

PENGARUH SIKAP, LINGKUNGAN ETIKA, KOMITMEN PROFESIONAL, DAN RETALIASI TERHADAP TINDAKAN *WHISTLEBLOWING*

(Studi kasus pada PT. KURNIA JAYA MARDIMULYA)

Muhamad Amaman A'tho
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
amaman992@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of attitude, ethical environment, professional commitment and retaliation of whistleblowing measure. Based on purposive sampling method, this study used a sample of 48 respondent working on KURNIA JAYA MARDIMULYA company. The result of this study aims to determine the office employees in the company apply whistleblowing measure or not. This study uses the primary data from questionnaire. Data were analyzed using multiple regression analysis through the processor SPSS 20

The results of this study indicate that attitudes, ethical environment, and retaliation affect the whistleblowing measure, while professional commitment does not affect the whistleblowing measure

Keywords: *whistleblowing, attitudes, ethical environment, professional commitment, retaliation*

PENDAHULUAN

Pada era modern ini banyak tindakan-tindakan yang tidak etis. *Fraud* atau kecurangan adalah salah satu tindakan yang sering dilakukan walaupun tindakan tersebut adalah tindakan yang tidak etis. Kecurangan atau *fraud* biasanya dilakukan untuk mendapatkan keuntungan material maupun non material, seperti memanipulasi laporan keuangan agar investor tertarik menanamkan modalnya di perusahaan tersebut. Menurut Parianti (2016) Kegiatan yang menimbulkan

kerugian terhadap organisasi, perusahaan, karyawan atau orang lain dinamakan *fraud*. Kecurangan tidak sebatas pada korupsi, pencurian tapi juga penipuan.

Perusahaan dapat dirugikan dengan adanya kecurangan. Kebangkrutan perusahaan biasanya terjadi karena kecurangan tersebut terus menerus terjadi dan dalam waktu yang panjang, akan tetapi dalam jangka pendek belum tentu dirasakan oleh perusahaan tersebut, ini terkait juga dengan *going concern* perusahaan (Setyawati dan Sari, 2016).

Whistleblowing adalah tindakan yang bertujuan untuk mencegah suatu tindakan kecurangan. Menurut Jalil (2014) Perilaku seorang karyawan yang memutuskan untuk melaporkan tindakan kecurangan atau tindakan ilegal di lingkungan kerjanya kepada pihak luar (Eksternal) maupun pihak dalam (Internal) disebut *whistleblowing*. Pentingnya *whistleblowing* untuk mendeteksi dan mengungkap *wrongdoing* yang terjadi di dalam sebuah organisasi telah diakui oleh banyak regulator yang ada diseluruh dunia (Putri, 2015). Menanggulangi kecurangan dalam suatu perusahaan dapat dilakukan dengan cara *whistleblowing*, hal tersebut diharapkan dapat mengurangi tingkat kecurangan (Setyawati dan Sari, 2016). Meningkatnya praktik kecurangan di dalam perusahaan telah meningkatkan kesadaran berbagai negara serta sosiasi usaha untuk melakukan upaya untuk mencegah dan mengurangi adanya praktik dalam perusahaan (Wardani, 2017).

Seseorang yang pertama kali mengetahui dan mengungkapkan suatu tindakan kecurangan atau tindakan melanggar

hukum di dalam institusi atau organisasinya dan melaporkannya kepada pihak yang lebih mempunyai otorisasi lebih tinggi atau pihak luar perusahaan disebut *whistleblower* (Nikmah, 2014).

Sebuah kasus dimana istilah pengadu atau *whistleblower* pertama kali mulai di kenal di Indonesia adalah terungkapnya kasus seorang Perwira Tinggi Polri yang pada waktu itu menjabat sebagai Kepala Badan Reserse dan Kriminal (BARESKRIM) bernama Komisariss Jenderal Susno Duadji yang mengungkapkan mafia pajak di instansinya. Pengungkapan tersebut menjadi akhir dari kasus pencucian uang yang dilakukan oleh seorang pegawai Direktorat Jenderal Pajak bernama Gayus Tambunan (Parianti *et al.*, 2016).

Berdasarkan beberapa kasus tersebut dapat dikatakan bahwa kecurangan (*fraud*) merupakan tindakan yang merugikan perusahaan maupun lingkungan, dalam skala besar seperti kasus Gayus Tambunan, kecurangan tersebut dapat merugikan negara. Kecurangan yang paling mendasar adalah

kecurangan yang terjadi di lingkungan karyawan perusahaan akan tetapi biasanya media atau pemberitaan hanya memberitakan kecurangan skala besar, sedangkan kecurangan skala kecil jarang sekali terlihat atau diberitakan.

