

**PENGARUH INTENSITAS MORAL, KOMITMEN PROFESIONAL,  
KOMITMEN ORGANISASI, DAN SENSITIVITAS ETIS  
TERHADAP WHISTLEBLOWING**

(Studi Kasus Pada Perusahaan Unilever Di Kota Payakumbuh,  
Bukittinggi, dan Padang)

Oleh :

**Xenia Amelia**

**Pembimbing : Yuneita Anisma dan Rheny Afriani Anif**

*Faculty of Economics and Business Riau University, Pekanbaru, Indonesia*

*Email : [xeniaameliaamelia@yahoo.com](mailto:xeniaameliaamelia@yahoo.com)*

*Effect Of Moral Intensity, Professional Commitments, Organizational  
Commitments, And Ethical Sensitivity To Whistleblowing  
(Case Study at Unilever Company In Payakumbuh, Bukittinggi, and Padang)*

**ABSTRACT**

*This research was conducted on employees of Unilever company in Payakumbuh, Bukittinggi, and Padang. The samples in this study are all employees related to finance. This research is included in quantitative research. The type of data used in this study is primary data is data derived from the next source in data collection techniques, sampling is done by the method of purposive sampling is the technique of sampling with certain considerations. these data were analyzed using multiple regression with SPSS Version 20. This study aims to determine the effect of Moral Intensity, Professional Commitment, Organizational Commitment, and Ethical Sensitivity to Internal Whistleblowing. The main issues that will be explained by the researcher are as follows: To see how big influence and signifikan between dependent variable with independent variable. The results of this study indicate that Moral Intensity affects Internal Whistleblowing, Professional Commitment affects Internal Whistleblowing, Organizational Commitment affects Internal Whistleblowing, and ethical sensitivity affects Internal Whistleblowing. So the conclusion of this research is all hypothesis presented acceptable.*

*Keywords : Internal Whistleblowing, Moral Intensity, Professional Commitment, Organizational Commitment, Ethical Sensitivity.*

**PENDAHULUAN**

*Whistleblowing* merupakan pengungkapan praktik ilegal, 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).

Dewasa ini *Whistleblowing* sering di anggap sebagai cara yang tepat untuk mencegah terjadinya kasus pelanggaran-pelanggaran akuntansi (Janitra, 2016). *Whistleblowing* menurut KNKG (Komite Nasional Kebijakan *Governance*) di dalam Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran 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. Sedangkan seseorang yang melakukan *Whistleblowing* disebut pelapor pelanggaran atau *Whistleblower* (Sagara, 2013).

*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). Pengaduan dari *whistleblower* terbukti lebih efektif dalam mengungkap *fraud* dibandingkan metode lainnya seperti audit internal, pengendalian internal maupun audit eksternal (Sweeney, 2008).

*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).

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.

Menjadi *Whistleblower* bukanlah perkara mudah. Seseorang yang berasal dari internal organisasi umumnya akan menghadapi dilema etis dalam memutuskan apakah harus mengungkap atau membiarkannya. Sebagian orang memandang *whistleblower* sebagai pengkhianat yang melanggar norma loyalitas organisasi, sebagian lainnya memandang *whistleblower* sebagai pelindung heroik terhadap nilai-nilai yang dianggap lebih penting dari loyalitas kepada organisasi (Bagustianto dan Nurkholis, 2013).

Variabel independen yang pertama yaitu intensitas moral. Intensitas Moral adalah sebuah

konstruk yang mencakup karakteristik-karakteristik yang merupakan perluasan dari isu-isu yang terkait dengan isu moralutama dalam sebuah situasi yang akan mempengaruhi persepsi individu mengenai masalah etika dan intensi berperilaku yang dimilikinya (Kreshastuti, 2014)

Seseorang yang memiliki intensitas moral yang tinggi akan lebih cenderung untuk melaporkan tindakan pelanggaran yang terjadi dikarenakan mereka memiliki rasa tanggung jawab untuk melaporkannya. Sebaliknya apabila intensitas moral seseorang rendah maka dia tidak memiliki rasa tanggung jawab untuk melaporkan tindakan pelanggaran yang terjadi (Husniati, 2016).

