

**PENGARUH SIKAP, PERSEPSI KONTROL PERILAKU, KOMITMEN
PROFESIONAL, DAN PERTIMBANGAN ETIS TERHADAP
INTENSI MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING***

ARTIKEL ILMIAH

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



Oleh :

ADINDA AYU SETYANINGRUM CHUSNUL WIBOWO
2015310711

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PERBANAS
SURABAYA
2019

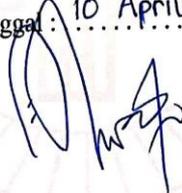
PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH

Nama : Adinda Ayu Setyaningrum Chusnul Wibowo
Tempat, Tanggal Lahir : Surabaya, 20 Desember 1997
N.I.M : 2015310711
Program Studi : Akuntansi
Program Pendidikan : Sarjana
Konsentrasi : Audit dan Perpajakan
Judul : Pengaruh Sikap, Persepsi Kontrol Perilaku,
Komitmen Profesional, dan Pertimbangan Etis
terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*

Disetujui dan diterima baik oleh :

Dosen Pembimbing,

Tanggal : 10 April 2019



(Dewi Murdiawati, S.E., M.M)

Ketua Program Studi Sarjana Akuntansi

Tanggal : 10 April 2019



(Dr. Nanang Shonhadji, SE., Ak., M.Si., CA., CIBA., CMA)

**PENGARUH SIKAP, PERSEPSI KONTROL PERILAKU, KOMITMEN
PROFESIONAL, DAN PERTIMBANGAN ETIS TERHADAP
INTENSI MELAKUKAN WHISTLEBLOWING**

Adinda Ayu Setyaningrum Chusnul Wibowo

STIE Perbanas Surabaya

Email: adndaayu@gmail.com

Jl. Sedayu No. 1-A, Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the effect of attitudes, behavioral control perceptions, professional commitment, and ethical considerations towards intention to conduct whistleblowing. The independent variable in this study is attitudes, behavioral control perceptions, professional commitment, and ethical considerations. This study conducted with survey method by distributing questionnaires to Bank Jatim's employees. The population of this study is 222 employees. The sampling method is probability sampling using Slovin's equation. The data analysis is done using multiple regression analysis using SPSS software. The results showed that attitudes, behavioral control perceptions, and ethical considerations have no significant effects towards intention to conduct whistleblowing. Professional commitment has significant effects toward intention to conduct whistleblowing.

Keywords: Whistleblowing Intention, Attitudes, Behavioral Control Perceptions, Professional Commitment, Ethical Considerations.

PENDAHULUAN

Whistleblowing merupakan kegiatan pengungkapan informasi oleh seseorang dalam organisasi kepada pihak-pihak tertentu akibat adanya pelanggaran atau kejahatan (Miceli *et al.*, 2008). Seseorang yang memberitahukan kepada publik atau pejabat yang berkuasa tentang dugaan ketidakjujuran, kegiatan ilegal atau kesalahan yang terjadi di pemerintahan, organisasi publik, atau swasta disebut *whistleblower* (Susmanschi, 2012). Pengaduan dari *whistleblower* terbukti lebih efektif untuk mengungkap kecurangan dibandingkan metode lain seperti audit internal maupun audit eksternal (Sweeney, 2008).

Perilaku kecurangan atau pelanggaran dalam suatu organisasi yang kemudian dapat diungkapkan oleh

individu atau karyawan (*whistleblower*) telah banyak dikaji dalam penelitian bidang akuntansi. Hal ini dikarenakan terungkapnya tindak kecurangan seperti penipuan, korupsi, dan tindak etis lainnya yang dilakukan beberapa perusahaan besar seperti kasus Enron, Worldcom, Anderson, dan Tyco (Magnus dan Viswesvaran, 2005). Kasus kecurangan yang akhirnya terbongkar tidak hanya terjadi di luar negeri saja, namun juga terjadi di Indonesia.

Pada kasus Enron, saat itu Enron melakukan manipulasi terhadap laporan keuangan perusahaan agar kinerja perusahaan terlihat baik. Enron memanipulasi pendapatan dengan melakukan *mark up* pendapatan sebesar \$600 juta. Pada waktu itu, beberapa

auditor internal yang bekerja di perusahaan Enron gagal untuk melaporkan ketidaketisan yang terjadi di dalam perusahaan karena mereka takut hal tersebut dapat membahayakan karir dan mengancam keselamatan mereka, meskipun tindakan tersebut sangat membahayakan perusahaan, investor, dan nilai perusahaan (Daivetri, 2013). Munculnya kasus mafia hukum yang diungkapkan oleh Komjen Pol. Susno Duadji yang terjadi dalam struktur Kepolisian Negara Republik Indonesia, instansi tempatnya bekerja merupakan contoh kasus *whistleblowing* di Indonesia.

Kasus pelanggaran dan kecurangan yang banyak terjadi baik di dalam negeri maupun di luar negeri mencerminkan bahwa sikap profesional dan perilaku etis para pegawai masih buruk. Pelanggaran-pelanggaran tersebut menimbulkan kerugian bagi perusahaan itu sendiri dan juga masyarakat. Berbagai kasus kecurangan ini dapat memengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap profesi pegawai perusahaan, sehingga membuat citra pegawai perusahaan menjadi buruk di mata masyarakat.

Salah satu tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk membuktikan teori utama yang melandasi penelitian ini yaitu *theory of planned behaviour* dan *prosocial organizational behaviour theory*. *Theory of planned behaviour* dapat didefinisikan bagaimana suatu situasi memicu munculnya intensi individu yang kemudian berkembang menjadi suatu perilaku, sedangkan perilaku prososial (*prosocial behavior*) didefinisikan sebagai perilaku/tindakan yang dilakukan oleh anggota sebuah organisasi terhadap individu, kelompok, atau organisasi tersebut (Brief dan Motowidlo, 1986). *Prosocial organizational behaviour theory* diartikan sebagai perilaku sosial positif yang bertujuan untuk menguntungkan atau memberikan manfaat pada orang lain (Penner *et al.*, 2005).

Hubungan antara *theory of planned behaviour* dan *prosocial organizational*

behaviour theory terletak pada bagaimana seorang pegawai bertindak ketika terjadi suatu kecurangan di dalam perusahaan. Tindakan yang dimaksud adalah tindakan melaporkan kecurangan (*whistleblowing*) yang dapat dinilai oleh penerima informasi sebagai tindakan yang positif.