Kecurangan sering terjadi dalam skala satu perusahaan atau lingkup pekerjaan, hal inilah yang menjadi fokus utama dalam mengungkapkan kecurangan. PT. KURNIA JAYA MARDIMULYA adalah perusahaan yang bergerak di dalam bidang kontraktor, persewaa alat berat dan SPBU melihat perkembangannya yang pesat dapat dikatakan PT. KURNIA JAYA MARDIMULYA adalah salah satu perusahaan besar yang ada di kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. Alasan pengambilan perusahaan PT. KURNIA JAYA MARDIMULYA untuk menjadi subyek penelitian ini dikarenakan banyaknya karyawan yang masih memiliki hubungan darah atau kekerabatan. Selain itu banyaknya laporan penggelapan alat alat ataupun *sparepart* yang dilakukan oleh karyawannya sendiri memicu indikasi bahwa banyaknya terjadi kecurangan pada perusahaan ini, maka

dari itu pentingnya penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari variabel terkait pada *whistleblowing*.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- A. Apakah sikap berpengaruh positif terhadap perilaku *whistleblowing*?
- B. Apakah lingkungan etika akan berpengaruh positif terhadap perilaku *whistleblowing*?
- C. Apakah komitmen profesional berpengaruh positif terhadap perilaku *whistleblowing* ?
- D. Apakah retaliasi berpengaruh negatif terhadap perilaku *whistleblowing* ?

RERANGKA TEORI DAN PENURUNAN HIPOTESIS

Teori Perilaku Terencana (*Theory planned Behavior*)

Teori perilaku perencanaan (*theory of planned behavior/TPB*) merupakan pengembangan lebih lanjut dari *theory of reasoned action* (TRA). Ajzen (1991) menyatakan faktor utama pembentuk perilaku seseorang adalah niat individu perilaku

tersebut. Niat untuk melakukan suatu tindakan dipengaruhi adalah 3 variabel yaitu yaitu sikap (*attitude*), norma subjektif (*subjective norm*), dan persepsi kendali atas perilaku (*perceived behavioral control*). *Teori of planned behavior* menganggap bahwa teori sebelumnya mempunyai keterbatasan, yaitu hanya dimaksudkan untuk menjelaskan perilaku-perilaku yang akan dikerjakan secara sukarela, bukan perilaku-perilaku yang diwajibkan.

Theory Prosocial Organisation Behavior

Teori lainnya yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu teori *prosocial organizational behavior*. Penjelasan dari teori perilaku *prosocial behavior* adalah tingkah laku yang dilakukan oleh anggotanya dan bertujuan untuk mensejahterakan individu atau kelompok tersebut (Brief dan Motowidlo, 1986) dalam (Parianti, 2016). Tindakan untuk membela kelompoknya atau *prosocial behaviour* dapat dilakukan berdasarkan keinginan diri sendiri tanpa mengharapkan imbalan (Parianti, 2016). Dalam *Theory Prosocial Organisation Behavior* menjelaskan bahwa tingkahlaku individu bertujuan untuk

meningkatkan kesejahteraan organisasinya, *whistleblowing* merupakan tindakan pelaporan kecurangan pada pihak yang lebih tinggi, dengan kata lain tindakan *whistleblowing* bertujuan meningkatkan kesejahteraan organisasinya.

Hubungan Sikap dan Tindakan *Whistleblowing*

Sikap terhadap *whistleblowing* menurut Park dan Blenkinsopp (2009) mengenai sejauh mana individu memiliki evaluasi menguntungkan atau tidak menguntungkan dari *whistleblowing* adalah jumlah keyakinan yang dimiliki karyawan tentang konsekuensi dari *whistleblowing* dan evaluasi subjektif terhadap konsekuensi tersebut. Ketika seseorang berniat melakukan *whistleblowing*, terdapat niat di dalam perilaku tersebut. Dengan kata lain, seorang *whistleblower* telah mempertimbangkan perilaku yang akan dilakukan, apakah terdapat konsekuensinya atau tidak. Selain itu persepsi seorang *whistleblower* juga berpengaruh dalam perilaku *whistleblowing*. Seorang *whistleblower* akan menilai apakah

kecurangan yang ia temukan sepatutnya dilakukan atau tidak.

Callahan dan Dworkin (2000) mengungkapkan kecenderungan seseorang yang mengetahui kecurangan dan niat untuk melakukan *whistleblowing* dimulai dengan meyakinkan dirinya sendiri terhadap konsekuensi positif yang akan diterima, setelah itu konsekuensi tersebut akan dinilai oleh sistem penilaian pribadi dan akan menghasilkan sikap. Oleh sebab itu semakin besar sikap atau kecenderungan sikap positif seseorang untuk mengungkapkan kecurangan maka semakin besar kemungkinan niat untuk melakukan *whistleblowing*. Dalam penelitian Saud (2016) menunjukkan bahwa sikap berpengaruh positif signifikan terhadap niat *whistleblowing* internal. Sedangkan dalam Handika *et al.* (2017) sikap pada perilaku *whistleblowing* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap niat mahasiswa untuk melakukan *whistleblowing*. Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut

H1: Sikap berpengaruh positif terhadap tindakan *whistleblowing*

Hubungan Lingkungan Etika dan Tindakan *Whistleblowing*

Ethical climate dalam organisasi akan mempengaruhi anggota organisasi dalam manajemen konflik dan membuat keputusan etis (Setyawati, 2015). Seorang *whistleblower* adalah orang yang mengadukan kecurangan terhadap pihak internal atau eksternal perusahaan. Jika lingkungan etika pada seseorang yang bekerja itu buruk, maka kecenderungan untuk melakukan tindakan *whistleblowing* pun juga kecil. Lingkungan etika yang buruk tersebut terjadi ketika suatu perusahaan atau organisasi terbiasa melakukan kebiasaan atau etika yang buruk sehingga lingkungan disekitarnya pun buruk. Lingkungan etika suatu perusahaan mempengaruhi karyawannya, sebaliknya, lingkungan etika yang baik tercipta dimana suatu perusahaan menganggap bahwa etika yang baik akan melahirkan lingkungan etika yang baik pula sehingga karyawan perusahaan tersebut menjunjung tinggi etika yang baik.

