

**PENGARUH ORIENTASI ETIKA, KOMITMEN PROFESIONAL,
KOMITMEN ORGANISASI, DAN SENSITIVITAS ETIS
TERHADAP INTERNAL WHISTLEBLOWING**
(Studi Empiris Pada SKPD Kota Pekanbaru)

Oleh :
Wimpi Abhirama Janitra
Pembimbing : Hardi dan Meilda Wiguna

Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia
Email : wimpi_16abhirama@yahoo.co.id

*The influence of ethical orientation, professional commitment, organizational
commitment and ethical sensitivity of Internal Whistleblowing*
(Study empiris in SKPD Pekanbaru City)

ABSTRACT

This research aimed to know the influence of the Idealism Ethical Orientation, Relativism Ethical Orientation, professional commitment, Organizational Commitment and Ethical Sensitivity to the Internal Whistleblowing. The main problem that researchers descriptions are as follows: to see how many significant relationship between the dependent variable to the independent variable. This research was conducted on employees SKPD Pekanbaru city. This research was included in the quantitative research. The type of data used in this research is the primary data by source. And then, in data collections sampling was conducted with a purposive sampling method (Sugiyono, 2012: 392) with respondents as many as 88 employees who working in SKPD Pekanbaru city. Data were analyzed using multiple regression with SPSS version 20. The results of this research showed that the Idealism Ethical Orientation have influence to the Internal Whistleblowing, Relativism Ethical Orientation have influence to the Internal Whistleblowing, professional commitment have influence to the Internal Whistleblowing, Organizational Commitment have influence to the Internal Whistleblowing, and Ethical Sensitivity have influence to the Internal Whistleblowing. And the conclusion in this research are all the hypotheses presented in this research received.

Keywords : Internal Whistleblowing, ethical orientation, professional commitment, organizational commitment, and ethical sensitivity.

PENDAHULUAN

Menurut KNKG (2008) *Whistleblowing* adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau perbuatan yang melawan hukum, tidak etis/tidak bermoral atau

perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi atau pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut.

Whistleblowing dapat terjadi dari dalam (*internal*) maupun luar (*eksternal*). *Internal Whistleblowing* terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan karyawan lainnya kemudian melaporkan kecurangan tersebut kepada atasannya. Sedangkan *eksternal whistleblowing* terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahaan lalu memberitahukannya kepada masyarakat karena kecurangan itu akan merugikan masyarakat (Elias, 2008).

Banyak kasus yang mencuat tentang *Whistleblowing* berpusat pada pelaporan karyawan atas kecurangan korporasi pada organisasi mereka sendiri. Dari tahun ke tahun frekuensi kecurangan korporasi di dunia mengalami peningkatan (Bowen *et al*, 2010). Seperti halnya kasus yang terjadi di Pekanbaru. Seorang pejabat di BPAD terbukti bersalah dalam hal tindakan korupsi pengadaan buku di Perpustakaan Wilayah (Puswil) pada tahun 2012. Proyek tersebut menggunakan APBD murni tahun 2012 lalu dan kerugian negara mencapai Rp 6 miliar. (www.potretnews.com). Kasus ini terungkap karena adanya *whistleblower* yang melaporkan tindakan kecurangan ini kepada atasannya.

Whistleblower adalah seorang pegawai dalam organisasi yang memberitahukan kepada publik atau pejabat yang berkuasa tentang dugaan ketidakjujuran, kegiatan ilegal atau kesalahan yang terjadi di departemen pemerintahan, organisasi publik, organisasi swasta, atau pada suatu perusahaan (Susmanschi, 2012).

Seorang pelapor pelanggaran/kecurangan (*whistleblower*) di

negara barat rata-rata dijadikan panutan/*role model* (Vinten, 1992) atas tindakan berani mereka melaporkan tindakan tidak etis atau ilegal walaupun hal tersebut memberikan risiko yang besar terhadap karir pekerjaannya, kehidupan pribadi, maupun *mental outlook* terhadap mereka. Seperti beberapa *whistleblower* kasus-kasus besar di Amerika termasuk di dalamnya Sherron Watkins, tidak ada satu pun dari mereka yang memerhatikan pandangan publik yang intens terhadap mereka. Motivasi mereka hanya ingin melakukan sesuatu yang benar pada organisasi di mana mereka bertanggung jawab. Sebenarnya para *whistleblower* telah mengetahui risiko-risiko yang mungkin diterimanya.