Hasil penelitian menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi intensi seorang pegawai dalam melakukan *whistleblowing* adalah sikap (Ellis dan Arieli, 1999; Park dan Blenkinsopp, 2009; Dalton, 2010), persepsi kontrol perilaku (Adebayo, 2005; Hooks *et al.*, 1994; Kaplan dan Whitecotton, komitmen profesional (Taylor dan Curtis, 2010), dan pertimbangan etis (Chiu, 2002; Zhang *et al.*, 2009; Ahmad *et al.*, 2011).

Hasil penelitian Park dan Blenkinsopp (2009) menyatakan bahwa seseorang memiliki niat untuk melakukan *whistleblowing* internal karena dipengaruhi oleh sikap dan persepsi kontrol perilaku. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Wayan (2015) yang menyatakan bahwa sikap tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing* karena ketentuan sistem pelaporan belum memiliki ketegasan. Tidak adanya kepastian perlindungan hukum bagi *whistleblower* dan keluarga juga menjadi dilemma tersendiri bagi karyawan untuk mengungkapkan skandal kecurangan.

Temuan empiris Davitri (2013) menjelaskan persepsi kontrol perilaku berpengaruh negatif terhadap niat *whistleblowing* internal pada pegawai lembaga Intelijen Keuangan di Indonesia. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilham (2016) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*.

Taylor dan Curtis (2010) menyatakan bahwa komitmen profesional berpengaruh terhadap *whistleblowing likelihood*. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jalil (2012) yaitu komitmen profesional auditor tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

Penelitian Chiu (2003) menyatakan bahwa pertimbangan etis mempengaruhi niat untuk melakukan *whistleblowing* internal. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Annisa (2016) bahwa pertimbangan etis tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Penelitian ini penting untuk dilakukan karena adanya *research gap* dari penelitian terdahulu yang hasilnya belum konsisten.. Berdasarkan pada penjelasan di atas, maka penelitian ini ingin menguji “Pengaruh Sikap, Persepsi Kontrol Perilaku, Komitmen Profesional, dan Pertimbangan Etis terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*”.

RERANGKA TEORITIS YANG DIPAKAI DAN HIPOTESIS

Theory of Planned Behavior

Menurut teori yang dikemukakan oleh Ajzen (2006), perilaku manusia dipandu oleh tiga macam pertimbangan: keyakinan tentang adanya kemungkinan konsekuensi dari perilaku (keyakinan perilaku), keyakinan tentang harapan normatif orang lain (keyakinan normatif), dan keyakinan tentang adanya faktor yang dapat memfasilitasi atau menghambat kinerja perilaku (keyakinan kontrol). Keyakinan perilaku jika ditelaah masing-masing, menghasilkan sikap menguntungkan atau tidak menguntungkan terhadap perilaku; keyakinan normatif mengakibatkan munculnya persepsi terhadap tekanan sosial dan norma subjektif; dan keyakinan kontrol menimbulkan persepsi kontrol perilaku. Sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku apabila digabungkan mengarah pada pembentukan intensi perilaku.

Secara umum dapat dikatakan bahwa, semakin menguntungkan sikap dan norma subjektif, dan semakin besar kontrol yang dirasakan, maka semakin tinggi intensi seseorang untuk melakukan perilaku yang bersangkutan. Mengingat

cukupnya tingkat kontrol aktual atas perilaku, manusia diharapkan untuk melaksanakan intensi mereka ketika ada kesempatan.

Intensi diasumsikan sebagai sesuatu yang mendahului munculnya perilaku. Namun, karena kebanyakan perilaku menghadapi kesulitan dalam eksekusi yang dapat membatasi kendali atas kehendak, penting untuk mempertimbangkan persepsi kontrol perilaku selain intensi, jika persepsi kontrol perilaku benar, persepsi kontrol perilaku dapat berfungsi sebagai *proxy* untuk kontrol aktual dan berkontribusi pada prediksi perilaku yang bersangkutan.

Prosocial Organizational Behavior Theory

Brief dan Motowidlo (1986) mendefinisikan *prosocial organizational behavior* sebagai perilaku/tindakan yang dilakukan oleh anggota sebuah organisasi terhadap individu, kelompok, atau organisasi yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi tersebut. Perilaku prososial (*prosocial behavior*) juga diartikan sebagai perilaku sosial positif yang bertujuan untuk menguntungkan atau memberikan manfaat pada orang lain (Penner *et al.*, 2005). Perilaku prososial dapat dilatarbelakangi motif kepedulian pada diri sendiri dan mungkin pula merupakan perbuatan menolong yang dilakukan murni tanpa adanya keinginan untuk mengambil keuntungan atau meminta balasan.

Brief dan Motowidlo (1986) menyebutkan *whistleblowing* sebagai salah satu dari 13 bentuk *prosocial organizational behavior*. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Dozier dan Miceli (1985) yang menyatakan bahwa tindakan *whistleblowing* dapat dipandang sebagai perilaku prososial karena perilaku tersebut memberikan manfaat bagi orang lain (atau organisasi) disamping juga bermanfaat bagi *whistleblower* itu sendiri. Perilaku prososial dapat digunakan untuk

menjelaskan keputusan etis individual yang terkait dengan niat melakukan *whistleblowing*. Miceli dan Near (1988) mengemukakan bahwa *whistleblower* melakukan pelaporan dugaan pelanggaran dalam upaya membantu korban dan memberikan manfaat bagi organisasi karena mereka yakin bahwa perbuatan pelanggaran tersebut tidak sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Pada prinsipnya seorang *whistleblower* merupakan '*prosocial behavior*' yang menekankan untuk membantu pihak lain dalam menyetatkan sebuah organisasi atau perusahaan.

Kecurangan (*Fraud*)

ACFE dalam Tjahjono *et al.* (2013:21), mendefinisikan *fraud* sebagai semua tindakan ilegal dengan karakteristik penipuan, penyembuyian, atau pelanggaran atas kepercayaan yang diberikan, di mana tindakan ini dilakukan untuk memperoleh harta, mengurangi kerugian, atau untuk menjamin kelangsungan bisnis. Tjahjono *et al.* (2013:21) menyatakan bahwa *fraud* berbeda dengan *error*, di mana *error* terjadi karena faktor disengaja, sementara *error* dilakukan secara tidak sengaja. Dari sudut pandang pemeriksa *fraud* dan hukum, ada empat karakteristik yang menunjukkan terjadinya *fraud*, yaitu :

1. Tindakan yang bersifat material dan keliru
2. Adanya kesepakatan/sepengetahuan bahwa tindakan tersebut keliru ketika dilakukan.
3. Adanya keyakinan atau pengakuan dari pelaku akan tindakan salah tersebut.
4. Adanya kerugian yang diderita oleh pihak lain.