Peraturan, budaya maupun etika yang berlaku di setiap perusahaan berbeda, tergantung bagaimana orang-orang menciptakan lingkungan etika tersebut.. Rodiyah (2015) Menyatakan lingkungan etika berpengaruh terhadap perilaku *whistleblowing* terhadap mahasiswa akuntansi akan tetapi pada penelitian Hanif dan Odiatma (2017), yang mengatakan bahwa lingkungan etika tidak berpengaruh terhadap tindakan *whistleblowing*. Maka berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan hipotesis

H2: Lingkungan etika berpengaruh positif terhadap tindakan *whistleblowing*

Hubungan Komitmen Profesional dan Tindakan *Whistleblowing*

Menurut Aranya *et al.* (1981) mendefinisikan komitmen profesional sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individual dengan keterlibatan dalam 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 suatu organisasi.

Ketika seseorang memegang erat peraturan yang berlaku di dalam suatu perusahaan, maka orang tersebut cenderung taat peraturan dan memahami komitmen di dalam dirinya, jika seseorang tersebut mendapati adanya kecurangan yang terjadi di lingkungannya ia akan cenderung mempertahankan komitmennya tersebut dengan melaporkan kecurangan tersebut, dengan kata lain semakin tinggi komitmen profesional seseorang maka semakin tinggi tindakan *whistleblowing*-nya.

Hidayati dan Pustikaningsih (2016) mengemukakan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini sejalan dengan penelitian Bakri (2014) variabel Komitmen Profesional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Whistleblowing*. Akan tetapi hasil tersebut tidak sejalan dengan penelitian Agustin (2015) yang menyatakan bahwa komitmen profesional tidak berpengaruh signifikan terhadap *whistleblowing*. Berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat ditarik hipotesis yaitu

H3: Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap tindakan *whistleblowing*

Hubungan Retaliasi Terhadap Tindakan *Whistleblowing*

TPB menjelaskan bahwa niat berperilaku (*behavioral intention*) tidak hanya dipengaruhi oleh sikap terhadap perilaku (*attitude towards behavior*) dan norma subyektif (*subjective norm*), tetapi juga dipengaruhi oleh kontrol berperilaku yang dirasakan (*perceived behavioral control*). Manusia adalah makhluk yang mengedepankan akal mereka dan memperhitungkan balasan dari tindakan yang akan mereka lakukan sebelum melakukan tindakan tersebut, hal itulah yang menjadi fokus dari teori ini. Hubungannya dengan retaliasi ialah, seseorang yang hendak melakukan tindakan *whistleblowing* cenderung memperhitungkan sebab dan akibat dari perilaku tersebut.

Adapun sebab yang dipertimbangkan yaitu adalah ketika orang tersebut pernah melakukan kesalahan terhadapnya. Ketika

berbicara tentang retaliasi atau balas dendam, orang cenderung mengabaikan konsekuensi dari tindakannya, kebanyakan orang lebih memikirkan kepuasan yang didapatkan setelah balas dendam atau retaliasi tersebut dilakukan. Oleh karena itu teori tersebut menjelaskan sebab seseorang melakukan *whistleblowing*.

Manafe (2015) menyatakan individu dengan tingkat kekhawatiran retaliasi rendah lebih cenderung melakukan *whistleblowing* daripada individu dengan tingkat kekhawatiran retaliasi tinggi. Akan tetapi penelitian Nikmah (2014) yang mengatakan bahwa retaliasi tidak berpengaruh secara individual terhadap intensi *whistleblowing*. Jadi berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan hipotesis yaitu

H4: Retaliasi berpengaruh negatif terhadap tindakan *whistleblowing*

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Penelitian ini mengambil suatu perusahaan yaitu PT. KURNIA JAYA MARDIMULYA. PT. KURNIA JAYA MARDIMULYA adalah perusahaan yang

bergerak di dalam bidang kontraktor, persewaan alat berat dan SPBU.

Jenis Data

Jenis data pada penelitian ini adalah data primer. Data diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Adapun teknik pengambilan sampel dari penelitian ini adalah *purposive sampling*.

Adapun kriteria kriterianya sebagai berikut :

1. Karyawan PT KURNIA JAYA MARDIMULYA
2. Karyawan pada bagian kantor

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulasn data dari penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner karena penelitian ini berbentuk studi kasus, yaitu dengan kuesioner yang sudah disediakan.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. *Whistleblowing*

Near dan Miceli (1985) Mengemukakan *whistleblowing* adalah pengungkapan yang dilakukan anggota organisasi atas suatu praltik-praktikilegal atau

tanpa legitimasi hukum di bawah kendali pimpinan mereka kepada individu atau organisasi yang dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan. Variabel *whistleblowing* pada penelitian ini merupakan variabel dependen yang diukur dengan menggunakan kuesioner berbentuk kasus yang dikembangkan oleh Ajzen (2005) yang terdiri dari 7 item pertanyaan yang menggunakan skala likert dan menggunakan tingkatan angka dari 1 sampai 5 dimana semakin tinggi nilainya maka semakin tinggi juga intensi tindakan *whistleblowing*.

