locus of control internal percaya bahwa apa yang mereka dapatkan adalah hasil dari kerja keras, sedangkan individu yang memiliki locus of control ekternal lebih dominan percaya bahwa apa yang mereka dapatkan adalah hasil keberuntungan, nasib dan hal lainnya yang tidak dapat dikendalikan. Penilaian locus of control dalam penelitian ini menggunakan work locus of control scale (WLCS) yang mengacu pada penelitian yang pernah dilakukan oleh Giovani (2016). Responden diminta untuk menanggapi dua belas pernyataan yang telah disediakan.

Dua belas pernyataan ini disajikan secara berurutan. Setiap pernyataan yang disajikan menggunakan skala likert empat poin yang menunjukkan tingkat kesetujuan responden terhadap setiap pernyataannya. Poin 1 menunjukkan "Sangat Tidak Setuju" sedangkan poin 4 menunjukkan "Sangat Setuju".

Personal Cost

Personal cost dapat diartikan sebagai pandangan karyawan (whistleblower) atas tindak retaliasi atau tindakan balas dendam yang dilakukan oleh manajemen maupun rekan kerja yang dapat mengurangi minat karyawan untuk melaporkan pelanggaran. Tingkat kemungkinan personal cost atau risiko atas pelaporan membuat individu mengalami dilema antara melakukan whistleblowing atau tidak. Konsekuensi-konsekuensi yang mungkin akan muncul adalah hubungan dengan rekan kerja menjadi renggang, pencemaran nama baik, hambatan promosi jabatan dan dipindah ke posisi yang tidak diinginkan. Penilaian personal cost dalam penelitian ini menggunakan empat skenario singkat yang dihadapi oleh individu dalam melakukan whistleblowing internal yang mengacu pada penelitian yang pernah dilakukan oleh Giovani (2016). Responden diminta untuk menanggapi empat pernyataan yang telah disediakan.

Empat pernyataan ini disajikan secara berurutan. Setiap pernyataan yang disajikan menggunakan skala likert empat poin yang menunjukkan tingkat kesetujuan responden terhadap setiap pernyataannya. Poin 1 menunjukkan "Sangat Tidak Mungkin" sedangkan poin 4 menunjukkan "Sangat Mungkin".

Teknik Analisis Data

Teknik yang akan digunakan oleh peneliti dalam mengolah angka atau data yang telah didapat dari penyebaran kuesioner yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas, model regresi dan uji hipotesis yang terdiri atas uji F, uji t dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Selain itu, uji asumsi klasik juga digunakan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Hasil uji asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.27461353
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.066
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil olah data SPSS

Tabel 2
Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.503	5.906		-.255	.800					
	Jabatan	.190	.465	.041	.409	.684	-.028	.057	.041	.974	1.027
	KO1	.500	.112	.583	4.445	.000	.669	.525	.442	.576	1.735
	Locus of Control	-.137	.145	-.100	-.943	.350	.144	-.130	-.094	.880	1.136
	Personal Cost	.303	.184	.207	1.647	.106	.537	.223	.164	.630	1.588

a. Dependent Variable: Intensitas Whistleblowing

Sumber: Hasil olah data SPSS

Tabel 3
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.844	3.742		1.829	.073
	Jabatan	-.238	.295	-.110	-.807	.423
	KO1	-.081	.071	-.202	-1.143	.258
	Locus of Control	-.031	.092	-.048	-.335	.739
	Personal Cost	-.014	.117	-.021	-.122	.904

a. Dependent Variable: ABS_Res

Sumber: Hasil olah data SPSS

Berdasarkan tabel 1 hasil uji Kolmogorov Smirnov, bahwa hasil nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0.200 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai data tersebut signifikan, yang artinya data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Hasil nilai perhitungan nilai *tolerance* pada tabel 2 menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,1 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hasil yang sama, dengan nilai VIF untuk masing-masing variabel independen bernilai 1. Jadi tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Apabila nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak memiliki gejala multikolinearitas.

Tabel 3 juga menunjukkan bahwa nilai sig. masing-masing variabel adalah lebih besar dari 0.05. Artinya adalah bahwa dalam model regresi ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada variabel status manajerial, komitmen organisasi locus of control dan personal cost, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi intensitas untuk melakukan whistleblowing internal berdasarkan variabel yang mempengaruhinya.

