



PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL, PERTIMBANGAN ETIS, DAN KOMPONEN PERILAKU TERENCANA TERHADAP INTENSI WHISTLEBLOWING INTERNAL

Anissa Hakim Purwantini

Universitas Muhammadiyah Magelang, Jawa Tengah

e-mail: aha.ansa@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh komitmen profesional, pertimbangan etis, sikap, persepsi control dan norma subyektif terhadap whistleblowing internal. Data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Respondennya adalah mahasiswa akuntansi di Universitas Muhammadiyah. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa satu-satunya variable yaitu norma subjektif yang berdampak positif pada whistleblowing internal, sedangkan variabel lain yaitu komitmen profesional, pertimbangan etis, sikap, dan persepsi kontrol tidak berpengaruh terhadap whistleblowing internal. Hasil estimasi regresi menunjukkan kemampuan prediksi model dengan 39,2% sedangkan sisanya 60,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Kata Kunci: *Profesional Komitmen, Pertimbangan Etis, Sikap, Perspektif Kontrol, Norma subyektif*



Abstract

This study empirically examined the influence of professional commitment, ethical judgements, and the components of planned behavior to the intention of internal whistleblowing. The data in this study were primary data obtained by distributing questionnaires directly to the respondents, undergraduated accounting students at Muhammadiyah University. The sampling technique used purposive sampling method. Hypothesis testing was done by multiple regression analysis. The results showed that the only variable, subjective norms, has positive effects on internal whistleblowing, and the other variables like ethical judgements, attitudes, and perceived behavior do not give effects on the internal whistleblowing. Results of regression estimates indicate that the predictive ability of the model 39.2% while 60.8% were influenced by other factors outside the research model.

Keywords: Professional Commitment, Ethical Judgments, Perceived, Behavioral Control, Subjective Norm

PENDAHULUAN

Perilaku kecurangan atau pelanggaran dalam suatu organisasi yang kemudian dapat diungkapkan oleh individu atau karyawan (*whistleblower*) telah banyak dikaji dalam penelitian bidang akuntansi. Hal ini dikarenakan terungkapnya tindak kecurangan seperti penipuan, korupsi, dan tindakan tidak etis lainnya yang dilakukan beberapa perusahaan besar seperti kasus Enron, Worldcom, Anderson, dan Tyco (Magnus dan Viswesvaran, 2005). Kasus kecurangan yang akhirnya terbongkar tidak hanya terjadi di luar negeri saja, namun juga terjadi di Indonesia. Munculnya kasus mafia hukum yang diungkapkan oleh Komjen Pol. Susno Duadji yang terjadi dalam struktur Kepolisian Negara Republik Indonesia, instansi tempatnya bekerja merupakan contoh kasus *whistleblowing* di Indonesia. Beberapa kasus *whistleblowing* lainnya yaitu kasus manipulasi pajak yang merugikan negara trilyunan rupiah dalam perusahaan perkebunan milik konglomerat Sukanto Tanoto yang diungkap oleh Vincentius Amin Susanto, pengungkapan kasus suap pemilihan Deputy Gubernur Bank Indonesia oleh Agus Condro dan kasus operator layanan sistem administrasi badan hukum oleh Yohanes Waworuntu di Kementerian Hukum dan HAM (Daivetri, 2013).



Terdapat banyak faktor yang memengaruhi seseorang dalam melakukan *whistleblowing*. Hasil riset menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi niat seorang pegawai dalam melakukan *whistleblowing* adalah sikap, norma subyektif, persepsi kontrol perilaku (Ellis dan Arieli, 1999; Park dan Blenkinsopp, 2009), penalaran moral (Liyanarachi dan Newdick, 2009), pertimbangan etis (Chiu, 2002; Zhang et.al., 2009; Ahmad et.al., 2011), dan komitmen profesional (Taylor dan Curtis, 2010).

Near dan Miceli (1985) menyatakan bahwa *whistleblowing* adalah pengungkapan yang dilakukan oleh anggota organisasi baik itu mantan karyawan atau karyawan secara ilegal, praktek-praktek tidak bermoral atau tidak sah dibawah kendali pemberi kerja mereka, kepada orang atau pihak lain yang mampu memengaruhi tindakan mereka. Namun pendapat yang berbeda dikemukakan oleh Dworkin dan Near (1997) yang menyatakan bahwa *whistleblowing* merupakan suatu tindakan warga negara yang baik dan harus didorong bahkan diberi penghargaan.