2. Sikap

Menurut Fishbein dan Ajzen (1975) mengatakan bahwa kepribadian merupakan faktor utama penentu sikap. Fishbein dan Ajzen (1975) mengartikan sikap (*attitude*) sebagai jumlah dari afeksi (perasaan) yang dirasakan untuk menerima atau menolak suatu obyek atau tindakan dan diukur dengan suatu cara yang menempatkan seseorang pada dua kutub atau dua arah, misalnya baik atau buruk. Variabel sikap pada penelitian ini merupakan variabel independen yang

diukur dengan menggunakan kuesioner berbentuk kasus yang dikembangkan oleh Park dan Blenkinsopp (2009) yang menggunakan skala likert dengan nilai 1-5, kuesioner variabel ini berjumlah 10 item pertanyaan, dengan semakin tinggi nilainya maka semakin tinggi kemungkinan tindakan *whistleblowing*

3. Lingkungan Etika

Menurut Purnamasari dan Hernawati (2013) Aturan yang mencangkup nilai dan norma yang mengatur individu hidup bermasyarakat termasuk di dalam organisasinya disebut etika. Variabel lingkungan etika pada penelitian ini merupakan variabel independen yang diukur dengan menggunakan kuesioner yang menggunakan skala likert dengan nilai 1-5, kuesioner variabel ini berjumlah 7 item pertanyaan, dengan semakin tinggi nilainya maka semakin tinggi kemungkinan tindakan *whistleblowing*. Kuesioner variabel ini diambil dari penelitian Dalton dan Radtke (2013).

4. Komitmen Profesional

Menurut Aranya *et al.* (1981) mendefinisikan komitmen profesional sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individual dengan keterlibatan dalam 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 suatu organisasi. Variabel komitmen profesional pada penelitian ini merupakan variabel independen yang diukur dengan menggunakan kuesioner yang menggunakan skala likert dengan nilai 1-5, kuesioner variabel ini berjumlah 11 item, dengan semakin tinggi nilainya maka semakin tinggi kemungkinan tindakan *whistleblowing*. Kuesioner variabel ini diambil dari penelitian Kalber L. Dan Forgaty (2007).

5. Retaliasi

Menurut Nikmah (2012) tindakan yang membalas atau melakukan kembali tindakan yang dilakukan terhadapnya disebut retaliasi. Variabel retaliasi atau balas dendam dalam penelitian ini

merupakan variabel independen yang diukur dengan menggunakan kuesioner biasa yang menggunakan skala likert dengan nilai 1-5, kuesioner variabel ini berjumlah 7 item, dengan semakin tinggi nilainya maka semakin rendah kemungkinan tindakan *whistleblowing*. Kuesioner variabel ini diambil dari penelitian Nikmah (2014).

Uji Kualitas Data

Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif memiliki tujuan yaitu untuk menggambarkan masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian. Uji ini digunakan untuk mendeskripsikan suatu data yang dilihat dari nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata, dan standar deviasi (Ghozali, 2011).

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengukuran yang mengukur valid tidaknya suatu pertanyaan dalam kuesioner untuk mewakili variabel yang digunakan. Menurut Sugiyono (2014:38)

validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dapat dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji korelasi Pearson digunakan dalam penelitian ini. Validitas kuesioner ditunjukkan dengan adanya korelasi yang signifikan antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk yaitu 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban dari responden selalu konsisten ketika kuesioner yang sama diajukan ulang (Ghozali, 2011: 47). Konsistensi dari jawaban responden diukur menggunakan uji reliabilitas. Pengukuran ini dapat dilakukan dengan *Cronbach Alpha*. Nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,6 menunjukkan reliabilitas suatu variabel atau konstruk

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah residual data berdistribusi normal atau tidak. Residual data

dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai asymp sig (2-tailed) > 0,05 (alpha).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat hubungan independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Data dinyatakan tidak terkena gejala multikolinearitas apabila nilai VIF < 10 atau nilai *tolerance* > 0,1.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah data bersifat heterogen atau homogen. Data yang baik memiliki sifat homogen, ketika data heterogen maka data terkena heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas berupa Uji *Glejser*. Syarat agar data tidak terkena heteroskedastisitas adalah jika sig > 0,05 (alpha).

Uji Hipotesis dan Analisis Data

Uji Koefisien Determinan (*Adjusted R²*)

Uji Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen

(Ghozali, 2011). Nilai *adjusted R²* adalah antara 0 dan 1. Nilai koefisien determinan yang kecil (mendekati 0) berarti kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen terbatas. Apabila nilai koefisien determinan besar (mendekati 1) berarti model memberikan semua informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variabel dependen.

Uji Nilai F

Uji F ini dilakukan dengan tujuan untuk memperlihatkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan dengan alpha 0,05. Apabila nilai sig. < alpha 0,05 maka, terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Nilai t

Uji t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen

(Ghozali, 2011). Pengujian ini menggunakan pengamatan nilai signifikan t pada tingkat α yang digunakan ($\alpha = 5\%$). Analisis ini didasarkan pada perbandingan antara nilai signifikansi t dengan nilai signifikansi 0,05 dengan syarat jika nilai signifikansi $< \alpha$ 0,05 dan koefisien regresi searah dengan hipotesis, maka hipotesis alternatif terdukung.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan metode *purposive sampling* yang telah ditetapkan, maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 48 kuesioner dari 50 kuesioner yang disebar

Tabel 1
Data Sampel Penelitian

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Jumlah Kuesioner yang disebar	50	100%
2	Jumlah kuesioner yang dapat diolah	48	96%
3	Jumlah kuesioner yang tidak dapat diolah	2	4%

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jumlah kuesioner yang disebar berjumlah 50 dan kuesioner yang dapat diolah berjumlah 48, sedangkan 2 kuesioner tidak dapat diolah karena pengisian yang tidak lengkap..