Pengaruh Status Manajerial terhadap Intensitas untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal

Dalam hipotesis disebutkan bahwa semakin tinggi status manajerial pegawai SKPD Pemerintah Kota Surabaya, maka semakin tinggi juga intensitas untuk melakukan whistleblowing internal, namun hasil analisis regresi gagal menunjukkan pengaruh status manajerial terhadap intensitas untuk melakukan whistleblowing internal. Hal ini bisa saja disebabkan karena kekuasaan yang dimiliki oleh responden dengan status manajerial yang tinggi hanya terbatas pada staff internal yang berada di bawah kendalinya, sehingga whistleblower yang memiliki status manajerial yang tinggi lebih berminat melakukan pelaporan pelanggaran bila posisi pelanggar (wrongdoer) berada di bawah kendalinya. Begitu juga dengan whistleblower dengan status manajerial yang lebih rendah, mereka tidak akan memiliki keberanian untuk melakukan pelaporan pelanggaran, karena mereka merasa tidak memiliki kekuasaan yang cukup untuk mendukung minatnya dalam melakukan pelaporan pelanggaran tersebut (Puni, et al, 2016).

Status manajerial tidak berpengaruh terhadap intensitas untuk melakukan whistleblowing internal. Jabatan responden pada SKPD Pemerintah Kota Surabaya seperti sekretaris, kabid,

kasie dan staff tidak mempengaruhi minat pegawai SKPD Pemerintah Kota Surabaya untuk melakukan pelaporan pelanggaran. Status manajerial juga tidak dapat menggambarkan kekuasaan dan otoritas yang dimiliki oleh individu dengan menunjukkan sejauh mana individu dapat mengurangi tingkat kecurangan dengan bergantung pada tingkat kekuasaannya (Ahmad, et al, 2013). Perbedaan status manajerial individu dalam organisasi tidak mempengaruhi persepsi individu terhadap pelanggaran dan whistleblowing (Puni, et al, 2016).

Tabel 4
Hasil Uji t Statistik Status Manajerial

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL	T	Sig.	Kesimpulan
STATUS MANAJERIAL – INTENSITAS UNTUK MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING* INTERNAL	0.409	0.684	TIDAK BERPENGARUH

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan hasil pada tabel 4 tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel status manajerial tidak berpengaruh terhadap intensitas untuk melakukan whistleblowing internal. Hal tersebut dapat dilihat dari sig. 0,684 > 0,05 dan t hitung < t tabel (0,190 < 2,007).

Berdasarkan nilai sig. dan koefisien regresi untuk melihat pengaruh status manajerial, dapat disimpulkan bahwa variabel status manajerial tidak berpengaruh terhadap intensitas untuk melakukan whistleblowing internal. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan bahwa status manajerial berpengaruh terhadap intensitas untuk melakukan whistleblowing internal tidak dapat diterima.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Intensitas untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal

Pegawai SKPD Pemerintah Kota Surabaya yang mau berusaha lebih dari yang seharusnya demi kesuksesan Pemerintah Kota Surabaya terbukti akan meningkatkan intensitas untuk melakukan whistleblowing internal. Mereka melihat bahwa tindak pelanggaran (wrongdoing) baik yang sifatnya kurang serius maupun yang sangat serius sekalipun dapat menghambat kemajuan dan kesuksesan organisasi dan apabila tidak dilaporkan atau diungkapkan dapat membuat kinerja organisasi menjadi turun. Oleh karena itu, pegawai SKPD Pemerintah Kota Surabaya memilih untuk berusaha lebih dari yang seharusnya dengan melakukan whistleblowing internal (Jex dan Britt, 2014 : 84).

Sifat pegawai SKPD Pemerintah Kota Surabaya yang mengapresiasi atau memuji Pemerintahan Kota Surabaya di hadapan rekan-rekannya dapat meningkatkan intensitas untuk melakukan whistleblowing internal. Pegawai SKPD Pemerintah Kota Surabaya mengemukakan bahwa Pemerintahan Kota Surabaya adalah tempat yang baik (great) sebagai tempat untuk bekerja. bentuk nyata dari apresiasi pegawai SKPD Pemerintah Kota Surabaya terhadap Pemerintahan Kota Surabaya salah satunya adalah dengan melakukan whistleblowing internal. Pegawai SKPD Pemerintah Kota Surabaya berpendapat bahwa Pemerintahan Kota Surabaya menjadi tempat bekerja yang baik, karena partisipasi orang-orang yang ada di dalamnya. Salah satu bentuk partisipasi tersebut adalah dengan melakukan whistleblowing internal. Ketika melakukan pelaporan pelanggaran, maka kasus pelanggaran tersebut akan dapat ditindaklanjuti dan diselesaikan sesuai peraturan yang ada, serta wrongdoer akan mendapatkan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Intensitas untuk melakukan whistleblowing internal akan semakin meningkat ketika nilai-nilai Pemerintahan Kota Surabaya dan nilai yang melekat