Orientasi etika adalah tujuan utama perilaku profesional yang berkaitan erat dengan moral dan nilai-nilai yang berlaku dan digerakkan oleh dua karakteristik yaitu idealisme dan relativisme. Idealisme berhubungan dengan tingkat dimana individual percaya bahwa konsekuensi yang diinginkan (konsekuensi positif) tanpa melanggar kaidah moral. Sikap idealis juga diartikan sebagai sikap tidak memihak dan terhindar dari berbagai kepentingan. Di sisi lain, sikap relativisme secara implisit menolak moral absolut pada perilakunya (Forsyth, 1980).

Idealisme didefinisikan sebagai suatu sikap yang menganggap bahwa tindakan yang tepat atau benar akan menimbulkan konsekuensi atau hasil yang diinginkan. Seseorang yang idealis mempunyai prinsip bahwa [merugikan orang lain adalah hal yang selalu dapat dihindari dan mereka tidak akan melakukan tindakan yang mengarah pada tindakan yang berkonsekuensi negatif. Jika terdapat dua pilihan yang

keduanya akan berakibat negatif terhadap individu lain, maka seorang yang idealis akan mengambil pilihan yang paling sedikit mengakibatkan akibat buruk pada individu lain.

Orientasi etika dari seorang staff/pegawai mempengaruhi tindakan *whistleblowing*. Idealisme staff/pegawai yang tinggi akan mempunyai tingkat memandang *whistleblowing* sebagai hal yang penting dan memiliki kecenderungan untuk melakukan *whistleblowing* yang tinggi pula.

Forsyth (1980) mengemukakan Relativisme adalah suatu sikap penolakan terhadap nilai-nilai moral yang absolut dalam mengarahkan perilaku. Dalam hal ini individu masih mempertimbangkan beberapa nilai dari dalam dirinya maupun lingkungan sekitar. Relativisme etis merupakan teori yang menyatakan bahwa suatu tindakan dapat dikatakan etis atau tidak, benar atau salah, yang tergantung kepada pandangan masyarakat.

Seorang yang relativistis cenderung untuk menolak prinsip moral secara universal termasuk peran organisasi profesional sebagai pedoman untuk bertindak. Seseorang yang memiliki Relativisme yang tinggi mempunyai tingkat memandang *whistleblowing* sebagai hal yang penting dan memiliki kecenderungan untuk melakukan *Whistleblowing*.

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Aranya et al, 1981). *Whistleblowing* dapat digambarkan sebagai suatu proses yang melibatkan faktor pribadi. Semakin tinggi komitmen profesional maka akan semakin tinggi pula untuk menganggap bahwa *Whistleblowing* menjadi suatu hal yang penting.

Komitmen organisasi adalah Tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen pada organisasi yang tinggi dapat diartikan bahwa pemihakan karyawan (loyalitas) pada organisasi yang memperkerjakannya adalah tinggi (Robbins dan Judge, 2008:100).

Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku positif terhadap lembaganya, karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk mewujudkan tujuan organisasi (Kuryanto, 2011).

Staff/pegawai yang memiliki sebuah komitmen organisasi yang tinggi di dalam dirinya akan menimbulkan rasa memiliki organisasi yang tinggi pula, sehingga ia tidak akan merasa ragu untuk melakukan *whistleblowing* karena ia yakin tindakan yang dilakukannya tersebut akan melindungi organisasi dari kehancuran.

Sensitivitas etis adalah kemampuan untuk mengetahui masalah-masalah etis yang terjadi (Shaub, 1989). Falah (2006) menjelaskan bahwa kemampuan seorang profesional untuk berperilaku etis sangat dipengaruhi oleh sensitivitas individu tersebut. Individu yang tidak mengakui sifat dasar etika dalam keputusan, skema moralnya tidak akan mengarah pada masalah etika tersebut. Jadi kemampuan untuk mengakui sifat dasar etika dari sebuah keputusan merupakan sensitivitas etika.

