

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI INTENSI  
UNTUK MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING* INTERNAL**  
(Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hulu)

**Oleh :**  
**Hj. Sri Husniati**  
**Pembimbing : Hardi dan Meilda Wiguna**

*Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia*  
*Email : [srihusniati@gmail.com](mailto:srihusniati@gmail.com)*

**ABSTRACT**

*This research aimed to know the influence of the Relativism Ethical Orientation, Moral Intensity, Organizational Commitment and Professional Identity to the Intention to carry out an Internal Whistleblowing. The main problem that researchers descriptions are as follows: to see how many significant relationship between the dependent variable to the independent variabel. This research was conducted on employees SKPD Rokan Hulu. 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 104 employees who working in SKPD Rokan Hulu. Data were analyzed using multiple regression with SPSS version 20. The results of this research showed that the Relativism Ethical Orientation have influnce to the intention to carry out an Internal Whistleblowing, moral intensity have influnce to the intention to carry out an Internal Whistleblowing, Organizational Commitment have influnce to the intention to carry out an Internal Whistleblowing, and professional identity have influnce to the intention to carry out an Internal Whistleblowing. So that all the hypotheses presented in this research received.*

*Keywords: Internal whistleblowing, Relativism Ethical Orientation, Moral Intensity, Organizational Commitment, Professional Identity.*

**PENDAHULUAN**

*Whistleblowing* merupakan pengungkapan praktik illegal, tidak bermoral atau melanggar hukum yang dilakukan oleh anggota organisasi (baik mantan pegawai atau yang masih bekerja) yang terjadi di dalam organisasi tempat mereka bekerja. Pengungkapan dilakukan kepada seseorang atau organisasi lain sehingga memungkinkan dilakukan

suatu tindakan (Near & Miceli, 1985). Isu-isu mengenai *whistleblowing* telah menjadi perhatian secara global selama beberapa dekade terakhir. *Whistleblowing* merupakan cara yang tepat untuk mencegah terjadinya kasus pelanggaran-pelanggaran akuntansi.

Elias (2008) menambahkan bahwa *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.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tindakan *whistleblowing* adalah orientasi etika relativisme. Relativisme etis merupakan teori yang menyatakan bahwa suatu tindakan dapat dikatakan etis atau tidak, benar atau salah, yang tergantung kepada pandangan masyarakat. Teori ini meyakini bahwa tiap individu maupun kelompok memiliki keyakinan etis yang berbeda. Dengan kata lain, relativisme etis maupun relativisme moral adalah pandangan bahwa tidak ada standar etis yang secara absolute benar. Dalam penalaran moral seorang individu, ia harus selalu mengikuti standar moral yang berlaku dalam masyarakat dimanapun ia berada.

Faktor kedua yang mempengaruhi tindakan untuk melakukan *whistleblowing* adalah Intensitas moral. Intensitas moral dapat dikaitkan dengan konsep persepsi control perilaku dalam teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*). Persepsi kontrol perilaku merupakan keyakinan seseorang bahwa persepsi yang dimilikinya merupakan hasil dari control dirinya sendiri mengenai persepsi perilaku tersebut, Hendriadi (2012).

Faktor ketiga yang mempengaruhi intensi untuk melakukan *whistleblowing* adalah komitmen organisasi. Robbins (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan menurut Hatmoko (2006), komitmen organisasional adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui pemeliharaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesedihan, atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan didalam organisasi.

Faktor terakhir yang mempengaruhi intensi untuk melakukan *whistleblowing* adalah identitas profesional. Identitas profesional merupakan komponen identitas sosial seseorang yang mengagaskan bahwa individu mengklasifikasi dirinya sendiri berdasarkan profesi mereka. Identitas profesional umumnya diartikan sebagai kekuatan dari individu tersebut dalam melakukan identifikasi atau keterlibatannya dalam sebuah profesi (Aranya et al, 1981).

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : (1) Apakah terdapat pengaruh orientasi etika relativisme terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal ? (2) Apakah terdapat pengaruh intensitas moral terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal? (3) Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal? (4) Apakah terdapat pengaruh identitas

professional terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal?