pada pegawai SKPD Pemerintah Kota Surabaya adalah sama. Nilai yang ada pada Pemerintahan Kota Surabaya tidak terjadi secara instan, namun melalui proses dan membutuhkan waktu yang panjang. Nilai-nilai Pemerintahan Kota Surabaya dapat dilihat dari peraturan-peraturan yang berlaku pada Pemerintahan Kota Surabaya. Peraturan-peraturan tersebut membentuk suatu kebiasaan dan budaya. Kebiasaan-kebiasaan dan kebudayaan tersebut menciptakan sebuah nilai. Peraturan tersebut secara perlahan akan menjadi budaya dan nilai yang melekat dalam diri pegawai SKPD Pemerintah Kota Surabaya, sehingga pegawai SKPD Pemerintah Kota Surabaya berpotensi untuk menjadi whistleblower.

Tabel 5
Hasil Uji t Statistik Komitmen Organisasi

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL	T	Sig.	Kesimpulan
KOMITMEN ORGANISASI – INTENSITAS UNTUK MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING* INTERNAL	4.445	0.000	BERPENGARUH

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan hasil pada tabel 5 tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensitas untuk melakukan whistleblowing internal. Hal tersebut dapat dilihat dari sig. 0,000 < 0,05 dan t hitung < t tabel (4,445 > 2,007).

Berdasarkan nilai sig. dan koefisien regresi untuk melihat pengaruh komitmen organisasi, dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensitas untuk melakukan whistleblowing internal. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensitas untuk melakukan whistleblowing internal dapat diterima.

Pengaruh *Locus of Control* terhadap Intensitas untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal

Koneksi yang tinggi dan rendah tidak akan berpengaruh terhadap intensitas untuk melakukan whistleblowing internal. Ada atau tidaknya koneksi bukan menjadi faktor dalam memicu intensitas untuk melakukan whistleblowing internal. Koneksi hanya sebatas menjadi faktor untuk menentukan posisi pekerjaan yang diinginkan serta mempengaruhi penghasilan yang didapatkan (Ahmad, et al, 2011).

Pegawai SKPD Pemerintah Kota Surabaya melakukan tugasnya sesuai dengan kode etik yang berlaku menyatakan bahwa pegawai SKPD Pemerintah Kota Surabaya harus melaporkan dugaan pelanggaran dan pelanggaran yang terjadi, terlepas dari faktor apapun. Sehingga meskipun pegawai SKPD Pemerintah Kota Surabaya memiliki koneksi yang penting atau tinggi, hal itu tidak akan memberikan dampak apapun terhadap minat pegawai SKPD Pemerintah Kota Surabaya dalam melakukan whistleblowing internal.

Kepercayaan pegawai SKPD Pemerintah Kota Surabaya mengenai promosi yang didapatkan adalah masalah nasib, tidak memberikan pengaruh terhadap minat untuk melakukan pelaporan pelanggaran. Sekalipun pegawai SKPD Pemerintah Kota Surabaya memiliki potensi untuk naik jabatan secara mudah, mereka mengabaikan fakta bahwa nantinya akan ada banyak keuntungan yang bisa mereka dapatkan dengan naiknya jabatan, misalnya mengenai gaji dan hal tersebut tidak mempengaruhi niatan pegawai SKPD Pemerintah Kota Surabaya dalam melakukan whistleblowing internal.

Tabel 6
Hasil Uji t Statistik *Locus of Control*

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL	T	Sig.	Kesimpulan
LOCUS OF CONTROL – INTENSITAS UNTUK MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING* INTERNAL	-0.943	0.350	TIDAK BERPENGARUH

Sumber: Hasil olah data SPSS

Berdasarkan hasil pada tabel 4.21 tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel locus of control tidak berpengaruh terhadap intensitas untuk melakukan whistleblowing internal. Hal tersebut dapat dilihat dari sig. 0,350 > 0,05 dan t hitung < t tabel (-0,943 < 2,007).

