

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PELAPORAN *WHISTLEBLOWING* INTERNAL DENGAN TINGKAT PENDIDIKAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI PERSEPSI KARYAWAN DI PT. KRAKATAU STEEL (PERSERO) TBK.

Ferri Dwi Raharjo
Praktisi Krakatau Steel
ferridwiraharjo88@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the influence of ethical climate, organizational commitment, personal cost, seriousness of wrong doing with moderated education level on whistleblowing intentions. Sampling technique using purposive sampling method to employees of PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. The results of the analysis showed that ethical climate have significant effect on internal whistleblowing intentions where as organizational commitment, personal cost and seriousness of wrong doing do not have significant effect on internal whistleblowing intentions.

Keywords: Internal whistleblowing, ethical climate, organizational commitment, personal cost, seriousness of wrongdoing, education level.

PENDAHULUAN

Publik baru-baru ini dikagetkan dengan adanya kasus penyidik senior Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), Novel Baswedan akibat kiprahnya menangani kasus-kasus besar terkait dengan korupsi. Hal tersebut bermula dari “nyanyian” Nazarudin terkait dengan adanya kasus besar e-KTP yang menyeret beberapa nama anggota Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) sehingga menyebabkan bergulirnya hak angket KPK di DPR. Brennan dan Kelly (2007) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai suatu pengungkapan yang dilakukan oleh karyawan atau mantan karyawan suatu organisasi atas suatu praktik *illegal*, tidak bermoral, atau tanpa legitimasi hukum dibawah kendali pimpinan mereka kepada individu atau organisasi yang dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan.

Pada praktiknya penerapan sistem *whistleblowing* di beberapa perusahaan publik dapat dilakukan secara internal maupun eksternal. *Whistleblowing* secara internal salah satunya dilakukan oleh bagian di internal perusahaan, sedangkan secara eksternal dilakukan oleh pihak ketiga secara *outshourching*. Adapun perusahaan publik yang membangun dan menerapkan sistem *whistleblowing* secara eksternal antara lain PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. dan PT. Pertamina (Persero), sedangkan salah satu perusahaan yang menerapkan secara internal adalah PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk.

PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. merupakan perusahaan BUMN yang bergerak di bidang industri baja terbesar di Indonesia. Sebagai salah satu perusahaan BUMN

terbesar di Indonesia dalam rangka meningkatkan efektivitas penerapan *good corporate governance* (GCG), PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. telah menerapkan sistem *whistleblowing* sejak tahun 2013. Implementasi sistem *whistleblowing* di PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. merupakan bagian dari implementasi *good corporate governance* yang diorganisasikan, dikoordinasikan, direkomendasikan dan dilaksanakan oleh Divisi *Good Corporate Governance & Risk Management*. Namun demikian, belum adanya penelitian yang menilai persepsi karyawan terhadap implementasi sistem *whistleblowing* secara internal, maka perlu dilakukan analisis lebih lanjut terhadap tingkat persepsi karyawan atas penerapan sistem *whistleblowing* secara internal di perusahaan publik, khususnya di PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk.

Penerapan sistem *whistleblowing* merupakan suatu bentuk komitmen manajemen pada transparansi, 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 (Sweeney, 2008). Oleh karena itu, *whistleblowing* merupakan bagian dari mekanisme kontrol perusahaan yang dibangun dan dikembangkan dengan *software* tertentu yang disampaikan melalui *website*, *email*, dan surat yang ditujukan kepada perusahaan dengan menjadi kerahasiaan pelaporan pelanggaran.

Pemerintah berupaya dalam rangka mendorong terciptanya *good corporate governance* (GCG) dan memberikan manfaat bagi peningkatan kualitas pelaksanaan GCG di Indonesia maka melalui Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) menerbitkan pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran (SPP) atau *Whistleblowing System* (WBS) pada tahun 2008 dengan tujuan agar dapat digunakan oleh perusahaan untuk mengembangkan dan mengimplementasikan sistem manual pelaporan pelanggaran. Pedoman ini digunakan sebagai dasar oleh PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. sejak tahun 2013 untuk menerapkan *Whistleblowing System* (WBS) yang dirancang untuk menerima, menelaah dan menindaklanjuti pengaduan dari karyawan dengan tetap menjaga kerahasiaan pelapor.