Variabel independen yang Kedua yaitu Komitmen profesional. Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Yulianto, 2015). Shaub *et al* (1993) menekankan perlunya untuk belajar komitmen profesional karena karier seseorang merupakan bagian utama dari hidupnya dan komitmen profesional mempunyai implikasi penting di tingkat individu dan organisasi. Tingkat komitmen profesional mungkin merupakan refleksi hubungan auditor dengan lingkungan industri profesional.

Berkomitmen terhadap profesi berarti berkeyakinan bahwa profesi yang dilakukan memiliki dan memberikan hal yang baik bagi diri seseorang. Hal ini pun muncul berdasarkan pertimbangan seseorang atas apa yang dinilainya baik dan benar.

*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.

Variabel independen yang ketiga yaitu Komitmen Organisasi. 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 mempekerjakannya 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 (Janitra, 2016).

Variabel independen yang keempat yaitu Sensitivitas Etis. 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* (Janitra, 2016).

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* (Yulianto, 2015).

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Apakah Intensitas Moral berpengaruh terhadap *Whistleblowing*? 2) Apakah Komitmen Profesional berpengaruh terhadap *Whistleblowing*? 3) Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Whistleblowing*? 5) Apakah Sensitivitas Etis berpengaruh terhadap *Whistleblowing*?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) Untuk menguji dan membuktikan pengaruh Intensitas Moral terhadap *Whistleblowing*. 2) Untuk menguji dan membuktikan pengaruh Komitmen Profesional terhadap *Whistleblowing*. 3) Untuk menguji dan membuktikan pengaruh

Komitmen Organisasi terhadap *Whistleblowing*. 4) Untuk menguji dan membuktikan pengaruh Sensitivitas etis terhadap *Whistleblowing*.

## TINJAUAN 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.

### **Intensitas Moral**

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 (Kreshastuti, 2014).

### **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.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen Organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan

yakin dan menerima tujuan organisasi serta berkeinginan untuk tinggal bersama dengan organisasi Mathis dan Jackson (2006:122).

### **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 Intensitas Moral terhadap *Whistleblowing***

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 (Kreshastuti, 2014).

Seseorang yang memiliki intensitas moral yang tinggi akan lebih cenderung untuk melaporkan tindakan pelanggaran yang terjadi dikarenakan mereka memiliki rasa tanggung jawab untuk melaporkannya. Sebaliknya apabila intensitas moral seseorang rendah maka dia tidak memiliki rasa tanggung jawab untuk melaporkan tindakan pelanggaran yang terjadi (Husniati, 2016). Dari uraian diatas hipotesis yang dilakukan adalah :

**H<sub>1</sub> : Intensitas Moral berpengaruh terhadap *Whistleblowing*.**

#### **Pengaruh Komitmen Profesional terhadap *Whistleblowing***

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Shaub *et al* (1993) menekankan perlunya untuk belajar komitmen profesional karena karier seseorang merupakan bagian utama dari hidupnya dan komitmen profesional mempunyai implikasi penting di tingkat individu dan organisasi. Tingkat komitmen profesional mungkin merupakan refleksi hubungan staf atau karyawan dengan lingkungan industri profesional. Berkomitmen terhadap profesi berarti berkeyakinan bahwa profesi yang dilakukan memiliki dan memberikan hal yang baik bagi diri seseorang. Hal ini pun muncul berdasarkan pertimbangan seseorang atas apa yang dinilai baik dan benar.

Hal ini menunjukkan bahwa komitmen profesional mempengaruhi staff/pegawai untuk melakukan *Whistleblowing*. Semakin tinggi komitmen profesional seorang staff/pegawai 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 Internal *Whistleblowing* (Janitra, 2016). Dari uraian diatas hipotesis yang dilakukan adalah :

**H<sub>2</sub> : Komitmen Profesional berpengaruh terhadap *Whistleblowing*.**

#### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *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.