Pengungkapan suatu kejahatan atau pelanggaran oleh individu atau kelompok di perusahaan atau organisasi, seorang *whistleblower* dilatarbelakangi oleh motivasi, seperti ingin menjatuhkan organisasi tempat bekerja, pembalasan dendam, mencari "selamat", untuk kepentingan sosial masyarakat banyak atau niat untuk menciptakan lingkungan organisasi tempatnya bekerja yang lebih baik. Namun, keinginan untuk melakukan sesuatu yang benar pada organisasi tempat mereka bekerja merupakan motivasi utama dari *whistleblower* (Miceli et.al., 1991).

Hasil penelitian Park dan Blenkinsopp (2009) menyatakan bahwaseseorangmemilikiniatmelakukan*whistleblowing*internalkarena dipengaruhi oleh tiga hal utama, yaitu sikap, norma subyektif, dan persepsi kontrol perilaku. Taylor dan Curtis (2010) menyatakan bahwa komitmen profesional berpengaruh terhadap *whistleblowing likelihood*. Sedangkan Chiu (2003) menyatakan bahwa pertimbangan etismemengaruhi niat untuk melakukan *whistleblowing* internal.

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jalil (2012) yaitu komitmen profesional auditor tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Demikian juga Sagara (2013) yang melakukan pengujian profesionalisme auditor internal dengan menggunakan lima dimensi yaitu afiliasi komunitas, kewajiban sosial, dedikasi terhadap pekerjaan, keyakinan terhadap peraturan sendiri atau komunitas dan

tuntutan untuk mandiri. Hasil riset menunjukkan hanya dimensi tuntutan untuk mandiri yang berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Temuan empiris Davitri (2013) menjelaskan bahwa pertimbangan etis dan persepsi kontrol perilaku berpengaruh negatif terhadap niat *whistleblowing* internal pada pegawai lembaga Intelijen Keuangan di Indonesia. Penelitian Park et.al., (2008) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan sikap terhadap *whistleblowing* antara mahasiswa Korea Selatan, Turki, dan Inggris.

Hasil penelitian terdahulu yang belum konsisten mendorong peneliti untuk melakukan riset ini. Penelitian ini mengacu pada model penelitian terdahulu, yaitu model penelitian Park dan Blenkinsopp (2009), model penelitian Chiu (2003), dan model penelitian Taylor dan Curtis (2010). Penelitian ini mengadopsi variabel komitmen profesional yang dihubungkan dengan intensi *whistleblowing*. Penelitian ini ingin menguji komitmen profesional yang dimiliki mahasiswa akuntansi yang nantinya akan bekerja di bidang profesi yang menuntut komitmen di instansinya. Adanya kegagalan dalam mentransfer nilai-nilai profesional pada mahasiswa akuntansi akan mencerminkan tidak beretiknya mahasiswa, nama baik kalangan akademisi dan universitas menjadi tercemar serta menjadi ancaman dihasilkannya alumni yang tidak profesional.

Berdasarkan pada penjelasan di atas, maka penelitian ini ingin menguji pengaruh komitmen profesional, pertimbangan etis dan teori perilaku terencana (sikap, norma subyektif, dan persepsi kontrol perilaku) terhadap persepsi mahasiswa akuntansi untuk melakukan *whistleblowing* internal.

KAJIAN LITERATUR

Komitmen Profesional dan Intensi *Whistleblowing*

Komitmen profesional didefinisikan sebagai kemampuan atau kekuatan identifikasi seseorang dan keterlibatannya dalam organisasi (Porter et.al., 1974) atau profesi (Aranya et.al., 1981). Komitmen profesional pada dasarnya merupakan persepsi yang berintikan loyalitas, tekad, dan harapan seseorang yang dituntun oleh sistem, nilai atau norma yang akan mengarahkan orang tersebut untuk bertindak sesuai dengan prosedur-prosedur tertentu dalam upaya menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi (Larkin, 1990). Kaplan dan Whitecotton (2001) menemukan hubungan

positif antara komitmen profesional dan niat auditor terhadap *whistleblowing*. Akuntan yang memiliki komitmen profesional tinggi lebih mungkin untuk melakukan *whistleblowing*. Sejalan dengan itu Smith dan Hall (2008) menunjukkan pengaruh yang signifikan antara komitmen profesional dengan kemungkinan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Elias(2008) menunjukkan bukti adanya hubungan antara komitmen profesional dengan *whistleblowing*, serta menjelaskan adanya perbedaan persepsi diantara mahasiswa audit mengenai *whistleblowing*.