Menjadi seorang *whistleblower* bukanlah suatu hal yang mudah untuk dilakukan bagi seorang karyawan di suatu perusahaan. Seseorang yang berasal dari internal organisasi pada umumnya akan menghadapi dilema etis dalam memutuskan apakah harus membiarkan atau mengungkapsuatu praktik *illegal*, tidak bermoral, dan melanggar legitimasi hukum. Sebagian orang menganggap *whistleblower* sebagai pengkhianat yang melanggar norma loyalitas organisasi, sebagian lainnya memandang *whistleblower* sebagai pelindung dan pahlawan terhadap nilai-nilai yang dianggap penting dari sebuah loyalitas organisasi (Bagustianto dan Nurkholis, 2013). Adanya perbedaan pandangan tersebut kerap menjadikan calon *whistleblower* berada dalam dilema kebimbangan untuk menentukan sikap yang pada akhirnya mampu mendistorsi niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Dengan memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi niat seorang karyawan untuk melakukan tindakan *whistleblowing* menjadi suatu hal penting dilakukan agar organisasi dapat merancang kebijakan (Prosedur, *Work Instruction* (WI), dan *Standard Operating Procedure*) dan merancang sebuah sistem *whistleblowing* yang efektif. Partisipasi *whistleblower* menjadi krusial terhadap efektifitas *whistleblowing system* (WBS), karena suatu sistem menjadi tidak berguna apabila tidak ada seorangpun yang

menggunakan dan memanfaatkannya untuk melaporkan adanya tindakan *fraud* atau kecurangan.

Walaupun telah dilakukan beberapa penelitian, namun masih terdapat pertanyaan mengenai apa saja persepsi dan faktor yang dapat mempengaruhi niat karyawan untuk melakukan *whistleblowing* internal, khususnya di dalam perusahaan publik dan seberapa penting faktor-faktor tersebut berperan. Oleh karena itu, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi niat karyawan untuk melakukan *whistleblowing* internal perlu dilakukan pengujian lebih lanjut, karena terdapat beberapa objek penelitian yang berbeda dengan hasil-hasil penelitian yang beragam.

Ethical Climate dalam organisasi akan mempengaruhi anggota organisasi dalam manajemen konflik dan membuat keputusan etis. Terkait dengan *whistleblowing ethical climate work theory* mampu menjelaskan dan menunjukkan bagaimana niat pelaporan sehingga mempengaruhi *ethical climate*. Suatu organisasi dengan *ethical climate – egoism*, anggota organisasi tersebut akan mempertimbangkan kepentingan mereka sendiri dalam pengambilan keputusan etis. Suatu organisasi dengan karakteristik *egoism* yang rendah akan berdampak pada kecenderungan suatu anggota organisasi melakukan *whistleblowing* dan sebaliknya.

Niat untuk melakukan *whistleblowing* di dalam suatu organisasi, khususnya perusahaan dapat dilihat dalam beberapa aspek. Adapun aspek dalam melihat niat dalam melakukan *whistleblowing* di PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. antara lain dapat dikaitkan dengan beberapa hal antara lain adanya penyalahgunaan aset, korupsi, dan fraud laporan keuangan. Gundlach et all (2008) menyatakan bahwa, pendekatan dengan penggunaan kasus hipotesis dianggap cukup memadai dan efektif untuk memperoleh data dalam penelitian *whistleblowing*. Kasus *occupation fraud* yang digunakan dalam penelitian ini disesuaikan dengan kondisi di Indonesia (Septianti, 2013).

Variabel moderasi adalah variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen (Sugiyono, 2008). Variabel ini memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat beberapa hal yang dapat digunakan dalam penelitian, namun yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh dari tingkat pendidikan seorang karyawan di PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk.

Penelitian ini fokus pada pengujian beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan dalam *whistleblowing* internal serta membuktikan faktor *ethical climate*, komitmen organisasi, *personal cost* dan keseriusan pelanggaran terhadap pengaruh pelaporan *whistleblowing* internal pada karyawan PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. Selain variabel tersebut, penelitian ini menggunakan tingkat pendidikan sebagai variabel moderasi yang dapat berpengaruh memperkuat maupun memperlemah faktor yang mempengaruhi karyawan dalam *whistleblowing* internal.

Dari latar belakang yang dipaparkan tersebut, penulis termotivasi melakukan analisa lebih jauh terhadap pengaruh *ethical climate*, komitmen organisasi, *personal cost* dan keseriusan pelanggaran terhadap pelaporan *whistleblowing internal* dengan menggunakan tingkat pendidikan sebagai variabel moderasi. Penelitian ini mengambil judul, **“Faktor yang mempengaruhi pelaporan *Whistleblowing Internal* dengan**

tingkat pendidikan sebagai variabel moderasi. Persepsi karyawan di PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk.”