Tujuan penelitiannya adalah (1) Untuk menguji seberapa besar pengaruh orientasi etika relativisme terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal, (2) Untuk menguji seberapa besar pengaruh intensitas moral terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal, (3) Untuk menguji seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal, (4) Untuk menguji seberapa besar pengaruh identitas profesional terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal.

## 1. KAJIAN PUSTAKA

### *Whistleblowing* dan *Whistleblower*

*Whistleblowing* merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk membocorkan kecurangan yang terjadi baik oleh instansi maupun individu. *Whistleblowing* dapat digambarkan sebagai suatu proses yang melibatkan faktor pribadi dan faktor sosial organisasional. *Whistleblowing* akan muncul saat terjadi konflik antara loyalitas karyawan dan perlindungan kepentingan publik.

Elias (2008) menambahkan bahwa *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.

### Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Chiu (2003) menjelaskan intensi melakukan *whistleblowing* mengacu pada kemungkinan individu yang benar-benar terlibat dalam perilaku *whistleblowing* dan berkeinginan untuk melakukan *whistleblowing*. Menurut Near dan Miceli (1985) intensi seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblowing* merupakan tindakan yang mungkin dilakukan individu untuk melaporkan pelanggaran baik secara internal maupun secara eksternal.

### Orientasi Etika Relativisme

Forsyth (1980) dalam Yulianto (2015) 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. 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.

### Intensitas Moral

Dari segi bahasa intensitas dapat diartikan sebagai suatu keadaan tingkatan atau ukuran intensinya, sedangkan moral diartikan sebagai istilah yang diucapkan manusia yang menyebut manusia lainnya dalam tindakan yang memiliki nilai positif. Jadi, intensitas moral adalah sebuah

konstruk yang mencakup karakteristik-karakteristik yang merupakan perluasan dari isu-isu yang terkait dengan isu moral utama dalam sebuah situasi yang akan mempengaruhi persepsi individu mengenai masalah etika dan intensi keprilakuan yang dimilikinya.

### **Komitmen Organisasi**

Robbins (2007) mendefinisikan komitmen pada organisasi yaitu sampai ditingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Hatmoko (2006), komitmen organisasional adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui pemeliharaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan, atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan didalam organisasi.

### **Identitas Profesional**

Dari segi bahasa identitas berasal dari bahasa Inggris yaitu *identity* diartikan sebagai ciri-ciri, tanda-tanda atau jati-jati. Ciri-ciri adalah sesuatu yang menandai suatu benda atau orang. Menurut Mael dan Ashforth (1992) dalam Krehastuti (2014) identitas profesional adalah sejauh mana individu tersebut mengklasifikasikan dirinya sendiri dalam hal pekerjaan yang mereka jalani dan memiliki ciri khas selalu menganggap orang lain melakukan pekerjaan yang sama. Identitas profesional umumnya diartikan sebagai kekuatan dari individu tersebut dalam melakukan identifikasi atau keterlibatannya

dalam sebuah profesi (Aranya et al, 1981).

### **Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian**

#### **Pengaruh Orientasi Etika Relativisme Terhadap Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal.**

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 Forsyth (1980). Relativisme etis merupakan teori yang menyatakan bahwa suatu tindakan dapat dikatakan etis atau tidak, benar atau salah, yang tergantung kepada pandangan masyarakat. Penelitian yang dilakukan oleh Yulianto (2015) menyatakan bahwa apabila relativisme auditor rendah maka akan mempunyai tingkat memandang *whistleblowing* sebagai hal yang tidak penting dan memiliki kecenderungan untuk tidak melakukan *whistleblowing*.

Seorang staf/pegawai yang relativistis cenderung untuk menolak prinsip moral secara universal termasuk peran organisasi profesional sebagai pedoman untuk bertindak. pegawai mempunyai konsekuensi yang baik dan sesuai dengan kaidah moral atas tindakannya.

H1 : Orientasi Etika Relativisme berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *Whistleblowing* internal.