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 (Janitra, 2016). Dari uraian diatas hi-potesis yang dilakukan adalah :

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

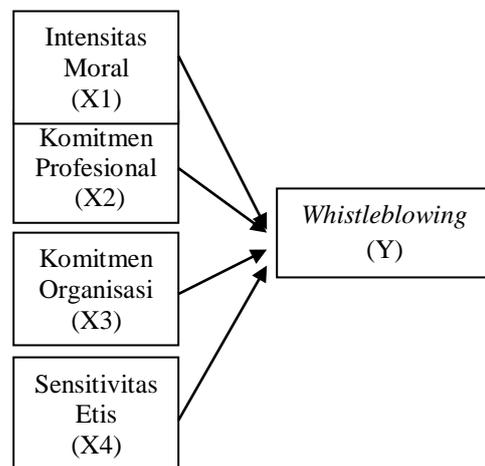
Apabila sensitivitas etis individu semakin tinggi maka

semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menganggap *whistleblowing* menjadi suatu hal yang penting serta semakin tinggi pula kemungkinan mereka melakukan *whistleblowing*. 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* (Janitra, 2016). Dari uraian diatas hipotesis yang dilakukan adalah :

**H<sub>4</sub> : Sensitivitas Etis berpengaruh terhadap Whistleblowing**

**Model Penelitian**

**Gambar1 Model Penelitian**



**Sumber : Data Olahan, 2016**

**METODE PENELITIAN**

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan perusahaan Unilever di kota Payakumbuh, Bukittinggi, dan Padang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah

seluruh pegawai yang berkaitan dengan keuangan.

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel (Sugiyono, 2013).

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.

### **Defini Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian.**

#### **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

an 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.

#### **Intensitas Moral (X1)**

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 (Kreshastuti, 2014).

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 Gandamihardja (2016) yang telah dimodifikasi untuk penelitian ini. Setiap pertanyaan dalam penelitian ini disajikan secara berurutan setelah skenario kasus, menggunakan skala likert lima poin, yaitu (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Ragu-Ragu, (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju.

#### **Komitmen Professional (X2)**

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 Yulianto (2015). 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 (X3)**

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) yang dikembangkan oleh Bagusianto dan Nurkholis (2015). 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*).

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 (X4)**

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

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.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Di dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai yang berkaitan dengan keuangan, yaitu Pembukuan Keuangan, kasir, operator, dan sales pada perusahaan Unilever di Kota Payakumbuh, Bukittinggi, dan Padang. Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan secara langsung kepada pegawai yang bekerja di Perusahaan Unilever di Kota Payakumbuh, Bukittinggi, dan Padang.

### **Hasil Statistik Deskriptif**

Gambaran mengenai variabel-variabel penelitian yaitu Intensitas Moral, 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
Intensitas Moral (X1)	62	13.00	25.00	19.4839	3.75802
Komitmen Profesional (X2)	62	12.00	25.00	18.4839	3.48176
Komitmen Organisasi (X3)	62	34.00	75.00	54.8226	8.51137
Sensitivitas Etis (X4)	62	39.00	65.00	50.4677	6.25344
Internal Whistleblowing (Y)	62	15.00	25.00	19.9194	2.91012
Valid N (listwise)	62				

Sumber : Data Olahan, 2018.

### Hasil Uji Kualitas Data

#### Hasil 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).

#### Hasil 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

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Suatu data dikatakan berdistribusi secara normal apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari  $\alpha$  5%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table 4.10 di bawah ini.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Normalitas Data**

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.27710934
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.052
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.530
Asymp. Sig. (2-tailed)		.941

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Olahan, 2018

Pada tabel di atas terlihat nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $0,941 > 0,05$ . Dan dapat dikatakan data berdistribusi secara normal.

### Hasil 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 3**  
**Hasil Uji Multikolinieritas Data**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Intensitas Moral	0.642	1.558
Komitmen Profesional	0.421	2.374
Komitmen Organisasi	0.255	3.924
Sensitivitas Etis	0.280	3.576

*Dependent Variable: Internal Whistleblowing*

Sumber : Data Olahan, 2018.