Uji Statistisk Deskriptif

Tabel 2
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics						
No	Variabel	Jumlah	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1	Sikap	48	22,00	42,00	35,04	6,29
2	Lingkungan Etika	48	22,00	34,00	28,25	2,89
3	Komitmen Profesional	48	29,00	44,00	37,47	2,38
4	Retaliasi	48	15,00	32,00	22,35	4,18
5	<i>Whistleblowing</i>	48	31,00	35,00	33,20	1,54

Sumber: Output data analisis SPSS 22.0

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa variabel sikap menunjukkan jawaban minimum sebesar 22, dan maksimum sebesar 42 dengan rata-rata total jawaban 35,04 dan standar deviasi sebesar 6,29. Variabel lingkungan etika menunjukkan angka minimum 22 dan nilai maksimum sebesar 34 dengan rata-rata 28,25 dan standar deviasi sebesar 2,89. Variabel komitmen profesional menunjukkan angka minimum 29 sedangkan nilai maksimum sebesar 44 dengan rata-rata jawaban 37,47 dan standar deviasi sebesar 2,38. Variabel retaliasi menunjukkan nilai minimum 15 dan angka maksimum 32 dengan nilai rata-rata 22,35 dan

standar deviasi yang menunjukkan angka 4,18.

Variabel *whistleblowing* menunjukkan nilai minimum sebesar 31 dan nilai maksimum sebesar 35 dengan nilai rata-rata 33,20 dan standar deviasi yang menunjukkan angka 1,54.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

No Pertanyaan	Sikap (Sig)	Lingkungan Etika (Sig)	Komitmen Profesional(Sig)	Retaliasi (Sig)	<i>Whistleblowing</i> (Sig)
1	0,000	0,000	0,012	0,024	0,003
2	0,000	0,000	0,000	0,001	0,001
3	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
4	0,000	0,000	0,000	0,000	0,004
5	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
6	0,000	0,000	0,003	0,000	0,000
7	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003
8	0,000		0,000		
9	0,000		0,000		
10	0,000		0,000		
11			0,036		

Menurut Sugiyono (2014:38) validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dapat dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji korelasi Pearson digunakan dalam penelitian ini. Validitas kuesioner ditunjukkan dengan adanya korelasi yang signifikan antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk yaitu

0,05 atau dengan kata lain sig kurang dari 0,05 berdasarkan table diatas keseluruhan nilai sig kurang dari 0,05 maka dari itu semua item pertanyaan pada penelitian ini dapat dikatakan valid

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Sikap	0,846	Reliabel
2	Lingkungan Etika	0,829	Reliabel
3	Komitmen Profesional	0,710	Reliabel
4	Retaliasi	0,666	Reliabel
5	<i>Whistleblowing</i>	0,667	Reliabel

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel yaitu sikap dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,846, variabel lingkungan etika dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,829, variabel komitmen profesional dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,710, variabel retaliasi dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,666 dan variabel *whistleblowing* dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,667, seluruh variabel pertanyaan dari masing-masing variabel dalam kuesioner ini reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Asymp. Sig (2-Tailed)	Keterangan
0,200	Data Terdistribusi Normal

Berdasarkan tabel diatas hasil dari uji *Kolmorof Smirnov* (K-S) menunjukkan angka 0,200 dan melebihi angka 0,05, dengan kata lain data tersebut sudah lolos pengujian normalitas dan data tersebut terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
1	Sikap	1,129	0,886	Bebas Multikolonearitas
2	Lingkungan Etika	1,219	0,821	Bebas Multikolonearitas
3	Komitmen Profesional	1,141	0,877	Bebas Multikolonearitas
4	Retaliasi	1,176	0,851	Bebas Multikolonearitas

a Dependent Variable: ISR

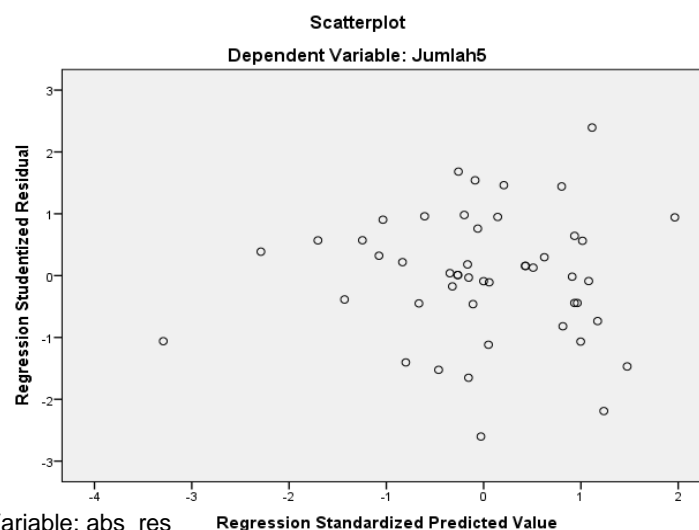
Sumber: Output data analisis SPSS.22.0

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* setiap variabel mendekati 1 atau lebih dari 0,010, berarti bahwa setiap variabel tidak terdapat multikolonearitas dan juga dapat dilihat dari nilai VIF nya yang kurang dari 10,00. Secara terperinci setiap variabel yaitu, variabel sikap mempunyai nilai *tolerance* sebesar 0,851 dan nilai VIF sebesar 1,176, variabel lingkungan