#### **Pengaruh intensitas moral terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal.**

Zubair (1987) dalam Hendriadi (2012) mendefinisikan intensitas moral sebagai kuat lemahnya perasaan susah atau senang sebagai hasil dari suatu perbuatan baik atau buruk, salah atau benar, dan adil atau tidak adil. Intensitas moral dapat dikaitkan dengan konsep persepsi kontrol perilaku dalam teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*). Persepsi kontrol perilaku merupakan keyakinan seseorang bahwa persepsi yang dimilikinya merupakan hasil dari kontrol dirinya sendiri mengenai persepsi perilaku tersebut. Jones (1991) dalam Novius (2011) mengidentifikasi bahwa intensitas moral yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan seseorang dan tingkat intensitas moral yang bervariasi. Seseorang yang memiliki intensitas moral yang tinggi akan lebih cenderung untuk melaporkan tindakan pelanggaran yang terjadi dikarenakan mereka memiliki rasa tanggungjawab untuk melaporkannya. Sebaliknya apabila intensitas moral seseorang rendah maka dia tidak memiliki rasa tanggung jawab untuk melaporkan tindakan pelanggaran yang terjadi.

H2 : Intensitas moral berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *Whistleblowing* internal.

#### **Pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal.**

Robbins (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan

perusahaan atau organisasi secara aktif.

Staf/pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam mendukung kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi di dalam dirinya akan timbul rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*) yang tinggi sehingga ia tidak akan merasa ragu untuk melakukan *whistle-blowing* karena ia yakin tindakan tersebut akan melindungi organisasi dari kehancuran.

H3 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *Whistleblowing* internal.

#### **Pengaruh identitas profesional terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal.**

Aranya, Pollack *et al* (1981) mendefinisikan identitas profesional sebagai kekuatan seseorang dengan keterlibatannya dalam sebuah profesi. Identitas profesional merepresentasikan sikap dalam konsep teori perilaku terencana (*theory of planned behaviour*). Sikap adalah keadaan dalam diri manusia yang dapat menggerakkan manusia untuk bertindak atau tidak bertindak.

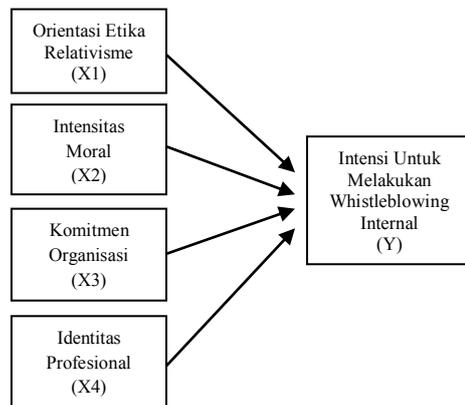
Salah satu sikap seorang staf/pegawai untuk menunjukkan identitas profesional adalah melalui kepatuhan terhadap dasar-dasar hukum pelaksanaan disiplin pegawai yang diatur dalam Bab II Pasal (2) UU No.43 Tahun 1999. Dasar hukum pelaksanaan disiplin atau aturan perilaku dibuat untuk

dipedomani dalam berperilaku terutama dalam melaksanakan penugasan demi menjaga mutu pekerjaan staf/pegawai, sehingga dapat menumbuhkan kepercayaan dan memelihara citra organisasi di mata masyarakat. Identitas profesional dikaitkan pula dengan intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Seseorang yang menjunjung tinggi identitas profesionalnya akan mendorong terbentuknya sikap patuh terhadap dasar hukum pelaksanaan disiplin atau aturan perilaku. Dan demi melindungi profesinya seseorang akan lebih merasa bertanggung jawab jika terjadi pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku hingga menimbulkan intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

H4 : Identitas professional berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *Whistleblowing* internal.

### Model Penelitian

**Gambar 1**  
**Model Penelitian**



Sumber : Data Olahan, 2016

### METODOLOGI PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh staf/pegawai pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Rokan Hulu.

Sedangkan sampel pada penelitian ini adalah seluruh staf/pegawai pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Rokan Hulu. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, karakteristik sampling adalah sebagai berikut : 1. Semua staf/pegawai yang bekerja di SKPD Kabupaten Rokan Hulu, 2. Staf/pegawai tersebut yang memiliki Golongan 3 kebawah (yang tidak menduduki jabatan tertentu), 3. Masa kerja minimal 5 tahun di SKPD yang sama. Diasumsikan pada masing-masing SKPD terdapat minimal 2 orang staf/pegawai sesuai dengan kriteria sampling yang ditetapkan. Apabila terdapat 52 unit kerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Rokan Hulu maka total sampel yang ada adalah 104 orang.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Sumber data penelitian ini adalah skor total yang diperoleh dari pengisian kuesioner yang diantarkan langsung kepada staf/pegawai SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) Kabupaten Rokan Hulu.