Whistleblowing

Menurut PP No. 71 Tahun 2000, *Whistleblowing* adalah orang yang memberi suatu informasi kepada penegak hukum atau komisi mengenai terjadinya suatu tindak pidana korupsi dan bukan

pelapor. *Whistleblowing* dibedakan menjadi 2 yaitu :

1. *Whistleblowing* Internal

Whistleblowing Internal terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan kemudian melaporkan kecurangan tersebut kepada atasannya.

2. *Whistleblowing* Eksternal

Whistleblowing Eksternal terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan oleh perusahaan lalu membocorkannya kepada masyarakat karena kecurangan tersebut akan merugikan masyarakat.

Sikap terhadap Perilaku

Sikap adalah derajat individu untuk mengevaluasi dan menilai sesuatu yang menguntungkan atau tidak menguntungkan (Ajzen, 1991). Sikap dapat diartikan juga sebagai penilaian seseorang ketika melihat atau mengetahui suatu perilaku yang dilakukan. Penilaian yang diberikan dapat berupa penilaian positif ataupun negatif. Sikap individu terhadap suatu perilaku diperoleh dari keyakinan terhadap konsekuensi yang ditimbulkan oleh perilaku tersebut. Seseorang yang yakin bahwa sebuah tingkah laku dapat menghasilkan *outcome* yang positif, maka individu tersebut akan memiliki sikap yang positif, begitu juga sebaliknya. Carpenter dan Reimers (2005) menunjukkan bahwa seseorang cenderung melakukan *whistleblowing* jika mengetahui bahwa konsekuensi dari perilaku tersebut adalah dihargai. Sebaliknya, jika seseorang merasa bahwa perilaku tersebut berakibat hukuman maka sikap terhadap perilaku *whistleblowing* akan negatif.

Keyakinan yang mendasari sikap seseorang terhadap perilaku tersebut disebut dengan keyakinan perilaku (*behavioural beliefs*). Selain itu, faktor kedua yang menentukan sikap adalah evaluasi hasil (*outcome evaluation*). Evaluasi hasil yang dimaksud adalah pertimbangan pribadi bahwa konsekuensi atas perilaku yang diambil itu disukai atau tidak disukai. Konsekuensi yang disukai

atas tindakan perilaku tertentu cenderung meningkatkan intensi seseorang untuk melakukan perilaku tersebut (Trongmateerut dan Sweeney, 2012).

Persepsi Kontrol Perilaku

Menurut Ajzen (1991), persepsi kontrol perilaku didefinisikan sebagai persepsi individu tentang derajat kesulitan dalam melakukan perilaku tertentu. Dimensi persepsi kontrol perilaku memuat keyakinan individu terkait rasa mampu atau tidak mampu dalam mengelola perilaku. Beberapa individu akan terasa sulit untuk melaporkan masalah, sehingga mengarah kepada niat *whistleblowing*, tidak langsung melakukan *whistleblowing*. Persepsi kontrol perilaku menentukan seberapa besar kemampuan individu dalam membuat faktor-faktor yang ada dapat membantu pada saat dibutuhkan, sehingga memengaruhi keputusan seseorang untuk mewujudkan perilaku atau tidak.

Menurut penelitian Park dan Blenkinsopp (2009), dalam berperilaku seorang individu tidak dapat mengontrol sepenuhnya perilakunya dibawah kendali individu tersebut atau dalam suatu kondisi dapat sebaliknya dimana seorang individu dapat mengontrol perilakunya dibawah kendali individu tersebut. Pengendalian seorang individu terhadap perilakunya disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal dan juga faktor eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri individu tersebut seperti keterampilan, kemauan, informasi, dan lain-lain. Faktor eksternal berasal dari lingkungan yang ada disekeliling individu tersebut. Persepsi kontrol perilaku adalah bagaimana seseorang mengerti bahwa perilaku yang ditunjukkannya merupakan hasil pengendalian yang dilakukan oleh dirinya.

Komitmen Profesional

Komitmen profesional didefinisikan sebagai kemampuan atau kekuatan identifikasi seseorang dan keterlibatannya dalam organisasi (Porter et.al., 1974) atau profesi (Aranya et.al.,

1981). Komitmen profesional pada dasarnya merupakan persepsi yang berintikan loyalitas, tekad, dan harapan seseorang yang dituntun oleh sistem, nilai atau norma yang akan mengarahkan orang tersebut untuk bertindak sesuai dengan prosedur-prosedur tertentu dalam upaya menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi (Larkin, 1990). Kaplan dan Whitecotton (2001) menemukan hubungan positif antara komitmen profesional dan niat auditor terhadap *whistleblowing*. Akuntan yang memiliki komitmen profesional tinggi lebih mungkin untuk melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, Kaplan dan Whitecotton (2001) menemukan hubungan positif antara komitmen profesional dan niat auditor terhadap *whistleblowing*. Akuntan yang memiliki komitmen profesional tinggi lebih mungkin untuk melakukan *whistleblowing*. Sejalan dengan itu Smith dan Hall (2008) menunjukkan pengaruh yang signifikan antara komitmen profesional dengan kemungkinan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Elias(2008) menunjukkan bukti adanya hubungan antara komitmen profesional dengan *whistleblowing*, serta menjelaskan adanya perbedaan persepsi diantara mahasiswa audit mengenai *whistleblowing*.

Pertimbangan Etis

Menurut Chiu (2002), pertimbangan etis adalah suatu pemikiran seorang individu secara utuh tentang suatu permasalahan yang sulit. Menurut Zhang et.al., (2009), ketika keputusan etis dan tujuan perilaku akan diaplikasikan dalam masalah *whistleblowing*, tentunya memiliki makna yang khusus. Keputusan etis dapat muncul dan mengarah kepada evaluasi subyektif dari individu secara etis pada pengungkapan *whistleblowing*. Tujuan perilaku merupakan sebuah kemungkinan seorang individu memilih

untuk mengungkapkan skandal dibawah lingkungan organisasi yang pasti.

Pengaruh Sikap Terhadap Intensi untuk Melakukan *Whistleblowing*

Menurut Park dan Blenkinshopp dalam Ilham Maulana Saud (2016) Sikap terhadap *Whistleblowing* terkait dengan sejauh mana individu memiliki evaluasi menguntungkan atau tidak menguntungkan dari *whistleblowing* adalah jumlah keyakinan yang dimiliki karyawan tentang konsekuensi dari *whistleblowing* dan evaluasi subjektif terhadap konsekuensi tersebut. Seseorang untuk dapat menjadi pengungkap kecurangan (*whistleblower*) harus memiliki komponen keyakinan bahwa *whistleblowing* adalah suatu tindakan yang memiliki dampak positif misalnya pencegahan pada sesuatu yang dapat merugikan organisasi, kontrol terhadap tindakan korupsi, dan peningkatan kepentingan umum.