Apabila sensitivitas etis individu semakin tinggi maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka

untuk menganggap *whistleblowing* menjadi suatu hal yang penting serta semakin tinggi pula kemungkinan mereka melakukan *whistleblowing*.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Apakah Orientasi Etika Idealisme memiliki pengaruh terhadap *Internal Whistleblowing*? 2) Apakah Orientasi Etika Relativisme memiliki pengaruh terhadap *Internal Whistleblowing*? 3) Apakah Komitmen Profesional memiliki pengaruh terhadap *Internal Whistleblowing*? 4) Apakah Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap *Internal Whistleblowing*? 5) Apakah Sensitivitas Etis memiliki pengaruh terhadap *Internal Whistleblowing*?

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam hal ini adalah untuk mengetahui: 1) Pengaruh Orientasi Etika Idealisme terhadap *Internal Whistleblowing*. 2) Pengaruh Orientasi Etika Relativisme terhadap *Internal Whistleblowing*. 3) Pengaruh Komitmen Profesional terhadap *Internal Whistleblowing*. 4) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Internal Whistleblowing*. 5) Pengaruh Sensitivitas Etis terhadap *Internal Whistleblowing*.

TELAAH PUSTAKA

Whistleblowing

Hoffman and Robert (2008) menyatakan *whistleblowing* didefinisikan sebagai suatu pengungkapan oleh karyawan mengenai suatu informasi yang diyakini mengandung pelanggaran hukum, peraturan, pedoman praktis atau pernyataan profesional, atau berkaitan dengan kesalahan prosedur, korupsi, penyalahgunaan wewenang, atau membahayakan publik dan keselamatan tempat kerja.

Orientasi Etika

Forsyth (1980) berpendapat bahwa orientasi etika adalah tujuan utama perilaku profesional yang berkaitan erat dengan moral dan nilai-nilai yang berlaku dan digerakkan oleh dua karakteristik yaitu idealisme dan relativisme.

Orientasi Etika Idealisme

Forsyth (1980) mengemukakan bahwa Idealisme mengacu pada suatu hal yang dipercaya oleh individu dengan konsekuensi yang dimiliki dan diinginkannya tidak melanggar nilai-nilai moral. Atau dapat dikatakan dalam setiap tindakan yang dilakukan harus berpijak pada nilai-nilai moral yang berlaku dan tidak sedikitpun keluar dari nilai-nilai tersebut (mutlak).

Orientasi Etika Realitivisme

Forsyth (1980) mengemukakan Relativisme adalah suatu sikap penolakan terhadap nilai-nilai moral yang absolut dalam mengarahkan perilaku. Dalam hal ini individu masih mempertimbangkan beberapa nilai dari dalam dirinya maupun lingkungan sekitar.

Komitmen Profesional

Aranya *et al* (1981) mendefinisikan komitmen profesional sebagai kekuatan relatif dari indentifikasi individual dengan keterlibatan dalam suatu profesi dan termasuk keyakinan dan penerimaan tujuan-tujuan dan nilai-nilai profesi, kemauan untuk berupaya sekuat tenaga demi organisasi, dan keinginan menjaga keanggotaan dari suatu profesi.

Sensitivitas Etis

Sensitivitas etis adalah kemampuan untuk mengetahui masalah-masalah etis yang terjadi (Shaub,

1989). Lebih lanjut dijelaskan bahwa sensitivitas etis kemampuan untuk mengetahui bahwa suatu situasi memiliki makna etika ketika situasi itu dialami individu-individu.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian

Pengaruh Orientasi Etika Idealisme terhadap Internal Whistleblowing

Idealisme didefinisikan sebagai suatu sikap yang menganggap bahwa tindakan yang tepat atau benar akan menimbulkan konsekuensi atau hasil yang diinginkan (Forsyth, 1980). Orientasi etika idealisme dari seorang staff/pegawai mempengaruhi tindakan *whistleblowing*. Idealisme staf/pegawai yang tinggi akan mempunyai tingkat memandang *whistle-blowing* sebagai hal yang penting dan memiliki kecenderungan untuk melakukan *whistleblowing* yang tinggi pula. Dari uraian diatas hipotesis yang dilakukan adalah :

H₁ : Orientasi Etika Idealisme berpengaruh terhadap Internal Whistleblowing.

Pengaruh Orientasi Etika Relativisme terhadap Internal Whistleblowing

Forsyth (1980) mengemukakan Relativisme adalah suatu sikap penolakan terhadap nilai-nilai moral yang absolut dalam mengarahkan perilaku. Dalam hal ini individu masih mempertimbangkan beberapa nilai dari dalam dirinya maupun lingkungan sekitar.