Penelitian ini memiliki tujuan untuk : 1). Menguji dan menganalisis pengaruh faktor *ethical climate* terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal; 2). Menguji dan menganalisis pengaruh faktor komitmen organisasi terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal; 3). Menguji dan menganalisis pengaruh faktor *personal cost* terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal; 4). Menguji dan menganalisis pengaruh faktor keseriusan pelanggaran terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal; 5). Menguji dan menganalisis pengaruh faktor *ethical climate* terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal dengan dimoderasi tingkat pendidikan; 6). Menguji dan menganalisis pengaruh faktor komitmen organisasi terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal dengan dimoderasi tingkat pendidikan; 7). Menguji dan menganalisis pengaruh faktor *personal cost* terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal dengan dimoderasi tingkat pendidikan; 8). Menguji dan menganalisis pengaruh faktor keseriusan pelanggaran terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal dengan dimoderasi tingkat pendidikan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Hal terpenting dalam penerapan sistem *whistleblowing* internal adalah apakah karyawan yang mengetahui terjadinya praktik kecurangan (*fraud*) dan praktik pelanggaran lainnya di PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. mau melaporkan (*whistleblower*) atau tidak. Khomsiyah dan Indriantoro (1998) menyatakan bahwa, sebagian besar *whistleblower* dinilai tidak loyal terhadap organisasi, dan mereka mungkin akan mendapat penolakan dari karyawan lainnya dalam organisasi. Kondisi tersebut menjadi dilema etis bagi *whistleblower* ketika berasal dari internal organisasi, sehingga penting bagi *whistleblower* memperoleh dukungan dan perlindungan dari organisasi.

Seperti yang dikemukakan oleh Tyler dalam “*Why People Obey the Law*” disebutkan bahwa, terdapat dua perspektif dasar kepatuhan pada hukum, yaitu instrumental dan normatif. Perspektif instrumental berarti individu dengan kepentingan pribadi dan tanggapan terhadap perubahan yang berhubungan dengan perilaku. Perspektif normatif berhubungan dengan moral dan berlawanan dengan kepentingan pribadi. Seseorang lebih cenderung patuh pada hukum yang dianggap sesuai dan konsisten dengan norma-norma mereka. Komitmen normatif melalui moralitas personal (*normative commitment through morality*) berarti patuh pada hukum karena hukum dianggap suatu keharusan, sedangkan komitmen normatif melalui legitimasi (*normative commitment through legitimacy*) berarti patuh pada peraturan karena otoritas penyusun hukum yang memiliki hak untuk mendikte perilaku.

Teori Perilaku Direncanakan

Ajzen (1991) mendefinisikan bahwa, intensi merupakan pencerminan dari tiga faktor utama yaitu sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku. Sikap merupakan suatu disposisi untuk merespon secara positif atau negative perilaku tertentu. Sikap terhadap perilaku ditentukan oleh kombinasi antara keyakinan perilaku dan evaluasi hasil. Keyakinan perilaku adalah keyakinan individu mengenai konsekuensi positif atau negatif dari perilaku tertentu, sedangkan evaluasi hasil

merupakan evaluasi individu terhadap konsekuensi yang didapatkan dari suatu perilaku (Ajzen, 1991).

Sikap merupakan suatu disposisi untuk merespon secara positif atau negatif perilaku tertentu. Sikap terhadap perilaku ditentukan oleh kombinasi antara keyakinan perilaku dan evaluasi hasil. Keyakinan perilaku adalah keyakinan individu mengenai konsekuensi positif atau negative dari perilaku tertentu, sedangkan evaluasi hasil merupakan evaluasi individu terhadap konsekuensi yang didapatkan dari suatu perilaku (Ajzen, 1991). Hal ini menunjukkan bahwa, individu yang percaya bahwa suatu perilaku dapat memberikan hasil yang positif maka individu tersebut memiliki sikap positif terhadap perilaku tersebut dan sebaliknya, jika individu meyakini bahwa suatu perilaku dapat memberikan hasil yang negatif maka individu tersebut memiliki sikap negative terhadap perilaku tersebut.

Persepsi kontrol perilaku sebagai fungsi yang didasarkan oleh keyakinan yang disebut sebagai keyakinan kontrol, yaitu keyakinan individu mengenai ada atau tidaknya faktor yang mendukung atau menghambat individu untuk melakukan suatu perilaku. Keyakinan ini didasarkan pada pengalaman masa lalu serta informasi dari pengalaman orang lain (Ajzen, 1991). Ajzen (1991) menjelaskan bahwa, semakin individu merasakan banyak faktor pendukung dan sedikit faktor penghambat untuk dapat melakukan suatu perilaku, maka lebih besar kontrol yang mereka rasakan atas perilaku tersebut dan sebaliknya, jika semakin sedikit individu merasakan faktor pendukung dan banyak faktor penghambat untuk dapat melakukan suatu perilaku, maka individu cenderung mempersepsikan diri sulit untuk melakukan perilaku tersebut.