Keyakinan terhadap konsekuensi positif tersebut akan menghasilkan sikap positif yang mampu mendorong kecenderungan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini menyebabkan semakin besar kecenderungan sikap positif seseorang untuk melakukan *whistleblowing* semakin besar kemungkinan niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Menjadi seorang *whistleblower* bukan perkara yang mudah, sehingga variabel sikap disini menunjukkan sifat untuk menjadi contoh yang baik untuk individu yang lain agar tidak takut untuk melakukan *whistleblowing*.

H₁: Sikap Berpengaruh Intensi Melakukan *Whistleblowing*

Pengaruh Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Intensi untuk Melakukan *Whistleblowing*

Teori yang dikemukakan Ajzen (1988) menyatakan, semakin besar seseorang memiliki kesempatan serta seberapa halangan yang dapat diantisipasi

maka semakin besar pula kontrol yang dirasakan atas tingkah laku tersebut. Hasil penelitian Hays (2013) menyatakan bahwa persepsi kendali atas perilaku memiliki hubungan kuat dengan niat untuk melakukan *whistleblowing*. Persepsi kendali atas perilaku ini dihasilkan dari persepsi seorang individu terhadap perilaku yang akan dilakukannya, dimana seseorang merasa yakin jika persepsi yang dimilikinya adalah hasil kontrol terhadap dirinya sendiri mengenai persepsi perilaku tersebut. Hubungan Persepsi kontrol perilaku dengan intensi *whistleblowing* terjadi ketika beberapa individu merasa sulit untuk melaporkan masalah, sehingga mengarah kepada intensi *whistleblowing*, tidak langsung melakukan *whistleblowing*.

H₂: Persepsi Kontrol Perilaku Berpengaruh Intensi Melakukan *Whistleblowing*

Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Intensi untuk Melakukan *Whistleblowing*

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Shaub *et al* (1993) menekankan perlunya untuk belajar komitmen profesional karena karier seseorang merupakan bagian utama dari hidupnya dan komitmen profesional mempunyai implikasi penting di tingkat individu dan organisasi. Individu yang memiliki komitmen profesional yang kuat cenderung akan melaporkan tindakan pelanggaran dalam organisasi baik sebagai sarana untuk melindungi profesi mereka sendiri atau membasmis pelanggaran demi kepentingan publik. Semakin tinggi komitmen profesional maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menganggap *whistleblowing* menjadi suatu hal yang penting serta semakin tinggi pula kemungkinan mereka melakukan *whistleblowing*.

H₃: Komitmen Profesional Berpengaruh Intensi Melakukan Whistleblowing

Pengaruh Pertimbangan Etis Terhadap Intensi untuk Melakukan Whistleblowing

Menurut Barnett et al (1998) dalam Daivitri (2013) individu yang menganggap *whistleblowing* merupakan tindakan etis akan lebih mungkin untuk melaporkan kesalahan yang dilakukan oleh rekan kerjanya atau atasannya dibandingkan dengan individu yang menganggap *whistleblowing* merupakan tindakan tidak etis. Pertimbangan etis mengarah pada pertimbangan tindakan secara etis seperti apa yang seharusnya dilakukan individu untuk membuat suatu keputusan yang tepat. Pertimbangan etis adalah pertimbangan-pertimbangan apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi dilema etis (Chiu 2003).

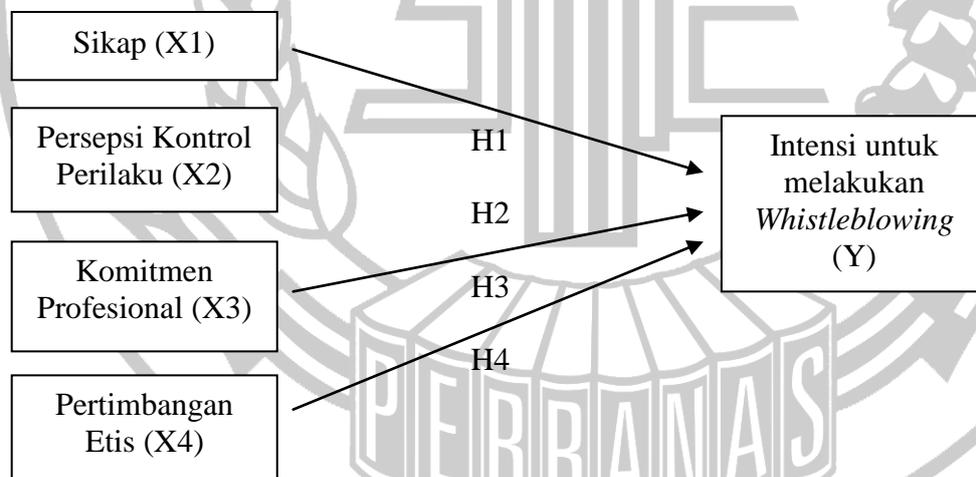
Hubungan Pertimbangan Etis dengan Intensi *Whistleblowing* terjadi

ketika individu yang menganggap *whistleblowing* merupakan suatu tindakan etis akan lebih mungkin untuk melaporkan kesalahan yang dilakukan oleh rekan kerja atau atasannya, dibandingkan dengan individu yang menganggap *whistleblowing* sebagai tindakan yang tidak etis. Individu yang memiliki pertimbangan etis yang tinggi akan mempertimbangkan hal yang menurutnya etis atau tidak dalam setiap tindakannya dan akan menganggap bahwa *whistleblowing* merupakan tindakan yang etis maka apabila ia melihat pelanggaran di lingkungan kerjanya ia akan melakukan tindakan *whistleblowing*.

H₄: Pertimbangan Etis Berpengaruh Intensi Melakukan Whistleblowing

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Berdasarkan paradigma riset, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian

ilmiah secara sistematis mengenai suatu fenomena serta hubungan-hubungannya (Imam Ghazali, 2005). Berdasarkan strategi penelitiannya, penelitian ini termasuk penelitian survei. Penelitian survei merupakan strategi penelitian yang berusaha memaparkan secara kuantitatif

mengenai kecenderungan, opini, atau sikap dari suatu populasi tersebut. Penelitian survei menggunakan kuesioner sebagai media untuk pengumpulan datanya.

Batasan Penelitian

Batasan penelitian mencakup dua hal yaitu variabel yang diteliti dan sampel penelitian. Penelitian ini menguji pengaruh sikap, persepsi kontrol perilaku, pertimbangan etis, dan komitmen profesional terhadap intensi *whistleblowing*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Jatim kantor cabang utama.