Whistleblowing dapat digambarkan sebagai suatu proses yang melibatkan faktor pribadi. Semakin tinggi komitmen profesional maka akan semakin tinggi pula untuk

menganggap bahwa *Whistleblowing* menjadi suatu hal yang penting. Dari uraian diatas hipotesis yang dilakukan adalah :

H₃ : Komitmen Profesional berpengaruh terhadap Internal Whistleblowing

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Internal Whistleblowing

Robbins dan Judge, (2008:-100) komitmen organisasi adalah Tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen pada organisasi yang tinggi dapat diartikan bahwa pemihakan karyawan (loyalitas) pada organisasi yang memperkerjakannya adalah tinggi.

Staff atau karyawan yang memiliki sebuah komitmen organisasi yang tinggi di dalam dirinya akan menimbulkan rasa memiliki organisasi yang tinggi pula, sehingga ia tidak akan merasa ragu untuk melakukan *whistleblowing* karena ia yakin tindakan yang dilakukannya tersebut akan melindungi organisasi dari kehancuran. Dari uraian diatas hipotesis yang dilakukan adalah :

H₄ : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Internal Whistleblowing.

Pengaruh Sensitivitas Etis terhadap Internal Whistleblowing

Falah (2006) menjelaskan bahwa kemampuan seorang profesional untuk berperilaku etis sangat dipengaruhi oleh sensitivitas individu tersebut. Faktor yang penting dalam menilai perilaku etis adalah adanya kesadaran para individu bahwa mereka adalah agen moral.

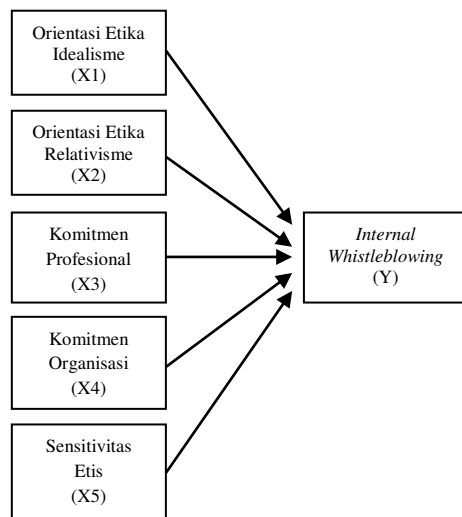
Seseorang yang memahami pentingnya informasi yang terdapat

di dalam laporan keuangan bagi para penggunanya akan memahami pula tanggung jawab etis dalam profesi akuntansi sehingga muncul motivasi untuk melakukan *whistleblowing*. Dari uraian diatas hipotesis yang dilakukan adalah :

H₅ : Sensitivitas Etis berpengaruh terhadap Internal Whistle-blowing

Model Penelitian

Gambar1
Model Penelitian



Sumber : Data Olan, 2016

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh staff/pegawai yang bekerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) kota Pekanbaru yang berjumlah 44 SKPD. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah :

1. Semua staff/karyawan yang bekerja di SKPD Kota Pekanbaru
2. Staff/karyawan tersebut yang memiliki Golongan 3 kebawah
3. Masa kerja minimal 5 tahun di SKPD yang sama.

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu

menggunakan metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* digunakan karena sampel dipilih berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu sesuai dengan tujuan penelitian.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang berasal dari jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan yang sebelumnya didahului dengan presentasi singkat mengenai tujuan pengisian kuesioner serta penjelasan lain jika terjadi kesulitan interpretasi untuk dapat ditanyakan kepada peneliti.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data primer dilakukan dengan metode survei yaitu metode pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan tertulis. Metode survei yang digunakan adalah dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden dalam bentuk pertanyaan tertulis.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Whistleblowing (Y)

Hoffman and Robert (2008) menyatakan *whistleblowing* didefinisikan sebagai suatu pengungkapan oleh karyawan mengenai suatu informasi yang diyakini mengandung pelanggaran hukum, peraturan, pedoman praktis atau pernyataan profesional, atau berkaitan dengan kesalahan prosedur, korupsi, penyalahgunaan wewenang, atau membahayakan publik dan keselamatan tempat kerja.