Ethical climate dalam organisasi akan mempengaruhi anggota organisasi dalam manajemen konflik dan membuat keputusan etis. Berkaitan dengan *whistleblowing ethical climate work theory* dapat digunakan untuk menunjukkan bagaimana niat pelaporan yang mempengaruhi *ethical climate*. Suatu organisasi dengan *ethical climate – egoism*, anggota organisasi akan mempertimbangkan kepentingan mereka sendiri dalam pengambilan keputusan etis. Organisasi dengan karakteristik *egoism* yang rendah, anggota organisasi akan cenderung melakukan *whistleblowing*.

Ethical climate – benevolence ditandai dengan harapan bahwa, anggota organisasi menentukan kesejahteraan orang lain baik di dalam organisasi maupun di dalam organisasi dalam mempertimbangkan keputusan etis. Suatu tindakan dikatakan baik jika membawa manfaat bagi sebanyak mungkin anggota masyarakat. Organisasi dengan karakteristik *benevolence* yang tinggi, anggota organisasi akan cenderung melakukan *whistleblowing*.

Ethical climate – principle didasarkan pada keyakinan bahwa, ada prinsip-prinsip universal seperti aturan, hukum, dan standar. Jika anggota organisasi terlibat dalam perilaku tidak etis, anggota lain terdorong untuk berbeda pendapat sehingga ketaatan terhadap hukum atau kode etik merupakan faktor pertimbangan dominan bagi individu dalam memutuskan, menentukan dan memilih dilema etis. Ciri-ciri dalam *principle* adalah keputusan atau pilihan individu terhadap dilema etis lebih dominan didasarkan pada apa yang menjadi kebijakan organisasi. Dalam organisasi dengan *ethical climate – principle* cenderung mempertimbangkan penerapan aturan dan hukum dalam pengambilan etis. Ketika sebuah organisasi mengembangkan *ethical climate – principle* yang tinggi, anggota organisasi akan cenderung melakukan *whistleblowing*.

Bagi anggota organisasi dengan komitmen organisasi yang tinggi, pencapaian tujuan organisasi merupakan hal yang penting. Komitmen organisasi yang kuat dalam diri individu akan menyebabkan individu tersebut berusaha keras mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Anggota organisasi yang bekerja di dalam organisasi memiliki komitmen terhadap organisasinya. Keadaan yang membuat anggota organisasi memberikan kontribusi atau balas jasa karena mereka merupakan bagian dari organisasi tersebut. Dengan demikian, anggota organisasi dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung melakukan *whistleblowing*.

Niat individu untuk melaporkan pelanggaran lebih kuat ketika *personal cost* pelaporan lebih rendah atau tanggung jawab pribadi untuk melaporkan pelanggaran lebih tinggi. Tingkat *personal cost* yang tinggi mengimplikasikan bahwa, di dalam suatu organisasi tersebut terdapat retalisasi yang sangat tinggi terhadap anggota organisasi. Sehingga semakin besar persepsi *personal cost* seseorang maka akan semakin berkurang niat orang tersebut untuk melakukan *whistleblowing*.

Pelanggaran yang menimbulkan kerugian relatif besar atau lebih sering dianggap sebagai pelanggaran yang lebih serius. Semakin besar dampak kerugian yang dialami oleh individu atau perusahaan yang diakibatkan oleh pelanggaran, maka semakin besar keinginan anggota organisasi untuk melaporkan dugaan pelanggaran (*whistleblowing*).

Sebuah survei yang telah dilakukan terhadap 240 orang di *Institute of Chartered Accountants* di Irlandia yang ditanya dengan menggunakan skenario bahwa, seorang mitra audit (*auditee*) meminta merubah hasil permasalahan yang diangkat pada saat berlangsungnya pemeriksaan dan pertanyaan terkait dengan pengaruh perlindungan hukum terhadap mereka yang melakukan *whistleblowing*. Hasil menunjukkan bahwa, adanya kesediaan melaporkan kesalahan yang dilakukan oleh mitra audit dilakukan oleh peserta yang berusia lebih tua (berusia si atas 25 tahun).