Identifikasi Variabel

Penelitian ini menggunakan lima variabel yang terdiri dari satu variabel dependen dan 4 variabel independen. Variabel dependen yang digunakan adalah intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Variabel independen yang digunakan adalah sikap, persepsi kontrol perilaku, komitmen profesional, dan pertimbangan etis.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Intensi Whistleblowing

Intensi *whistleblowing* adalah suatu tindakan yang mungkin dilakukan individu untuk melaporkan suatu kesalahan atau perbuatan yang tidak etis (Miceli dan Near, 1985). Intensi *whistleblowing* dalam penelitian ini merupakan variabel dependen yang diukur dengan menggunakan model kasus dari penelitian Cohen et al., (2011) yang diadopsi oleh Anissa Hakim dkk (2017).

Penelitian ini menggunakan skenario yang berisi kasus pelanggaran yang diikuti atas niat untuk melakukan tindakan pelaporan yang dilakukan oleh pegawai perusahaan. Setelah membaca skenario, responden diminta untuk mengungkapkan tingkat yang mereka percaya untuk berani melaporkan kasus tersebut dengan menggunakan skala likert 5 poin.

Sikap (X₁)

Sikap adalah derajat individu untuk mengevaluasi dan menilai sesuatu yang menguntungkan atau tidak menguntungkan (Ajzen, 1991). Sikap dapat diartikan juga sebagai penilaian seseorang ketika melihat atau mengetahui suatu perilaku yang dilakukan. Penilaian yang diberikan dapat berupa penilaian positif ataupun negatif.

Responden diminta untuk mengisi kuesioner dan memberikan pendapat mengenai pernyataan *whistleblowing* merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh karyawan ketika terjadi kecurangan dengan menggunakan skala likert 5 poin, dari sangat tidak setuju(1), tidak setuju(2), netral (3), setuju(4), hingga sangat setuju(5).

Persepsi Kontrol Perilaku (X₂)

Persepsi kontrol perilaku adalah persepsi individu tentang tingkat kesulitan dalam melakukan perilaku tertentu (Ajzen, 1991). Persepsi kontrol perilaku dapat diartikan sebagai suatu persepsi seseorang terhadap suatu perilaku yang dilakukan, dimana orang tersebut yakin bahwa persepsi yang dimilikinya merupakan hasil dari kontrol dirinya sendiri mengenai persepsi perilaku tersebut.

Responden diminta untuk mengisi kuesioner dan memberikan pendapat mengenai pernyataan untuk menggambarkan seberapa besar kemungkinan responden dapat mengendalikan dirinya sendiri apabila menjadi seorang *whistleblower* dengan menggunakan skala likert 5 poin, dari sangat tidak setuju(1), tidak setuju(2), netral (3), setuju(4), hingga sangat setuju(5).

Komitmen Profesional (X₃)

Komitmen profesional didefinisikan sebagai kesukaan yang dibentuk oleh seseorang terhadap profesinya (Aranya *et al.*, 1982 dalam Elias, 2008). Seseorang yang berkomitmen profesi memercayai dan menerima tujuan profesi serta berkeinginan untuk

melakukan berbagai upaya demi mencapai tujuan profesi tanpa diminta. Responden diminta untuk mengisi kuesioner dan memberikan pendapat dengan menggunakan skala likert 5 poin, dari sangat tidak setuju(1), tidak setuju(2), netral (3), setuju(4), hingga sangat setuju(5).

Pertimbangan Etis (X₄)

Pertimbangan etis adalah proses dimana individu menentukan suatu alternatif keputusan apakah benar atau salah (Rest, 1986 dalam Chintya, 2016). Menurut Chiu (2003) pertimbangan etis adalah suatu pemikiran seseorang secara utuh tentang suatu permasalahan yang sulit.

Penelitian ini menggunakan skenario yang berisi kasus pelanggaran yang diikuti atas niat untuk melakukan tindakan pelaporan yang dilakukan oleh pegawai perusahaan. Setelah membaca skenario, responden diminta untuk mengungkapkan tingkat yang mereka percaya terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* yang dapat diterima secara etis, adil, pantas, dan bermoral. Skenario tersebut diukur dengan skala likert 4 poin yang terdiri dari sangat tidak etis(1), tidak etis(2), netral(3), etis(4), dan sangat etis(5).

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi untuk penelitian ini adalah karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Utama. Alasan pemilihan subjek penelitian dari karyawan Bank Jatim Kantor cabang utama karena seorang karyawan merupakan individu yang terlibat langsung dalam kegiatan operasional suatu perusahaan. Peneliti ingin menguji sikap dan profesionalisme yang dimiliki oleh karyawan dalam melihat adanya kecurangan dalam perusahaan.

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* yaitu *proportionate stratified random*

sampling dengan menggunakan rumus *slovin*. Menurut Sugiyono (2010: 63), *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus *Slovin*. Rumus *Slovin* adalah sebuah rumus atau formula untuk menghitung jumlah sampel minimal apabila perilaku dari sebuah populasi tidak diketahui secara pasti (Sugiyono, 2011:87). Rumus *Slovin* untuk menghitung besarnya sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times (e)^2)}$$

dimana:

n = jumlah elemen / anggota sampel

N = jumlah elemen / anggota populasi

e = error level (tingkat kesalahan) (dengan tingkat signifikansi 5 % atau 0,05).

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 500 orang dan presisi yang ditetapkan atau tingkat signifikansi 0,05, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times (e)^2)}$$

$$n = \frac{500}{1 + (500 \times 0.05^2)}$$

$$= 222,222222$$

Jadi, jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah 222 orang.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif yang diolah dengan teknik statistik menggunakan *software* SPSS 16, melalui beberapa tahapan berikut :

1. Analisis statistik deskriptif.

2. Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.
3. Analisis regresi linier berganda.
4. Uji hipotesis yang terdiri dari koefisien determinasi (R^2), uji F (uji model) dan uji statistik t.
- 5.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Jumlah sampel yang dihitung dengan menggunakan rumus *Slovin* dalam penelitian ini sebanyak 222. Kuesioner yang dibagikan dalam penelitian ini sebanyak 250 kuesioner. Jumlah kuesioner yang dapat diolah sebanyak 225 kuesioner dan sisanya terhitung tidak kembali. Peneliti membagikan kuesioner secara random kepada setiap unit satuan sehingga siapapun berhak untuk mengisi kuesioner tersebut.