Dari hasil perhitungan analisis data diatas, diperoleh nilai *tollerance* untuk seluruh variabel independen  $> 0,10$  dan  $VIF < 10$ . Hal ini dapat disimpulkan keseluruhan variabel tersebut bebas dari multikolinearitas

### Hasil 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 4**  
**Hasil Uji Autokeralasi**

<i>Durbin Watson</i>	N	Keterangan
1,859	62	Tidak terdapat Autokorelasi

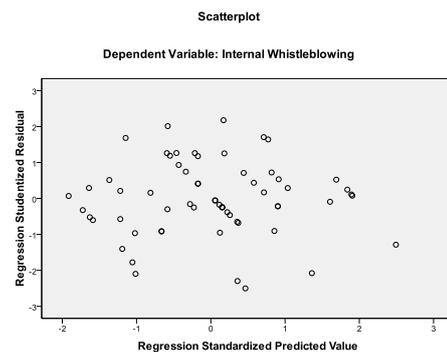
Sumber : Data Olahan, 2018.

Dari hasil perhitungan analisis data diatas, angka DW 1,859 dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dari penelitian ini bebas dari autokorelasi, karena angka DW berada diantara -2 sampai +2.

### Hasil Uji Heteroskedasitas

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

**Gambar 1**  
**Uji Heteroskedasitas**



Sumber : Data Olahan, 2018

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).

## Metode Analisis Data

### Hasil 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 ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Model regresi berganda bertujuan untuk memprediksi besar variabel dependen dengan menggunakan data variabel independen yang sudah diketahui besarnya (Santoso, 2014).

Persamaan regresi linier berganda yaitu :

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

Keterangan :

$Y$  = *Internal Whistleblowing*

$X_1$  = Intensitas Moral

$X_2$  = Komitmen Profesional

$X_3$  = Komitmen Organisasi

$X_4$  = Sensitivitas Etis

$A$  = Konstansa

$\beta_{1,2,3,4}$  = Koefisien Regresi

$e$  = Error

Berikut ini adalah hasil uji regresi yang didapat :

**Tabel 5**  
**Hasil Pengujian Regresi**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.999	2.379		2.101	.040
Intensitas Moral	.139	.056	.180	2.475	.016
Komitmen Profesional	.249	.075	.298	3.325	.002
Komitmen Organisasi	.150	.039	.438	3.803	.000
Sensitivitas Etis	.278	.051	.597	5.432	.000

a. *Dependent Variable: Internal Whistleblowing*

Sumber : Dala Olahan, 2018

## Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 <sup>a</sup>	.807	.794	1.32116

Sumber : Data Olahan, 2018

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai *R Square* sebesar 0,807. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 80,7 %, sedangkan sisanya sebesar 19,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

## Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

### $H_1$ : Intensitas Moral berpengaruh terhadap *Internal Whistleblowing*

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2.475 > 2.002$  dan  $sig.t \ 0.016 < 0.05$ . Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Intensitas Moral Berpengaruh Terhadap *Internal Whistleblowing*.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zanaria (2016) yang menyatakan bahwa Intensitas Moral berpengaruh Terhadap *Internal Whistleblowing*.

### $H_2$ : Komitmen Profesional berpengaruh terhadap *Internal Whistleblowing*.

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3.325 > 2.002$  dan  $sig.t \ 0.002 < 0,05$ . Dari hasil pengujian tersebut, maka

dapat disimpulkan bahwa Komitmen Profesional Berpengaruh Terhadap *Internal Whistleblowing*.

Hasil 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*.

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

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3.803 > 2.002$  dan  $sig.t\ 0.000 < 0.05$ . 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*.

### **H<sub>4</sub> : Sensitivitas Etis berpengaruh terhadap *Internal Whistleblowing*.**

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5.432 > 2.002$  dan  $sig.t\ 0.000 < 0,05$ . Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Sensitivitas Etis Berpengaruh Terhadap *Internal Whistleblowing*.

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

## **SIMPULAN, 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 Intensitas Moral berpengaruh terhadap *Internal Whistleblowing*. Seseorang yang memiliki intensitas moral yang tinggi akan lebih cenderung untuk melaporkan tindakan pelanggaran yang terjadi dikarenakan mereka memiliki rasa tanggung jawab untuk melaporkannya
2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Komitmen Profesional berpengaruh terhadap *Internal Whistleblowing*. Semakin tinggi komitmen profesional seorang pegawai 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 *Internal Whistleblowing*
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Internal Whistleblowing*. 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
4. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa Sensitivitas Etis berpengaruh terhadap *Internal Whistleblowing*. 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*.