Hipotesis

Keberadaan *whistleblowing* internal cenderung akan melibatkan informasi dari beberapa pihak yang berada di dalam suatu perusahaan. Pada prinsipnya *whistleblowing* merupakan *prosocial behavior* yang memberikan penekanan akan pentingnya membantu pihak lain dalam menyehatkan sebuah organisasi atau perusahaan (Sagara, 2013). Dengan adanya *Ethical climate* dalam suatu organisasi akan mempengaruhi anggota organisasi untuk membuat suatu keputusan etis dalam sebuah manajemen konflik. Berdasarkan *ethical climate work theory* akan mampu digunakan dalam menunjukkan bagaimana niat pelaporan yang mempengaruhi *ethical climate*. Suatu organisasi dengan *ethical climate – egoism*, anggota organisasi akan mempertimbangkan kepentingan mereka sendiri dalam pengambilan keputusan etis. Sedangkan *ethical climate – benevolence* ditandai dengan harapan bahwa, anggota organisasi menentukan kesejahteraan orang lain baik di dalam organisasi dalam mempertimbangkan keputusan etis dan suatu organisasi dengan *ethical climate – principle* cenderung mempertimbangkan penerapan aturan dan hukum dalam pengambilan etis. Sehingga hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H₁ = Faktor *ethical climate-egoism* memiliki pengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Bagi anggota organisasi dengan komitmen organisasi yang tinggi, pencapaian tujuan organisasi merupakan hal yang penting. Komitmen organisasi yang kuat dalam diri individu akan menyebabkan individu tersebut berusaha keras mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Anggota organisasi yang bekerja di dalam organisasi memiliki komitmen terhadap organisasinya. Keadaan yang membuat anggota organisasi memberikan kontribusi atau balas jasa karena mereka merupakan bagian dari organisasi tersebut. Dengan demikian, anggota organisasi dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung melakukan *whistleblowing*. Sehingga hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H₂ = Faktor komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Niat individu untuk melaporkan pelanggaran lebih kuat ketika *personal cost* pelaporan lebih rendah atau tanggung jawab pribadi untuk melaporkan pelanggaran lebih tinggi. Tingkat *personal cost* yang tinggi mengimplikasikan bahwa, di dalam suatu organisasi tersebut terdapat retalisasi yang sangat tinggi terhadap anggota organisasi. Sehingga semakin besar persepsi *personal cost* seseorang maka akan semakin berkurang niat orang tersebut untuk melakukan *whistleblowing*. Sehingga hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H₃ = Faktor *personal cost* memiliki pengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Pelanggaran yang menimbulkan kerugian relatif besar atau lebih sering dianggap sebagai pelanggaran yang lebih serius. Semakin besar dampak kerugian yang dialami oleh individu atau perusahaan yang diakibatkan oleh pelanggaran, maka semakin besar keinginan anggota organisasi untuk melaporkan dugaan pelanggaran (*whistleblowing*). Sehingga hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H₄ = Faktor keseriusan pelanggaran memiliki pengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Potensi akademik mahasiswa berpengaruh terhadap kecenderungan perilaku curang, dimana semakin tinggi potensi akademik maka akan semakin rendah kecenderungan melakukan perilaku curang (Crismastuti, 2008). Selain itu, kinerja akademik berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing* (Mustapha dan Siaw, 2012). Adanya pemilihan mekanisme pelaporan *whistleblowing* sangat erat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan *whistleblower*. Pengukuran dilakukan dengan skala Likert dengan dua kategori yang meliputi jenjang pendidikan dan pelatihan. Sehingga hipotesis yang diajukan antara lain sebagai berikut:

H₅ = Faktor *ethical climate-egoism* memiliki pengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* dengan dimoderasi tingkat pendidikan.

H₆ = Faktor komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* dengan dimoderasi tingkat pendidikan.

H₇ = Faktor *personal cost* memiliki pengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* dengan dimoderasi tingkat pendidikan.

H₈ = Faktor keseriusan pelanggaran memiliki pengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* dengan dimoderasi tingkat pendidikan.

METODE PENELITIAN

Kategori penelitian yang dilakukan merupakan penelitian korelasional yaitu penelitian yang bertujuan untuk melihat adanya keterkaitan antar variabel penelitian baik dalam arti hubungan maupun dalam arti pengaruh (Nurhayati, 2012). Objek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada beberapa unit kerja di PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. Sampel dalam penelitian ini adalah para pegawai yang bekerja sesuai dengan level pendidikan yang sudah ditetapkan pada masing-masing unit kerja. Pemilihan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*, berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Kriteria yang ditetapkan dalam penelitian ini antara lain: a) pegawai tetap (organik); b) sudah bekerja minimal 5 (lima) tahun; c) minimal bekerja sebagai staff; d) pendidikan minimal S1. Untuk jenis data yang digunakan adalah data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini dilakukan pembagian sebanyak 140 kuesioner dengan total yang kembali sebanyak 121 kuesioner, sehingga tingkat respon yang diperoleh adalah sebesar 86,43. Dari sejumlah 121 kuesioner yang kembali terdapat sejumlah 113 kuesioner yang dapat digunakan dan 8 kuesioner yang tidak dapat diolah karena tidak diisi sempurna. Namun demikian, pada saat langkah awal pemeriksaan sebelum tahap analisis ditemukan data yang outlier sejumlah 13 kuesioner yang harus dihilangkan sehingga jumlah data baik yang dapat dianalisis adalah 100 kuesioner. Adapun rincian distribusi dan pengembalian data kuesioner adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Tabel Distribusi dan Pengembalian Data Kuesioner