Pengukuran variabel ini menggunakan skala likert, dengan indikator yang diadopsi dari Malik (2010) dan Nugroho (2015). Penilaian tersebut diukur dengan model skala likert lima poin, yaitu (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak

Setuju, (3) Ragu-Ragu, (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju.

Orientasi Etika Idealisme (X1)

Orientasi Etika Idealisme adalah suatu hal yang dipercaya individu dengan konsekuensi yang dimiliki dan diinginkan tidak melanggar nilai-nilai moral (Forsyth, 1980).

Pengukuran variabel ini menggunakan skala likert, dengan indikator yang diadopsi dari Khairul (2011). Penilaian tersebut diukur dengan model skala likert lima poin, yaitu (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju.

Orientasi Etika Relativisme (X2)

Orientasi Etika Relativisme adalah suatu sikap penolakan individu terhadap nilai-nilai moral yang absolut dalam mengarahkan perilaku (Forsyth, 1980).

Pengukuran variabel ini menggunakan skala likert, dengan indikator yang diadopsi dari Khairul (2011). Penilaian tersebut diukur dengan model skala likert lima poin, yaitu (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju.

Komitmen Professional (X3)

Aranya *et al* (1981) mendefinisikan komitmen profesional sebagai kekuatan relatif dari indentifikasi individual dengan keterlibatan dalam suatu profesi dan termasuk keyakinan dan penerimaan tujuan-tujuan dan nilai-nilai profesi, kemauan untuk berupaya sekuat tenaga demi organisasi, dan keinginan menjaga keanggotaan dari suatu profesi.

Pengukuran variabel ini menggunakan skala likert, dengan

indikator yang diadopsi dari Edi (2008). Penilaian tersebut diukur dengan model skala likert lima poin, yaitu (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju.

Komitmen Organisasi (X4)

Robbins dan Judge, (2008:100) komitmen organisasi adalah Tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Pengukuran variabel ini mengikuti model kuesioner OCQ (*The Organizational Commitment Questionnaire*) dari Mowday, Steers dan Porter (1979). OCQ digunakan untuk mengukur tiga faktor komitmen organisasi sebagaimana dijelaskan pada bagian pengembangan hipotesis yang meliputi keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (loyalitas). OCQ menggunakan 15 item pernyataan, enam diantaranya berbentuk kalimat negatif dan diukur terbalik (*reverse scored*). Penggunaan pernyataan kalimat negatif dilakukan sebagai upaya mengurangi kemungkinan respon yang bias dan mendeteksi responden yang asal menjawab atau tidak konsisten.

Penilaian tersebut diukur dengan model skala likert lima poin, yaitu (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju.

Sensitivitas Etis (X5)

Sensitivitas Etis adalah kemampuan untuk mengetahui masalah-masalah etis yang terjadi (Shaub, 1989).

Pengukuran variabel ini menggunakan skala likert, dengan indikator yang diadopsi dari Nugroho (2015). Penilaian tersebut diukur dengan model skala likert lima poin, yaitu (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Ragu-Ragu, (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Di dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh staf/pegawai pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Pekanbaru. Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan secara langsung kepada pegawai yang bekerja di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Pekanbaru.

Kuesioner tersebut disebarkan pada 44 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Pekanbaru secara langsung. Dari 88 kuesioner yang disebarkan, kuesioner yang kembali sebanyak 88 kuesioner (100 %). Kuesioner yang tidak mendapatkan respon sebanyak 0 kuesioner (0 %). Kuesioner yang dapat diolah sebanyak 88 kuesioner (100 %).

Statistik Deskriptif

Gambaran mengenai variabel-variabel penelitian yaitu Orientasi Etika Idealisme, Orientasi Etika Relativisme, Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Sensitivitas Etis disajikan dalam tabel *descriptive statistics* yang menunjukkan angka minimum,

maksimum, *mean*, dan standar deviasi yang dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 1
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Orientasi Etika Idealisme (X ₁)	88	24.00	50.00	36.7955	5.58973
Orientasi Etika Relativisme (X ₂)	88	28.00	50.00	39.4091	5.55151
Komitmen Profesional (X ₃)	88	14.00	25.00	19.5682	2.54520
Komitmen Organisasi (X ₄)	88	41.00	72.00	52.7159	7.10504
Sensitivitas Etis (X ₅)	88	34.00	68.00	53.7841	6.39405
Internal Whistleblowing (Y)	88	48.00	75.00	63.4659	5.37758
Valid N (listwise)	88				

Sumber : Data Olahan, 2016.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013:52). Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel untuk degree of freedom (df) = $n - 2$ dengan alpha 0,05, dalam hal ini *n* adalah jumlah sampel (Ghozali, 2013:53).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari

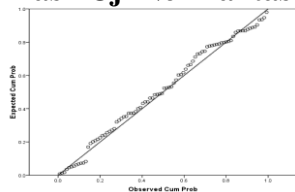
variabel atau konstruk. Uji *reliabilitas* ini digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan (Ghozali, 2013:47).