etika mempunyai nilai *tolerance* sebesar 0,877 dan nilai VIF sebesar 1,141 atau variabel komitmen profesional mempunyai nilai *tolerance* sebesar 0,821 dan nilai VIF sebesar 1,219, atau variabel retaliasi mempunyai nilai *tolerance* sebesar 0,886 dan nilai VIF sebesar 1,129.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot



a Dependent Variable: abs_res

Regression Standardized Predicted Value

Sumber: Output data analisis SPSS 22.0

Berdasarkan gambar diatas grafik *scatter plots* menunjukkan bahwa tidak ada pola yang terlihat diatas atau dibawah angka 0,

dengan kata lain data tersebut terbebas dari heteroskedastisitas

Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

Uji Koefisien Determinan (*Adjusted R²*)

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinan (*Adjusted R²*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,649 ^a	,421	,368	1,22712

Sumber: Output data analisis SPSS 15.0

Koefisien determinan (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinan yaitu antara nol sampai satu. Apabila hanya terdapat satu variabel independen maka R^2 yang dipakai. Tetapi apabila terdapat dua atau lebih variabel independen maka yang dipakai adalah *adjusted R²*. Setiap tambahan variabel independen, R^2 akan meningkat tidak peduli variabel tersebut

berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0,368. Hal ini berarti 36,8% variabel tindakan *whistleblowing* dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 64,2% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian.

Uji Nilai F

Tabel 9
Hasil Uji Nilai F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	47,166	4	11,792	7,831	,000 ^b
Residual	64,750	43	1,506		
Total	111,917	47			

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa sikap, lingkungan etika, komitmen

profesional, dan retaliasi berpengaruh terhadap tindakan *whistleblowing*.

Uji Nilai t

Tabel 10
Hasil Uji Nilai t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,928	3,089		10,013	,000
	Jumlah	-,157	,030	-,641	-5,178	,000
	Jumlah1	,148	,068	,278	2,162	,036
	Jumlah2	,044	,079	,068	,554	,582
	Jumlah3	,088	,043	,239	2,054	,046

a. Dependent Variable: Jumlah4

Sumber: Output data analisis SPSS 22.0

Sikap terhadap Tindakan *Whistleblowing*

Hasil pengujian hipotesis variabel sikap dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel diatas, dalam tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai sig sebesar 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa sikap berpengaruh terhadap perilaku *whistleblowing*.

Lingkungan Etika terhadap Tindakan *Whistleblowing*

Hasil Pengujian Variabel lingkungan etika dapat dilihat pada tabel diatas. Pada tabel tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi dari variabel lingkungan etika adalah 0,036 dan

nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan etika berpengaruh positif terhadap tindakan *whistleblowing*, atau dapat dikatakan hipotesis kedua diterima.

Komitmen Profesional terhadap Tindakan *Whistleblowing*

Hasil pengujian hipotesis komitmen profesional dapat dilihat dari tabel diatas. Pada tabel tersebut nilai signifikansi dari komitmen profesional adalah 0,582 lebih besar dari 0,05, dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yaitu “Komitmen profesional

berpengaruh positif terhadap tindakan *whistleblowing*” ditolak.

Retaliasi terhadap Tindakan

Whistleblowing

Hasil pengujian variabel retaliasi dapat dilihat pada tabel 4.17, pada tabel 4.17 dimana nilai signifikan dari variabel retaliasi adalah 0,046 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 sehingga dapat dikatakan hipotesis keempat diterima atau retaliasi berpengaruh terhadap tindakan *whistleblowing*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa sikap berpengaruh pada tindakan *whistleblowing*. Hal ini mendukung penelitian Saud (2016).
2. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa lingkungan etika berpengaruh terhadap tindakan *whistleblowing*. Hasil ini mendukung penelitian Rodiyah (2015).
3. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap

tindakan *whistleblowing*. Hasil ini mendukung penelitian dari Agustin (2015).

4. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa retaliasi berpengaruh terhadap tindakan *whistleblowing*. Hasil ini mendukung penelitian Manafe (2014)
5. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa sikap, lingkungan etika, komitmen profesional, dan retaliasi berpengaruh secara simultan terhadap tindakan *whistleblowing*.