Berdasarkan nilai sig. dan koefisien regresi untuk melihat pengaruh locus of control, dapat disimpulkan bahwa variabel locus of control tidak berpengaruh terhadap intensitas untuk melakukan whistleblowing internal. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 yang menyatakan bahwa locus of control berpengaruh terhadap intensitas untuk melakukan whistleblowing internal tidak dapat diterima.

Pengaruh *Personal Cost* terhadap Intensitas untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal

Intensitas untuk melakukan pelaporan pelanggaran akan semakin tinggi ketika personal cost rendah (Giovani dan Yustrida, 2016). Hal ini berarti semakin rendah personal cost, maka akan semakin besar niat pegawai SKPD Pemerintah Kota Surabaya untuk melakukan whistleblowing internal. Namun, personal cost tidak berpengaruh terhadap intensitas untuk melakukan whistleblowing internal. Hal ini mungkin disebabkan karena adanya perbedaan persepsi pegawai SKPD Pemerintah Kota Surabaya sebagai whistleblower potensial bahwa dampak kerugian secara fisik, ekonomi dan psikologis berpengaruh dalam pembuatan keputusan etis.

Niat pegawai SKPD Pemerintah Kota Surabaya untuk melaporkan adanya pelanggaran adalah lebih rendah karena tingkat personal cost yang tinggi menyebabkan whistleblower potensial lebih baik diam karena mempertimbangkan retaliasi dari orang-orang yang ada dalam organisasi yang menentang tindakan pelaporan. Pegawai SKPD Pemerintah Kota Surabaya merasa whistleblowing internal diperlukan, namun mereka tidak dapat melakukannya dikarenakan besar risiko atau pembalasan yang akan ditanggung serta sulitnya mencari pekerjaan di masa yang akan datang untuk jenis pekerjaan yang sama dengan jenis pekerjaan yang sebelumnya. Terlebih lagi apabila jaminan hukum mengenai whistleblowing belum ditetapkan secara tegas oleh pihak-pihak yang bertanggung jawab dalam hal ini. Hal ini bisa saja juga disebabkan karena pegawai SKPD Pemerintah Kota Surabaya kurang mengenali isu-isu terkait dengan tanggung jawab sosial yang lebih luas terkait dengan whistleblowing internal.

Tabel 7
Hasil Uji t Statistik *Personal Cost*

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL	T	Sig.	Kesimpulan
PERSONAL COST – INTENSITAS UNTUK MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING* INTERNAL	1.647	0.106	TIDAK BERPENGARUH

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil pada tabel 4.22 tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel personal cost tidak berpengaruh terhadap intensitas untuk melakukan whistleblowing internal. Hal tersebut dapat dilihat dari sig. 0,106 > 0,05 dan t hitung < t tabel (1,647 < 2,007).

Berdasarkan nilai sig. dan koefisien regresi untuk melihat pengaruh personal cost, dapat disimpulkan bahwa variabel personal cost tidak berpengaruh terhadap intensitas untuk melakukan whistleblowing internal. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 4 yang menyatakan bahwa personal cost berpengaruh terhadap intensitas untuk melakukan whistleblowing internal tidak dapat diterima.

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh status manajerial, komitmen organisasi, *locus of control* dan *personal cost* pada pegawai SKPD Pemerintah Kota Surabaya yang berada di wilayah Jimerto terhadap intensitas untuk melakukan *whistleblowing* internal. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 57 pegawai SKPD Pemerintah Kota Surabaya yang berada di wilayah Jimerto. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap intensitas untuk melakukan *whistleblowing* internal, sedangkan variabel status manajerial, *locus of control* dan *personal cost* tidak berpengaruh terhadap intensitas untuk melakukan *whistleblowing* internal.

Keterbatasan dalam penilitian ini adalah beberapa SKPD tidak bersedia menjadi responden dalam penelitian ini, pengumpulan data kuesioner bertepatan dengan masa sibuk pegawai SKPD Pemerintah Kota Surabaya (akhir tahun) dan penelitian ini hanya terbatas pada intensitas untuk melakukan *whistleblowing* internal.

Kesimpulan dan keterbatasan yang dimiliki dari hasil uji hipotesis yang telah dipaparkan oleh peneliti, maka saran yang dapat dipertimbangkan oleh peneliti untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan seluruh SKPD Pemerintah Kota Surabaya atau SKPD di luar Pemerintahan Kota Surabaya, peneliti selanjutnya diharapkan mengupayakan kecukupan waktu pengumpulan kuesioner dan fokus penelitian tidak saja hanya pada *whistleblowing* internal, tetapi juga pada *whistleblowing* eksternal.

DAFTAR RUJUKAN

Ahmad, Syahrul Ahmar, *et al*. 2013. Internal Whistleblowing Intentions by Internal Auditors: a Prosocial Behaviour Perspective. *Malaysian Accounting Review*. Vol. 12, No. 1.

_____, 2011. Internal Whistleblowing Intentions: Influence of Internal Auditors' Demographic and Individual Factors. Annual Summit on Business and Entrepreneurial Studies (ASBES 2011) Proceeding.

Anshori, Muslich dan Sri Iswati. 2009. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Surabaya: Pusat Penerbitan dan Percetakan UNAIR (AUP).

Aripriyanti, Gevi Nur. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi, Locus of Control dan Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Auditor Internal (Survei Penelitian pada Perusahaan-Perusahaan BUMN di Kota Bandung). Skripsi tidak diterbitkan. Bandung Fakultas Ekonomi Universitas Widyatama.

Bertens, K. 2000. Pengantar Etika Bisnis. Yogyakarta: Kanisius (Anggota IKAPI).

Brief, A. P. dan S. J. Motowidlo. 1986. Prosocial Organizational Behaviours. Academy of Management Review. Vol. 11 No. 4. Pp: 710-725.

Chiu, Randy K. 2015. "Ethical Judgment and Whistleblowing Intention: Examining the Moderating Role

of Locus of Control". Journal of Business Ethics, 43: 65-74.

Curtis, Mary B. 2006. Are Audit-Related Ethical Decisions Dependent Upon Mood?. Journal of Business Ethics.

Ferri, Dwi Raharjo. 2015. "Faktor yang Mempengaruhi Pelaporan Whistleblowing Internal dengan Tingkat Pendidikan sebagai Variabel Moderasi Persepsi Karyawan di PT. Krakatau Steel (PERSERO) Tbk." Model Riset Akuntansi, Auditing & Informasi, Vol. 15 No. 2.

Fikar, Mohammad. 2013. Analisis Dampak Penerapan Whistleblowing System pada Efektivitas Pengendalian Internal (Studi Kasus pada PT Pertamina [Persero]). Skripsi tidak diterbitkan. Yogyakarta Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Gajah Mada.

Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20". Edisi 6. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Giovani, Beatrice Napitupulu dan Yustrida, Bernawati. 2016. "Pengaruh Faktor Organisasional, Faktor Individual dan Faktor Demografi terhadap Intensi Whistleblowing". Simposium Nasional Akuntansi Lampung XIX, Lampung.

Han, dkk. 2012. Komitmen Afektif dalam Organisasi yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 14 No: 2. Pp: 109-117.

Hasan, Aliah B. Purwanika. 2009. Kode Etik Psikologi & Ilmuwan Psikologi. Surabaya: Graha Ilmu.

Intan, Setyawati., Komala, Ardiyani dan Catur, Ragil Sutrisno. 2015. " Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat untuk Melakukan Whistleblowing Internal". Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 17 No. 02.

Jex, Steve M. & Thomas W. Britt. 2014. Organizational Psychology: a Scientist-Practitioner Approach. Third Edition. New Jersey: Wiley.

Kanter, R. M. 1968. Commitment and Social Organization: a Study of Commitment Menchanism in Utopian Communities. American Sociological Review, Vol. 33 No. 4. Pp: 499-517.

Keenan, John P. 2002. Whistleblowing: A Study of Managerial Differences. Empolyee Responsibilities and Rights Journal, Vol. 19 No. 2. Pp: 85-94.

Keraf, Sonny A. 1998. Etika Bisnis: Tuntutan dan Relevansinya. Edisi Baru. Yogyakarta: Kanisius (Anggota IKAPI).

Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG). 2008. Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran-SSP (Whistleblwoing System-WBS). Jakarta.

Kreshastuti, Destriana Kurnia. 2014. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi Auditor untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing. Skripsi tidak diterbitkan. Semarang Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Lubis, Arfan Ikhsan. 2010. Akuntansi Keperilakuan. Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.