Untuk mengukur reliabilitas dilakukan dengan uji *statistic Cronbach Alpha* (α). Semakin dekat koefisien keandalan dengan 1,0 maka semakin baik. Secara umum, keandalan kurang dari 0,6 dianggap buruk, keandalan dalam kisaran 0,7 bisa diterima, dan lebih dari 0,8 adalah baik (Sekaran, 2006:182). Jadi, apabila suatu variable menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 maka variabel tersebut reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik
Hasil Uji Normalitas Data

Dengan menggunakan normal *P-P Plot* data yang ditunjukkan menyebar di sekitar garis diagonal, maka model regresi dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas (santoso, 2004:34). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar bawah ini.

Gambar 1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Olahan, 2016.

Pada grafik normal *P-P Plot* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena asumsi normalitas (Ghozali 2013:163).

Uji Multikolinearitas

Uji ini dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi di antara variabel independen. Jika *VIF* > 10 dan nilai *Tolerance* < 0,10 maka terjadi gejala Multikolinieritas (Ghozali, 2013:106).

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinieritas Data

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Orientasi Etika Idealisme	0.170	5.887
Orientasi Etika Relativisme	0.145	6.910
Komitmen Profesional	0.205	4.890
Komitmen Organisasi	0.722	1.386
Sensitivitas Etis	0.182	5.489

Sumber : Data Olahan, 2016.

Uji Autokorelasi

Untuk medeteksi ada atau tidaknya autokorelasi digunakan Uji *Durbin-Watson* (*DW test*). Autokorelasi dideteksi dengan nilai *Durbin-Watson*. Batas tidak terjadinya autokorelasi adalah apabila angka yang ditunjukkan dari nilai *Durbin-Watson* berada antara -2 sampai dengan +2, maka dapat dikatakan model regresi tidak terdapat autokorelasi.

Tabel 3
Hasil Uji Autokorelasi

<i>Durbin Watson</i>		Keterangan
1,902	88	Tidak terdapat Autokorelasi

Sumber : Data Olahan, 2016.

Dari hasil perhitungan analisis data diatas, angka DW sebesar 1,902 dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dari penelitian ini bebas dri autokorelasi.

Uji Heteroskedasitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat ditentukan dengan melihat grafik Plot (*Scatterplot*).

Gambar 2
Uji Heteroskedasitas



Sumber : Data Olahan, 2016

Dari grafik *Scatterplot* yang ada pada gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2013:139).

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,980	,960	,957	1,11463

Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai R *Square* sebesar 0,960. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 96 %, sedangkan sisanya sebesar 4 % dipengaruhi oleh

variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Metode Analisis Data

Metode Regresi Linear berganda

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara *linear* antara dua atau lebih variabel independen (X₁,X₂,...X_n) dengan variabel dependen (Y). Model regresi berganda bertujuan untuk memprediksi besar variabel dependen dengan menggunakan data variabel independen yang sudah diketahui besarnya (Santoso, 2004:163).

Persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Keterangan :

- Y = *Internal Whistleblowing*
- X₁ = Orientasi Etika Idealisme
- X₂ = Orientasi Etika Relativisme
- X₃ = Komitmen Profesional
- X₄ = Komitmen Organisasi
- X₅ = Sensitivitas Etis
- A = Konstansa
- β_{1,2,3} = Koefisien Regresi
- e = Error

Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

H₁ : Orientasi Etika Idealisme berpengaruh terhadap *Internal Whistleblowing*

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.079 > 1,988$ dan $sig.t (0,041) < 0,05$ dengan demikian H₀ ditolak dan **Ha1 diterima**. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Orientasi Etika Idealisme

Berpengaruh Terhadap *Internal Whistleblowing*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yulianto (2015) yang menemukan hasil bahwa Orientasi Etika Idealisme Berpengaruh Terhadap *Internal Whistleblowing*.