Saran

1. Pengambilan sampel dengan waktu yang kurang tepat dikarenakan keterbatasan waktu, sehingga banyak karyawan yang sedang mengambil cuti oleh karena itu penelitian selanjutnya akan lebih baik mempertimbangkan waktu agar tidak terdapat karyawan yang sedang cuti
2. Dilakukan penelitian yang jauh lebih mendalam dan lebih menggali tentang pengaruh terhadap *whistleblowing*. Seperti contoh variabel sikap yang

dapat dikembangkan dalam beberapa indikator yaitu : sikap kearah perilaku, norma subyektif, dan persepsi kendali atas perilaku

3. Agar dilakukan wawancara secara mendetail tentang kecurangan yang terjadi di lingkungan perusahaan.

Keterbatasan Penelitian

1. Kurang maksimalnya pengambilan sampel dikarenakan banyak karyawan yang sedang mengambil cuti sehingga dari 60 karyawan yang dapat diberikan kuesioner hanya 50 orang
2. Karyawan yang berada pada PT. KURNIA JAYA MARDIMULYA sebagian besar adalah karyawan baru yang belum berpengalaman sehingga kurang maksimalnya hasil yang didapatkan
3. Kurangnya wawancara dan bukti empiris terhadap kecurangan yang ada di dalam perusahaan tersebut dikarenakan kurangnya responden yang bersedia diwawancarai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfani, U. N. 2016. Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap, Niat Melakukan Whistleblowing, *Skripsi*. Bandar Lampung. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Lampung.
- Agustin, R. A. 2015. Analisis Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Demografi terhadap Intensi Melakukan Tindakan Whistleblowing, *Skripsi*. Jakarta. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Ajzen, I. 1991. The Theory of Planned Behaviour. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, Vol. 50 No. 2, 179–211.
- Aranya, N. Pollock, J. Amernic, J. (1981).“Community Size, Socialization, and the Work Needs of Professionals”. *Academy of Management Journal. Accounting, Organisation, and Society*, Vol. 6 No. 4, pp. 271-280, 1981
- Bakrie, 2014. Analisis komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif serta hubungannya dengan whistleblowing. *Jurnal Al-Mizan*, Vol. 10 No. 1
- Bok, S. Whistleblowing and Professional Responsibilities, *Ethics teaching in higher education*, Vol. 66 No. 4, 277-295
- Callahan, E.S. dan T. M. Dworkin. 2000. The state of state whistleblower protection. *American Business Law Journal*, Vol. 38 No. 1, 99-175.
- Chang, J. Y. dan Choi, J. N. 2007. The Dynamic Relation Between Commitment of Highly Educated Research and Development (R&D) Professional. *The Journal of Social Psychology*, 2007, Vol. 147 No. 3, 299-315.
- Dalton, Derek dan Robin, R. R. The Joint Effect on Machiavellianism and Ethical Environment on Whistle-Blowing.

Journal Business Ethic. 2013. 117:153-172.

- Daivitri, A. N. 2013. Pengaruh Pertimbangan Etis dan Komponen perilaku Terencana Pada Niat *Whistleblowing* Internal dengan *Locus of Control* Sebagai variabel Pemoderasi, *Program Magister (S2), Universitas Gajah Mada.*
- Elias, R. Z. 2008. Auditing Students' Professional Commitment And Anticipatory Socialization And Their Relationship To Whistleblowing. *The Managerial Auditing Journal, Vol. 23 No 3, 283- 294.*
- Elias, R.Z., 2006, "The impact of Professional Commitment and Anticipatory Socialization on Accounting Students' Ethical Orientation". *Journal of Business Ethics Vol. 26 No 3, 284- 294*
- Elias, R. Z. 2007. The Relationship Between Auditing Students' Anticipatory Socialization and Their Professional Commitment. *Academy of Educational Leadership journal; 2007, Vol. 11, No. 1.*
- Fishbein, M dan Ajzen, Icek. 1975. Belief, Attitude, Intention and Behavior: an Introduction to Theory and Research. *Reading, MA: Addison-Wesley.*
- Hall, M., D. Smith and K. Langfield-Smith. 2005. "Accountants' Commitment to Their Profession: Multiple Dimension of Professional Commitment and Opportunities for Future Research". *Behavioral Research in Accounting Vol. 17: 89-110.2005.*
- Handika, Melisa Fitri Dwi., 2015. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat (Studi Pada Mahasiswa Akuntansi Stie Asia Malang), *Jibeka Vol. 11 No. 1 Februari 2017: 56 -63*
- Hanif, R. A. Dan Odiatma, F. 2017. Pengaruh Lingkungan Etika Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* Dengan *Locus of Control* Sebagai Variabel Moderasi, *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis Vol. 10, No. 2, November 2017, 61-69*
- Hong., 2014. Hubungan Komitmen Profesi Dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Profesi Akuntansi Dengan Niat *Whistleblowing*, *Skripsi.* Surabaya. Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
- Imam Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19", Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2011.
- Jalil, F. Y. 2014. Pengaruh Komitmen Profesional Dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Audit Terhadap Perilaku *Whistleblowing*, *Jurnal Bisnis dan Manajemen. Vol. 4 No. 2, 198-209.*
- Jogiyanto. 2007. *Sistem Informasi Keperilakuan.* ANDI. Yogyakarta
- Joneta, C. 2016. Pengaruh Komitmen Profesional Dan Pertimbangan Etis Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing: Locus Of Control* Sebagai Variabel Moderasi, *JOM Fekon, Vol.3 No.1 (Februari) 2016*
- Mahendra, P. 2014. Pengaruh Orientasi Etika dan Komitmen Profesional terhadap Sensitivitas Etika Auditor. *Skripsi.* Surakarta. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Malik, Rahardian. 2010. Analisis Perbedaan Komitmen Profesional Dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Ppa Dan Non-Ppa Pada Hubungannya Dengan *Whistleblowing*. *Skripsi.* Semarang. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro Semarang.
- Manafe, M. W. 2015. Pengaruh Penalaran Moral, Retaliasi Dan Gender Terhadap Kecenderungan *Whistleblowing* Internal, *WAHANA Volume 18, No. 2, Agustus 2015*