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. Masing-masing SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) diberikan kuesioner dengan jangka waktu pengembalian 2 minggu terhitung sejak kuesioner diterima oleh responden.

Setiap responden diminta untuk memilih salah satu jawaban dalam kuesioner yang sesuai dengan persepsinya diantara alternatif jawaban yang telah disediakan. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dibuat menggunakan skala 1 sampai dengan 5 untuk mendapatkan rentang jawaban sangat setuju sampai dengan jawaban sangat tidak setuju dengan memberi tanda cek (√) atau tanda silang (×) pada kolom yang dipilih. Kuesioner dengan bentuk ini lebih menarik responden karena kemudahannya dalam memberi jawaban dan juga waktu yang digunakan untuk menjawab akan lebih singkat.

### **Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya**

#### **Whistleblowing(Y)**

Whistleblowing terbagi menjadi dua, internal dan 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.

Pengukuran variabel ini menggunakan skala likert, dengan indikator yang diadopsi dari Yulianto (2015) 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 Relativisme(X1)**

Relativisme merupakan teori yang menyatakan bahwa suatu tindakan dapat dikatakan etis atau tidak, benar atau salah, yang tergantung kepada pandangan masyarakat. Kuesioner yang digunakan diadopsi dari penelitian Khairul (2011) dan diukur dengan skala Likert dengan penilaian atas orientasi etis (relativisme) terdiri atas 10 butir pertanyaan yang meliputi adanya etika yang bervariasi dari satu situasi dan masyarakat kesituasi dan masyarakat lainnya, selain itu tipe-tipe moralitas yang berbeda tidak dapat dibandingkan dengan keadilan, pertimbangan etika dalam hubungan antar orang begitu kompleks, sehingga individu seharusnya diijinkan untuk membentuk kode etik individu mereka sendiri, serta kebohongan dapat dinilai sebagai tindakan moral atau immoral tergantung pada situasi.

#### **Intensitas Moral (X2)**

Intensitas Moral adalah sebuah konstruk yang mencakup karakteristik-karakteristik yang merupakan perluasan dari isu-isu yang terkait dengan isu moral utama dalam sebuah situasi yang akan mempengaruhi persepsi individu mengenai masalah etika dan intensi berperilaku yang dimilikinya.

Untuk mengukur intensitas moral staf/pegawai, persepsi staf/pegawai terhadap keseriusan perilaku etis dan tanggung jawab untuk melaporkan perilaku yang tidak etis dengan mengadopsi kuesioner yang bersumber dari Lord & DeZort (2001) yang telah dimodifikasi untuk penelitian ini. Setiap pertanyaan dalam penelitian ini disajikan secara berurutan setelah

skenario kasus, menggunakan skala likert 1 sampai 5 yang menunjukkan tingkat kesetujuan responden terhadap tiap-tiap pertanyaan. Poin 1 menunjukkan “sangat tidak setuju” sedangkan poin 5 menunjukkan “sangat setuju”.

### **Komitmen Organisasi (X3)**

Robbins (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Komitmen organisasi diukur dengan skala likert yang menunjukkan tingkat kesetujuan responden terhadap tiap-tiap pertanyaan. Poin 1 menunjukkan “sangat tidak setuju” sedangkan poin 5 menunjukkan “sangat setuju”. 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 responden yang bias dan mendeteksi responden yang asal menjawab atau tidak konsisten.

### **Identitas Profesional (X4)**

Aranya, Pollack *et al* (1981) mendefinisikan identitas profesional sebagai kekuatan seseorang dengan keterlibatannya dalam sebuah profesi. Identitas profesional merepresentasikan sikap dalam konsep teori perilaku terencana (*theory of planned behaviour*). Sikap adalah keadaan dalam diri manusia yang dapat menggerakkan manusia untuk bertindak atau tidak bertindak.