H₂ : Orientasi Etika Relativisme berpengaruh terhadap *Internal Whistleblowing*.

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,879 > 1,988$ dan $sig.t (0,000) < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan **Ha₂ diterima**. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Orientasi Etika Relativisme Berpengaruh Terhadap *Internal Whistleblowing*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yulianto (2015) yang menemukan hasil bahwa Orientasi Etika Relativisme Berpengaruh Terhadap *Internal Whistleblowing*.

H₃ : Komitmen Profesional berpengaruh terhadap *Internal Whistleblowing*.

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,138 > 1,983$ dan $sig.t (0,000) < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan **Ha₁ diterima**. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Profesional Berpengaruh Terhadap *Internal Whistleblowing*.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bakri (2014) sejalan dengan penelitian Yulianto (2015) yang menemukan hasil bahwa Komitmen Profesional Berpengaruh Terhadap *Internal Whistleblowing*.

H₄ : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Internal Whistleblowing*.

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,074 > 1,983$ dan $sig.t (0,003) < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan **Ha₁ diterima**. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap *Internal Whistleblowing*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bagustianto dan Nurkholis (2015) sejalan dengan Setiawati dan Sari (2016) yang menemukan bahwa Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap *Internal Whistleblowing*.

H₅ : Sensitivitas Etis berpengaruh terhadap *Internal Whistleblowing*.

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,719 > 1,983$ dan $sig.t (0,003) < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan **Ha₁ diterima**. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Sensitivitas Etis Berpengaruh Terhadap *Internal Whistleblowing*.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yulianto (2015) yang menemukan bahwa Sensitivitas Etis Berpengaruh Terhadap *Internal Whistleblowing*.

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil evaluasi model penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka menghasilkan beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa

- Orientasi Etika Idealisme berpengaruh terhadap *Internal Whistleblowing*. Orientasi etika dari seorang staff/pegawai dapat mempengaruhi tindakan whistleblowing. Idealisme staff/pegawai tinggi mempunyai tingkat memandang whistleblowing sebagai hal yang penting dan memiliki kecenderungan untuk melakukan whistleblowing yang tinggi pula.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan Orientasi Etika Relativisme berpengaruh terhadap Internal Whistleblowing. Relativisme yang tinggi cenderung melakukan pengabaian prinsip dan tidak adanya rasa tanggung jawab dalam pengalaman hidup seseorang. Sehingga jika staff/pegawai memiliki relativisme yang tinggi maka akan cenderung melakukan perilaku yang tidak etis dan menganggap whistleblowing internal sebagai tindakan yang penting agar terhindar dari sikap staff/karyawan yang tidak etis yang dapat merugikan organisasi.
 3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Komitmen Profesional berpengaruh terhadap Internal Whistleblowing. Seorang staff/karyawan perlu belajar komitmen profesional karena komitmen profesional memiliki implikasi penting pada diri individu dan organisasi. Sehingga semakin tinggi komitmen profesional seorang staff/karyawan dalam menerima norma-norma dan nilai-nilai profesional itu maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menganggap Whistleblowing Internal menjadi suatu hal yang penting serta semakin tinggi pula kemungkinan mereka melakukan Whistleblowing Internal.
 4. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Internal Whistleblowing. Komitmen organisasi sendiri mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang. Staff/pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku positif terhadap lembaganya dengan cara meningkatkan prestasi kerja demi tercapainya tujuan dan keberlangsungan organisasi. Staff/pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dalam dirinya akan menimbulkan rasa memiliki organisasi yang tinggi pula sehingga staff/pegawai tidak akan sungkan untuk melakukan tindakan whistleblowing internal agar organisasi terhindar dari kecurangan.
 5. Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa Sensitivitas Etis berpengaruh terhadap Internal Whistleblowing. Staff/pegawai yang berperilaku etis dan menjunjung tinggi nilai-nilai organisasi tempat ia bekerja akan mencegah organisasi dari perilaku curang yang dilakukan oleh staff/karyawan lain dengan melakukan whistleblowing internal. Dengan kata lain semakin tinggi perilaku etis staff/pegawai maka akan semakin tinggi tingkat pencegahan kecurangan.