Keterangan	Jumlah Kuesioner
Kuesioner yang dibagikan	140
Kuesioner yang tidak kembali	(19)
Kuesioner yang kembali	121
Kuesioner yang tidak diisi lengkap	(8)
Kuesioner yang dapat diolah	113
Kuesioner dengan data <i>outlier</i>	(13)
Kuesioner yang dapat dianalisis	100
<i>Response Rate</i> (121/140 x 100%)	86,43%
<i>Usable Response Rate</i> (100/140 x 100%)	71,43%

Variabel Penelitian dan Kerangka Pemikiran

a. Variabel Independen

Skala yang digunakan untuk mengukur *Ethical climate* adalah *Ethical Climate Questionnaire* (ECQ) yang terdiri dari 26 pertanyaan yang dikembangkan oleh Victor dan Cullen (Ahmad, 2011). Komitmen organisasi diukur dengan tujuh pertanyaan yang dikembangkan oleh Meyer (Shawner, 2008). Indikator dalam proses pengukuran ini merupakan aliran yang dikembangkan oleh Porter yang mencirikan tiga faktor psikologis (Ghozali, 2013). Dalam proses pengukuran personal cost dan keseriusan pelanggaran diukur menggunakan tiga kasus hipotesis *occupation fraud*.

Kasus *occupation fraud* secara aplikasi telah disesuaikan dengan kondisi di Indonesia (Septianti, 2013). Responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan lima poin skala Likert.

b. Variabel Dependen

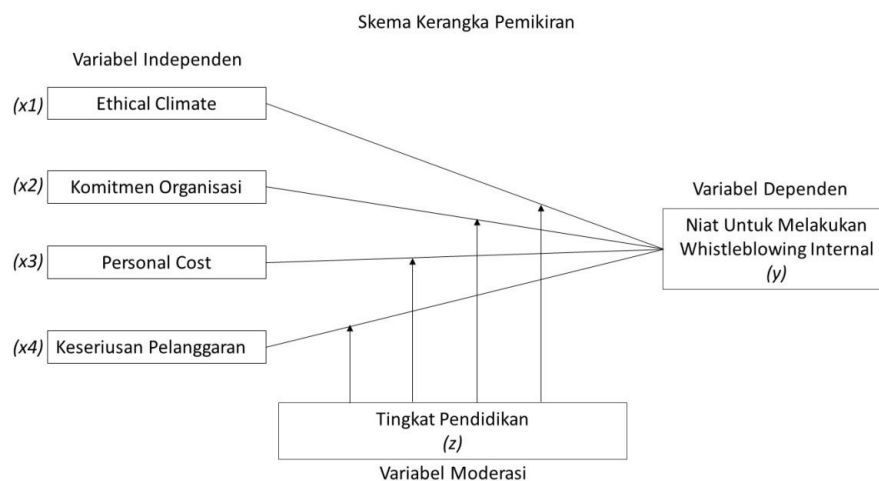
Niat *whistleblower* untuk melakukan *whistleblowing* dapat diukur menggunakan tiga kasus mengenai *whistleblowing*. Kasus yang pertama terkait dengan adanya penyalahgunaan asset. Kasus kedua terkait dengan adanya korupsi di perusahaan. Kasus ketiga terkait dengan adanya fraud dalam Laporan Keuangan. Gundlacket al (2008) berpendapat bahwa, pendekatan dengan menggunakan kasus hipotesis dianggap sangat memadai dan efektif guna memperoleh data dalam sebuah penelitian *whistleblowing*. Adapun kasus *occupation fraud* yang digunakan telah disesuaikan dengan kondisi di Indonesia (Septianti, 2013).

c. Variabel Moderasi

Potensi akademik mahasiswa berpengaruh terhadap kecenderungan perilaku curang, dimana semakin tinggi potensi akademik maka akan semakin rendah kecenderungan melakukan perilaku curang (Crismastuti, 2008). Selain itu, kinerja akademik berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing* (Mustapha dan Siaw, 2012). Adanya pemilihan mekanisme pelaporan *whistleblowing* sangat erat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan *whistleblower*. Pengukuran dilakukan dengan skala Likert dengan dua kategori yang meliputi jenjang pendidikan dan pelatihan.

d. Kerangka Pemikiran

Whistleblowing merupakan sebuah proses kompleks yang melibatkan informasi yang bersumber dari dalam organisasi atau perusahaan yang mempunyai tujuan untuk membantu pihak lain. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dicermintakan dengan Gambar 1. Panah horizontal dalam kerangka penelitian menjelaskan adanya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, sedangkan panah vertikal menunjukkan adanya variabel moderasi yang bersifat memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu. Uji validitas data dilakukan untuk menguji keakurasian pertanyaan-pertanyaan yang ditujukan kepada responden dalam suatu instrument pada pengukuran suatu variabel. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner itu sendiri (Ghozali, 2013). Uji reliabilitas dengan SPSS dilakukan dengan cara menghitung item *to total correlation* masing-masing indikator dan koefisien *cronbach's alpha* dari masing-masing indikator. Kuesioner dikatakan valid jika nilai signifikansi *product moment person* $\leq 0,05$ dan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2013).

Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan masalah, pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode regresi berganda antara variabel dependen yaitu niat untuk melakukan *whistleblowing* internal dan variabel independen yaitu *ethical climate* (x1), komitmen organisasi (x2), *personal cost* (x3), dan keseriusan pelanggaran (x4), serta variabel moderasi berupa tingkat pendidikan (z).

Dengan adanya variabel moderasi maka terdapat dua persamaan regresi linier berganda pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Pengujian Sebelum Moderasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.648	7.037		2.224	.029
	Total X1	.079	.060	.138	1.324	.043
	Total X2	.031	.078	.042	.405	.686
	Total X3	.094	.110	.089	.856	.394
	Total X4	.047	.135	.036	.348	.728
	Total Z	.032	.109	.031	.299	.765

a. Dependent Variable: Total Y

Berdasarkan hasil analisa regresi sederhana diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 15,648 + 0,079 x_1 + 0,031x_2 + 0,094x_3 + 0,047 x_4 + \varepsilon$$

Sedangkan dari hasil analisis regresi yang dilihat pada *output model summary* disajikan sebagai berikut:

Tabel 3
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,555 ^a	,308	,242	4,51497

a. Predictors: (Constant), Total Z, Total X3, Total X4, Total X2, Total X1

Berdasarkan tabel tersebut di atas nampak bahwa, hasil R sebesar 0,555. Hal ini menunjukkan bahwa, terjadi hubungan yang sedang antara *ethical climate* (x1), komitmen organisasi (x2), *personal cost* (x3), dan keseriusan pelanggaran (x4), serta variabel moderasi berupa tingkat pendidikan (z) terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,308 atau 30,8% menunjukkan bahwa, prosentase sumbangan pengaruh variable independen terhadap variable dependen adalah sebesar 30,8%. Kemudian untuk hasil regresi linier dengan menggunakan variabel moderasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Pengujian Moderasi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.846	6.534		2.578	.012
	Total X1	-.593	.639	-1.026	-.927	.356
	Total X2	.379	.743	.507	.510	.612
	Total X3	.237	1.053	.225	.225	.822
	Total X4	.801	1.193	.613	.672	.503
	X1z	.030	.028	1.959	1.062	.291
	X2z	-.016	.033	-.605	-.494	.623
	X3z	-.006	.046	-.247	-.130	.897
	X4z	-.035	.053	-1.313	-.650	.517

a. Dependent Variable: Total Y

Berdasarkan hasil analisa regresi linier berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$y = 16,846 - 0,593x_1 + 0,379x_2 + 0,237x_3 + 0,801x_4 + 0,030x_{1z} - 0,016x_{2z} - 0,006x_{3z} - 0,035x_{4z} + \mathcal{E}$$

Hasil uji (t) dalam Tabel 2 nampak bahwa, variabel independen *ethical climate* (x₁) dengan nilai signifikansi sebesar 0,043 < 0,05 pada pengujian regresi yang

pertama menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Sedangkan untuk tiga hipotesis komitmen organisasi (x_2), *personal cost* (x_3), dan keseriusan pelanggaran (x_4) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*, hal ini disebabkan nilai signifikansi yang dihasilkan $< 0,05$ sehingga untuk hipotesis ketiga variabel tersebut ditolak.

Sedangkan dari hasil uji (t) dengan dimoderasi variabel tingkat pendidikan (z) diperoleh hasil bahwa, variabel independen berupa *ethical climate* (x_{1z}), komitmen organisasi (x_{2z}), *personal cost* (x_{3z}), dan keseriusan pelanggaran (x_{4z}) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan nilai regresi pertama diperoleh R Square sebesar 0,308 atau 30,8% sedangkan setelah ada persamaan regresi kedua dengan dimoderasi tingkat pendidikan maka nilai R Square turun menjadi 0,049 atau 4,9%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, dengan adanya tingkat pendidikan tidak dapat memperkuat hubungan *ethical climate*, komitmen organisasi, *personal cost* dan keseriusan pelanggaran terhadap niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

SIMPULAN

Dari penelitian dapat diambil kesimpulan yaitu *ethical climate* berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal, sehingga pada hipotesis pertama (H_1) dapat diterima. Kemudian untuk komitmen organisasi (H_2), *personal cost* (H_3), dan keseriusan pelanggaran (H_4) tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Septianti (2013).