Survei terhadap karyawan Bank Jatim Cabang Utama dimulai sejak tanggal 10 Desember 2018 dengan mendatangi secara langsung bagian HRD Bank Jatim Cabang Utama untuk mendapatkan informasi mengenai berapa jumlah unit satuan dan berapa jumlah karyawan Bank Jatim Cabang Utama untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

Setiap unit satuan di Bank Jatim Cabang Utama masing-masing mendapatkan kuesioner yang bervariasi tergantung dari jumlah karyawan yang ada di setiap unit. Kuesioner tersebut dibagi secara *random* dalam sebuah unit satuan, sehingga siapapun dalam unit tersebut dapat mengisi kuesioner sejumlah yang dibagikan. Berdasarkan kuota yang telah ditetapkan sebelumnya, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 222 karyawan Bank Jatim Cabang Utama.

Setelah dilakukan survei dan telah memperoleh informasi yang diperlukan, dilakukan penyebaran kuesioner kepada responden. Peneliti memberikan kuesioner secara langsung kepada karyawan Bank Jatim Cabang Utama sesuai dengan unit

bagian yang ada. Proses pengumpulan data dari responden dilakukan pada tanggal 14 Desember 2018 dan berakhir pada tanggal 20 Desember 2018.

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Corrected Item Total Correlation*, yang mana teknik tersebut cocok digunakan pada skala yang menggunakan item pernyataan yang sedikit. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai r hitung, jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan nilainya positif (pada taraf signifikansi 5% atau 0,05), maka pernyataan tersebut dikatakan valid dan begitu juga sebaliknya (Ghozali, 2006 : 32). Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

VARIABEL	SIGNIFIKANSI	KESIMPULAN
S	0.000	VALID
PKP	0.000	VALID
KP	0.000	VALID
PE	0.000	VALID
IW	0.000	VALID

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan Bank Jatim kantor Cabang Utama sebanyak 250 sampel dari data yang dapat diolah. Hasil uji validitas untuk tiap pernyataan variabel sikap, persepsi kontrol perilaku, komitmen profesional dan pertimbangan etis menunjukkan bahwa seluruh pernyataan valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach's alpha coefficient* dari masing-masing indikator dalam suatu variabel. Suatu indikator yang dipakai dalam variabel dapat dikatakan reliabel

jika memiliki nilai *cronbach's alpha coefficient* lebih dari 0,60 (Ghozali, 2006 : 33).

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
S	0.725	Reliabel
PKP	0.786	Reliabel
KP	0.711	Reliabel
KP	0.806	Reliabel
IW	0.630	Reliabel

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa variabel sikap, persepsi kontrol perilaku, komitmen profesional, dan pertimbangan etis untuk melakukan intensi *whistleblowing* memiliki nilai *Cronbach's Alpha Coefficient* lebih dari 0,60, maka semua variabel tersebut adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen dan variabel dependen atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2006 : 48). Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini :

Tabel 3
Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	225
Normal Parameters ^a	
Mean	.0000000
Std. Deviation	1.96321675
Most Extreme Differences	
Absolute Positive	.084
Negative	.049
Kolmogorov-Smirnov Z	-.084
Asymp. Sig. (2-tailed)	1.255
	.086

Sumber : Data diolah

Pada penelitian ini ditemukan hasil seperti pada tabel 3 yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,086 dengan sekali uji dimana nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa data residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi (Ghozali, 2006 : 51).

Tabel 4
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
S	.926	1.080
PKP	.905	1.105
KP	.946	1.057
PE	.978	1.022

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 4, hasil perhitungan nilai *tolerance* 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 multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka dapat disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Model	Sig.
1 (Constant)	.021
S	.748
PKP	.493
PE	.878
KP	.421

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 5 hasil nilai sig. masing-masing variabel adalah lebih besar dari 0.05. Artinya adalah bahwa dalam model regresi ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada variabel sikap, persepsi kontrol perilaku, komitmen profesional, dan pertimbangan etis, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi intensi untuk melakukan *whistleblowing* berdasarkan variabel yang mempengaruhinya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Pada dasarnya analisis regresi digunakan untuk memperoleh persamaan regresi dengan cara memasukkan perubahan satu demi satu, sehingga dapat diketahui pengaruh yang paling kuat hingga yang paling lemah (Ghozali, 2012 :

142). Berdasarkan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 16, maka diperoleh hasil seperti yang ditunjukkan pada tabel 6 berikut ini :

Tabel 6
Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	8.891	2.071	
S	.094	.066	.096
PKP	.026	.083	.021
KP	.129	.036	.235
PE	-.043	.039	-.071

Sumber : Data diolah

Persamaan yang dihasilkan dalam permodelan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$IW = 8891 + 0.094 S + 0.026 PKP + 0.129 KP - 0.043 PE + e$$

Dimana :

- IW = Intensi *Whistleblowing*
- S = Sikap
- PKP = Persepsi Kontrol Perilaku
- KP = Komitmen Profesional
- PE = Pertimbangan Etis
- e = *Standard error*

Pengujian Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui berapa persen pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini :

Tabel 7
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.289 ^a	.083	.067	1.981

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 7 *Model Summary*, diperoleh nilai *Adjusted R²* sebesar 0,067. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 6,7%. Variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 6,7% variasi variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 93,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

2. Uji F (Uji Model)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang digunakan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Hasil uji F penelitian dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini :

Tabel 8
Hasil Pengujian Uji F

Model	F	Sig.
1 Regression	5.011	.001 ^a
Total		

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 8 tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini fit.

3. Uji Statistik t

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikan t-hitung $\geq 0,05$, maka H₀

diterima, dapat diartikan bahwa variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai signifikan t-hitung $< 0,05$, maka H₀ ditolak, dapat diartikan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji t penelitian dapat dilihat pada tabel 9 berikut ini :

Tabel 9
Hasil Pengujian Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	4,293	0,000
S	1,439	0,152
PKP	0,315	0,753
KP	3,546	0,000
PE	-1,093	0,275

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil pengujian uji t maka dapat disimpulkan bahwa variabel sikap tidak berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Hal tersebut dapat dilihat dari sig. 0,152 $> 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan bahwa sikap berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* tidak dapat diterima.

Hasil uji t untuk persepsi kontrol perilaku, menunjukkan bahwa variabel persepsi kontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Hal tersebut dapat dilihat dari sig. 0,753 $> 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan bahwa persepsi kontrol perilaku berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* tidak dapat diterima.

Hasil uji t untuk komitmen profesional, menunjukkan bahwa variabel komitmen profesional berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Hal tersebut dapat dilihat dari sig. 0,000 $< 0,05$. Hal ini

menunjukkan bahwa hipotesis 3 yang menyatakan bahwa komitmen profesional berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* dapat diterima.

Hasil uji t untuk pertimbangan etis, menunjukkan bahwa variabel pertimbangan etis tidak berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Hal tersebut dapat dilihat dari $\text{sig. } 0.275 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 4 yang menyatakan bahwa pertimbangan etis berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* tidak dapat diterima.