#### **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 dilakukan di perusahaan Unilever Payakumbuh, Bukittinggi, dan Padang
3. Penelitian ini hanya menggunakan empat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu Intensitas Moral, 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, dapat menambahkan dengan menggunakan penelitian-penelitian lainnya, untuk digunakan dengan penelitian ini.
4. Untuk staff/pegawai agar dapat meningkatkan melalui peningkatan intensitas moral, komitmen profesional, komitmen organisasi dan sensitivitas etis yang tinggi.

#### **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*"
- Elias. 2008. "Auditing Student Professional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship to *Whistleblowing*", *Managerial Auditing Journal*. No. 3, 283-294.
- Falah, Syaikhul. 2006. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Orientasi Etika terhadap Sensitivitas Etis". Tesis. Semarang: Program

- Pascasarjana Universitas  
Diponegoro.
- Gandamihardja, Vinna Kusriani,  
Hendra Gunawan, dan Mey  
Maemunah. 2016. Pengaruh  
Komitmen Profesional dan  
Intensitas Moral terhadap  
Intensi Melakukan  
*Whistleblowing*.
- 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  
Universiy. Waltham MA. USA, 45-59
- Hunt, S. D. and S. Vitell: 1986. "A  
*General Theory of Marketing  
Ethics*", *Journal of  
Macromarketing* 6 (Spring), 5–  
16.
- Husniati, Hj Sri. 2016. Faktor-Faktor  
yang Mempengaruhi Intensi  
Untuk Melakukan  
*Whistleblowing* Internal
- Janitra, Wimpi Abhirama. 2016.  
Pengaruh Orientasi Etika,  
Komitmen Profesional,  
Komitmen Organisasi, Dan  
Sensitivitas Etis Terhadap  
Internal *Whistleblowing*
- Jones, Thomas M. 1991. *Ethical  
Decision Making By  
Individuals in Organizations:  
An Issue-Contingent Model*.  
*Academy of Management  
Review*. (2); 366-395.
- Komite Nasional Kebijakan  
*Governance (KNKG)*. 2008.  
Pedoman Sistem Pelaporan  
Pelanggaran-SSP  
(*Whistleblowing System-WBS*).  
Jakarta.
- Kreshastuti, Destriana K. 2014,  
Analisis Faktor-Faktor Yang  
Mempengaruhi Intensi Auditor  
Untuk Melakukan Tindakan  
*Whistleblowing* (Studi Pada  
Kantor Akuntan Publik  
Semarang), Jurnal, Semarang:  
Undip.
- 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  
Ekonomika dan Bisnis,  
Universitas Diponegoro.
- Mathis, Robert L and John H  
Jackson. 2006. *Human  
Resource Management*. Jakarta  
: Salemba empat.

- Mowday, Richard T., Steers, Richard M., dan Porter, Lyman W. 1979. *The Measurement of Organizational Commitment. Journal of Vocational Behavior.* 224-247.
- Near, J. P., & Miceli, M. P, 1985, *Organizational dissidence : The case of whistleblowing, Journal of Business Ethics.*
- 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.
- Sagara, Yusar. 2013. Profesionalisme Internal Auditor dan Intensi Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Liquidity.* Januari-Juni 2013. No. J: 33-44.
- Santoso, Singgih. 2014. Statistik Multivariat; Konsep dan Aplikasi Dengan SPSS. 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". *Disertation. Texas Tech University.*
- Shaub, et al. 1993. "The Effects of Auditors" Ethical Orientation on Commitment and Ethical Sensitivity". *Behavioral Research in Accounting.*
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Ke 17. Bandung : Alfabeta. Hal 116
- Susmanchi, Georgiana. 2012. *Internal Audit and WhistleBlowing.*
- Sweeney, P. 2008. *Hotlines Helpful for Blowing The Whistle. Financial Executive.* (4): 28-31.
- Vinten G. 1992. "WhistleBlowing : Corporate Help or Hindrance?", *Management Decision*
- Yulianto, R. D. A. 2015. "Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional dan Sensitivitas Etis terhadap Whistleblowing"
- Zanaria, Yulita. 2016. Pengaruh Profesionalisme Audit, Intensitas Moral Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing.