

**PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL,
PENALARAN MORAL, RETALIASI, DAN EMOSI
NEGATIF TERHADAP NIAT MELAKUKAN
WHISTLEBLOWING**



SKRIPSI

Oleh :

NAMA : RULLY NOVIRA ELVANDARI

NO. MAHASISWA : 15312262

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

PRODI AKUNTANSI

2019

**“PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL, PENALARAN MORAL,
RETALIASI, DAN EMOSI NEGATIF TERHADAP NIAT MELAKUKAN
WHISTLEBLOWING”**

(Studi Empiris pada Perusahaan PT Jasa Marga Cabang Semarang)

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat
Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Ekonomi UII

Oleh:

Nama: Rully Novira Elvandari

No. Mahasiswa: 15312262

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2019**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sangsi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 10 April 2019

Penulis,



Rully Novira Elvandari

HALAMAN PENGESAHAN
**“PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL, PENALARAN MORAL,
RETALIASI, DAN EMOSI NEGATIF TERHADAP NIAT MELAKUKAN
WHISTLEBLOWING”**

(Studi Empiris pada Perusahaan PT Jasa Marga Cabang Semarang)

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

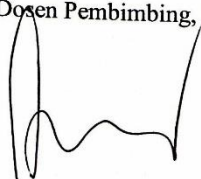
Nama: Rully Novira Elvandari

No. Mahasiswa: 15312262

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal.....11.....April (2019)

Dosen Pembimbing,



Abriyani Puspaningsih Dra., M.Si., Ak.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL, PENALARAN MORAL, RETALIASI, DAN
EMOSI NEGATIF TERHADAP NIAT MELAKUKAN WHISTLEBLOWING**

Disusun Oleh : **RULLY NOVIRA ELVANDARI**

Nomor Mahasiswa : **15312262**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Selasa, tanggal: 7 Mei 2019

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Abriyani Puspaningsih, Dra., Ak., M.Si

Penguji : Erna Hidayah, Dra., M.Si.,Ak., CA.



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

MOTTO

“Better to feel how hard education is at this time rather than feel bitterness of stupidity later.”

“You need to step outside, get some fresh air, and remind your self of who you are and who you want to be.”

“Always be yourself no matter what they say and never be anyone else even if they look better than you”



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil 'alamin, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, serta kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Shalawat serta salam semoga senantiasa terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menerangi manusia di alam semesta ini dengan pedoman Al-Qur'an dan Hadits.

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Komitmen Profesional, Penalaran Moral, Retaliasi, dan Emosi Negatif Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*” disusun guna memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Pendidikan Program Sarjana (S-1) pada program studi Akuntansi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Dalam proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang telah memberikan dukungan kepada penulis. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ayahanda Subali dan Ibunda Indarti selaku kedua orang tua penulis yang selalu memberikan dukungan, kasih sayang, semangat, doa dan nasihat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan penuh semangat. Semoga Ayahanda Subali dan Ibunda Indarti dapat berbangga hati atas pencapaian penulis dan terima kasih atas segalanya yang telah diberikan.
2. Kakakku, Alif Aditya Suwandar, Galuh Hesti Wulandari, dan Dhini Nandya Maharani, beserta keponakan tersayang Muhammad Najmi Suwandar yang selalu memberikan dukungan dan semangat dalam mengerjakan skripsi.
3. Ibu Abriyani Puspaningsih Dra., M.Si., Ak. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak berjasa dalam memberikan banyak ilmu dan memberikan pelajaran selama proses penyusunan skripsi. Terima kasih atas kesabaran dan motivasi yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.

4. Bapak Fathul Wahid, S. T., M.Sc, Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia, beserta seluruh pimpinan universitas.
5. Bapak Dr. Jaka Sriyana, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
6. Bapak Mahmudi, Dr. SE., M.Si., Ak., CMA. selaku Ketua Program Studi Akuntansi FE UII beserta segenap jajaran pengajar program studi Akuntansi.
7. Okta Karina Hardanti, Kartika Sari Dewi, Anggun Rizki, Nurlita Martantri, dan Nisa Amalia terima kasih telah menjadi sahabat penulis di bangku perkuliahan, terima kasih karena selalu ada ketika sedih maupun senang dan selalu mendengarkan keluh serta kesah penulis. Semoga dilancarkan segalanya dan tetap menjadi sahabat penulis.
8. Threenity Girls, Dhani Anindya Kusumaningrum dan Jesica Intan Purnamasari, terima kasih atas kebersamaan kita, perhatian, dan semoga diberikan kelancaran dan kemudahan dalam segala urusannya.
9. Sambang Lihum Club (Adel, Akil, Babin, dan Aling) terimakasih atas motivasi dan doa yang diberikan kepada penulis.
10. Guso Family yang anggotanya tidak bisa disebutkan satu persatu. Terimakasih atas semangat yang telah diberikan kepada penulis.
11. Keluarga KKN Unit 125 Magelang. Terima kasih telah menjadi teman hidup selama satu bulan, telah memberikan banyak pelajaran , dan selalu menjadi sumber keceriaan bagi penulis ketika di posko sehingga suasana KKN terasa nyaman. Semoga sukses selalu dan diberikan kemudahan atas segala urusannya.
12. Rifa Eka Suswanti, Siti Annisa, dan Sastiya Fairus Qorira terima kasih telah menjadi sahabat dan memberikan canda tawa. Semoga silaturahmi tetap terjaga dan dimudahkan segala urusannya.
13. Karyawan PT Jasa Marga Cabang Semarang yang telah meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner penelitian.
14. Teman-teman Akuntansi 2015 terima kasih telah menjadi teman seperjuangan penulis dan selalu memberikan keceriaan.

Terimakasih sekali lagi kepada seluruh pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu. Semoga amal kebaikan selama ini dibalas oleh Allah SWT. Dalam menyusun skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, baik dari segi isi maupun cara penyajian. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun kesempurnaan skripsi. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Wassalamualaikum Wr. Wb



Hormat saya,

Rully Novira Elvandari

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme	Error! Bookmark not defined.
Halaman Pengesahan	Error! Bookmark not defined.
Berita Acara Ujian Tugas Akhir Skripsi.....	v
Motto	vii
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran	xiv
Abstract	xv
BAB 1.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Manfaat Penelitian.....	14
1.5 Sistematika Penulisan.....	15
BAB 2.....	16
KAJIAN PUSTAKA.....	16
2.1 Landasan Teori	16
2.1.1 Theory of Reasoned Action	16
2.1.2 Whistleblowing.....	18
2.1.3 Penalaran Moral.....	23
2.1.4 Retaliasi	26
2.1.5 Emosi Negatif	28
2.1.6 Komitmen Profesional	31
2.2 Penelitian Terdahulu.....	34
2.3 Hipotesis Penelitian.....	40

2.3.1 Penalaran Moral dan <i>Whistleblowing</i>	40
2.3.2 Retaliasi dan <i>Whistleblowing</i>	42
2.3.3 Rasa bersalah dan <i>Whistleblowing</i>	45
2.3.4 Rasa malu dan <i>Whistleblowing</i>	47
2.3.5 Komitmen Profesional dan <i>Whistleblowing</i>	49
2.4 Model Penelitian.....	51
BAB 3.....	52
METODE PENELITIAN.....	52
3.1 Populasi dan Sampel.....	52
3.2 Variabel Penelitian	52
3.2.1 Variabel Dependen	53
3.2.1.1 <i>Whistleblowing</i>	53
3.2.2 Variabel Independen.....	54
3.2.2.1 Penalaran Moral	54
3.2.2.2 Retaliasi.....	55
3.2.2.3 Emosi Negatif (Rasa Bersalah dan Rasa Malu)	56
3.2.2.4 Komitmen Profesional	58
3.3 Metode Pengumpulan Data	59
3.4 Teknik Analisis Data.....	59
3.4.1 Uji Kualitas Data	59
3.4.1.1 Uji Validitas	59
3.4.1.2 Uji Reliabilitas	60
3.4.2 Uji Asumsi Klasik.....	60
3.4.2.1 Uji Normalitas.....	60
3.4.2.2 Uji Multikolinearitas	61
3.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	61
3.4.3 Uji Hipotesis	62
BAB 4.....	63
DATA DAN PEMBAHASAN	63
4.1 Pengumpulan Data.....	63
4.2 Statistik Deskriptif.....	64
4.3 Hasil Uji Kualitas Data.....	66

4.3.1 Uji Validitas	66
4.3.2 Uji Reliabilitas	70
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	71
4.4.1 Uji Normalitas Data	71
4.4.2 Uji Multikolinearitas	72
4.4.3 Uji Heterokedastisitas	72
4.5 Hasil Uji Hipotesis	73
4.5.1 Uji F (Goodness of Fit)	73
4.5.2 Koefisien Determinasi	74
4.5.3 Uji Hipotesis	75
4.6 Pembahasan Hasil Hipotesis Penelitian	75
4.6.1 Pengujian Hipotesis 1	75
4.6.2 Pengujian Hipotesis 2	76
4.6.3 Pengujian Hipotesis 3	77
4.6.4 Pengujian Hipotesis 4	79
4.6.5 Pengujian Hipotesis 5	79
BAB 5	81
PENUTUP	81
5.1 Kesimpulan	81
5.2 Keterbatasan Penelitian	82
5.3 Implikasi	82
5.4 Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	91

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	8
Tabel 2.1 Tingkatan Perkembangan Moral Kohlberg.....	25
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu.....	34
Tabel 4.1 Rincian Penyebaran Kuesioner.....	63
Tabel 4.2 Hasil Statistik Deskriptif.....	64
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas.....	67
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas.....	67
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	68
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	68
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	69
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	69
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	70
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas.....	71
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	72
Tabel 4.12 Hasil Uji F dan Koefisien Determinasi.....	74
Tabel 4.13 Hasil Uji t Regresi Berganda.....	75



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian yang Dikembangkan.....	51
Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	73



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Data Responden

Lampiran 3. Tabulasi Data Kuesioner

Lampiran 4. Hasil Analisis Data Diolah Melalui SPSS



ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the effect of profesional commitment, moral-reasoning and retaliation on individual's intentions to blow the whistle (PBW). The researcher also observed and examined empirically the effects of negative emotion in the form of guilt and shame on one's intentions to blow the whistle.

Instead of using data, this study uses population. The population in this research are permanent employees in the PT Jasa Marga Semarang Branch. This study used a survey method by means of questionnaire. All of the questionnaires were analyzed using multiple regression technique.

There are five hypotheses proposed in this study. This study provides empirical evidence that profesional commitment, moral reasoning, retaliation, and shame affect the intentions to blow the whistle. This study did not find a significant correlating effect between guilt and intentions to blow the whistle.

Key words : moral reasoning, retaliation, guilt, shame, profesional commitment, whistleblowing



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut hasil riset Indonesian Transparency (2014), Indonesia menempati urutan ke 107 negara yang paling banyak melakukan korupsi dari total 175 negara. Korupsi merupakan salah satu bentuk kecurangan dengan menggunakan jabatan atau wewenang untuk memiliki keuntungan pribadi. Fraud atau kecurangan merupakan tindakan yang ilegal dan dapat dikategorikan sebagai penipuan, menyembunyian, serta pelanggaran kepercayaan (IIA's, 2009).

Terdapat banyak metode pendeteksi untuk mencegah terjadinya *fraud*, yaitu tinjauan manajemen, pengawasan dan pengendalian teknologi informasi, audit internal, serta salah satu metode yang dapat dianggap efektif yaitu dengan cara melakukan tindakan *whistleblowing* (ACFE, 2016). *Whistleblowing* merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk mengungkapkan apa yang benar terhadap suatu tindakan kecurangan atau ilegal pada tingkatan manajemen yang lebih tinggi atau pada otoritas eksternal (Near dan Miceli, 1985).

Whistleblowing ini dalam beberapa tahun terakhir telah menjadi fenomena yang dapat menarik perhatian dunia. Beberapa dekade terakhir muncul sebuah kasus terungkapnya kecurangan yang ada di Amerika Serikat, seperti Enron, Tyco International, Adelphia, Peregrine System, dan WorldCom (MCI). Dapat diketahui bahwa kasus kecurangan ini berdampak besar terhadap keberlangsungan hidup perusahaan sehingga menimbulkan kerugian hingga bilyunan dollar. Dalam kasus ini, dilibatkannya campur tangan kantor akuntan publik seperti Arthur

Andersen, Price Waterhouse Cooper, dan KPMG (Samendawai *et al.*, 2011). Sebagai contoh dalam kasus Enron yang memicu Sherron Watskin, sang *whistleblower* mempunyai keberanian untuk melakukan pengungkapan atas kecurangan yang terjadi dengan membuat sebuah surat tertulis kepada Kenneth Lay, yang pada saat itu menjabat sebagai Direktur, tentang kesengajaan dalam praktik akuntansi yang dijalankan perusahaan (Semendawai *et al.*, 2011).

Sebagai contoh lain adalah kasus yang dialami WorldCom. Kasus ini tidak jauh berbeda dengan kasus Enron sebelumnya. Disini, WorldCom memberikan laporan bahwa perusahaan tersebut mengklasifikasikan beban jaringan sebagai pengeluaran modal mereka. Kasus ini terungkap dikarenakan adanya laporan karyawan atau pihak dalam perusahaan itu sendiri. Auditor internal dari WorldCom, Cynthia Cooper, melaporkan masalah tersebut kepada kepala komite audit perusahaan yaitu Max Bobbit pada bulan Mei 2002. Laporan ini membuat Max Bobbit membuat keputusan untuk meminta KPMG selaku akuntan publik atau auditor eksternal untuk melakukan investigasi dan akhirnya menemukan adanya indikasi *fraud* yang dilakukan manajemen WorldCom tersebut (fraud-magazine.com).

Adapun kasus *whistleblowing* yang terjadi di Indonesia dan menjadi sorotan public pada saat itu. Pada dunia kesehatan, adanya skandal manipulasi laporan keuangan yang dilakukan oleh PT Kimia Farma dan Prita Mulyasari yang berani mengungkapkan bahwa adanya indikasi malpratik pada RS Omni Internasional. Pada bidang pemerintahan yang menyeret nama-nama besar di dunia politik adalah kasus penggelapan aliran dana yang guna untuk pembangunan wisma atlet

yang terkenal dengan sebutan kasus Hambalang. Nazaruddin selaku *whistleblower* pada kasus Hambalang, banyak mengungkapkan keterlibatan para petinggi negara yang ikut andil dalam pembangunan wisma atlet seperti Andi Mallarangeng, Dedy Kurdinar, Anas Urbaningrum, Angelina Sondakh, Mahyudin, dan lainnya (Kompas.com).

Selain itu, ada kasus yang telah diungkapkan oleh mantan auditor Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), Khairiansyah, pada kasus korupsi di Komisi Pemilihan Umum (KPU), yang awalnya diungkapkan oleh koalisi Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Pemilu Bersih dan Berkualitas. Kerugian negara sebesar Rp 375 milyar dilaporkan kepada Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). Setelah beberapa bulan kemudian, Khairiansyah melaporkan adanya usaha penyuapan oleh anggota KPU. Hal tersebut membuat KPK untuk mengajak Khairiansyah untuk bekerja sama serta menyusun skenario pengebakan terhadap Mulyana W. Kusumah, anggota KPU yang berusaha menyuapnya hingga berakhirnya dengan penangkapan Mulyana. Setelah terungkapnya kasus ini, Khairiansyah, dianggap sebagai seseorang yang melanggar peraturan (hukumonline.com).

Perlindungan yang sangat terbatas akan menjadi sebuah penghalang bagi *whistleblower* yang mau mengungkapkan sebuah kecurangan yang diketahui individu tersebut. Mereka akan merasa takut terhadap konsekuensi yang akan diterima dan dihadapinya kelak. Penelitian yang dilakukan Dyck, Morse, dan Zingales (2010) mengemukakan bahwa karyawan yang melakukan *whistleblowing* akan kehilangan pekerjaannya serta akan sulit untuk mendapatkan

pekerjaan kembali sehingga akan berdampak sangat buruk pada kelangsungan hidup mereka dan keluarganya kelak.

Selain itu, isu yang akan menjadi pertimbangan dalam mengungkapkan *fraud* ialah isu etika. Isu etika merupakan hal yang sudah sering didengar dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Pada sebagian besar *whistleblower* akan memaparkan adanya kecurangan kepada pihak internal organisasi dahulu sebelum dipaparkan di depan publik (Miceli dan Near, 2002).

Banyak dari *whistleblower* dianggap sebagai orang yang penghianat dan tidak loyal pada norma yang ada di organisasi tempat dimana ia bekerja (Rothschild and Miethe, 1999). Dari situ, tindakan *whistleblowing* dapat terhalang karena adanya keengganan antar karyawan yang disebabkan oleh dilema etis yang dicicipi dalam lingkungan kerja serta besarnya konsekuensi yang negatif yang muncul, baik secara keuangan maupun psikologi (DLA Piper's Employment Group, 2015).

Fenomena seperti *whistleblowing* yang terjadi di dunia telah membuktikan bahwa dilema etis ini selalu hadir pada setiap kasus yang terkait dengan *whistleblowing*. Layaknya auditor internal dan eksternal yang akan selalu dihadapkan situasi yang memaksa dirinya untuk mempertimbangkan nilai-nilai etis pada setiap pengambilan keputusan. Hal ini bertolak belakang dengan prinsip dan nilai yang telah mereka miliki. Situasi seperti inilah yang akan menimbulkan dilemma etis bagi para auditor internal ataupun eksternal (Larasati, 2015).

Dilema etis yang dihadapi auditor internal dan eksternal berbeda-beda. Pada auditor internal, mereka lebih sulit untuk memutuskan apakah akan melakukan tindakan *whistleblowing* atau tidak. Situasi ini dikarenakan auditor internal selalu

dihadapkan tentang konflik kepentingan. Dalam organisasi tempat auditor internal bekerja, mereka dituntut untuk mempunyai tanggung jawab dan loyalitas yang tinggi. Auditor internal mempunyai peran yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mengetahui dan melaporkan suatu kecurangan yang terjadi. Tetapi terkadang auditor internal memilih untuk menyembunyikan apa yang telah mereka temukan. Dan karena itu profesi akuntan dan auditor hendaknya memiliki penalaran moral yang bagus agar dapat menyikapi suatu dilema etis yang ditemui pada saat praktik kerja atau kasus yang mereka dapatkan.

Penalaran moral juga dapat menjadi faktor pendukung untuk karyawan yang ingin melakukan tindakan *whistleblowing*. Miceli dan Near (2005) mengemukakan bahwa moralitas dalam bertindak atau berperilaku memiliki partisipasi penting dalam melakukan *whistleblowing*.

Penalaran moral menurut Kohlberg (1981) diartikan sebagai penilaian terhadap nilai, sosial, dan kewajiban yang melilit individu dalam melakukan suatu tindakan. Ada beberapa penelitian yang terkait dengan penalaran moral ini menunjukkan hasil yang tidak konsisten, yaitu menghasilkan bukti empiris mempunyai pengaruh pada kecenderungan individu untuk melakukan *whistleblowing*, tetapi ada juga yang tidak (Miceli dan Near, 2005; Arnold dan Ponemon, 1991; Xu dan Ziengenfuss, 2008; Banda, 2012).

Penalaran moral ditetapkan sebagai faktor pendorong untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Tetapi, ada faktor lain yang dapat menghalangi individu untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, yaitu retaliasi. Rehg *et al.* (2008) mengartikan bahwa retaliasi adalah tindakan yang tidak diinginkan oleh

whistleblower sebagai sebuah konsekuensi dari tindakan *whistleblowing*. Pengertian retaliasi menurut Mesmer-Magnus dan Viswesvaran (2005) merupakan bentuk paksaan atau suatu konsekuensi untuk *whistleblower* supaya tetap tutup mulut ketika mereka mengetahui sebuah kecurangan atau kegiatan yang salah pada suatu organisasi.

Gundlack *et al.* (2003) mengemukakan bahwa penalaran moral dan retaliasi memiliki peran yang signifikan terhadap proses untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Hasil empiris pada penelitian terdahulu juga mendukung faktor retaliasi dan penalaran moral dalam mempengaruhi pengambilan keputusan seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing* (Arnold dan Ponemon, 1991; Brabeck, 1984; Brewer dan Selden, 1995; Chan dan Leung, 2006; Liyanarachi dan Newdick, 2009; Miceli *et al.* 1991; Near dan Miceli, 1986).

Penelitian mengenai retaliasi saat ini sudah cukup banyak, tetapi hasil dari penelitian retaliasi terhadap *whistleblowing* menimbulkan kontradiksi yang bermacam-macam mengenai pengaruh tersebut sehingga penting adanya dilakukan penelitian ulang agar dapat mendeskripsikannya secara tepat pengaruh tersebut (Miceli dan Near, 1988, 1989, 1998; Near dan Jensen, 1983; Near dan Miceli, 1995; Near *et al.*, 2004). Penelitian yang telah dilakukan Liyanarachchi dan Newdick (2009) serta Arnold dan Ponemon (2001) menghasilkan bukti empiris bahwa terbukti retaliasi berpengaruh negatif terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian oleh Liyanarachchi dan Newdick (2009) serta Arnold dan Ponemon (2001) juga turut meneliti kekuatan retaliasi sebagai variabel pemoderasi antara penalaran moral dan niat individu melakukan tindakan

whistleblowing, namun penelitian keduanya menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Mesmer-Magnus dan Viswesvaran (2005) bahwa ancaman kekuatan pada retaliasi secara negatif mempengaruhi niat para *whistleblower*, sedangkan pada dunia nyata, retaliasi tidak berhubungan dengan tindakan *whistleblowing*.

Selain itu, ada faktor pendorong untuk melakukan *whistleblowing*, baik yang menguntungkan atau yang menghalangi *whistleblower* dalam mengungkapkan kecurangan, yaitu masalah *personality*. Rasa penasaran, keberanian, takut, penghindaran dari laporan yang negatif merupakan beberapa contoh dalam melakukan *whistleblowing* (Rona, 2011). Persoalan terkait kepribadian ini selalu dikaitkan dengan etika atau tindakan *whistleblowing* karena persoalan terkait kepribadian merupakan faktor dalam menentukan pilihan yang memiliki moral (Ponemon, 1994).

Dalam melakukan *whistleblowing*, dilema etis, tidak hanya berfokus pada penalaran moral pada individu, namun juga dipengaruhi oleh faktor lain, salah satunya adalah emosi negatif (Eisenberg, 2000; Tangney *et al.*, 1996; Tangney *et al.*, 2007; Larasati, 2015; Wulandari, 2017). Macam-macam emosi negatif memiliki berbagai bentuk seperti rasa marah, rasa menyesal, rasa bersalah, rasa malu dan rasa angkuh diketahui mempunyai korelasi dalam sisi moral, sehingga menyajikan informasi sosial juga keberterimaan suatu sikap individu (Blenskinsopp and Edward, 2008; Edward *et al.*, 2009).

Rasa bersalah dan rasa malu adalah bagian dari emosi yang secara special mempunyai hubungan dengan pengambilan keputusan untuk berperilaku etis

(Eisenberg, 2000; Tanglely, 2007). Brown *et al.* (2008) mengemukakan bahwa rasa bersalah dan rasa malu adalah jenis emosi yang berbeda dan secara berbeda juga akan mempengaruhi suatu sikap yang lebih bermoral. Oleh sebab itu, peneliti mempunyai focus hanya pada rasa bersalah dan rasa malu yang diperkirakan mempunyai hubungan langsung dengan niat individu untuk melakukan tindakan *whistleblowing* yang merupakan bentuk dari keputusan etis tersebut.

Rasa malu merupakan sebuah perasaan dari seseorang berupaya untuk menutupi jika terjadi suatu tindakan yang tidak etis dan cenderung tidak berbuat tindakan apapun untuk memperbaiki suatu kesalahan yang telah ada (Tangney, 1995). Sebaliknya, rasa bersalah ialah emosi negatif yang membentuk seorang individu memilih untuk berbicara tentang hal yang sebenarnya atau lebih memilih diam (Blenkinsopp dan Edward, 2008; Edward *et al.*, 2009; Rona, 2011).

Belum banyak penelitian yang lebih jauh mengenai emosi negatif sebagai variabel. Hal ini membuat peluang bagi peneliti untuk mengetahui lebih jauh apakah variabel emosi negatif di dalam hasil penelitian akan konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Larasati (2015) dan Wulandari (2017), yaitu mengenai pengaruh emosi negatif dan niat melakukan *whistleblowing*. Dari uraian diatas, dapat dibuat tabel hasil penelitian terdahulu yang hasilnya belum konsisten.

Tabel 1.1
Hasil Penelitian Terdahulu

Variabel	Penelitian
Penalaran moral	(+) Miceli dan Near (2005) Larasati (2015) (-)

	Brabeck (1994) Arnold dan Ponemon (1991)
Retaliasi	(+) Keenan (1995) (-) Liyarachchi dan Newdick (2009) Arnold dan Ponemon (2001) Mesmer-Magnus dan Viswesvaran (2005)
Emosi Negatif	(+) Larasati (2015) (rasa bersalah) (-) Wulandari (2017) (rasa malu)

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji kembali beberapa faktor, seperti, penalaran moral, retaliasi, dan emosi negatif terkait dengan niat mengungkapkan kecurangan pada sebuah organisasi. Di Indonesia juga belum banyak penelitian yang dilakukan terkait *whistleblowing*.

Dalam penelitian ini peneliti mencoba untuk menambahkan satu variabel yaitu komitmen profesional, disebabkan karena peneliti menganggap bahwa masalah etika terhadap kasus kecurangan ini berbeda-beda karena dipengaruhi oleh budaya masing-masing negara tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika seseorang dimulai dari usia dini dibekali dengan pendidikan etika mungkin dapat berpengaruh terhadap *whistleblowing* di kedepannya. Bagi peneliti hal ini adalah sebuah tantangan baru karena banyaknya kecurangan yang terjadi di sebuah organisasi yang bisa semakin menunjukkan tidak profesionalnya para anggota organisasi tersebut.

Peneliti menganggap isu-isu ini penting sekali mengingat nilai-nilai profesionalisme pada karyawan dalam mengungkapkan kasus kecurangan.

Berdasarkan uraian diatas, maka tugas akhir ini dilakukan untuk mengetahui tentang pengaruh komitmen profesional, penalaran moral, retaliasi, dan emosi negatif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Sample penelitian di sini adalah karyawan PT Jasa Marga Cabang Semarang. Peneliti memilih PT Jasa Marga Cabang Semarang dengan alasan karena diketahui bahwa telah terjadi kasus korupsi (kasus suap) yang dilakukan oleh General Manager PT Jasa Marga Cabang Purbaleunyi, Setia Budi dan auditor BPK, Sigit Yugoharto, yang diputus bersalah pada bulan Desember 2017. Kasus korupsi ini terkait dengan temuan kelebihan pembayaran terkait pekerjaan pemeliharaan periodik, rekonstruksi jalan, dan pengecatan marka jalan yang tidak seusai dan tidak dapat diyakini kewajarannya. Sigit Yugoharto selaku auditor BPK diduga menerima hadiah berupa satu unit motor Harley Davidson Sporster 883 seharga 115 juta dan fasilitas hiburan malam. Sebagai penerima, Sigit Yugoharto disangkakan Pasal 12 huruf a atau pasal 12 huruf b atau pasal 11 UU No 31 Tahun 1999 yang diubah dengan UU Nomor 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. Sedangkan pihak pemberi Setia Budi disangkakan pasal 5 ayat 1 huruf atau huruf b atau pasal 13 UU Nomor 31 Tahun 1999 sebagaimana telah diubah dengan UU Nomor 20 Tahun 2001 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (antaranews.com). Kasus tersebut mengindikasikan bahwa sangat dibutuhkan peran karyawan dalam pengungkapan kemungkinan kecurangan yang terjadi di lingkungan kerja mereka. Sehingga judul dalam penelitian ini, yaitu : **“Pengaruh Komitmen Profesional, Penalaran Moral, Retaliasi, dan Emosi Negatif Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*.”**

1.2 Rumusan Masalah

Kasus yang terkait dengan kecurangan, *wrong doing*, dan penyimpangan perilaku tidak etis yang terjadi di Indonesia sudah cukup banyak yang terungkap karena adanya *whistleblower*.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji beberapa faktor seperti, komitmen profesional, penalaran moral, retaliasi, dan emosi negatif terkait niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Komitmen profesional dalam penelitian Jalil (2012) tidak mampu membuktikan pengaruh komitmen profesional terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Dari penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian terkait penalaran moral banyak menunjukkan hasil yang tidak konsisten, yaitu ada yang menghasilkan bukti empiris yang memiliki pengaruh terhadap kecenderungan masing-masing individu, tetapi juga tidak (Miceli dan Near, 2005; Arnold dan Ponemon, 1991; Xu dan Ziegenfuss, 2008; Banda, 2012).

Penelitian pada penalaran moral dilakukan untuk pengkonfirmasi ulang terhadap beberapa hasil penelitian yang terdahulu untuk memperkuat tentang konsistensi dari pengaruh penalaran molar terhadap niat individu melakukan pengungkapan terjadinya kecurangan.

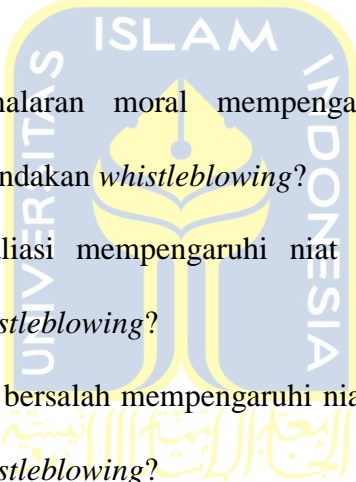
Adanya bukti penelitian yang membuktikan bahwa pengaruh negatif antara kekuatan retaliasi dan tindakan *whistleblowing* membuat perlu adanya pengkajian kembali pada retaliasi untuk menunjukkan pengaruh retaliasi terhadap niat individu melakukan pengungkapan terjadinya kecurangan. Pada penelitian terdahulu tindakan retaliasi ini masih banyak memiliki hasil yang bervariasi

(Mesmermagnus dan Viswesvaran, 2005; Arnold dan Ponemon, 1991; Liyanarachchi dan Newdick, 2009; Larasati, 2015). Pada penelitian yang dilakukan Mesmer-magnus dan Viswesvaran (2005) terdapat bukti empiris bahwa retaliasi tidak berhubungan antara retaliasi dengan kecenderungan melakukan *whistleblowing*. Sedangkan, hal berbeda ada pada penelitian yang dilakukan Liyanarachchi dan Newdick (2009) serta Larasati (2015) yang membuktikan bahwa adanya pengaruh negatif antara retaliasi dan niat untuk melakukan *whistleblowing*. Karena itulah perlu adanya kajian kembali terkait dengan pengaruh retaliasi terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Menurut Eisenberg (2000) dan Tanglely *et al.* (2007), emosi negatif merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan tindakan etis. Oleh karena itu, perlu adanya penelitian kembali dikarenakan dalam hal ini emosi negatif berpengaruh dalam melakukan tindakan *whistleblowing* dan *whistleblowing* juga merupakan salah satu bentuk tindakan etis atau bermoral. Penelitian yang memasukkan emosi negatif dalam niat melakukan pengungkapan terjadinya kecurangan juga belum banyak dilakukan. Sebelumnya variabel ini juga sudah diteliti oleh Wulandari (2017) bahwa pada bukti empiris, rasa bersalah memiliki pengaruh terhadap kecenderungan individu untuk melakukan *whistleblowing*, sedangkan rasa malu tidak terbukti memiliki pengaruh secara signifikan. Penelitian yang memasukkan emosi negatif ini belum banyak dilakukan. Oleh karena itu, peneliti berharap dapat memberikan bukti empiris lainnya.

Dalam penelitian ini, digunakan metoda survei. Metode ini berbeda dengan metode pada penelitian terdahulu yang menggunakan metode eksperimen. Dalam metoda survei ini, dimaksudkan agar mendapatkan sampel yang lebih representatif dan adanya pengembangan agar sesuai dengan penelitian yang ingin dicapai. Dengan adanya penelitian ini diharapkan pengembangan metodologi dan instrumen terkait dengan *whistleblowing* dan beberapa faktor lainnya dapat dibuktikan secara empiris.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, pertanyaan penelitian ini ialah sebagai berikut.

- 
- a. Apakah penalaran moral mempengaruhi niat karyawan dalam melakukan tindakan *whistleblowing*?
 - b. Apakah retaliasi mempengaruhi niat karyawan dalam melakukan tindakan *whistleblowing*?
 - c. Apakah rasa bersalah mempengaruhi niat karyawan dalam melakukan tindakan *whistleblowing*?
 - d. Apakah rasa malu mempengaruhi niat karyawan dalam melakukan tindakan *whistleblowing*?
 - e. Apakah komitmen profesional mempengaruhi niat karyawan dalam melakukan tindakan *whistleblowing*?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ialah sebagai berikut.

- a. Menguji pengaruh penalaran moral terhadap niat individu dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.
- b. Menguji pengaruh retaliasi terhadap niat individu dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.
- c. Menguji pengaruh rasa bersalah terhadap niat individu dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.
- d. Menguji pengaruh rasa malu terhadap niat individu dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.
- e. Menguji pengaruh komitmen profesional terhadap niat individu dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ialah sebagai berikut.

- a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu menambah referensi penelitian di bidang akuntansi keperilakuan dan pengauditan yang terkait pengungkapan kecurangan serta faktor-faktor motivasional yang mendasarinya.
- b. Secara praktis, penelitian ini menjadi masukan kepada organisasi dalam membuat kebijakan terpaut dengan sitem *whistleblowing* supaya lebih efektif dalam melakukan pencegahan dan pendeteksian dini pada kecurangan.

1.5 Sistematika Penulisan

Secara keseluruhan skripsi ini disusun dalam lima bab, yaitu sebagai berikut.

Bab 1 : Pendahuluan yang membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

Bab 2 : Landasan teori dan hipotesis penelitian yang membahas tinjauan pustaka dan hasil penelitian terdahulu sebagai landasan pengembangan hipotesis dalam topik-topik yang relevan dengan penelitian.

Bab 3 : Metoda penelitian yang membahas tentang metoda yang digunakan dalam penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, dan bagaimana data itu dianalisis.

Bab 4 : Hasil penelitian dan pembahasan akan dijelaskan dalam bab ini, dimulai dari pengumpulan data, karakteristik demografis responden, serta pengujian hipotesis dalam penelitian ini.

Bab 5 : Bab terakhir dalam penelitian ini terdiri dari kesimpulan, keterbatasan, implikasi penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Theory of Reasoned Action

Theory of Reasoned Action untuk pertama kalinya dicetuskan oleh Ajzen pada tahun 1980. Teori ini disusun dengan menggunakan asumsi dasar yang mengemukakan bahwa manusia berperilaku dengan cara sadar dan mempertimbangkan segala informasi yang tersedia.

Dalam *Theory Reasoned Action* ini, Ajzen (1980) mengemukakan bahwa niat individu untuk melakukan suatu tindakan atau perilaku menentukan akan dilakukannya atau tidak dilakukannya tindakan atau perilaku tersebut.

Theory of Reasoned Action mengemukakan bahwa minat perilaku merupakan fungsi dari suatu sikap (*attitude*) dan norma-norma yang subjektif (*subjective norm*) terhadap perilaku. Minat berarti suatu keinginan untuk melakukan suatu tindakan atau perilaku. Perilaku merupakan tindakan yang benar-benar dilakukan (nyata).

Law (2010) mengemukakan dalam jurnalnya bahwa “*The TRA model finds its oriins in field of social psychology*” (TRA menjelaskan tentang asal-usul dalam bidang psikologi sosial). Model TRA ini dikembangkan oleh Ajzen dan Fishbein dalam Law (2010) yang menyatakan perilaku seseorang ditentukan oleh niat perilaku untuk melakukan suatu tindakan. Niat ini sendiri ditentukan oleh sikap dan norma subjektif seseorang terhadap perilaku. Sikap dijelaskan serupa dengan

tingkah laku yang dituangkan dalam emosi positif atau negatif dalam tindakan setiap individu (Law, 2010).

Sikap secara keseluruhan dapat ditaksir menjadi suatu penilaian keinginan konsekuensi yang dinilai dari setiap individu untuk segala konsekuensi yang diinginkan dari perilakunya sendiri (Law, 2010).

Fishbein dan Ajzen (1981) mengemukakan bahwa teori ini mengasumsikan hampir seluruh tindakan atau perilaku seseorang yang terkait dengan tindakan sosial di bawah kontrol atau kehendak individu tersebut. Sikap individu ditentukan oleh keyakinan yang sangat kuat atas suatu tindakan untuk mencapai suatu hasil yang bersifat baik positif ataupun negatif (Vallerand *et al.*, 1992).

Theory Reasoned Action atau teori tindakan beralasan menyatakan bahwa sikap atau perilaku mempengaruhi perilaku melalui suatu proses pengambilan keputusan yang teliti akan beralasan mengatakan bahwa sikap mempengaruhi perilaku melalui suatu proses pengambilan keputusan yang teliti akan beralasan dan dampaknya terbatas hanya pada tiga hal. Pertama, perilaku tidak banyak ditentukan oleh sikap umum tetapi oleh sikap yang spesifik terhadap sesuatu. Kedua, perilaku tidak hanya dipengaruhi oleh sikap tetapi juga oleh norma subyektif, yaitu keyakinan kita mengenai apa yang orang lain inginkan agar kita lakukan. Ketiga, sikap terhadap suatu perilaku bersama-sama norma subyektif membentuk suatu niat untuk berperilaku tertentu. Niat adalah fungsi dari dua niat dasar, yaitu sikap individu terhadap perilaku dan persepsi individu terhadap tekanan sosial untuk melakukan atau untuk tidak melakukan perilaku yang disebut dengan norma subyektif (Mulyadi dan Wiyantoro, 2018).

2.1.2 Whistleblowing

Istilah *Whistleblowing* kerap dikaitkan dengan etika. Konsep tentang *whistleblowing* sebenarnya telah dirumuskan sejak tahun 1980-an oleh Near dan Miceli. *Whistleblowing* merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk mengungkapkan apa yang benar terhadap suatu tindakan kecurangan atau ilegal pada tingkatan manajemen yang lebih tinggi atau pada otoritas eksternal (Near dan Miceli, 1985). Dari sudut pandang pihak yang dilaporkan, *whistleblowing* dibagi menjadi dua, yaitu *whistleblowing* internal dan eksternal. *Whistleblowing* internal merupakan perbuatan yang dilakukan pada pihak di dalam intitusi atau melalui sarana yang telah disediakan oleh intitusi tersebut (Miceli, Near, dan Dworkin, 2009), sedangkan *whistleblowing* eksternal ialah pengungkapan yang diarahkan kepada pihak di luar intitusi (Kaptein, 2011). Pengertian *whistleblowing* secara formal dikemukakan oleh Jubb (1999) :

“Whistleblowing is a deliberate non-obligatory act of disclosure, which gets onto public record and is made by a person who has or had privileged access to data or information of an organisation, about non-trivial illegality or other wrongdoing whether actual, suspected or anticipated which implicates and is under the control of that organisation, to an external entity having potential to rectify the wrongdoing.”

Jubb (1999) mengemukakan bahwa *whistleblowing* merupakan bentuk tindakan pengungkapan yang disengaja, yang masuk ke catatan publik dan dibuat oleh seseorang yang memiliki akses istimewa pada data atau informasi dari suatu organisasi, tentang ilegalitas atau bentuk tindakan yang salah lainnya. Setelah itu, dicurigai atau diantisipasi yang akan berimplikasi tidak dapat dikendalikan oleh

organisasi tersebut dan juga entitas eksternal memiliki potensi untuk memperbaiki kesalahan tersebut.

Whistleblowing adalah pelaporan yang dilakukan oleh karyawan suatu organisasi, baik sekarang maupun yang terdahulu, terhadap aktivitas yang ilegal, imoral, dan pelanggaran yang melibatkan faktor pribadi dan organisasi (Elias, 2008). Sebuah organisasi anti korupsi, Transparency International (2013), mendefinisikan *whistleblowing* sebagai sebuah pengungkapan atau pelaporan atas pelanggaran yang ada, termasuk korupsi, tindak pidana, pelanggaran hukum, penyalahgunaan keadilan, ancaman dalam kesehatan masyarakat, keselamatan lingkungan, penyalahgunaan wewenang, penggunaan dana publik atau properti yang tidak sah, kesalahan manajemen, konflik kepentingan, dan tindakan lain untuk menutupi hal tersebut.

Data ACFE (2016) mengemukakan bahwa *whistleblowing* adalah salah satu cara dalam mengetahui atau mendeteksi risiko kecurangan (*fraud*). Tetapi, untuk memaksimalkan anggota atau karyawan dalam melakukan pengungkapan kecurangan maka akan diperlukan peraturan yang jelas untuk mengatur semua sesuatu terkait dengan *whistleblowing*, utamanya perlindungan untuk *whistleblower* supaya mereka yang mempunyai potensi dapat merasa terlindungi dari dampak buruk yang mungkin terjadi.

Peraturan mengenai *whistleblowing* di Indonesia, dituangkan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2006. Dijelaskan pada Pasal 10, Ayat (2) tentang jaminan keamanan dan perlindungan hukum, perlindungan saksi dan pelapor dari ancaman fisik, ancaman terhadap keluarga, dan harta benda. Terdapat juga Surat Edaran

Mahkamah Agung No. 4 Tahun 2011 yang dikeluarkan didasarkan pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2006. Dalam dua peraturan tersebut ditemukan kekurangan mendasar karena sang *whistleblower* atau orang yang akan mengungkapkan *fraud* hanya akan dianggap sebagai saksi. Sedangkan sebenarnya hal itu serupa tetapi tidak sama dan dimungkinkan seorang *whistleblower* tersebut memiliki kontribusi dalam kejahatan yang dilaporkannya (Semendawai *et al.*, 2011).

Dibandingkan dengan negara maju, seperti Amerika, peraturan mengenai perlindungan pada *whistleblower* sudah ada sejak tahun 2002, setelah adanya skandal pada perusahaan besar, yaitu Enron dan Worldcom. Amerika Serikat melalui regulator (SEC) mengeluarkan suatu aturan perundang-undangan *Sarbanes-Oxley Act 2002*. Isi di dalam undang-undang tersebut menjelaskan mengenai ketentuan yang mengatur perlindungan pada *whistleblower* jika terjadi adanya retaliasi. Karyawan atau anggota organisasi yang melakukan tindakan *whistleblowing* dapat melaporkannya melalui jalu *anonymous* sehingga komite audit pada perusahaan tersebut bisa bertanggung jawab dan menindaklanjuti laporan yang telah diterima dengan menggunakan prosedur yang telah ada pada organisasi tersebut (Kaplan *et al.*, 2012).

Whistleblower mendapatkan beberapa hak, diantara lain seperti dipisahkannya ruang penahanan dari tersangka atau terdakwa dari kejahatan yang telah diungkap, dalam pemberkasan kasus dilakukan secara terpisah dengan tersangka atau terdakwa lain dalam kasus yang telah dilaporkan. Selanjutnya, memperoleh penundaan penuntutan atas dirinya, penundaan proses hukum tersebut, seperti penyidikan dan penuntutan yang mungkin akan timbul karena adanya suatu

informasi, laporan, ataupun kesaksian yang diberikan. Juga dapat memberikan kesaksian pada persidangan tanpa menunjukkan wajah atau identitasnya. Tidak hanya penanganan secara khusus, saksi dan juga pelaku tindak pidana dapat memperoleh penghargaan berupa keringanan atas tuntutan hukuman, termasuk tuntutan hukuman percobaan, juga memperoleh pemberian emisi dan hak narapidana lain yang sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku apabila saksi pelaku bekerjasama adalah seorang narapidana. Selain itu, *whistleblower* juga diberikan penghargaan berupa piagam atau premi. Hal ini tercantum pada Pasal 42 UU No 31 Tahun 1999 mengenai pemberantasan tindak pidana korupsi yang menyatakan bahwa “bagi yang berkontribusi harus diberikan reward atau insentif dari pemerintah” (hukumonline.com).

Whistleblowing pada praktiknya bisa dilakukan dengan cara internal dan eksternal. Internal *whistleblowing* dapat dilakukan pada pihak di dalam organisasi atau dapat melalui fasilitas yang telah disediakan organisasi tersebut (Miceli, Near, dan Dworkin, 2009), sedangkan eksternal *whistleblowing* merupakan pengungkapan yang tengah ditujukan pada pihak di luar organisasi tersebut (Kaptein, 2011). Ketika melakukan tindakan *whistleblowing* secara internal, dimungkinkan anggota sebuah organisasi merasa adanya keanehan bahwa manajer pada tingkat yang lebih tinggi akan tidak menerima adanya pengaduan pelanggaran (Miceli, Near, dan Dworkin, 2009) sehingga perihal dibutuhkan fasilitas dan media yang bisa menampung segala jenis laporan dari anggota atau karyawan di tingkat manapun.

Whistleblowing secara dominan dilakukan dan ditunjukkan oleh karyawan atau bawahan di dalam sebuah organisasi (Schmidt, 2005). Di dalam penelitian yang dilakukan Mesmer-Magnus dan Viswesvaran (2005) dilakukannya meta analisis dari 26 penelitian yang mempunyai kaitan dengan *whistleblowing*. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang menjadi *whistleblower* akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, berpendidikan tinggi, dan berada di posisi yang baik di organisasinya. *Whistleblower* juga memiliki penalaran moral yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang kurang responsif terhadap kemungkinan terjadinya *fraud* atau *wrongdoing*. Oleh sebab itu, perlu dilakukannya penelitian yang lebih dalam pengkajian faktor yang menjadi dasar dalam pengambilan keputusan dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

Saat ini, untuk emnjadi seorang *whistleblower* masih menjadi persoalan yang umum mengenai dampak positif dan negatif yang akan diterima di masa mendatang. Masalah yang terjadi antarkaryawan yang menjadi *whistleblower* dengan karyawan yang lain mungkin akan menjadi renggang dan menjadi sebab terjadinya retaliasi dalam ruang lingkup pekerjaan, seperti pemecatan, sulitnya mendapatkan pekerjaan, hingga ancaman keselamatan (Rona, 2011; Liyanarachchi dan Newdick, 2009; Dyck, Morse, dan Zingales, 2010). Berbeda dengan hal negatif yang mungkin akan diterima *whistleblower*, dilakukannya pertimbangan antara moral dan etika serta pertimbangan keuangan diharapkan akan menjadi pendorong dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini diharapkan agar dapat meminimalisir risiko terjadinya *fraud* atau *wrongdoing* sehingga dalam organisasi tersebut dapat berjalan, bertahan, dan berkembang

tanpa adanya praktik yang akan menyimpang (Rona, 2011; Liyanarachchi dan Newdick, 2009; Xu dan Ziegenfuss, 2008).

2.1.3 Penalaran Moral

Perilaku manusia selalu berhubungan dengan nilai, norma sosial, dan etika. Hubungan individu dan kelompok dapat dipahami dengan lebih baik jika kita dapat menentukan etika yang baik juga. Moralitas merupakan salah satu standar etika yang perlu dijadikan fokus dalam menentukan perilaku (Myyry, 2003). Moralitas juga dapat diartikan sebagai suatu standar atau pedoman yang mengatur hak dan kewajiban dari hubungan manusia secara sosial (Rest, 1986). Perkembangan moral merupakan suatu yang sangat penting guna perkembangan kepribadian dan social anak mengarah pada tingkat kedewasaannya (Monk, Knoers & Haditono, 2006).

Moral merupakan aspek penting dalam melakukan suatu tindakan. Moralitas juga diartikan seperti parameter atau prinsip untuk mengatur hak dan kewajiban dari masing-masing hubungan manusia secara kemasyarakatan (Rest, 1986).

Dalam kamus besar Indonesia (1988) penalaran dapat diartikan sebagai langkah berfikir untuk mengembangkan suatu yang menurut akal budi dan bukan melalui perasaan atau pengalaman dari masing-masing individu. Sedangkan, moral yang berasal dari Bahasa latin adalah *moralia* yang berarti adat istiadat dan *mores* yang berrati perilaku.

Definisi penalaran moral menurut Kohlberg (1981) merupakan penilaian tentang nilai, sosial, dan kewajiban yang melilit seseorang dalam melakukan suatu

perilaku atau tindakan. Kemudian disimpulkan bahwa penalaran moral, yaitu suatu konsep mendasar dan kemampuan masing-masing individu untuk meneliti keputusan dan memastikan tindakan moral apa yang perlu dilakukan saat mengalami suatu situasi sosial terutama saat menghadapi suatu dilema.

Kohlberg (1981) mengemukakan bahwa perkembangan moral individu dapat berpengaruh terhadap tiga faktor umum. Tiga faktor umum tersebut, yaitu: (1) adanya kesempatan dalam mengambil peran, akan berkembangnya moral individu tersebut ketika individu tersebut ada dalam situasi diharuskan mengambil suatu keputusan; (2) situasi moral, berkembangnya moral adalah ketika suatu individu diperintahkan untuk mengambil keputusan berdasarkan hak dan kewajiban. Hak dan kewajiban tersebut merupakan pembentukan dasar dari nilai-nilai dan norma-norma sosial masyarakat; (3) konflik moral kognitif, yaitu pertentangan antara penalaran moral individu dengan individu lain atau yang dapat dikenal dengan dilema etis.

Kohlberg (1981) mengemukakan bahwa kapasitas penalaran moral individu dapat berkembang saat individu tersebut mendapatkan tambahan struktural moral kognitif pada setiap level pertumbuhan moral. Teori *Cognitive Moral Development* yang dikembangkan oleh Kohlberg (1969) berdasarkan asumsi bahwa adanya proses kognitif yang terlibat dalam penilaian moral yang berkembang. Kohlberg mengenalkan tiga level perkembangan moral, yaitu : *Pre-Conventional*, *Conventional*, dan *Post-Conventional* atau *Principled*. Ketiga level utama ini dapat berkembang sesuai dengan kondisi yang mereka hadapi, masing-masing dari level tersebut yang dibagi lagi dengan menjadi dua tahap.

Level pertama adalah mengenai pertimbangan keputusan moralitas yang didasarkan pada prospek hukuman (*punishment*), keputusan yang akan diambil hanya untuk menghindari suatu hukuman. Pada level kedua, individu mempresepsikan kebenaran dan kesalahan yang mutlak dengan mengasumsikan bahwa hukum adalah hakim moralitas. Level ketiga yang merupakan level yang paling tinggi, yaitu ketika individu membuat keputusan moral berdasarkan kontrak sosial untuk berperilaku tertentu dan mampu untuk mendahulukan etika diluar dari kepentingan sendiri atau kelompok.

Tabel 2.1
Tingkatan Perkembangan Moral Kohlberg

Tingkatan (<i>level</i>)	Apa yang Benar (<i>right</i>) dan Mengapa (<i>why</i>)
<p>Pre-Conventional</p> <p>Tingkat 1: Berorientasi pada ketaatan dan hukuman (<i>punishment and obidience orientation</i>)</p> <p>Tingkat 2: Pandangan individualistik (<i>instrumental relativist orientation</i>)</p>	<p>Pelanggaran aturan harus dihindari untuk mencegah hukuman atau kerugian. Kebenaran (<i>right</i>) ditentukan oleh kekuatan otoritas superior.</p> <p>Aturan harus diikuti saat aturan tersebut telah sesuai dengan kepentingan pribadi serta pihak lain diperbolehkan melakukan hal yang sama. Definisi dari kebenaran (<i>right</i>) ialah pertukaran yang seimbang (<i>equal exchange</i>) atau sebuah kesepakatan yang adil (<i>fair</i>).</p>
<p>Conventional</p> <p>Tingkat 3: Mutual ekspektasi Interpersonal, hubungan dan kesesuaian (<i>good boy or nice girl orientation</i>)</p>	<p><i>Stereotype</i> dari perilaku yang baik harus diperlihatkan. Perilaku individu harus sesuai dengan apa yang diharapkan orang lain.</p>

Tingkat 4: Sistem sosial dan hati nurani (<i>law and order orientation</i>)	Aturan dan hukum masyarakat (sosial, legal, dan keagamaan) harus diikuti guna menjaga kesejahteraan masyarakat.
Post-Conventional	
Tingkat 5: Kontrak sosial dan hal individual (<i>social-contract legalistic orientation</i>)	Mempertimbangkan relativitas pandangan personal, tetapi masih menekankan aturan dan hukum.
Tingkat 6: Prinsip etika universal (<i>universal ethical principle orientation</i>)	Bertindak sesuai dengan pemilihan pribadi prinsip etika keadilan dan hak (perspektif rasionalitas individu yang mengakui sifat moral)

Sumber: Kohlberg, 1969: 347-480.

Berdasarkan teori CMD, Kohlberg membuktikan bahwa setiap individu dengan cara bertahap akan meningkatkan penalaran moral mereka dari tingkatan yang terendah hingga tingkatan yang tertinggi.

2.1.4 Retaliasi

Secara umum retaliasi diartikan sebagai tindakan balas dendam atau pembalasan. Tingkat niat dan lama waktu terjadinya kecurangan (*fraud*) merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi retaliasi. Saat kecurangan yang terjadi inilah hal yang serius dan telah terjadi selama beberapa waktu di organisasi atau badan dan jika *whistleblower* mengungkapkan hal tersebut maka *whistleblower* akan menerima retaliasi yang lebih besar (Elias, 2008). Dalam hal ini retaliasi dapat menimbulkan dampak negative yaitu dikucilkan ataupun dipecat.

Retaliasi merupakan suatu bentuk paksaan atau konsekuensi yang akan diterima untuk para *whistleblower* agar untuk tetap tutup mulut terhadap suatu

kecurangan yatau penyimpanan yang diketahui pada suatu entitas (Mesmer-Magnus and Viswesvaran, 2005; Parmerlee *et al.*, 1982). Konsekuensi yang bersifat negatif seperti retaliasi ini mendorong individu untuk tidak ingin melaporkan kecurangan yang telah terjadi di dalam suatu entitas (Ponemon, 1994). Retaliasi juga lebih spesifiknya lagi dapat merugikan individu yaitu terkait dengan profesionalitas, *physical*, dan emosi (Rothschild and Miethe, 1999).

Entitas cenderung untuk melakukan retaliasi terhadap pelaku *whistleblowing* dan karyawan lainnya sebagai suatu langkah untuk mencegah public untuk mengetahui suatu kecurangan ataupun penyimpangan yang lebih serius dan juga sudah lama terjadi dalam entitas tersebut (Elias, 2008). Tindakan retaliasi ini dilakukan agar membuat keinginan untuk mengungkapkan kecurangan itu menjadi rendah.

Pada dunia nyata, entitas akan cenderung untuk meretaliasi pelaku. Retaliasi hadir dengan berbagai bentuk, menurut Bok (1980) bentuk dai retaliasi berupa penurunan jabatan, konsekuensi diberikan tugas yang lebih banyak, penurunan gaji, diberikan tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan, diabaikan dalam lingkungan pekerjaan, dan dapat dipecat dari pekerjaan mereka.

Dalam penelitian yang dilakukan Keenan dan Krueger (1992), mengemukakan bahwa hanya 53% dari eksekutif yang disurvei yakin bahwa perusahaan mereka melindungi pelaku *whistleblowing* dari retaliasi. Survei lain yang dilakukan oleh Ethics Resource Center mengemukakan bahwa 44% dari seluruh karyawan non-manajemen tidak melaporkan *wrongdoing* dan kecurangan yang mereka ketahui dikarenakan takut akan konsekuensi dan retaliasi (Verschoor, 2005).

Terkadang kekuatan retaliasi membuat calon dari *whistleblower* merasa terancam, karena retaliasi selalu muncul dalam wujud negatif yang mungkin akan merugikan individu itu sendiri ataupun individu lainnya. Individu yang dihadapkan dengan kekuatan retaliasi cenderung tidak melakukan *whistleblowing*. Faktor seperti ini akan berpengaruh secara negatif dengan kecenderungan melakukan *whistleblowing*.