Dengan adanya variabel moderasi tidak berpengaruh memperkuat terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal, sehingga dengan adanya tingkat pendidikan sebagai variabel moderasi tidak berpengaruh pada semakin kuatnya hubungan *ethical climate*, komitmen organisasi, *personal cost* dan keseriusan pelanggaran terhadap niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mustapha dan Siaw (2012) yang menyatakan bahwa, kinerja akademik tidak berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*.

KETERBATASAN DAN SARAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan antara lain, pertama penelitian ini hanya terbatas pada perusahaan publik yang menerapkan sistem *whistleblowing* secara internal, sehingga disarankan untuk penelitian berikutnya dapat menggunakan beberapa perusahaan yang menerapkan sistem *whistleblowing* internal maupun eksternal. Kedua, adanya keterbatasan jumlah responden yang hanya berjumlah 140 responden dan banyaknya kuesioner yang tidak kembali, serta keterbatasan waktu dan pengumpulan kuesioner sehingga disarankan untuk penelitian yang selanjutnya agar memperbanyak jumlah responden dan mengupayakan kecukupan waktu pengumpulan kuesioner. Ketiga, penggunaan instrumen penelitian hanya dengan kuesioner, sehingga kesimpulan yang dapat diambil hanya berdasarkan data yang diperoleh melalui

kuesioner, sehingga disarankan untuk penelitian yang selanjutnya agar ditambahkan instrument penelitian menggunakan metode wawancara dengan pertanyaan terstruktur sehingga diperoleh kesimpulan yang komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S.A. 2011. *Internal Auditor and Internal Whistleblowing Intentions: A Study of Organizational, Individual, Situational, and Demographic Factors*. School of Accounting, Finance and Economics: Edith Cowan University. Western Australia.
- Ajzen. (1991). *The Theory of Planned Behavior: Organizational Behavior and Human Decision Processes* 50, pp 179-211.
- Bagustianto, Rizki & Nurkholis. 2013. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb*. Vol 3 (1).
- Bar Victor & John Cullen, "A Theory and Measure of Ethical Climate in Organizations," *Research in Corporate Social Performance and Policy* 9 (1987): 51-71.
- Brennan dan Kelly. 2007. Sebuah Studi Tentang *Whistleblowing* Antara Auditor Peserta Pelatihan. *The British Accounting Review*. Vol. 39(1): 61-87.
- Crismastuti, A.A. 2008. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecurangan Akademik Mahasiswa. Pusat Pengkajian dan Pengembangan Akuntansi Universitas Katolik Soegijapranata.
- Cullen, Victor & Bronson, "The Ethical Climate Questionnaire: An Assessment of Its Development and Validity."
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Gundlach, M.j., M.J. Martinko, & S.C. Douglas. 2008. *A New Approach to Examining Whistle-Blowing: The Influence of Cognition and Anger*. *S.A.M. Advanced Management Journal*. Vol. 73 (4): 40-50.
- John Cullen, Bart Victor & James Bronson, "The Ethical Climate Questionnaire: An Assessment of Its Development and Validity," *Psychological Reports* 73 (1993): 667-674.
- Khomsiyah dan Nur Indriantoro. 1998. Pengaruh Orientasi Etika terhadap Komitmen dan Sensitivitas Etika Auditor Pemerintahan di DKI Jakarta. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* Vol.1 No.1.
- Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG). 2008. Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran-SSP (*Whistleblowing System-WBS*). Jakarta.
- Mustapha, M and Ling Sing Siaw. 2012. "Whistle Blowing: Perceptions of Future Accountants". *International Conference on Economics Business Inovation*, Vol. 38, pp.135-139.
- Mustapha, M and Ling Sing Siaw. 2012. "Will Final Accountancy Students Whistle Blow? A Malaysian Case". *International Journal of Trade, Economics and Finance*, Vol. 3 No. 5, pp. 327-331.
- Sagara, Yusar. 2013. Profesionalisme Internal Auditor dan Intensi Melakukan *Whistleblowing*. *Jurnal Liquidity*. Januari-Juni 2013.

- Septianti, Windy. 2013. Pengaruh Faktor Organisasional, Individual, Situasional dan Demografis terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* Internal. Jurnal Simposium Nasional Akuntansi XVI September 2013. Manado.
- Shawner, Tara et al. 2008. "*Whistleblowing: Factors that Contribute to Management Accountants Reporting Questionable Dilemmas*". *Management Accounting Quarterly*.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sweeney, P. 2008. *Hotlines Helpful for Blowing The Whistle. Finance Executive*. Vol. 24(24): 28-31.