Pengaruh Sikap terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*

Hasil pengujian uji t dalam tabel 8 menunjukkan bahwa sikap tidak berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Dalam hipotesis disebutkan bahwa semakin baik sikap pegawai Bank Jatim Cabang Utama, maka semakin tinggi juga intensi untuk melakukan *whistleblowing*, namun hasil analisis regresi gagal menunjukkan pengaruh sikap terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini bisa saja disebabkan karena seseorang merasa bahwa perilaku tersebut berakibat hukuman maka sikap terhadap perilaku *whistleblowing* akan negatif. Sikap seseorang untuk menjadi seorang *whistleblower* dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain karakteristik individu seseorang, lembaga (perusahaan), dan pengalaman pribadi masa lalu. Sikap individu terhadap suatu perilaku diperoleh dari keyakinan terhadap konsekuensi yang ditimbulkan oleh perilaku tersebut. Sikap negatif seperti akan mendapatkan pembalasan dari rekan kerja yang telah dilaporkan, terhambatnya promosi jabatan, dan kemungkinan akan dipecat tidak menjadikan karyawan untuk tidak berniat melaporkan tindak kecurangan yang terjadi di perusahaannya.

Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh

Ilham Maulana Saud (2016) dan Ni Wayan Rustiarini (2015) yang menyatakan bahwa sikap tidak berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil dari penelitian Ilham Maulana Saud (2016), Ni Putu Ika Parianti dkk (2016), dan Rizki Bagustianto (2015) tidak mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan sikap berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Persepsi Kontrol Perilaku terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*

Hasil pengujian uji t dalam tabel 8 menunjukkan bahwa persepsi kontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan hasil dari analisis regresi, hasil tersebut gagal untuk menunjukkan pengaruh antara persepsi kontrol perilaku terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini bisa saja disebabkan karena seseorang untuk dapat menjadi *whistleblower* harus memahami lingkungan organisasi perusahaan tersebut. Seorang *whistleblower* harus menilai bagaimana tindakan mereka akan diterima oleh lingkungan dan dampak yang akan terjadi ketika melakukan *whistleblowing*. Seseorang yang melakukan pelaporan tindak kecurangan yang terjadi di lingkungan kantor yang melakukannya tanpa menghiraukan persepsi atau pendapat orang lain biasanya cenderung biasa ketika ada yang melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini gagal membuktikan hal tersebut, karena seorang individu meskipun mempunyai persepsi kontrol perilaku yang tinggi apabila dikucilkan ketika melakukan *whistleblowing* dan harus menerima sanksi akibat perbuatannya membuat karyawan tidak berniat untuk melakukan *whistleblowing*.

Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ilham Maulana Saud (2016) dan Anissa Hakim Purwantini (2016) yang menyatakan bahwa persepsi kontrol

perilaku tidak berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil dari penelitian Chintya Joneta (2016), Ni Putu Ika Parianti dkk (2016), dan Ni Wayan (2015) tidak mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan persepsi kontrol perilaku berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing

Hasil pengujian uji t dalam tabel 8 menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Semakin tinggi komitmen profesional maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menganggap *whistleblowing* menjadi suatu hal yang penting serta semakin tinggi pula kemungkinan mereka melakukan *whistleblowing*. Hal ini terjadi karena, ketika seorang individu telah merasa nyaman dan aman di tempat mereka bekerja, hasrat untuk melindungi perusahaan menjadi perusahaan yang lebih baik akan semakin tinggi. Seorang individu yang mempunyai komitmen profesional yang tinggi mampu menerima segala konsekuensi demi mempertahankan nama baik perusahaan.

Penelitian ini mendukung penelitian-penelitian sebelumnya, yakni Swandhika Ninggar (2017), Wimpi Abhirama Janitra (2017) dan Fitri Yani Jalil (2013) yang menyatakan bahwa semakin tinggi komitmen profesional suatu individu maka semakin tinggi pula intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian sebelumnya yang tidak mendukung hasil dari penelitian ini adalah penelitian Anissa Hakim Purwantini (2017).

Pengaruh Pertimbangan Etis terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing

Hasil pengujian uji t dalam tabel 8 menunjukkan bahwa pertimbangan etis tidak berpengaruh terhadap intensi untuk

melakukan *whistleblowing*. Pada dasarnya, tinggi rendahnya tingkat pertimbangan etis karyawan tidak memengaruhi niat untuk melaporkan kecurangan yang dilakukan rekan kerja. Penilaian etis atau tidaknya suatu tindakan akan berbeda antara satu individu dengan yang lainnya. Terlebih karyawan yang bekerja pada lingkungan industri berbeda. Sebuah tindakan yang salah dapat dinilai oleh sebagian karyawan sebagai perilaku yang terlihat etis karena tindakan tersebut “terbiasa” dilakukan oleh sebagian orang.

Rendahnya pertimbangan etis di lingkungan organisasi bisa diakibatkan karena suasana lingkungan yang acuh tak acuh dan rendahnya pengendalian internal suatu perusahaan. Minimnya sikap disiplin dalam suatu organisasi juga dapat menjadi penyebab rendahnya pertimbangan etis, karena ketika mereka menjumpai hal-hal yang mencurigakan mereka tidak akan melaporkan perbuatan tersebut karena dirasa sanksi yang ada kurang membuat jera.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya dari Anissa (2017) yang menyatakan bahwa pertimbangan etis tidak berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil dari penelitian ini tidak mendukung penelitian Ni Putu Ika Parianti (2016) yang menyatakan pertimbangan etis berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel sikap tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Hal ini bisa saja disebabkan karena seseorang merasa bahwa perilaku tersebut berakibat hukuman maka sikap terhadap perilaku *whistleblowing* akan negatif.