Pertimbangan Etis dan Intensi *Whistleblowing*

Menurut Chiu (2002), pertimbangan etis adalah suatu pemikiran seorang individu secara utuh tentang suatu permasalahan yang sulit. Menurut Zhang et.al., (2009), ketika keputusan etis dan tujuan perilaku akan diaplikasikan dalam masalah *whistleblowing*, tentunya memiliki makna yang khusus. Keputusan etis dapat muncul dan mengarah kepada evaluasi subyektif dari individu secara etis pada pengungkapan *whistleblowing*. Sedangkan tujuan perilaku merupakan sebuah kemungkinan seorang individu memilih untuk mengungkapkan skandal dibawah lingkungan organisasi yang pasti.

Barnett et.al., (1998) menemukan bahwa terdapat hubungan antara pertimbangan etis dan niat perilaku terkait dengan *whistleblowing*. Menurut Barnett et al (1998) individu yang menganggap *whistleblowing* merupakan sutau tindakan etis akan lebih mungkin untuk melaporkan kesalahan yang dilakukan oleh rekan kerja atau atasannya, dibandingkan dengan individu yang menganggap *whistleblowing* sebagai tindakan yang tidak etis. Chiu (2002) melakukan penelitian terhadap para manajer dan profesional di Cina juga menemukan bahwa terdapat hubungan antara pertimbangan etis dan niat *whistleblowing*. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ahmad et.al., (2011) terhadap para auditor di Malaysia, bahwa pertimbangan etis memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap *whistleblowing* internal.

Sikap dan Intensi *Whistleblowing*

Menurut Ajzen (1991), sikap merupakan derajat individu untuk mengevaluasi dan menilai sesuatu yang menguntungkan atau tidak menguntungkan. Sikap memiliki pengaruh positif terhadap niat perilaku. Sikap positif akan mengarah pada menghentikan aktivitas ilegal, melindungi masyarakat dan memperbaiki iklim

etika, sedangkan sikap negatif mengarah pada ancaman pembalasan (Dalton, 2010). Sikap terhadap perilaku didefinisikan sebagai penilaian dan evaluasi seseorang atas perilaku dan akibat yang ditimbulkan dari perilaku tersebut. Sikap terhadap perilaku diukur dari seberapa besar seseorang berperilaku positif atau negatif dalam melaporkan suatu kejahatan. Semakin positif sikap seseorang dalam melaporkan kejahatan, maka kemungkinan besar orang tersebut akan melengkapi laporan kejahatan kepada pihak berwajib. Sebaliknya semakin negatif sikap seseorang dalam melaporkan kejahatan, maka orang tersebut akan semakin tidak mungkin melengkapi laporan kejahatan terhadap pihak berwajib (Harvey, 2009).

Park dan Blenkinsopp (2009) menemukan bahwa sikap petugas polisi terhadap *whistleblowing* memiliki dampak yang signifikan pada niat untuk melakukan *whistleblowing*, baik secara internal maupun eksternal. Randal dan Gibson (1991), menemukan bahwa sikap berpengaruh terhadap niat tenaga profesional kesehatan dalam melaporkan rekan seprofesinya. Harvey (2009) menemukan bahwa sikap berpengaruh signifikan terhadap niat seorang saksi mata dalam melaporkan suatu kejahatan kepada pihak berwajib. Penelitian yang dilakukan Dalton (2010) menemukan bahwa sikap berpengaruh terhadap niat seseorang dalam melakukan *whistleblowing*. Ellis dan Arieli (1999) melakukan penelitian terhadap para tentara Israel juga menemukan bahwa sikap secara signifikan memengaruhi niat untuk melaporkan sesuatu.

Norma Subjektif dan Intensi *Whistleblowing*

Persepsi pembuat keputusan tentang pengaruh sosial untuk terlibat atau tidak terlibat dalam perilaku tertentu disebut dengan norma subjektif (Ajzen, 1991). Menurut Ajzen (1991), individu yang meyakini bahwa sebagian besar orang-orang yang berpengaruh dalam kehidupannya berpikir bahwa ia harus melakukan suatu perilaku tertentu dan ia akan merasakan tekanan bahwa ia harus melakukan perilaku tersebut. Sebaliknya, bila individu meyakini bahwa sebagian besar orang-orang yang memengaruhi tidak mendukungnya melakukan perilaku tersebut, maka ia akan memiliki keyakinan untuk menolak melakukan perilaku tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Miceli dan Near (1984) menunjukkan bahwa pelapor cenderung untuk menerima dukungan dari keluarga dan kenalan sosial. Sedangkan Randal dan Gibson (1991) dalam penelitiannya menemukan pengaruh sosial memengaruhi niat