Keterbatasan

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Tidak dilakukannya metode wawancara dalam penelitian, mengingat kesibukan dari masing-masing Responden.
2. Penelitian ini hanya menggunakan empat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu Orientasi Etika Idealisme, Orientasi Etika Relativisme, Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Sensitivitas Etis.

Saran

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, oleh karena itu:

1. Perlu dilakukan wawancara yang mungkin dapat membantu dalam mengendalikan jawaban tiap responden.
2. Untuk penelitian selanjutnya agar ruang lingkup sampel diperluas sehingga mungkin saja hasilnya berbeda.
3. Untuk penelitian selanjutnya, perlu menambahkan variabel independen intensitas moral dan identitas profesional untuk melihat pengaruhnya terhadap *Internal Whistleblowing*.

DAFTAR PUSTAKA

Aranya, Nissim, Seymour Adler, and Joel Amernic. 1981. *“Community Size, Socialization, and the Work Needs of Professionals”*. *Academy of Management Journal*.

Bagustianto, Rizki dan Nurkholis. 2015. “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Melakukan Tindakan Whistleblowing”

Bakri (2014). “Analisis Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif serta Hubungannya dengan Whistleblowing”

Bowen, R.M., Call & Rajgopal, S. 2010. *Whistleblowing : Target Firm Characteristics and Economic Consequences*. *The Accounting Review*. 85 (4) : 1239-1271.

Edi, Joko. 2008. “Hubungan Antara Komitmen Profesional Dan Sosialisasi Antisipatif Dengan Orientasi Etika Mahasiswa Akuntansi”. Thesis. Semarang : Program Studi Magister Sains Akuntansi, Universitas Diponegoro.

Elias. 2008. *“Auditing Student Professional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship to Whistleblowing”*, *Managerial Auditing Journal*. Vol. 23, No. 3, 283-294.

Falah, Syaikhul. 2006. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Orientasi Etika terhadap Sensitivitas Etis”. Tesis. Semarang: Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.

- Forsyth, D. R. 1980. “*A Taxonomy of Ethical Ideology*”. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 39, 175-184.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 21*. Universitas Diponegoro, Semarang
- Hoffman, W. Michael and Robert E. 2008. “A Business Ethics Theory of Whistleblowing”. *Journal of Business and Environmental Ethics*. Bentley University. Waltham MA. USA, 45-59
- Khairul, Dzakin. 2011. “Orientasi Idealisme, Relativisme, Tingkat Pengetahuan, dan Gender: Pengaruhnya pada Persepsi Mahasiswa tentang Krisis Etika Akuntan Profesional”. Skripsi. Malang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG). 2008. *Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran-SSP (Whistleblowing System-WBS)*. Jakarta.
- Kuryanto, Asib Dwi. 2011. *Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pemahaman Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Auditor Eksternal (Studi pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia)*. Tesis. Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Malik, Rahardian. 2010, “Analisis Perbedaan Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa PPA dan Non-PPA Pada Hubungannya Dengan Whistleblowing (Studi Kasus pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Diponegoro)”. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Diponegoro.
- Mowday, Richard T., Steers, Richard M., dan Porter, Lyman W. 1979. *The Measurement of Organizational Commitment. Journal of Vocational Behavior*. Vol. 14; 224-247.
- Nugroho, Vredy Octaviari. 2015. “Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Whistleblowing System Pencegahan Fraud dengan Perilaku Etis sebagai Variabel Intervening pada PT Pagilaran.”
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Dua belas, Penerbit Salemba Empat : Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2004. *SPSS Statistik Multivariat*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods for Business* Jakarta: Salemba Empat
- Setiawati, Luh Putu Dan Maria M. Ratna Sari. (2016). “Profesionalisme, Komitmen

Organisasi, Intensitas Moral
Dan Tindakan Akuntan
Melakukan *Whistleblowing*”

Shaub, M.K. 1989. “An Empirical
Examination of The
Determinants of Auditors’s
Ethical Sensitivity”.
Dissertation. Texas Tech
University.

Vinten G. 1992. ”Whistle Blowing:
Corporate Help or
Hindrance?”, Management
Decision

Yulianto, R. D. A. 2015. “Pengaruh
Orientasi Etika, Komitmen
Profesional dan Sensitivitas
Etis terhadap
Whistleblowing”

www.potretnews.com