2. Variabel persepsi kontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini gagal membuktikan hal tersebut, karena seorang individu meskipun mempunyai persepsi kontrol perilaku yang tinggi apabila dikucilkan ketika melakukan *whistleblowing* dan harus menerima sanksi akibat perbuatannya membuat karyawan tidak berniat untuk melakukan *whistleblowing*.
3. Variabel komitmen profesional berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Hal ini terjadi karena, ketika seorang individu telah merasa nyaman dan aman di tempat mereka bekerja, hasrat untuk melindungi perusahaan menjadi perusahaan yang lebih baik akan semakin tinggi.
4. Variabel pertimbangan etis tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Rendahnya pertimbangan etis di lingkungan organisasi bisa diakibatkan karena suasana lingkungan yang acuh tak acuh dan rendahnya pengendalian internal suatu perusahaan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, adapun keterbatasan dalam penelitian ini bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk mempertimbangkan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 6,7%. Hasil dari uji tersebut masih belum sepenuhnya mewakili intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan keterbatasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya perlu menambahkan variabel baru selain variabel sikap, persepsi kontrol perilaku, dan pertimbangan etis

terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

2. Pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan sampel selain sektor perbankan untuk dijadikan perbedaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahmad, S. A., Smith, M., Ismail, Z., & Yunos, R. M. 2011. "Internal Whistleblowing Intentions: Influence of Internal Auditors' Demographic and Individual Factors". *Annual Summit on Business and Entrepreneurial Studies (ASBES 2011) Proceeding*.
- Ajzen, Icek. 2005. "Attitudes, Personality, and Behaviour, Edisi Kedua". *Newyork: Open University Press*
- Aranya et al., 1981, "Community Size, Socialization, and the Work Needs of Professionals", *Academy of Management Journal*.
- Annisa Hakim Purwantini. 2017. "Analisis Determinasi Intensi Whistleblowing Internal Studi Pada Industri di Magelang". *University Research Colloquium*. Vol. 6. pp. 55-62.
- _____. 2016. "Pengaruh Komitmen Profesional, Pertimbangan Etis, dan Komponen Perilaku Terencana Terhadap Intensi Whistleblowing Internal". *Jurnal Ekonomi Syariah*. Vol. 4. No. 1. pp. 142-159.
- Cohen. et al. 2001. "An Examination of Differences in Ethical Decision-Making Between Canadian Business Students and Accounting Professionals". *Journal of Business Ethics*. Vol. 30. pp. 319-336.
- Chintya Joneta. 2016. "Pengaruh Komitmen Profesional dan Pertimbangan Etis Terhadap

- Intensi Melakukan *Whistleblowing: Locus of Control* sebagai Variabel Moderasi”. *JOM Fekon*. Vol. 3. No.1. pp. 735-747.
- Chiu, R. K. 2002. “Ethical Judgement, Locus of Control, and Whistleblowing Intention: A Case Study of Mainland Chinese MBA Students.” Dalam *Managerial Auditing Journal*. Vol. 17, hlm. 581-587.
- Daivitri, A. N. (2013). “Pengaruh Pertimbangan Etis dan Komponen Perilaku Terencana Pada Niat Whistleblowing Internal dengan Locus of Control sebagai Variabel Pemoderasi”. Skripsi. Universitas Gadjah Mada.
- Ellis, S., & Arieli, S. 1999. “Predicting Intentions to Report Administrative and Disciplinary Infractions: Applying the Reasoned Action Model.” Dalam *Human Relations*, Vol. 52, No. 7, hlm. 947-967.
- Ilham Maulana Saud. 2016. “Pengaruh Sikap dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat Whistleblowing Internal-Eksternal dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi”. *Jurnal Akuntansi dan Investasi*. Vol. 17, No. 2. pp. 209-219.
- Kalbers et al. 2007. “Organizational commitment and auditors in public accounting”. *Managerial Auditing Journal*. Vol. 22, No. 4. pp. 354-375.
- Fitri Yani Jalil. 2013. “Pengaruh Komitmen Profesional Auditor terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing: Locus of Control* sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta)”. Makalah disampaikan pada Simposium Nasional Akuntansi XVI di Manado.
- Mesmer-Magnus, J. R. dan C. Viswesvaran. 2005. “Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliation”. *Journal of Business Ethics*. Vol. 62 (3), 277-297.
- Miceli, M. P. dan J. P. Near. 1992. “Situation variables affecting the whistle-blowing decision: a review of the literature”. *Advances In Management Accounting*, 1, 109-139.
- _____, 1985. “Characteristics of Organizational Climate and Perceived Wrongdoing Associated with Whistle-Blowing Decisions”, *Personnel Psychology*, 38, 525-544.
- _____, 2008. “Wrongdoing, Whistleblowing, and Retaliation in the U.S Government”.
- Ni Putu Ika Parianti. 2016. “Faktor-Faktor yang Memengaruhi Niat dan Perilaku *Whistleblowing* Mahasiswa Akuntansi”. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol 5.12. Pp 4209-4236.
- Ni Wayan Rustiarini dan Ni Made Sunarsih. 2013. “Fraud dan *Whistleblowing*: Pengungkapan Kecurangan Akuntansi oleh Auditor Pemerintah”. Makalah disampaikan pada Simposium Nasional Akuntansi XVI di Manado.
- Park, H. dan J. Blenkinsopp. 2009. “Whistle-blowing as planned behavior – a survey of South Korean police officers”. *Journal of Business Ethics*. Vol. 85(4), 545-556.

- Rizky Bagustianto dan Nurkholis. 2015. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi pada PNS BPK RI)". *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. Vol. 19. No. 2. Pp 276-295.
- Schultz, J. J et al. 1993. "An Investigation of the Reporting of Questionable Acts in an International Setting". *Journal of Accounting Research*. Vol. 31. Pp. 75-103
- Seifert, D.L., Stammerjohan, W.W., Martin, R.B., 2014 "Trust, Organizational Justice, and Whistleblowing: A Research Note". *Behavioral Research in Accounting: Spring*. Vol. 26. No. 1. Pp 157-168.
- Swandhika Ninggar dan Sri Rahayu. 2017. "Pengaruh Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi terhadap Whistleblowing". *E-Proceeding of Management*. Vol. 4. No. 3. Pp. 2750-2761.
- Sonnier, B.M., Lassar, W.M., Greene, E., 2016 "An Examination of The Impact of An Evidentiary Privilege Protecting Corporate Whistleblowers On Intention to Report Wrongdoing". *Journal of Accounting, Ethics & Public Policy*. Vol. 17, No. 2 Pp. 228-331
- Taylor, E. Z., & Curtis, M. B. "An examination of the layers of workplace influences in ethical judgments: Whistleblowing likelihood and perseverance in public accounting". *Journal of Business Ethics*. Vol. 93, 21-37.2010.
- Trongmateerut, P. dan J. T. Sweeney. 2013. "The Influence of Subjective Norms on Whistleblowing: A Cross-Cultural Investigation." *Journal of Business Ethics*. Vol. 112 (3), 437-451.
- Wimpi Abhirama Janitra. 2017. "Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Sensitivitas Etis terhadap Internal Whistleblowing". *Jom Fekon*. Vol 4. No. 1. Pp. 1208-1222.
- Yusar Sugara. 2013. "Profesionalisme Internal Auditor dan Intensi Melakukan Whistleblowing". *Jurnal Liquidity*. Vol 2. No. 1. Pp 34-44.
- Zakaria, M. 2015. "Antecedent Factors of Whistleblowing in Organizations". *Procedia Economic & Finance*. Vol 28. Pp. 230-234.