- Merdikawati, R. 2012. Hubungan Komitmen Profesi Dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi Dengan Niat Whistleblowing. *Skripsi*. Semarang. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro Semarang.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. 2005. Whistleblowing In Organizations : An Examination Of Correlates Of Whistleblowing Intentions , Actions , And Retaliation, *Journal of Business Ethics*, Vol. 62, No. 3 (Dec., 2005), pp. 277-297
- Meyer, J. P. dan Allen, N. J. 1991. A Three-component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review* Vol. 1, No. 1, 61-89
- Miceli, M. P. dan J. P. Near. 1985. Characteristics of Organizational Climate and Perceived Wrongdoing Associated with Whisde-Blowing Decisions, *Personnel Psychology*, Vol. 38, 525- 544.
- Miceli, M. P. dan J. P. Near. 1985. Retaliation Against Whistle blower: Predictors and Effect. *Journal of Applied Psychology* 1986, Vol 71, No 1, 137-145
- Miceli, M. P. Dan J. P. Near. 1992. Situation Variables Affecting The Whistle-Blowing Decision: A Review Of The Literature. *Advances In Management Accounting*, Vol. 1, 109–139
- Nikmah, Rizki. 2014. Pengaruh Komitmen Personal terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing, *Skripsi*. Jakarta. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Okezone.com, 2017. Grup Bakrie Seharusnya Dipidanakan. okezone.com, diakses tanggal 07 Desember 2017
- Park, H. dan J. Blenkinsopp. 2009. Whistle-Blowing As Planned Behavior – A Survey Of South Korean Police Officers. *Journal Of Business Ethics*, Vol. 85 No. 4, 545–556
- Parianti, N. Putu Ika. 2016. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Niat Dan Perilaku Whistleblowing Pada Mahasiswa Akuntansi, *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* Vol. 5 No. 12 (2016): 4209-4236
- Purnamasari, D. dan Hernawati, E. 2013. Pengaruh Etika Auditor, Pengalaman, Pengetahuan, dan Perilaku Disfungsional terhadap Kualitas Audit, *Jurnal NeO-Bis* Vol. 7, No. 2
- Putri, C. M. 2016. Pengaruh Jalur Pelaporan dan Tingkat Religiusitas terhadap Niat Seseorang Melakukan Whistleblowing, *Jurnal Akuntansi dan Investasi*, Vol. 17 No.1 Januari 2016
- Regh Michael T., Marcia P. Miceli, Janet P. Near dan James R. Van Scotter, Antecedents and Outcomes if Retaliation against Whisleblowers: Gender Differences and Power Relationships, *Organization Science*, Vol. 19, No. 2.pp. 221-240, Maret-April 2008
- Republika Online, 2017.Dana Pihak Ketiga Grup Bakrie. *republika.co.id*, diakses tanggal 07 November 2017.
- Rianti, D. 2017. Pengaruh Komitmen Profesional Auditor Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing Dengan Retaliasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Bri Provinsi Riau). *JOM Fekon* Vol.4 No.1 (Februari) 2017
- Rodiyah, S. (2015). Pengaruh Sifat Machiavellian, Lingkungan Etika Dan Personal Cost Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing. *Skripsi*. Jakarta. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Rustiarini N., Sunarsih N. 2014. *Fraud dan Whistleblowing: Pengungkapan Kecurangan Akuntansi oleh Auditor Pemerintah*. *Simposium Nasional Akuntansi XVIII*.
- Saud, I. M. 2016. Pengaruh Sikap Dan Persepsi

Kontrol Perilaku Terhadap Niat Whistleblowing Internal-Eksternal Dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi,. *Jurnal Akuntansi dan Investasi, Vol. 17 No. 2, Hlm: 209-219, Juli 2016*

Yogyakarta), *Skripsi*. Yogyakarta. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.

Septiani, W. 2013. Pengaruh Faktor organisasional, Individual, Situasional, dan Demografis Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* Internal. *Simposium Nasional Akuntansi*.

Setyawati I., Ardiyani K., Sutrisno C. R. 2015. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat unntuk Melakukan Whistleblowing Internal. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis ISSN 1693-0908 vol 17*

Smith, D dan M. Hall, 2008, “An Empirical Examination of a ThreeComponent Model of Professional Commitment Model of Professional Commitment Among Public Accountant”, *Behavioral Research in Accounting, Vol. 20, No.1*

Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. ALFABETA. Bandung

Sulistomo, A. 2012. Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Pengungkapan Kecurangan. *Skripsi*. Semarang. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro Semarang.

Hidayati T.H.,Pustikaningsih A, 2016. Pengaruh komitmen profesi dan *self efficacy* terhadap niat untuk melakukan whistle blowing. *Jurnal Nominal, Vol. V No.1*

Wardani, C. A. 2017. The Analysis of Factor Affecting the Implementation of Whistleblowing system in Indonesia. *Jurnal Akuntansi Riset, Vol. 6 No. 1, 28–42*.

Yulianto, R. D. A. 2015. Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional, Dan Sensitivitas Etis Terhadap *Whistleblowing* (Studi Empiris Pada Badan Pemeriksa Keuangan (Bpk) Perwakilan Daerah Istimewa