2.1.5 Emosi Negatif

Setiap tindakan yang dilakukan setiap individu pasti mengandung emosi. Pada hakikatnya, emosi berasal dari perasaan senang atau tidak senang, membangkitkan pengendalian dari dalam tubuh individu tersebut, juga menimbulkan perilaku yang ekspresif ataupun adaptif.

Segala perilaku yang dilakukan oleh individu terkandung emosi. Emosi menjadi suatu keadaan psikologi yang memiliki peranan penting pada bagaimana individu bisa berpikir dan bertingkah laku. Emosi ini muncul dalam berbagai bentuk yang rumit untuk melengkapi kebutuhan dengan fleksibilitas respon yang tinggi terhadap kondisi kompleks di dalam kehidupan yang dapat menyebabkan kerugian atau keuntungan (Smith dan Lazarus, 1990).

Emosi diartikan sebagai suatu perubahan seorang individu. Dikatakan juga bahwa emosi ialah reaksi kita terhadap individu atau suatu peristiwa dalam durasi waktu tertentu dan juga lebih mengarah dalam tindakan (Hume, 2012). Dijelaskan juga bahwa emosi dapat dijabarkan sebagai perubahan seorang individu yang disertai dengan suatu proses fisiologis, juga adanya hasrat untuk melakukan suatu

tindakan dan pengalaman yang subjektif dari individu itu sendiri (Lazarus, 1991). Emosi juga menyediakan suatu ukuran utama dalam hubungan manusia dan sebagai alasan yang kuat dalam motivasi untuk menentukan apa yang baik dan yang buruk dalam tindakan yang ada di masing-masing individu (Dolan, 2002).

Dari pengertian diatas, sudah dapat disimpulkan bahwa emosi ialah respon yang dihasilkan individu dan berasal dari dalam diri individu tersebut di dalam suatu peristiwa atau kondisi tertentu. Emosi sangat mempengaruhi bagaimana individu tersebut mengambil keputusan. Emosi yang masing-masing individu rasakan dapat mendorong mereka untuk mengambil suatu tindakan atau mempengaruhi suatu keputusan yang akan dibuat untuk kehidupan individu itu sendiri, baik dalam skala yang besar ataupun skala kecil (Cherry, 2016).

Emosi manusia dapat dibagi menjadi dua yaitu emosi negatif dan emosi positif. Emosi positif merupakan emosi yang dapat menghadirkan perasaan positif pada setiap individu ketika mendapat tujuan yang diinginkannya, sedangkan emosi negative adalah emosi yang akan muncul ketika adanya tujuan yang tidak bisa dicapai individu tersebut (Lazarus, 1991). Menurut, Daniel Goleman (2002 : 411) emosi mengacu pada perasaan dan pikiran yang khas, suatu keadaan biologis, psikologis, serangkaian niat untuk bertindak. Emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak.

Emosi positif dan emosi negatif merupakan emosi yang sifatnya berlawanan. Emosi dapat muncul dalam bentuk yang sangat rumit dalam memenuhi kebutuhan fleksibilitas respon dengan tingkat yang tinggi terhadap suatu kondisi kompleks dalam kehidupan yang menimbulkan sebab kerugian ataupun keuntungan (Smith

dan Lazarus, 1990). Emosi memiliki kontribusi tinggi dalam suatu pengambilan keputusan (Dolan, 2002). Sedangkan, Curley (1984) membagi emosi menjadi dalam tiga bentuk, yaitu emosi positif, negatif, dan positif-negatif. Contoh-contoh dari emosi positif adalah empati, keberanian, cinta, ketulusan, kepercayaan, dan lainnya. Contoh dari emosi negatif ialah putus asa, iri, marah, dengki, benci, cemas, rasa bersalah, rasa malu, dan sebagainya. Sedangkan emosi yang meliputi emosi positif dan negatif adalah rasa bangga.

Berdasarkan beberapa pustaka, terdapat dua bentuk emosi negative, yaitu rasa bersalah dan rasa malu yang keduanya memiliki hubungan terhadap perilaku dan moral individu dalam bermasyarakat. Rasa bersalah dan rasa malu merupakan suatu bentuk emosi untuk menghukum diri dalam mengatur suatu interaksi sosial pada saat terjadinya pelanggaran moral (Eisenberg, 2000; Baumeister, Stillwell dan Heatherton, 1994).

Perasaan bersalah berfokus pada suatu tindakan individu seperti, “saya melakukan perilaku/tindakan yang tidak bermoral”. Berbeda dengan rasa bersalah yang berfokus pada diri individu itu sendiri, seperti “saya bukan orang yang baik”. Perasaan bersalah dan malu merupakan jenis emosi yang berbeda dan akan mempengaruhi keputusan pada saat pengambilan tindakan bermoral (Brown, 2008).

Manusia selaku makhluk sosial yang akan terus bersandar pada nilai-nilai moral dan etika dalam bermasyarakat. Saat individu tersebut melakukan atau dihadapkan dengan situasi yang tidak beretika maka akan timbul emosi negatif (rasa bersalah dan rasa malu) yang merupakan gambaran dari standar moral yang

ada dari dalam diri mereka atau masyarakat. Maka, kedua bentuk emosi tersebut secara berbeda akan mempengaruhi individu dalam memutuskan suatu tindakan. Jika individu tersebut merasakan rasa bersalah, maka dia akan lebih cenderung untuk memperbaiki kesalahan yang telah diperbuat untuk menebus kesalahan mereka dengan memberikan tindakan sesuai dengan etika yang berlaku. Berbanding terbalik dengan individu yang merasakan rasa malu. Di dalam kasus *whistleblowing*, individu yang mempunyai rasa bersalah lebih berpotensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* daripada individu yang mempunyai rasa malu karena *whistleblowing* merupakan salah satu wujud dari perbuatan etis.

2.1.6 Komitmen Profesional

Individu profesional adalah yang mempunyai komitmen percaya dan dapat menerima semua tujuan dari profesi/profesi dan akan bersedia mengeluarkan semua kemampuan yang individu punya. Salah satunya adalah auditor. Auditor merupakan suatu profesi yang terpercaya dan dengan mampu menjamin keberlangsungan seorang klien dan organisasi klien tersebut di masa depan.

Dalam lingkungan kerja suatu komitmen seseorang terhadap profesinya maupun perusahaan atau organisasi dimana tempat ia bekerja, seringkali menjadikan isu yang sangat penting. Beberapa perusahaan memasukkan unsur komitmen ini menjadi salah satu syarat untuk menduduki posisi khusus. Seseorang yang profesional pada saat menjalankan tugasnya dipastikan berdasarkan pada suatu perilaku, sikap, tindakan, dan orientasi pada profesinya.

Komitmen profesional adalah kelayaitasan dari seorang individu untuk dapat fokus pada komitmen pekerjaan yang ia tekuni serta menegaskan pentingnya suatu profesi di masa depan bagi seorang individu tersebut. Hall *et al.* (2005) menyatakan bahwa komitmen profesional adalah sebagai suatu kecintaan yang dibentuk oleh seorang individu pada profesinya. Komitmen profesional ini berhubungan dengan kepercayaan seseorang dan tanggapan dari tujuan dan nilai dari suatu profesi (Elias, 2006).

Komitmen merupakan kekuatan identifikasi seseorang dengan dan keterlibatannya terutama di dalam suatu entitas (Porter *et al.*, 1974 dan Mowday *et al.*, 1998). Sementara itu komitmen profesional berkaitan dengan kekuatan identifikasi seseorang terhadap suatu profesi yang sedang ditekuni. Identifikasi ini membutuhkan beberapa tingkat kesepakatan dengan tujuan dan nilai profesi termasuk pada nilai moral dan etika (Mowday *et al.*, 1979).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa komitmen profesional ialah persepsi di dalam suatu organisasi yang dapat mempengaruhi keputusan yang berdasarkan perilaku atau etika. Etika dapat digolongkan menjadi lima, yaitu : (a) kepedulian, merupakan bentuk perhatian terhadap kesejahteraan dan keamanan seseorang dalam suatu organisasi; (b) hukum dan kode etik, yaitu orang yang dimohonkan untuk dapat bertindak berdasarkan ketentuan-ketentuan dan standar-standar profesional daripada pertimbangan lainnya; (c) peraturan, yaitu bertindak berdasarkan peraturan organisasi; (d) instrumental, yaitu orang yang ada di dalam perusahaan dan tanpa terkecuali memperhatikan interest perusahaan; dan (e)

independensi, yaitu karyawan di suatu perusahaan diharapkan bertindak berdasarkan dengan kepercayaan, hati nurani, dan moral (Layn, 2011).

Komitmen profesional dianggap sebagai faktor penting dari kualitas pekerjaan seorang individu. Nilai moral dan etika adalah isu yang sangat penting yang saat ini terus berkembang. Isu ni berkaitan dengan tanggung jawab dari suatu profesi, misalnya profesi auditor. Kemampuan individu untuk memahami arti nilai profesi, moral, dan etika akan memengaruhi tingkat komitmen profesional yang sudah dimiliki. Cho dan Huang (2012) mengemukakan:

“Individuals with high professional commitment are characterized as having a strong belief in and acceptance of the profession’s goals, a willingness to exert considerable effort on behalf of the profession, and a strong desire to maintain membership in the profession”.

Komitmen profesional yang dimiliki seorang individu dapat mempengaruhi kinerjanya. Semakin tinggi komitmen profesi yang dimiliki individu, maka semakin tinggi juga kesadaran atas tanggung jawab yang dimilikinya. Perusahaan yang mempunyai komitmen karyawan dan manajemen yang tinggi dapat menjadi daya saing bagi perusahaan lain.

Tingkat keinginan untuk mempertahankan sikap profesional seseorang dapat berbeda-beda antara satu profesi dengan profesi lainnya tergantung pada persepsi masing-masing individu. Oleh karena itu, komitmen profesional karyawan terutama untuk auditor internal yang sudah memiliki organisasi profesional sendiri, yaitu Institute of Internal Auditor yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Komitmen profesional yang tinggi dapat diwujudkan dengan adanya kinerja yang berkualitas sebagai jaminan keberhasilan pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

2.2 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penerlitan terdahulu yang mendasari penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Swandhika Ninggar Pangesti dan Sri Rahayu (2017) yang meneliti pengaruh komitmen professional dan antisipatif mahasiswa akuntansi terhadap *whistleblowing*. Hasil dari penelitian ini komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif berpengaruh secara signifikan dengan arah positif terhadap *whistleblowing*.

Penelitian lain yang telah dilakukan oleh Meita Larasati (2015) yang meneliti pengaruh penalaran moral, retaliasi, dan emosi negative terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini memberi bukti empiris yaitu penalaran moral, retaliasi dan rasa bersalah berpengaruh dan signifikan terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*. Sedangkankan rasa malu tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan individu untuk melakukan *whistleblowing*.

Penelitian yang dilakukan Galuh Hesti Wulandari (2017) yang meneliti factor motivasional karyawan dalam niat untuk melakukan *whistleblowing*. Pada penelitian ini ditemukan bahwa Secara empiris, hasil dari penelitian ini memberikan bukti bahwa *reward*, penalaran moral, retaliasi, dan rasa bersalah memiliki pengaruh signifikan terhadap niat individu dalam melakukan niat individu dalam melakukan *whistleblowing*, sedangkan rasa malu tidak terbukti.

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu


Nama Pengarang,	Tujuan	Variabel yang	Hasil Penelitian
-----------------	--------	---------------	------------------

Tahun, Judul	Penelitian	digunakan	
(Swandhika Ninggar Pangesti, Sri Rahayu SE.,M.Ak.,Ak.,C A, 2017) PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL DAN SOSIALISASI ANTISIPATIF MAHASISWA AKUNTANSI TERHADAP WHISTLEBLOWING (STUDI EMPIRIS PADA MAHASISWA	Untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif terhadap <i>whistleblowing</i> .	Dependen Whistleblowing Independen komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>Whistleblowing</i> .	Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif berpengaruh secara signifikan dengan arah positif terhadap <i>whistleblowing</i> pada mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Telkom tahun akademik 2015/2016.

<p>AKUNTANSI UNIVERSITAS TELKOM DI BANDUNG TAHUN AKADEMIK 2015/2016)</p>			
<p>(Ayu Masdiana Hasanah, 2017) PENGARUH ORIENTASI ETIKA DAN KOMITMEN PROFESIONAL TERHADAP WHISTLEBLO WING (Studi Empiris pada Kantor Cabang PT. PEGADAIAN (Persero)</p>	<p>Untuk melihat pengaruh orientasi etika, orientasi etika relativisme dan komitmen profesional, terhadap <i>whistleblowing</i> .</p>	<p>Dependen : Whistleblowing Independen : Orientasi Etika Idealisme, Orientasi Etika Relativisme, Komitmen professional.</p>	<p>1. Orientasi Etika Idealisme berpengaruh signifikan positif terhadap <i>whistleblowing</i>. 2. Orientasi Etika Relativisme berpngaruh signifikan faktor terhadap <i>whistleblowing</i>. 3. Komitmen Profesional berpengaruh signifikan positif</p>

<i>Wilayah Area Padang)</i>			terhadap <i>whistleblowing</i> .
(Meita Larasati, 2015) PENGARUH PENALARAN MORAL, RETALIASI DAN EMOSI NEGATIF TERHADAP KECENDERUNGAN INDIVIDU UNTUK MELAKUKAN WHISTLEBLOWING	Untuk menginvestigasi pengaruh penalaran moral dan kekuatan retaliasi terhadap kecenderungan individu untuk melakukan <i>whistleblowing</i> .	Dependen Whistleblowing Independen penalaran moral, retaliasi, rasa bersalah, rasa malu	Penelitian ini memberi bukti empiris yaitu penalaran moral, retaliasi dan rasa bersalah berpengaruh dan signifikan terhadap kecenderungan individu untuk melakukan <i>whistleblowing</i> . Sedangkan rasa malu tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan individu untuk melakukan <i>whistleblowing</i> .
(Galuh Hesti Wulandari,	Untuk menguji pengaruh	Dependen Whistleblowing	Secara empiris, hasil dari penelitian ini