Identitas profesional dalam penelitian ini diukur menggunakan enam pertanyaan dari skala komitmen profesional yang dikembangkan oleh Aranya *et al* (1981) dan telah dimodifikasi. Setiap pertanyaan yang disajikan menggunakan skala likert 1 sampai 5 yang menunjukkan tingkat kesetujuan responden terhadap tiap-tiap pertanyaan. Poin 1 menunjukkan “sangat tidak setuju” sedangkan poin 5 menunjukkan “sangat setuju”

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

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

Kuesioner tersebut disebarkan pada 52 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Rokan Hulu secara langsung. Dari 104 kuesioner yang disebarkan, kuesioner yang kembali sebanyak 104

kuesioner (100 %). Kuesioner yang tidak mendapatkan respon banyak 0 kuesioner (0 %). Kuesioner yang dapat diolah sebanyak 104 kuesioner (100 %).

### Statistik Deskriptif

Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 5 pengukur variabel. Orientasi Etika Relativismemenggunakan 10 item pernyataan. Intensitas Moral menggunakan 5 item pernyataan. Komitmen Organisasi menggunakan 15 item pernyataan. Identitas Profesional menggunakan 6 item pernyataan. Serta *Whistleblowing Internal* menggunakan 16 item pernyataan. Gambaran mengenai variabel-variabel penelitian tersebut disajikan dalam tabel *descriptive statistics* yang menunjukkan angka minimum, maksimum, *mean*, dan standar deviasi yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 1**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Orientasi Etika Relativisme (X <sub>1</sub> )	104	28,00	50,00	39,4423	6,22370
Intensitas Moral (X <sub>2</sub> )	104	10,00	25,00	18,8942	3,00135
Komitmen Organisasi (X <sub>3</sub> )	104	37,00	73,00	52,7500	8,29171
Identitas Profesional (X <sub>4</sub> )	104	15,00	30,00	23,0288	3,40604
<i>Whistleblowing Internal</i> (Y)	104	48,00	75,00	63,2885	6,22034
Valid N (listwise)	104				

Sumber : Data Olahan, 2016

### Uji Kualitas Data Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52). 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, 2011:53).

### 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).

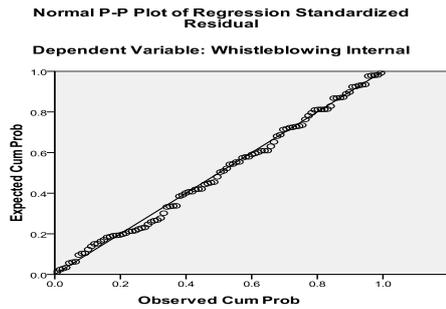
Untuk mengukur reliabilitas dilakukan dengan uji *statistic Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Semakin dekat koefisien keandalan dengan 1,0 maka semakin baik. Secara umum, keandalan kurang dari 0,6 dianggap buruk, keandalan dalam kisaran 0,7 bisa diterima, dan lebih dari 0,8 adalah baik (Sekaran, 2006:182). 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 dibawah ini.

**Gambar 2**  
**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, 2011:106).

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Multikolinieritas Data**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Orientasi Etika Relativisme	0,203	4,929
Intensitas Moral	0,294	3,396

Komitmen Organisasi	0,376	2,661
Identitas Profesional	0,189	5,286

Sumber: Data Olahan, 2016

**Uji Autokorelasi**

Untuk mendeteksi 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>	N	Keterangan
1,519	104	Tidak terdapat Autokorelasi

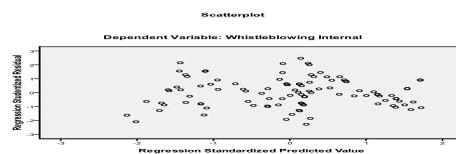
Sumber : Data Olahan, 2016.

Dari hasil perhitungan analisis data diatas, angka DW sebesar 1,898 dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dari penelitian ini bebas dari autokorelasi.

**Uji Heteroskedastisitas**

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

**Gambar 3**  
**Uji Heteroskedastisitas**



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, 2011:105).

### Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,968	,937	,934	1,59349

Sumber : Data Olahan, 2016.

Dari tabel diatas diperoleh bahwa nilai *R Square* sebesar 0,937. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 93,7 %, sedangkan sisanya sebesar 6,3 % 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 (X<sub>1</sub>,X<sub>2</sub>,...X<sub>n</sub>) dengan variabel dependen (Y).