profesional kesehatan untuk melaporkan rekan seprofesinya. Demikian juga dalam penelitian yang dilakukan oleh Park dan Blenkinsopp (2009), mereka menemukan bahwa kekuatan sosial memiliki dampak terhadap niat *whistleblowing* personil militer dan petugas polisi. Harvey (2009) juga menemukan bahwa norma subyektif memiliki pengaruh signifikan terhadap niat seorang saksi mata dalam melaporkan suatu kejahatan. Temuan empiris Dalton (2010) menjelaskan bahwa norma subyektif berpengaruh positif terhadap niat seseorang melakukan *whistleblowing*. Penelitian yang dilakukan oleh Ellis dan Arieli (1999) terhadap para tentara israel juga menemukan bahwa norma subyektif berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan sesuatu.

Persepsi Kontrol Perilaku dan Intensi *Whistleblowing*

Menurut Ajzen (1991), persepsi kontrol perilaku didefinisikan sebagai persepsi individu tentang derajat kesulitan dalam melakukan perilaku tertentu. Dimensi persepsi kontrol perilaku memuat keyakinan individu terkait rasa mampu atau tidak mampu dalam mengelola perilaku. Beberapa individu akan terasa sulit untuk melaporkan masalah, sehingga mengarah kepada niat *whistleblowing*, tidak langsung melakukan *whistleblowing*. Persepsi kontrol perilaku menentukan seberapa besar kemampuan individu dalam membuat faktor-faktor yang ada dapat membantu pada saat dibutuhkan, sehingga memengaruhi keputusan seseorang untuk mewujudkan perilaku atau tidak. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa persepsi kontrol perilaku memengaruhi niat *whistleblowing* (Park dan Blenkinsopp, 2009). Dalton (2010) juga menemukan bahwa persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap niat seseorang melakukan *whistleblowing*. Harvey (2009) menemukan bahwa persepsi kontrol perilaku memiliki pengaruh signifikan terhadap niat seorang saksi mata melaporkan suatu kejahatan. Randal dan Gibson (1991) juga menemukan bahwa persepsi kontrol perilaku berpengaruh terhadap niat profesional kesehatan dalam melaporkan rekan seprofesinya.

HIPOTESIS

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam kajian ini adalah:

H₁: Komitmen profesional berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal



H₂: Pertimbangan Etis berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal

H₃: Sikap berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal

H₄: Norma Subjektif berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal

H₅: Persepsi Kontrol Perilaku berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa S1 jurusan akuntansi di Universitas Muhammadiyah Magelang dan Yogyakarta. Adapun kriteria yang digunakan dalam pemilihan sampel yaitu *purposive sampling* yaitu mahasiswa yang sedang menempuh mata kuliah etika bisnis dan profesi. Desain penelitian ini adalah survei dengan metode pengumpulan data menggunakan *self-administrated survey* yaitu data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung dengan mendatangi lembaga yang terpilih sebagai subyek penelitian dan langsung membagikan kuesioner kepada sampel penelitian untuk diisi (Cooper dan Schindler, 2011).

Uji hipotesis dalam kajian ini menggunakan uji regresi linear berganda. Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel dependen dan variable independen secara individual. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas. Jika *P-value* > 0,05 maka tidak signifikan sehingga H₀ diterima yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel dependen dan independen. Jika *P-value* < 0,05 maka H₀ tidak dapat ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variable dependen dan independen (Ghozali, 2013).

PEMBAHASAN

Deskripsi Penyebaran Kuesioner

Jumlah sampel yang dapat diolah sebanyak 110 responden. Kuesioner terdiri dari 6 lembar dengan perincian pernyataan terkait



komitmen profesional sebanyak 5 pernyataan, pertimbangan etis terdiri dari 3 skenario, sikap sebanyak 9 pernyataan, norma subjektif 3 pernyataan, persepsi kontrol perilaku sebanyak 3 pernyataan, dan intensi *whistleblowing* internal dengan 3 skenario. Hasil penyebaran kuesioner secara ringkas akan disajikan dalam tabel berikut;

Tabel 1. Sampel Penelitian dan Tingkat Pengembalian

Uraian	Jumlah
Kuesioner yang dikirim	130
Kuesioner yang kembali	125
Kuesioner yang tidak diisi lengkap	(15)
Jumlah kuesioner yang diolah	110
Tingkat pengembalian kuesioner	96,2%
Tingkat pengembalian kuesioner yang dapat diolah	84,6%

Sumber: Data Primer, 2015

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah kuesioner yang dikirim sebanyak 130 responden, jumlah ini diperoleh dari jumlah mahasiswa akuntansi yang mengikuti mata kuliah Etika Bisnis dan Profesi. Kuesioner kembali sebanyak 125 responden atau sebesar 96,2%, kuesioner yang dapat diolah sebanyak 110 responden atau sebesar 84,6% sedangkan kuesioner yang tidak diisi lengkap sehingga tidak dapat diolah sebanyak 15 responden.