Luh, Putu Setiawati dan Maria, M. Ratna Sari. 2016. "Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Intensitas Moral dan Tindakan Akuntan Melakukan Whistleblowing". E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol. 17.1. Pp: 257-282.

Mowday, Richard T., et al. 1979. The Measurement of Organizational Commitment. Journal of Vocational Behavior, Vol. 14. Pp: 224-247.

Near, Janet P. & Marcia P. Miceli. 1985. Organizational Dissidence: The Case of Whistleblowing. Journal of Business Ethics, Vol. 04 No. 07.

Park, Heungsik., Rehg, Michael T. dan Lee, Dong. 2015. "The Influence of Confucian Ethics and Collectivism on Whistleblowing Intentions: A Study of South Korean Public Employees". Journal of Business Ethics, 58: 387-403.

Partanto. 1994. Kamus Ilmiah Popular. Surabaya: Arkola.

Perserikatan Bangsa-Bangsa. 2003. United Nations Convention Against Corruption. United Nations: New York.

Peterson, Christoper & Martin E. P. Seligman. 2004. Character Strengths and Virtues a Handbook and Classification. Oxford University Press: United States America.

Puni, Albert, et al. 2016. Religiosity, Job Status and Whistle-Blowing: Evidence from Micro Finance Companies. International Journal of Business and Social Research. Vol. 16 No. 2.

Rehg, Michael T., et al. 2008. Antecedents and Outcomes of Retaliation Against Whistleblowers: Gender Differences and Power Relationships. Organization Science. Vol. 19 No. 2. Pp: 221-240.

Rizki, Bagustianto dan Nurkholis. 2015. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing (Studi pada PNS BPK RI)". Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan, Vol. 19 No. 02. Pp: 276-295.

Robbins, S. 2006. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Jakarta: PT. Prenhallindo.

Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2007. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

Robert House. 2000. 12 Tokoh Etika Abad Ke-20. Yogyakarta: Kanisius (Anggota IKAPI).

Rotter, Julian B. 1996. Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. Vol. 80 No. 1.

Samendawai, A.H., F. Santoso, W. Wagiman, B.I. Omas, Susilaningtyas, & S.M. Wiryawan. 2011. Mengenal Whistleblowing. Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban. Jakarta.

Schultz, et al. 1993. An Investigation on the Reporting of Questionable Acts in an International Setting. Journal of Accounting Research. Vol. 31. Pp: 75-103.

Septianti, Windy. 2013. Pengaruh Faktor Organisasional, Individual Situasional dan Demografis terhadap Niat Melakukan Whistleblowing Internal. Simposium Nasional Akuntansi XVI, Manado.

Spector, Paul E. 1992. Summated Rating Scale Construction an Introduction Series: Quantitattive Applications in Social Science. London: Sage Publication Inc.

Sri, Husniati. 2017. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hulu)". Jurnal Online Mahasiswa Fekon, Vol. 4 No. 1 (Februari).

Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: ALFABETA.

Sulisutomo, Akmal & Andri Prastiwi. 2012. Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Pengungkapan Kecurangan (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi UNDIP dan UGM). Semarang: Universitas Diponegoro.

Supomo, N. 1999. Metodologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta: BPFE.

Sweeney, P. 2008. Hotlines Helpful for Blowing the Whistle. Finance Executive. Vol. 24 (24). Pp: 8-31.

Taufiq, Nugraha. 2017. "Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Sifat Machiavellian dan Personal Cost terhadap Intensi Whistleblowing dengan Retaliasi sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Perusahaan Perbankan yang berada di Kota Pekanbaru". Jurnal Online Mahasiswa, Vol. 4 No. 1 (Februari).

Tranggono, Rahadyan Probo & Andi Kartika. 2008. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Vol. 15 No. 1. Pp: 89-90.

Walgito, B. 1997. Pengantar Psikologi Umum. Yogyakarta: Andi Offset.

Yusar, Sagara. 2013. "Profesionalisme Internal Auditor dan Intensi Melakukan Whistleblowing". Jurnal Liquidity, Vol. 2 No. 1 (Januari-Juni). Pp: 34-44.

Zhang, Julia., Chiu, Randy dan Wei, Liqun. 2015. "Decision-Making Process of Internal Whistleblowing Behavior in China: Empirical Evidence and Implications". Journal of Business Ethics, 88: 25-41.