<p>2017)</p> <p>Faktor Motivasional Karyawan Dalam Kecenderungan Melakukan Whistleblowing (PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Yogyakarta)</p>	<p>reward, penalaran moral dan kekuatan retaliasi terhadap kecenderungan individu dalam melakukan whistleblowing .</p>	<p>Independen</p> <p><i>reward, penalaran moral, retaliasi, rasa bersalah, dan rasa malu terhadap kecenderungan individu dalam melakukan whistleblowing.</i></p>	<p>memberikan bukti bahwa <i>reward, penalaran moral, retaliasi, dan rasa bersalah</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap kecenderungan individu dalam melakukan <i>whistleblowing</i>, sedangkan rasa malu tidak terbukti.</p>
<p>(Muhammad Ahyaruddin, 2017)</p> <p>Pengaruh Moral Reasoning dan Ethical Environment Terhadap</p>	<p>Untuk menginvestigasi faktor-faktor yang yang mempengaruhi kecenderungan individu untuk melakukan <i>whistleblowing</i></p>	<p>Dependen</p> <p>Whistleblowing</p> <p>Independen</p> <p><i>Moral Reasoning dan Ethical Environment.</i></p>	<p>Tingkat <i>moral reasoning</i> individu tidak memiliki pengaruh terhadap kecenderungan untuk melakukan <i>whistleblowing</i>. Hal ini berarti bahwa kecenderungan untuk</p>

<p>Kecenderungan Untuk Melakukan Whistleblowing</p>	<p>. Secara khusus, penelitian ini berfokus pada pengaruh penalaran moral (<i>moral reasoning</i>) individu dan lingkungan etis (<i>ethical environment</i>) organisasi terhadap kecenderungan individu untuk melakukan <i>whistleblowing</i>.</p>		<p>melakukan <i>whistleblowing</i> pada auditor BPKP perwakilan provinsi Riau tidak tergantung pada tingkat moral yang dimilikinya.</p> <p>Lingkungan etis (<i>ethical environment</i>) yang kuat juga tidak berpengaruh terhadap kecenderungan individu untuk melakukan <i>whistleblowing</i>. Hal ini berarti bahwa lingkungan etis yang ada dalam suatu organisasi bukan menjadi salah satu faktor bagi auditor BPKP perwakilan</p>
--	--	--	--

			provinsi Riau untuk melakukan <i>whistleblowing</i> .
--	--	--	---

2.3 Hipotesis Penelitian

2.3.1 Penalaran Moral dan *Whistleblowing*

Pada zaman sekarang ini istilah *whistleblowing* terus berkembang seiring berjalannya waktu (Gundlach *et al.*, 2003). Temuan tentang *whistleblowing* ini membuat para peneliti untuk melakukan penelitian yang lebih lanjut. Pengembangan ini membuat peneliti dari beberapa disiplin ilmu untuk mencoba menjawab berbagai pertanyaan tentang mengapa tindakan tersebut dilakukan oleh individu terkait menggunakan berbagai prepektif, seperti pada bidang etika bisnis (Near dan Miceli, 1985; Arnold dan Ponemon, 1991; Liyanarachi dan Newdick, 2009), bidang psikologi (Brabeck, 1984; Near dan Miceli, 1986), dan teori organisasi (Graham, 1986; Miceli dan Near 1984).

Tindakan dan perilaku *whistleblowing* ini memerlukan suatu pertimbangan terhadap etika sehingga isu perihal penalaran moral sangat signifikan dengan perilaku dan tindakan ini (Xu dan Ziegenfuss, 2008). Beberapa penelitian terdahulu telah memberikan temuan yang konsisten yang berhubungan dengan penalaran moral whistleblower.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Arnold dan Panemon (1991) kepada auditor internal mengemukakan bahwa jika dengan tingkat penalaran moral yang

rendah, auditor internal dimungkinkan tidak akan melaporkan kesalahan ataupun penyimpangan yang terjadi. Penelitian yang dilakukan Wulandari (2017) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap niat individu dalam melakukan *whistleblowing*. Hal ini berarti semakin tinggi penalaran moral seseorang maka semakin tinggi kemungkinan untuk melakukan *whistleblowing*. *Whistleblowing* merupakan suatu tindakan etis yang membutuhkan pemikiran serta penalaran moral yang lebih tinggi (Arnold dan Ponemon, 1991; Ponemon dan Gabhart, 1990), serta adanya perbedaan yang relevan terhadap penalaran moral antara seseorang yang mau menjadi *whistleblower* dengan individu yang akan tetap diam (Brabeck, 1984).

Larasati (2015) yang menggunakan variabel penalaran moral memperlihatkan bukti empiris bahwa terbukti adanya hubungan positif antara penalaran moral dengan niat individu untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu, bahwa individu yang mempunyai penalaran moral yang tinggi memiliki kecenderungan untuk mengungkapkan suatu kecurangan dibandingkan individu yang memiliki penalaran moral yang rendah (Arnold dan Ponemon, 1991; Xu dan Ziegenfuss, 2008; Liyanarachchi dan Newdick; 2009).

Penelitian ini memberi maksud sebagai pengkonfirmasi ulang pada beberapa hasil dari penelitian terdahulu untuk memperkuat konsistensi dari pengaruh penalaran moral terhadap kecenderungan individu untuk mengungkap suatu kecurangan (*fraud*).

Pada penalaran moral ini akan berpengaruh terhadap tingkah laku yang beretika. Jadi, akan ada pengharapan dari seseorang dari tindakan *whistleblowing* yang terjadi diantara individu-individu yang memiliki moral yang tinggi, terutama pada saat adanya kondisi yang sangat mendukung *whistleblowing* pada suatu entitas (Dozier dan Miceli, 1985).

Dari uraian di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H1: Penalaran moral berpengaruh positif terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*.

2.3.2 Retaliasi dan *Whistleblowing*

Melakukan suatu tindakan *whistleblowing* bukanlah hal yang mudah dilakukan begitu saja. *Whistleblower* harus rela membyar mahal atas tindakan *whistleblowing* tersebut. *Whistleblower* juga harus mempertimbangkan pemikiran yang matang untuk niat melakukan *whistleblowing*. Niat perilaku *whistleblowing* ini akan selalu diberikan hadiah berupa konsekuensi dan retaliasi pada semua kasus yang terjadi (Rocha dan Kleiner, 2005).

Pada tingkat keseriusan dan lama waktu terjadinya kecurangan ataupun penyimpangan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi individu untuk melakukan retaliasi. Ketika kecurangan atau penyimpangan itu terjadi sangat serius juga telah terjadi dalam beberapa waktu dalam suatu entitas, kemudian *whistleblower* mengungkapkannya, ia akan menerima tingkat retaliasi yang lebih besar (Elias, 2008). Karena, entitas tersebut akan cenderung untuk

lebih mencegah dan menutupi kecurangan atau penyimpangan tersebut agar public tidak mengetahuinya (Miceli dan Near, 1994).

Karena adanya motivasi dan keinginan organisasi, tindakan retaliasi ini membuat *whistleblower* diam, mencegah publik untuk mengetahui adanya kecurangan yang terjadi, menghilangkan *whistleblower* tersebut dan/atau mencegah potensial *whistleblower* lain untuk melakukan tindakan *whistleblowing* (Miceli dan Near, 1994; Parmerlee, *et al.*, 1982).

Dalam suatu keadaan, individu yang melakukan retaliasi terhadap tindakan *whistleblowing* ini melakukannya secara anonim, yaitu *whistleblower* tidak ingin jika identitasnya diketahui oleh publik. Hal ini dilakukan supaya meminimalisir konsekuensi negatif yang akan diterima. Dyck, *et al.*, (2010) mengemukakan bahwa adanya penelitian di Amerika, sebesar 37% pada karyawan memilih untuk menyembunyikan identitas mereka saat melaporkan kecurangan demi menghindari risiko reputasi yang akan diterimanya, sedangkan 82% dari kasus yang diterima, seorang *whistleblower* memiliki risiko kehilangan pekerjaannya.

Dalam menginisiasi tindakan retaliasi tidak selalu berawal dari manajemen pada tingkat atas, melainkan dapat dimulai dari *supervisor* yang membawahkan *whistleblower* atau rekan kerja dengan atau tanpa persetujuan dari manajemen tingkat atas (Mesmer-Magnus dan Viswesvaran, 2005; Parmerlee *et al.*, 1982). Lainnya, tindakan retaliasi mungkin saja dilakukan oleh organisasi dengan melemahkan sistem pengaduan, melakukan proses pengasingan bagi *whistleblower*, penghapusan tunjangan, dan segala bentuk deskriminasi lainnya hingga pelecehan (Parmerlee *et al.*, 1982).

Penelitian yang dilakukan Miceli dan Near (1994) menunjukkan bahwa retaliasi biasanya terjadi pada saat nilai-nilai yang dipegang oleh *whistleblower* tidak sejalan dengan manajemen tingkat atas pada organisasi. Selanjutnya, ada beberapa penelitian sebelumnya yang menguji mengenai pengaruh retaliasi terhadap niat melakukan *whistleblowing*, tetapi terdapat hasil yang tidak konsisten. Penelitian yang dilakukan oleh Liyanarachchi dan Newdick (2009) memberikan hasil bahwa kekuatan retaliasi secara empiris berpengaruh negatif terhadap kecenderungan individu melakukan *whistleblowing*.

Penelitian yang dikemukakan oleh Keenan (1995) menyatakan bahwa manajer memiliki ketakutan terhadap retaliasi yang berpengaruh sangat kuat dan signifikan pada keinginan mereka untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Pada penelitian selanjutnya yang dikemukakan oleh Mesmer-Magnus dan Viswesvaran (2005) penelitian yang dilakukan meta analisis yang membuktikan secara empiris bahwa terdapat pengaruh *negative* antara retaliasi dan niat untuk melakukan *whistleblowing*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2017) memberikan hasil signifikan, yaitu retaliasi terbukti memiliki pengaruh negatif terhadap niat individu dalam melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H2 : Retaliasi berpengaruh negatif terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*.

2.3.3 Rasa bersalah dan *Whistleblowing*

Rasa bersalah dapat memprediksi pendekatan tentang tanggapan dalam memperbaiki kerusakan yang terjadi akibat suatu peristiwa yang menimbulkan rasa bersalah tersebut. Beberapa studi menyatakan bahwa rasa bersalah sangat berhubungan dengan keinginan untuk mengungkapkan sesuatu, meminta maaf, ataupun menebus suatu penyimpangan (Tangney *et. Al.*, 1996).

Perasaan bersalah dapat didefinisikan sebagai pergolakan emosi yang berasal dari penyesalan atas kesalahan dalam pengambilan keputusan dan bertindak (Ferguson dan Stegge, 1998). Perasaan bersalah merupakan suatu evaluasi negatif dari perilaku atau tindakan yang tidak etis dari seseorang kecenderungan untuk menebus kesalahan atas perilaku tersebut (Cohen *et al.*, 2011).

Rasa bersalah adalah bentuk dari tekanan emosi dan faktor umum dari pengambilan keputusan. Individu yang memiliki rasa bersalah akan merasa perlu untuk meminta maaf atas tindakan yang buruk untuk menunjukkan simpati dan untuk mendukung pengendalian diri (Baumeister, Stillwell, dan Heartherton, 1994). Rasa bersalah juga dapat diartikan dengan suatu penyesalan, dengan rasa pertanggungjawaban dari dalam diri untuk melakukan tindakan perbaikan, seperti permintaan maaf, penyesalan yang mendalam, serta penyalah diri sendiri (Wells dan Jones, 2000; Connor 2001). Tindakan dan perasaan tersebut akan timbul dari suatu situasi dan dari hubungan khusus terkait dengan pelanggaran atau *wrongdoing* (Kim, 2010).

Cohen *et al.* (2011) menjelaskan bahwa rasa bersalah merupakan evaluasi yang negatif atas perilaku yang tidak etis dan juga adanya kecenderungan individu

untuk menebus kesalahan atas perlakunya. Dengan adanya hal itu, Eisenberg (2000) menyatakan bahwa individu akan merasa bersalah saat melakukan perbuatan yang dinilai tidak etis.

Rasa bersalah tidak hanya timbul karena adanya perilaku sendiri yang tidak etis. Ketika individu menyaksikan atau mengetahui adanya *wrongdoing* atau perilaku yang tidak etis dan tidak melakukan apa-apa maka akan menimbulkan penyesalan yang akhirnya menjadi rasa bersalah. Rasa bersalah ini akan menimbulkan suatu dorongan bahwa harus ada pembenaran serta koreksi atau tindakan atau perilaku *wrongdoing* tersebut (Leith dan Baumeister, 1998).

Rasa bersalah ini memprediksi pendekatan tentang tanggapan dalam membenahi kerusakan yang terjadi karena situasi yang menyebabkan timbulnya rasa bersalah itu. Dalam beberapa studi yang menunjukkan bahwa rasa bersalah berhubungan dengan keinginan untuk mengungkapkan, meminta maaf, ataupun menebus suatu *wrongdoing* (Tangney et al., 1996). Pada penelitian yang dilakukan Wulandari (2017) yaitu memberikan hasil signifikan dengan arah positif, yaitu rasa bersalah terbukti secara empiris berpengaruh terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil ini konsisten juga dengan penelitian Larasati (2015) yang menyatakan bahwa rasa bersalah mempunyai berpengaruh positif terhadap niat individu untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H3: Rasa bersalah berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

2.3.4 Rasa malu dan *Whistleblowing*

Sebaliknya dengan rasa bersalah, rasa malu dapat memberikan dampak yang berbeda terkait dengan sikap dan keputusan untuk berperilaku yang etis (Tangney, 1991; Tangney *et al.*, 1998, 2007; Leary, 2007). Individu dengan mempunyai rasa malu yang sangat sensitif dari penilaian yang diberikan individu lain membuat niat untuk menghindari perhatian dari public pada dirinya saat melakukan atau mengetahui adanya perilaku yang tidak etis ataupun penyimpangan serta mencari cara untuk memberikan keamanan terhadap diri sendiri.

Rasa malu timbul dengan tujuan untuk mengisolasi diri dari evaluasi dan tanggapan yang negatif. Rasa malu didefinisikan sebagai ungkapan kekesalan yang muncul akibat seorang individu melakukan atau mengetahui tindakan tidak etis dengan cara menyalahkan diri sendiri atau menganggap diri mereka buruk (Leary, 2017).