Statistik Deskriptif Responden

Analisis ini memberikan gambaran secara terperinci tentang profil responden mengenai jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir serta pengalaman bekerja. Berdasarkan penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, maka peneliti dapat menyajikan tabel tentang profil responden.

Tabel 2. Profil Responden

Keterangan	Kriteria	Jumlah Re- sponden	Prosentase %
Jenis kelamin	a. Pria	38 orang	34.5
	b. Wanita	72orang	65.5
Usia	a. 20 tahun	33orang	30.0
	b. 21 tahun	22orang	20.0
	c. 22 tahun	16orang	14.5
	d. 23 tahun	12 orang	10.9
	e. 24 tahun	11 orang	10.0
	f. 25 tahun	9 orang	8.2
	g. 26 tahun	7 orang	6.4
Pengalaman Kerja	a. Bekerja	31 orang	28.2
	b. Belum Bekerja	79 orang	71.8
Tingkat Pendidikan Terakhir	a. D3	6 orang	5.5
	b. SMA	104 orang	94.5

Sumber: Data primer, 2015

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang paling banyak berpartisipasi adalah wanita sebanyak 72 orang (65.5%). Dari pengelompokan usia, responden yang paling banyak berpartisipasi adalah yang berusia antara 20-21 tahun(50%). Dilihat dari pengalaman kerja responden, yaitu sebanyak 71.8% belum memiliki pengalaman kerja. Berdasarkan tingkat pendidikan responden, sebagian besar berpendidikan terakhir SMA sebanyak 94.5% dan D3 sebanyak 5.5%.

UJI KUALITAS DATA

Hasil uji kualitas data meliputi uji validitas dan realibilitas. Korelasi antara masing-masing skor butir pertanyaan terhadap total skor variabel menunjukkan hasil yang signifikan (pada level 0,05).



Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pertanyaan pada variabel penelitian adalah valid. Nilai *cronbach alpha* masing-masing instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah > 0,60 yang mengisyaratkan bahwa data yang dikumpulkan dengan menggunakan instrumen pertanyaan tersebut adalah reliabel.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Penelitian ini menguji (5) lima hipotesis. Pengujian hipotesis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu komitmen profesional, pertimbangan etis, sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku pada variabel dependen yaitu intensi *whistleblowing* internal. Uji ANOVA menghasilkan nilai F hitung sebesar 7,060 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian secara keseluruhan baik, yaitu menunjukkan bahwa linearitas regresi dan model regresi adalah signifikan. Hasil pengujian koefisien determinasi ditunjukkan nilai *adjusted R square* sebesar 0,392 hal ini berarti 39,2% variasi intensi *whistleblowing* dapat dijelaskan oleh variasi komitmen profesional, pertimbangan etis, sikap, persepsi kontrol perilaku dan norma subjektif, sedangkan sisanya sebesar 60,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Hasil analisis regresi untuk masing-masing hipotesis disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

	Niat <i>Whistleblowing</i> Internal			Keterangan
	β	t	Sig	
Komitmen Profesional	0,151	1,215	0,231	H1 = tidak terdukung
Pertimbangan Etis	-0,193	-1,635	0,110	H2 = tidak terdukung
Sikap	0,161	1,282	0,207	H3 = tidak terdukung
Persepsi Kontrol Perilaku	0,126	1,049	0,300	H4 = tidak terdukung
Norma Subjektif	0,488	4,083	0,000	H5 = terdukung

Sumber: Data primer, 2015

Tabel di atas menyajikan tingkat signifikansi untuk masing-masing hipotesis. Hasil pengujian untuk hipotesis pertama menunjukkan bahwa komitmen profesional tidak berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal sehingga secara empiris H1 tidak terdukung ($\beta = 0,151$; $p < 0,05$). Hasil pengujian

untuk hipotesis kedua menunjukkan bahwa pertimbangan etis tidak berpengaruh secara signifikan dan arahnya negatif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*, sehingga secara empiris H2 tidak terdukung ($\beta = -0,193$; $p < 0,05$). Hasil pengujian untuk hipotesis ketiga menunjukkan bahwa sikap tidak berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*, sehingga secara empiris H3 tidak terdukung ($\beta = 0,161$; $p < 0,05$). Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa persepsi kontrol perilaku tidak berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*, sehingga secara empiris H4 tidak terdukung ($\beta = 0,126$; $p < 0,05$). Hipotesis kelima menunjukkan bahwa norma subjektif berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*, sehingga secara empiris H5 terdukung ($\beta = 0,488$; $p > 0,05$).