Persamaan regresi linier bergandayaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = *Internal Whistleblowing*

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_{1,2,3}$  = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Orientasi Etika Relativisme

X<sub>2</sub> = Intensitas Moral

X<sub>3</sub> = Komitmen Organisasi

X<sub>4</sub> = Identitas Professional

e = Error

### Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

#### H<sub>1</sub> : Orientasi Etika Relativisme berpengaruh terhadap *Whistleblowing Internal*

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,343 > 1,983$  dan  $sig.t (0,000) < 0,05$  dengan demikian H<sub>01</sub> ditolak dan **H<sub>a1</sub> diterima**. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Orientasi Etika Relativisme Berpengaruh Terhadap *Whistleblowing Internal*. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yulianto (2015) yang menemukan hasil bahwa Orientasi Etika Relativisme Berpengaruh Terhadap *Whistleblowing Internal*.

#### H<sub>2</sub> : Intensitas Moral Berpengaruh terhadap *Whistleblowing Internal*

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,936 > 1,983$  dan  $sig.t (0,004) < 0,05$  dengan demikian H<sub>02</sub> ditolak dan **H<sub>a2</sub> diterima**. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Intensitas Moral berpengaruh Terhadap *Whistleblowing Internal*. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kreshastuti (2014), Astrie (2015) yang menyatakan bahwa Intensitas Moral berpengaruh Terhadap *Whistleblowing Internal*. Namun berlawanan dengan hasil penelitian

yang dilakukan oleh Gandamihardja (2016) yang menunjukkan secara parsial intensitas moral tidak berpengaruh secara signifikan terhadap intensi auditor untuk melakukan *whistleblowing*.

### **H<sub>3</sub> : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Whistleblowing Internal*.**

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,354 > 1,983$  dan  $sig.t (0,001) < 0,05$  dengan demikian H<sub>03</sub> ditolak dan **Ha<sub>3</sub> diterima**. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh Terhadap *Whistleblowing Internal*.

Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bagustianto dan Nurkholis (2015) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap minat PNS untuk melakukan *Whistleblowing*. Namun berlawanan dengan hasil yang dikemukakan oleh Ahmad, Smith, dan Ismail (2012) dan Setyawati (2015) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak mampu untuk menjelaskan minat perilaku *whistleblowing internal*.

### **H<sub>4</sub> : Identitas Profesional berpengaruh terhadap *Whistleblowing Internal*.**

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,892 > 1,983$  dan  $sig.t (0,005) < 0,05$  dengan demikian H<sub>04</sub> ditolak dan **Ha<sub>4</sub> diterima**. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Identitas Profesional berpengaruh Terhadap *Whistleblowing Internal*. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian

yang dilakukan oleh Kreshastuti (2014), Astrie (2015) yang menyatakan bahwa identitas profesional berpengaruh Terhadap *Whistleblowing Internal*.

## **SIMPULAN 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 Orientasi Etika Relativisme berpengaruh terhadap Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing Internal*. Relativisme yang tinggi cenderung melakukan pengabaian prinsip dan tidak adanya rasa tanggung jawab dalam pengalaman hidup seseorang. Sehingga jika staff/karyawan 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.

2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Intensitas Moral berpengaruh terhadap Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing Internal*. Seseorang yang memiliki intensitas moral yang tinggi akan lebih cenderung untuk melaporkan tindakan pelanggaran yang terjadi dikarenakan mereka memiliki rasa tanggungjawab untuk melaporkannya.

3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Intensi Untuk Melakukan

*Whistleblowing* Internal. Staf/karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dalam dirinya akan menimbulkan rasa memiliki organisasi yang tinggi pula sehingga staff/karyawan akan melakukan tindakan *whistleblowing* internal agar organisasi terhindar dari kecurangan.

4. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa Identitas Professional berpengaruh terhadap Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal. Seseorang yang menjunjung tinggi identitas professional dalam dirinya akan mendorong terbentuknya rasa patuh terhadap dasar hukum pelaksanaan disiplin atau aturan perilaku. Demi melindungi profesinya seseorang akan lebih merasa bertanggungjawab jika terjadi pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku sehingga menimbulkan intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

#### Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan dalam penelitian ini adalah : 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 komitmen professional, sensitivitas etis dan *personal cost* untuk melihat lebih jelas pengaruhnya terhadap Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal.

#### DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, S.A. 2012. Internal Auditors and Internal Whistleblowing

*Intentions : A Study of Organisational, Individual, Situational, and Demographic Factors. School of Accounting, Finance and Economics: Edith Cowan University. Western Australia.*

Aranya, N. Pollock J dan Amernic, J. 1981, An Examination of Professional Commitment in Public Accounting. *Accounting Organizations and Society*. 6(4), 271–280.

Astrie S, Octavia Endang,. 2015. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi Auditor Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing* (Studi Pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta). Skripsi. Surakarta. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Bagustianto, Rizki & Nurkholis. 2013. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb. Vol 3 (1).

Chiu, Randy K. 2003. “*Ethical Judgement, Locus of Control and Whistleblowing Intention: A Case Study of Mainland Chinese MBA Student*”. *Manajerial Auditing Journal*, Vol 17 Iss: 9 pp. 581-587.

Elias, 2008, *Auditing Student Professional Commitment and Anticipatory*

- Socialization and Their Relationship to Whistleblowing, Managerial Auditing Journal*, Vol. 23, No. 3, 283-294.
- Forsyth, D.R. (1980). "A Taxonomy of Ethical Ideology". *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 39, 175-184.
- Gandamihardja, dkk. 2016. *Pengaruh Komitmen Professional dan Intensitas Moral Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing*. Jurnal. ISSN N : 2460.6561. Vol : 02-01.
- Ghozali. Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hatmoko, Tony. (2006). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Pembedaannya Terhadap Karakteristik Demografik (Studi Kasus Di PDAM Kabupaten Karanganyar)*. Tesis . Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Hendriadi, Firmansyah, 2012, *Pengaruh Intensitas Moral, Kesadaran Risiko dan pertimbangan Moral Terhadap Keputusan Pembelian Software Windows 7 Bajakan pada Mahasiswa di Surabaya, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas, Surabaya*.
- Hoffman, W. Michael and Robert E. (2008). "A Business Ethics Theory of Whistleblowing". *Journal of Business and Environmental Ethics* . BentleyUniversiy. Waltham MA. USA, 45-59.
- Jones, Thomas M. 1991. Ethical Decision Making By Individuals in Organizations: An Issue-Contingent Model. *Academy of Management Review*. Vol. 16 (2); 366-395.
- Kreshastuti, Destriana K. 2014, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Auditor Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Pada Kantor Akuntan Publik Semarang)*, Jurnal, Semarang: Undip.
- Khairul Dzakirin. (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.
- 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.
- Lord, A. T., dan F.T. DeZoort. 2001. The impact of commitment and moral reasoning on auditors' responses to social influence pressure. *Accounting, Organizations and Society* 26 (3): 215-235.
- Mowday, Richard T., Steers, Richard M., dan Porter, Lyman W. 1979. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 14; 224-247.
- Near, J. P., & Miceli, M. P, 1985, *Organizational dissidence: The case of whistle-blowing*, *Journal of Business Ethics*.
- Novius, Andri dan Arifin S. 2008. *Perbedaan Persepsi Intensitas Moral Mahasiswa Akuntansi Dalam Proses Pembuatan Keputusan Moral. (Studi Survei pada Mahasiswa Akuntansi SI, Maksi, Pendidikan Profesi Akuntansi (PPA) Universitas Diponegoro Semarang). Jurnal. Universitas Diponegoro.*
- Robbins, S. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi I Bahasa Indonesia. PT. Indeks. Jakarta.
- Sekaran, Uma. 2007. *Research Methods For Business Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba empat.
- Setyawati. (2015). *"Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat untuk Melakukan Whistleblowing Internal"*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* ISSN : 1693-0908. 02 September 2015. Vol : 17.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Taylor, E.Z dan Mary B. Curtis, 2010, *An Examination Of The Layers Workplace Influence In Ethical Judgement: Whistleblowing Likelihood and Perseverance in Public Accounting*, *Journal of Business Ethics*, Vol.93, pp. 21-37.
- Yulianto, R. Dimas Arief, 2015. *Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional, Dan Sensitivitas Etis Terhadap Whistleblowing*, Skripsi, Yogyakarta, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG). 2008. *Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran-SSP (Whistleblowing System-WBS)*. Jakarta.