Rasa malu merupakan kekeasalan dari hati yang muncul karena individu tersebut melakukan *wrongdoing* atau perbuatan yang tidak etis dengan cara selalu menyalahkan diri mereka sendiri (Lary, 2007; Tangney *et al.*, 1996). Individu yang merasa malu akan takut jika orang lain akan menghina mereka atas kesalahan yang telah mereka perbuat (Ferguson dan Stegge, 1998).

Menurut Schmader dan Lickel (2006) individu yang mempunyai rasa malu akan selalu berfikir bahwa mereka adalah makhluk yang lemah, karena itu mereka akan selalu mencoba untuk menyembunyikan kesalahan dan membela diri. Perasaan tersebut akan menimbulkan kemarahan terhadap diri mereka sendiri

(Wicker *et al.*, 1983). Menurut Leary (2007) dan Tangney (2007) individu yang mempunyai rasa malu akan merasa bahwa fokus dari kesalahan yang telah diperbuat adalah dirinya “saya bukanlah orang yang baik”, berbeda dengan individu yang memiliki rasa bersalah merasa bahwa fokus dari kesalahan yang diperbuat adalah perilakunya “saya melakukan tindakan yang tidak bermoral”.

Rasa malu timbul dengan cara yang tidak langsung berkaitan dengan diri sendiri, evaluasi, dan standar menurut orang lain (Kim, 2010). Individu yang merasa malu akan mencoba mengevaluasi dirinya sendiri menggunakan terminologi seperti apa standar ideal dari mereka. Individu yang memiliki rasa malu sangat memikirkan hubungan dengan individu yang lain, yaitu bagaimana dan apa yang dipikirkan oleh individu lain terhadap diri mereka. Rasa malu ini membuat individu menghindari adanya pemikiran yang negatif dari orang lain. Ketika mereka tidak bisa memenuhi standar dari orang lain, maka mereka akan mengevaluasi mengkritisi apa yang telah mereka lakukan. Dengan begitu, rasa malu membuat sikap negatif bagi diri sendiri (Kim, 2010; Leith dan Baumeister, 1998).

Dibandingkan dengan melakukan tindakan perbaikan, rasa malu lebih bersifat untuk mendorong individu agar bersembunyi, hilang, atau melarikan diri (Tangney, 1995). Dalam pendapat psikologis, rasa malu akan cenderung dirasa lebih membebani jika dibandingkan dengan rasa bersalah. Hal tersebut dikarenakan, individu tersebut merasa akan terjadi penyerangan terhadap diri mereka sendiri (Tangney, 1995; Leith dan Baumeister, 1998). Individu yang mempunyai rasa malu juga akan cenderung untuk diam dan menutupi perilaku

yang tidak etis yang mungkin dilakukan atau diketahui oleh dirinya sehingga perilaku tidak etis hanya akan dibiarkan saja (Leith dan Baumeister, 1998).

Individu yang mempunyai rasa malu, sangat sensitif dengan penilaian yang mungkin akan diberikan dari individu lain, sehingga dia akan cenderung untuk menghindari sorotan pada dirinya ketika melakukan atau mengetahui bahwa ada perilaku tidak etis ataupun *wrongdoing* serta akan mencari berbagai cara untuk memberikan keamanan untuk diri sendiri. Dari penelitian terdahulu oleh Wulandari (2017) memberikan hasil yang tidak mendukung. Artinya bahwa variabel rasa malu tidak terbukti mempengaruhi individu dalam niat melakukan *whistleblowing*. Hasil ini mendukung penelitian Larasati (2015) bahwa secara empiris rasa malu tidak berpengaruh terhadap niat individu melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H4: Rasa malu berpengaruh negatif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

2.3.5 Komitmen Profesional dan *Whistleblowing*

Perilaku individu merupakan refleksi dari personalitas dan faktor situasional yang terjadi saat itu yang akan mendorong individu dalam membuat suatu keputusan. Salah satunya adalah auditor yang harus memiliki suatu komitmen profesional yang tinggi, yang berarti cenderung memperhatikan nilai-nilai profesi seperti moral dan etika. Auditor juga harus memperhatikan standar pengauditan dalam melaksanakan proses audit. Komitmen dari seorang individu ini dapat

ditujukan pada perusahaan tempat ia bekerja dan komitmen terhadap profesi yang ia tekuni.

Penelitian-penelitian yang menguji faktor yang mempengaruhi individu untuk melakukan *whistleblowing* menyatakan bahwa komitmen profesional dianggap sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi keputusan individu tersebut. Semakin tinggi komitmennya, maka semakin besar juga kemungkinan individu berniat untuk melakukan *whistleblowing* (Ayu, 2014). Hal ini timbul karena profesi yang dijalani individu adalah tanggung jawabnya sendiri untuk menjalani segala kewajibannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku. Demikian profesi auditor internal juga yang memiliki tanggung jawab terhadap organisasinya untuk mengevaluasi dan membirakan saran terkait efektivitas dan efisiensinya.

Pengembangan hipotesis di dalam penelitian ini terkait komitmen profesional dengan *whistleblowing* didasarkan pada beberapa penelitian terdahulu. Kaplan dan Whitecotton (2001) menemukan adanya hubungan positif antara komitmen profesional dan niat auditor terhadap *whistleblowing*. Akuntan yang memiliki komitmen profesional tinggi, lebih mungkin untuk melakukan *whistleblowing*. selaras dengan itu, Smith dan Hall (2008) menunjukkan pengaruh yang signifikan antar komitmen profesional dengan niat individu untuk melakukan *whistleblowing*.

Pemahaman mengenai pentingnya profesi untuk memberikan nilai tambah bagi organisasi akan mempengaruhi bagaimana auditor tersebut menjalani tanggung jawabnya. Hasil penelitian yang dilakukan Layn (2011) menyatakan bahwa

komitmen profesional berpengaruh terhadap *whistleblowing*, sedangkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Jalil (2012), menyatakan bahwa komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing*.

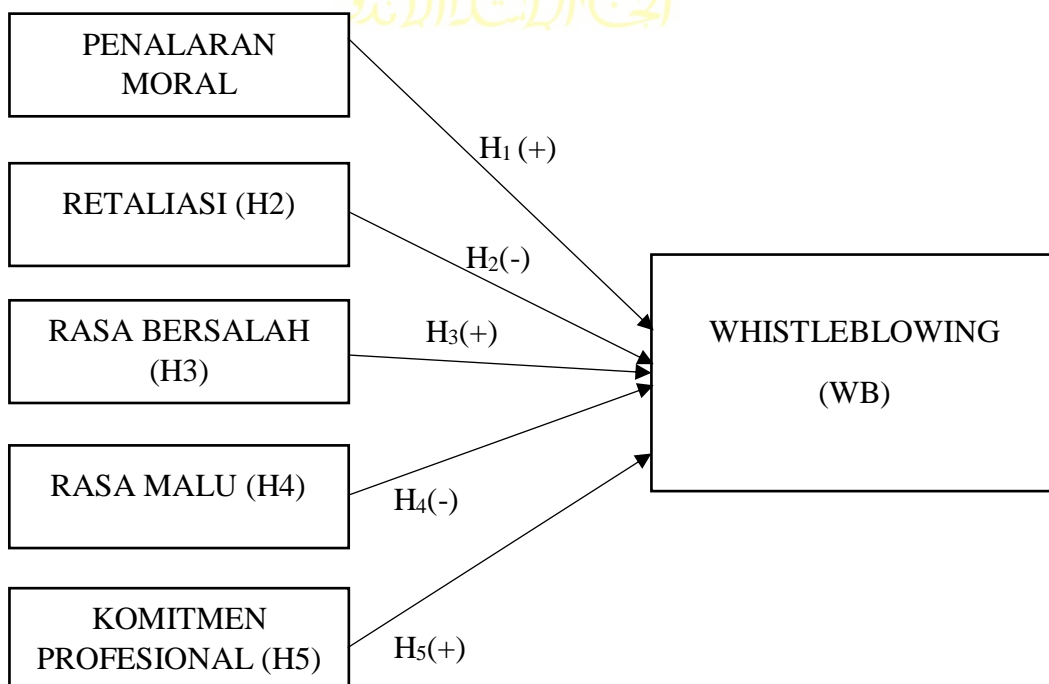
Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H5 : Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

2.4 Model Penelitian

Penelitian ini menganalisis lima variabel independen, yaitu komitmen profesional, penalaran moral, retaliasi, rasa bersalah, dan rasa malu terhadap dengan hubungannya dengan satu variabel dependen yaitu niat individu untuk melakukan *whistleblowing*.

Gambar 2.1
Model Penelitian yang Dikembangkan



BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Penelitian ini tidak menggunakan sampel pada pengambilan data, melainkan menggunakan populasi. Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok, kejadian, atau minat yang akan diinvestigasi (Sekaran, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT Jasa Marga Cabang Semarang.

Penelitian ini menggunakan Central Limit Theorema dimana untuk menentukan jumlah sampel. Berdasarkan Central Limit Theorema, jumlah sampel ini untuk mencapai kurva normal minimal 30 responden (Mandenhall, Beaver, dan Beaver, 2011).

3.2 Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen profesional, penalaran moral, emosi negatif (rasa bersalah dan rasa malu), dan niat individu untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini menggunakan empat poin skala likert (*likert scale*) untuk mengukur respon sampel terhadap enam variabel penelitian. Alasan peneliti menggunakan empat poin skala likert adalah untuk menyamakan semua pemakaian skala dalam kelima variabel tersebut.

Alasan peneliti untuk menggunakan 4 poin skala likert adalah untuk mengurangi kecenderungan responden menjawab ragu-ragu atau netral. Hal ini dipertimbangkan untuk menghindari terjadinya bias karena setiap kasus memerlukan suatu pertimbangan dan pemahaman responden berkaitan dengan

suatu peristiwa yang mungkin sudah sering dialami oleh responden dalam lekaukan suatu pekerjaan, lalu bagaimanakah tindakan yang seharusnya diambil. Berikut adalah definisi operasional serta pengukuran variabel yang akan digunakan untuk masing-masing variabel dalam penelitian.

3.2.1 Variabel Dependen

3.2.1.1 Whistleblowing

Whistleblowing merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk mengungkapkan suatu tindakan kecurangan atau ilegal pada tingkatan manajemen yang lebih tinggi atau pada otoritas eksternal (Near dan Miceli, 1985). Pengukuran variabel dalam penelitian ini mengadaptasi instrumen kasus yang dirumuskan oleh Schultz *et al.* (1993). Dalam instrumen tersebut indikator yang digunakan adalah : 1) *Fraud* atau *wrongdoing* adalah kasus yang cukup serius, 2) *Fraud* atau *wrongdoing* adalah kasus yang perlu dilaporkan ke tingkat yang lebih tinggi, 3) Melaporkan *fraud* atau *wrongdoing* merupakan suatu tindakan yang membantu dalam mencegah organisasi untuk merugikan orang lain.

Responden akan diminta untuk menilai kecenderungan untuk melakukan *whistleblowing* dengan skala Likert empat-poin untuk setiap skenario (STS= sangat tidak setuju, TS= tidak setuju, S= setuju, SS= sangat setuju) dengan mengisi kolom yang telah disediakan.

3.2.2 Variabel Independen

3.2.2.1 Penalaran Moral

Penalaran moral menurut Kohlberg (1981) diartikan sebagai penilaian terhadap nilai, sosial, dan kewajiban yang melilit individu dalam melakukan suatu tindakan. Dalam penelitian ini penalaran moral diukur menggunakan *Defining Issue Test* (DIT), menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Welton *et al.* (1994) dengan mengikuti pola instrumen dari Rest (1979). Dalam instrumen tersebut indikator yang digunakan adalah : 1) keyakinan pada seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan baik, 2) kebijakan perusahaan yang harus diikuti, 3) penggantian biaya yang akan menjadi tinjauan di masa yang akan datang, 4) sertifikasi kode etik dapat memberikan pedoman pada penggantian biaya dinas, 5) cara terbaik supaya kepentingan saham dapat terpenuhi, 6) keadilan jika karyawan lain berpergian tanpa pasangan mereka, 7) jenis permintaan penggantian biaya disetujui di unit lain, 8) ketidaknyamanan memungkinkan seseorang untuk mengkompensasi tunjangan khusus, 9) sesi *training in house* menekankan masalah menjadi suatu isu yang harus diperhatikan secara seksama, 10) keputusan yang bertentangan dengan konsep, 11) masyarakat yang harus proaktif dalam membangun kode etik.

Pola instrumen ini telah digunakan di dalam penelitian Liyanarachchi dan Newdick (2009). Instrumen tersebut dinilai paling sesuai ketika digunakan untuk mengukur persepsi mahasiswa akuntansi dan profesi akuntan (Welton *et al.*, 1994).

Partisipan diminta untuk mengevaluasi pernyataan pada empat poin skala likert skenario (STS= sangat tidak setuju, TS= tidak setuju, S= setuju, SS= sangat setuju) dengan mengisi kolom yang telah disediakan.

3.2.2.2 Retaliasi

Retaliasi merupakan suatu bentuk paksaan atau konsekuensi yang akan diterima untuk para *whistleblower* agar untuk tetap tutup mulut terhadap suatu kecurangan yatau penyimpanan yang diketahui pada suatu entitas (Mesmer-Magnus and Viswesvaran, 2005; Parmerlee *et al.*, 1982). Pengukuran variabel retaliasi dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang diadaptasi dari penelitian yang dilakukan Arnold dan Ponemon (1991) dan digunakan serta dikembangkan lagi oleh Liyanarachchi dan Newdick (2009). Di dalam penelitian tersebut, mereka membagi retaliasi menjadi retaliasi kuat (*penalty*) dan retaliasi lemah (*affiliation*). Dalam instrumen tersebut indikator yang digunakan adalah :

- 1) melaporkan *fraud* atau *wrongdoing* yang memungkinkan atasan kurang dapat menerimanya,
- 2) melaporkan *fraud* atau *wrongdoing* yang memungkinkan karyawan dinonaktifkan dari pekerjaannya,
- 3) melaporkan *fraud* atau *wrongdoing* yang memungkinkan atasan dan rekan kerja mengacuhkan pelapor,
- 4) melaporkan *fraud* atau *wrongdoing* yang memungkinkan prospek (karir) dengan perusahaan akan menurun,
- 5) melaporkan *fraud* atau *wrongdoing* yang memungkinkan pemberian bonus akan ditiadakan,
- 6) melaporkan *fraud* atau *wrongdoing* yang memungkinkan fasilitas yang telah diberikan akan ditarik kembali,
- 7) melaporkan *fraud* atau *wrongdoing* yang memungkinkan memberikan tugas yang lebih berat,

8) melaporkan *fraud* atau *wrongdoing* yang memungkinkan karyawan lain melakukan pembalasan dendam, 9) melaporkan *fraud* atau *wrongdoing* yang memungkinkan rekan kerja mendukung untuk melaporkannya kasus tersebut, 10) melaporkan *fraud* atau *wrongdoing* dengan mudah kepada otoritas yang berwenang.