HASIL KAJIAN

Komitmen profesional merupakan komitmen yang dibentuk individu saat mulai memasuki suatu profesi (Mowday et.al., 1982). Komitmen profesional pada dasarnya merupakan persepsi yang berintikan loyalitas, tekad, dan harapan seseorang yang dituntun oleh sistem, nilai atau norma yang akan mengarahkan orang tersebut untuk bertindak sesuai dengan prosedur-prosedur tertentu dalam upaya menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi (Larkin, 1990). Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa komitmen profesional mempunyai pengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing* secara empiris terbukti tidak terdukung. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh adanya faktor-faktor lain seperti ketakutan akan pembalasan dendam yang akan dilakukan dan proteksi hukum perundang-undangan yang belum ketat. Responden penelitian ini merupakan mahasiswa akuntansi yang sebagian besar belum memiliki pengalaman kerja, sehingga dimungkinkan komitmen profesional mereka belum benar-benar terwujud dalam dirinya. Oleh karena itu, berdasarkan persepsi mahasiswa akuntansi komitmen profesional tidak berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Jalil (2012) yang menyatakan bahwa komitmen profesional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *whistleblowing* internal.

Pertimbangan etis adalah suatu pemikiran seorang individu secara utuh mengenai suatu permasalahan yang sulit (Chiu, 2002). Menurut Zhang et.al. (2009), ketika keputusan etis dan tujuan

perilaku akan diaplikasikan dalam masalah *whistleblowing*, tentunya memiliki makna yang khusus. Keputusan etis dapat muncul dan mengarah kepada evaluasi subyektif dari individu secara etis pada pengungkapan *whistleblowing*. Sedangkan tujuan perilaku merupakan sebuah kemungkinan seorang individu memilih untuk mengungkapkan skandal dibawah lingkungan organisasi yang pasti. Temuan riset Barnett et.al. (1998) menjelaskan bahwa individu yang menganggap *whistleblowing* merupakan sutau tindakan etis akan lebih mungkin untuk melaporkan kesalahan yang dilakukan oleh rekan kerja atau atasannya, dibandingkan dengan individu yang menganggap *whistleblowing* sebagai tindakan yang tidak etis.

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa pertimbangan etis mempunyai pengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing* secara empiris terbukti tidak terdukung. Dasar pemikiran yang mendukung temuan penelitian ini adalah adanya sebuah kemungkinan seorang individu enggan untuk mengungkapkan skandal dibawah lingkungan organisasi yang belum memiliki kepastian perlindungan hukum yang jelas. Adanya faktor budaya organisasi juga dapat memengaruhi keputusan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan persepsi mahasiswa akuntansi, pertimbangan etis tidak berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Hal ini dimungkinkan karena mahasiswa akuntansi belum begitu yakin akan kepastian perlindungan hukum dan kondisi lingkungan kerja tempat mereka akan melaporkan kasus tersebut, sehingga mereka menilai resiko yang didapatkan jika melakukan *whistleblowing* akan tinggi. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Daivetri (2013) dan temuan riset Pratiwi (2014) yang menyatakan bahwa pertimbangan etis tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing* internal.

Menurut Ajzen (1991), sikap merupakan derajat individu untuk mengevaluasi dan menilai sesuatu yang menguntungkan atau tidak menguntungkan. Sikap memiliki pengaruh positif terhadap niat perilaku. Sikap positif akan mengarah pada menghentikan aktivitas ilegal, melindungi masyarakat dan memperbaiki iklim etika, sedangkan sikap negatif mengarah pada ancaman pembalasan (Dalton, 2010). Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa sikap mempunyai pengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing* secara empiris terbukti tidak terdukung. Hasil ini berbeda dengan temuan empiris Dalton (2010) yang menemukan bahwa sikap berpengaruh terhadap niat seseorang dalam melakukan *whistleblowing*

Dasar pemikiran yang mendukung temuan penelitian ini yaitu lemahnya sikap mahasiswa terhadap intensi melakukan *whistleblowing* dapat disebabkan karena banyak faktor yang memengaruhi sikap seseorang yaitu faktor emosional seseorang, lembaga (perusahaan), pengalaman pribadi, ataupun karena faktor budaya. Selain itu juga, pengaruh sikap yang tidak signifikan disebabkan karena pengukuran konsep sikap pada kuesioner tidak terinci atau eksplisit untuk mampu menjelaskan intensi berperilaku mahasiswa akuntansi secara keseluruhan. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fausiah, Muis dan Wahyu (2013) yang menyatakan bahwa sikap tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi karyawan untuk berperilaku K3.

Menurut Ajzen (1991), persepsi kontrol perilaku didefinisikan sebagai persepsi individu tentang derajat kesulitan dalam melakukan perilaku tertentu. Persepsi kontrol perilaku menentukan seberapa besar kemampuan individu dalam membuat faktor-faktor yang ada dapat membantu pada saat dibutuhkan, sehingga memengaruhi keputusan seseorang untuk mewujudkan perilaku atau tidak. Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa persepsi kontrol perilaku mempunyai pengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing* secara empiris terbukti tidak terdukung. Hasil riset ini berbeda dengan temuan penelitian Park dan Blenkinsopp (2009), Harvey (2009) dan Dalton (2010) yang menemukan bahwa persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap niat seseorang melakukan *whistleblowing*. Tidak terdukungnya hipotesis kelima ini dimungkinkan karena adanya faktor lain yang dipertimbangkan seperti budaya dan lingkungan organisasi yang berbeda serta adanya *locus of control* yang berbeda pula antar responden. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Banda (2012) yang menyatakan bahwa persepsi kontrol perilaku tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat *whistleblowing* internal.

Norma subjektif dipahami sebagai tekanan sosial yang dirasakan untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku. Jika melaporkan kejahatan semakin disukai dan diterima orang lain, maka seseorang akan semakin mungkin untuk menyelesaikan suatu laporan kejahatan. Norma subjektif berpengaruh positif dan signifikan pada intensi *whistleblowing* internal (Harvey, 2009). Hipotesis kelima yang menyatakan bahwa norma subjektif mempunyai pengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing* secara empiris terbukti terdukung. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi pengaruh rujukan sosial di lingkungan mahasiswa akuntansi maka diharapkan semakin tinggi

pula intensi mahasiswa akuntansi untuk berperilaku *whistleblowing* internal. Dasar pemikiran yang mendukung temuan penelitian ini karena jika mahasiswa akuntansi merasa semua rujukan sosial yang ada di lingkungan menuntutnya untuk harus berperilaku *whistleblowing* internal maka ia akan cenderung untuk mengikutinya. Masih percayanya mahasiswa akuntansi pada semua rujukan sosial yang ada disebabkan karena adanya nilai-nilai moral para mahasiswa akuntansi yang telah menjadi bagian dari kehidupan mereka. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dalton (2010), Harvey (2009) serta Ellis dan Arieli (199) yang menyatakan bahwa norma subjektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *whistleblowing* internal.

SIMPULAN

Kajian ini menguji pengaruh komitmen profesional, pertimbangan etis, sikap, persepsi kontrol perilaku, dan norma subjektif terhadap intensi *whistleblowing* internal berdasarkan atas persepsi mahasiswa akuntansi di Universitas Muhammadiyah Magelang dan Yogyakarta. Berdasarkan hasil pengujian, dari lima hipotesis yang diajukan hanya satu hipotesis yang terdukung, yaitu H5. Komitmen profesional, pertimbangan etis, sikap, dan persepsi kontrol perilaku terbukti tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *whistleblowing* internal, sedangkan norma subjektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi norma subjektif seseorang, maka semakin tinggi tingkat intensi *whistleblowing* orang tersebut. Hal ini menunjukkan pentingnya dukungan dari orang-orang sekitar khususnya teman dan keluarga dalam menegakkan perilaku yang dianggap benar yaitu mengungkapkan kasus kecurangan yang terjadi. Semakin tinggi adanya tekanan sosial yang menuntut seseorang berperilaku etis (*whistleblowing*), semakin tinggi pula niat orang untuk memenuhi tuntutan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. A., Smith, M., Ismail, Z., & Yunos, R. M. 2011. "Internal Whistleblowing Intentions: Influence of Internal Auditors' Demographic and Individual Factors. *Annual Summit on Business and Entrepreneurial Studies (ASBES 2011) Proceeding*.
- Ajzen, I. 1991. "The Theory of Planned Behavior." Dalam *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. No. 50, hlm. 179-211.
- Aranya, N., J. Pollock., and J. Amernic. 1981. "An Examination of Professional Commitment in Public Accounting." Dalam *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 6, No. 4, hlm. 271-280.
- Banda, F.L. 2012. Pengaruh Penalaran Moral, Sikap, Norma Subjektif, dan Persepsi Kontrol Perilaku terhadap Intensi *Whistleblowing* [Tesis]. Yogyakarta: Program Magister Sains dan Doktor Universitas Gadjah Mada.
- Barnett, T., Bass, K., Brown, G., & Hebert, F. J. 1998. "Ethical Ideology and the Ethical Judgments of Marketing Professionals. Dalam *Journal of Business Ethics*. Vol. 17, hlm. 715-723.
- Chiu, R. K. 2002. "Ethical Judgement, Locus of Control, and Whistleblowing Intention: A Case Study of Mainland Chinese MBA Students." Dalam *Managerial Auditing Journal*. Vol. 17, hlm. 581-587.
- Chiu, R. K. 2003. "Ethical Judgment and Whistleblowing Intention: Examining the Moderating Role of Locus Of Control." Dalam *Journal of Business Ethics*. Vol. 43, hlm. 65-75.
- Cohen, J. R., Pant, L. W., & Sharp, D. J. 2001. "An Examination of Differences in Ethical Decision Making Between Canadian Business Students and Accounting Professionals." Dalam *Journal of Business Ethics*. Vol. 30, No. 4, hlm. 319-336.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. 2011. *Business Research Methods, Eleventh Edition*. New York, NY: McGraw Hill.
- Daivitri, A.A.I. Niyaratih. 2013. Pengaruh Pertimbangan Etis dan Komponen Perilaku Terencana pada Niat *Whistleblowing* Internal dengan *Locus of Control* sebagai Variabel Pemoderasi

[Tesis]. Yogyakarta: Program Pascasarjana Universitas Gadjah Mada.

Dworkin, T. M., & Near, J. P. 1997. "A Better Statutory Approach to Whistleblowing." Dalam *Business Ethics Quarterly*. Vol. 7, No. 1, hlm. 1-16.

Ellis, S., & Arieli, S. 1999. "Predicting Intentions to Report Administrative and Disciplinary Infractions: Applying the Reasoned Action Model." Dalam *Human Relations*, Vol. 52, No. 7, hlm. 947-967.

Fausiah, Muis, M., dan Wahyu, A., 2013. "Pengaruh Sikap, Norma Subjektif dan Persepsi Kontrol Perilaku terhadap Intensi Karyawan untuk berperilaku K3 di Unit PLTD PT PLN (PERSERO) Sektor Tello Wilayah Sulsebar (Aplikasi TPB)". *Jurnal*. Makasar: Universitas Hasanudin.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gujarati. 2003. *Statistik Ekonometrika*. Jakarta: Bumi Aksara.

Harvey, P. 2009. Using The Theory of Planned Behavior to Predict Intent to Report Crime [Thesis]. Reno: University of Nevada.

Jalil, F.Y., 2012. Pengaruh Komitmen Profesional Auditor terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing: Locus of Control sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Empiris pada KAP di Jakarta) [Tesis]. Yogyakarta: Program Magister Sains dan Doktor Universitas Gadjah Mada.

Liyanarachchi, G., & Newdick, C. 2009. "The Impact of Moral Reasoning and Retaliation on Whistleblowing: New Zealand Evidence." Dalam *Journal of Business Ethics*, No. 89, hlm. 37-57.

Magnus, J.M. dan Viswesvaran, C. 2005. "Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intention, Actions, and Retaliation." Dalam *Journal of Business Ethics*, No. 62, hlm. 277-297.

Mowday, R.L., Porter, L.W., and Steers, R. 1982. *Employee-Organization Linkages*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.



- Porter, L. W., R. M. Steers., R. T. Mowday., and P. V. Boulin. 1974. "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians." Dalam *Journal of Applied Psychology*. (October), hlm. 603-609.
- Pratiwi, D.A., 2014. Pengaruh Profesionalisme, Pertimbangan Etis dan Personal Cost terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris pada KAP di Jakarta) [Skripsi]. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Randall, D. M., & Gibson, A. M. 1991. "Ethical Decision Making in the Medical Profession: An Application of the Theory of Planned Behavior." Dalam *Journal of Business Ethics*. Vol. 10, hlm. 111-122.
- Sagara, Y., 2013. "Profesionalisme Internal Auditor dan Intensi Melakukan Whistleblowing". Dalam *Jurnal Liquidity*. Vol. 2, No. 1, hlm. 34-44.
- Zhang, J., Chiu, R. K., & Wei, L. 2009. "Decision Making Process of Internal Whistleblowing Behavior in China: Empirical Evidence and Implications." Dalam *Journal of Business Ethics*. No. 88, hlm. 25-41.