Instrumen terkait variabel retaliasi terdiri atas 10 pernyataan dan diukur menggunakan empat poin skala likert skenario (STS= sangat tidak setuju, TS= tidak setuju, S= setuju, SS= sangat setuju) dengan mengisi kolom yang telah disediakan.

3.2.2.3 Emosi Negatif (Rasa Bersalah dan Rasa Malu)

Cohen *et al.* (2011) menjelaskan bahwa rasa bersalah merupakan evaluasi yang negatif atas perilaku yang tidak etis dan juga adanya kecenderungan individu untuk menebus kesalahan atas pelakunya. Rasa malu timbul dengan tujuan untuk mengisolasi diri dari evaluasi dan tanggapan yang negatif. Rasa malu didefinisikan sebagai ungkapan kekesalan yang muncul akibat seorang individu melakukan atau mengetahui tindakan tidak etis dengan cara menyalahkan diri sendiri atau menganggap diri mereka buruk (Leary, 2017).

Pengukuran variabel rasa bersalah dan rasa malu dalam penelitian ini menggunakan *Guilt And Shame Proneness Scale* (GASP) yang diadopsi dari Cohen *et al.* (2011). Tujuannya adalah untuk mendeteksi kecenderungan individu berhubungan dengan pengambilan keputusan etis (Cohen *et al.*, 2011). GASP terdiri atas 16 item pertanyaan. GASP mencakup dua pengukuran, yaitu untuk

mengukur rasa bersalah dan rasa malu. Dalam instrumen tersebut indikator yang digunakan adalah : 1) ketidaknyamanan seseorang ketika menyimpan uang yang berlebih, 2) pertanggungjawaban atas tugas yang dilalaikan, 3) membeberkan rahasia rekan kepada orang lain, 4) melakukan tindak pidana yang tidak diketahui orang lain, 5) mengajukan argumen yang salah, 6) melakukan kesalahan dan menutupinya, 7) meninggikan nada bicara dan orang lain tidak menyadarinya, 8) berbohong kepada orang lain dan tidak ada yang mengetahuinya, 9) melakukan sesuatu yang salah dan diketahui orang lain, 10) membuat kesalahan yang sangat besar terhadap proyek yang rekan kerja anda sangat ketergantungan, 11) presentasi yang sangat jelek dan membuat atasan menjadi marah karena kontrak dengan perusahaan lain hilang, 12) rekan menyarankan untuk menyombongkan apa yang telah dimiliki, 13) ketika ada seorang tamu yang berkunjung dengan tiba-tiba, sedangkan keadaan rumah sangat berantakan, 14) mendapatkan kelebihan atas kerugian yang telah dilakukan, tetapi setelah beberapa waktu semua terbukti jika yang diungkapkan adalah kebohongan, 15) menggunakan fasilitas kantor untuk urusan pribadi dan atasan mengetahuinya, 16) membuat kesalahan ditempat kerja dan rekan yang dituduh bersalah, lalu rekan yang dituduh membuktikan bahwa ia tidak bersalah.

GASP meminta responden untuk menilai dengan menentukan salah satu dari empat poin skala likert pada tiap item pertanyaan skenario (STS= sangat tidak setuju, TS= tidak setuju, S= setuju, SS= sangat setuju) dengan mengisi kolom yang telah disediakan.

3.2.2.4 Komitmen Profesional

Komitmen profesional merupakan komitmen yang telah dibentuk oleh individu dimulai memasuki suatu profesi (Mowday *et al.*, 1982). Variabel ini diukur dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Jeffrey dan Weatherholt (1996). Dalam instrumen tersebut indikator yang digunakan adalah :

- 1) loyal terhadap profesi yang dilakukan,
- 2) merasa bangga menceritakan profesi yang dilakukan,
- 3) membanggakan profesi kepada rekan lainnya,
- 4) memilih profesi sekarang dibandingkan profesi lainnya demi masa depan yang baik,
- 5) merasa profesi yang diambil adalah profesi yang paling baik,
- 6) peduli terhadap profesi yang dilakukan,
- 7) profesi ini memberikan motivasi yang sangat tinggi untuk mencapai prestasi,
- 8) melakukan usaha keras untuk menjadikan profesi yang dilakukan dihormati orang lain,
- 9) nilai-nilai yang ada sama dengan nilai-nilai pada profesi,
- 10) keputusan masuk ke dalam profesi sekarang merupakan sebuah kesalahan yang nyata,
- 11) menerima setiap penugasan agar tetap dengan profesi sekarang,
- 12) kesulitan untuk setuju dengan kebijakan profesi,
- 13) tidak banyaknya keuntungan yang didapatkan dalam profesi ini untuk jangka waktu yang tidak diketahui,
- 14) diperlukan suatu perubahan yang sangat kecil dalam kondisi sekarang untuk beralih ke profesi lainnya.

Instrumen ini menggunakan empat poin skala likert skenario (STS= sangat tidak setuju, TS= tidak setuju, S= setuju, SS= sangat setuju) dengan mengisi kolom yang telah disediakan.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan metoda survei sebagai teknik pengumpulan data. Survei merupakan teknik pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli dengan menggunakan instrumen kasus atau pernyataan dalam kuesioner. Kuesioner akan diberikan langsung kepada karyawan pada PT Jasa Marga Cabang Semarang. Responden akan diminta untuk memilih salah satu jawaban yang mereka anggap persepsi paling benar pada kolom yang telah disediakan dalam kuesioner.

3.4 Teknik Analisis Data

3.4.1 Uji Kualitas Data

Untuk mengetahui apakah pola instrumen tersebut dapat benar-benar mengukur variabel yang akan diteliti, perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas sehingga penelitian dapat mendukung hipotesis yang akan diuji.

3.4.1.1 Uji Validitas

Pengujian validitas pola instrumen digunakan untuk mengukur apakah item-item yang ada pada pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner telah dapat mengukur apa yang akan diukur di dalam penelitian (Cooper dan Schinder, 2011). Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur menggunakan kuesioner. Jadi uji validitas digunakan untuk mengukur apakah pernyataan yang terdapat pada kuesioner yang sudah di buat tersebut dapat mengukur apa yang hendak kita ukur.

Alat ukur yang tidak valid adalah yang memebrikan hasil yang menyimpang dari tujuannya. Kriteria yang digunakan untuk mengetahui tingkat validitas adalah besarnya nilai (α) pada level signifikan 5%. Dalam melakukan uji validitas terhadap instrumen, peneliti menggunakan program SPSS.

3.4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Instrumen yang sangat kuat tingkat reliabilitasnya dapat bekerja dengan baik pada saat yang berbeda-beda di bawah kondisi yang berlainan (Cooper dan Schindler, 2011). Uji reliabilitas hanya dapat dilakukan setelah suatu instrumen telah dipastikan validitasnya. Pengujian reliabilitas diukur dengan menggunakan uji statistik *cronbach alpha* dengan nilai $\alpha > 0,60$ (Hair *et al.*, 2010).

3.4.2 Uji Asumsi Klasik

3.4.2.1 Uji Normalitas

Uji ini berguna untuk tahap awal dalam metoda pemilihan analisis data, untuk dapat mengetahui apakah model regresi ini akan memenuhi asumsi normalitas atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik non-parametrik *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Peneliti akan dapat membandingkan signifikansi hasil pengujian dengan tingkat signifikansi (0,05) sebagai dasar pengambilan keputusan. Nilai signifikansi dari uji normalitas

harus $> 0,05$ karena jika nilai signifikansi $< 0,05$ berarti data tersebut tidak terdistribusi secara normal.

3.4.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah tiap-tiap variabel independen saling memiliki korelasi secara linier (Ghozali, 2011). Multikolinearitas terjadi apabila antara variabel-variabel independen terdapat hubungan yang signifikan. Hal tersebut dilihat jika nilai VIF > 10 maka dapat dikatakan bahwa telah terjadi multikolinearitas. Sebaliknya, jika nilai VIF < 10 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen dan model regresi.

3.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Penelitian ini menggunakan metoda *scatter plot* untuk menguji heteroskedastisitas dengan memplotkan nilai ZPRED dengan SRESID. Jika residual membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka diduga telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak terdapat pola tertentu serta titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.4.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Uji hipotesis ini menggunakan uji t yang secara umum digunakan untuk menjelaskan seberapa jauh variabel independen dengan variabel dependen. Sedangkan, untuk uji model menggunakan uji F. Hipotesis di uji melalui sebuah pengujian dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Jika diperoleh nilai signifikansi $< 0,05$ dan β searah dengan hipotesis, maka hipotesis terdukung.

Persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$WB = a + \beta_1.PM + \beta_2.RT + \beta_3.RS + \beta_4.RM + \beta_5.KP + \epsilon$$

Notasi :

WB = Niat individu untuk melakukan *whistleblowing*

a = Konstanta

$\beta_1.PM$ = Koefisien (*Penalaran Moral*)

$\beta_2.RT$ = Koefisien (*Retaliasi*)

$\beta_3.RS$ = Koefisien (*Rasa Bersalah*)

$\beta_4.RM$ = Koefisien (*Rasa Malu*)

$\beta_5.KP$ = Koefisien (*Komitmen Profesional*)

BAB 4

DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang telah ditentukan oleh peneliti. Responden yang dipilih oleh peneliti adalah karyawan pada PT Jasa Marga Cabang Semarang. Penyebaran kuesioner secara teknis dilakukan oleh peneliti kepada para karyawan, lalu peneliti menjelaskan bagaimana teknis pengisian kuesioner tersebut. Peneliti menyerahkan kuesioner pada tanggal 7 Januari 2019 dan melakukan pengambilan kuesioner secara keseluruhan pada tanggal 18 Januari 2019.

Kuesioner yang disebar sebanyak 70 kuesioner dengan jumlah kuesioner kembali sebanyak 66 kuesioner. Artinya, tingkat respon yang diberikan oleh responden ialah sebesar 94,29%. Setelah kuesioner kembali, peneliti melakukan pengecekan ulang dan kuesioner yang diterima dapat digunakan sebagai penelitian. Jumlah dan rincian penyebaran kuesioner serta tingkat respon dari responden secara ringkas ditunjukkan dalam tabel 4.1.

Tabel 4.1
Rincian Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Jumlah kuesioner disebar	70
Jumlah kuesioner kembali	66
Jumlah kuesioner yang dapat digunakan	66
Tingkat Respon	94,29%

4.2 Statistik Deskriptif

Hasil statistik deskriptif tabulasi jawaban responden terkait dengan variabel dalam penelitian ini dihasilkan dengan menggunakan *software* SPSS. Hasil tersebut disajikan dalam tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2
Hasil Statistik Deskriptif (N=66)

Variabel	Rata-Rata	Deviasi Standar	Modus	Min.	Maks.
<i>Whistleblowing</i>	3,0379	0,52485	3.00	2,00	4,00
Penalaran Moral	2,7790	0,38661	2.75	1,58	3,92
Retaliasi	2,3606	0,48035	2.10	1,50	3,70
Rasa Bersalah	2,7973	0,40772	2.88 ^a	1,63	3,63
Rasa Malu	2,4394	0,40976	2.50	1,50	3,25
Komitmen Profesional	2,7565	0,32358	3.00	2,07	3,71

Tabel 4.2 menyajikan respon nilai rata-rata, deviasi standar, minimal, serta maksimum untuk item pertanyaan per variabel dalam instrumen penelitian. Nilai rata-rata pada variabel *whistleblowing* berada pada angka 3,0379 serta memiliki nilai deviasi standar sebesar 0,52485 yang berarti bahwa jawaban responden berada di antara kategori setuju dan sangat setuju. Nilai modus atau nilai yang sering muncul pada variabel *whistleblowing* ialah 3,00 dengan nilai minimum 2,00 dan nilai maksimum ialah 4,00.

Instrumen variabel penalaran moral memiliki nilai rata-rata sebesar 2,7790 dan deviasi standar sebesar 0,38661. Hal itu menunjukkan bahwa jawaban responden berada di antara kategori tidak setuju dan setuju. Nilai modus atau nilai yang

sering muncul pada variabel penalaran moral ialah 2,75 dengan nilai minimum 1,58 dan nilai maksimum ialah 3,92.

Berikutnya, instrumen variabel retaliasi memiliki nilai rata-rata sebesar 2,3606 dan deviasi standar sebesar 0,48035. Hal itu menunjukkan bahwa jawaban responden berada di antara kategori tidak setuju dan setuju. Nilai modus atau nilai yang sering muncul pada variabel retaliasi ialah 2,10 dengan nilai minimum 1,50 dan nilai maksimum ialah 3,70.

Instrumen variabel rasa bersalah memiliki nilai rata-rata sebesar 2,7973 dan standar deviasi sebesar 0,40772. Hal itu menunjukkan bahwa jawaban responden berada pada kategori tidak setuju dan setuju. Nilai modus atau nilai yang sering muncul pada variabel rasa bersalah ialah 2,88 dengan nilai minimum 1,63 dan nilai maksimum ialah 3,63.

Instrumen variabel rasa malu memiliki nilai rata-rata sebesar 2,4394 dan standar deviasi sebesar 0,40976. Hal itu menunjukkan bahwa jawaban responden berada pada kategori tidak setuju dan setuju. Nilai modus atau nilai yang sering muncul pada variabel rasa malu ialah 2,50 dengan nilai minimum 1,50 dan nilai maksimum ialah 3,25.

Instrumen variabel komitmen profesional memiliki nilai rata-rata sebesar 2,7565 dan standar deviasi sebesar 0,32358. Hal itu menunjukkan bahwa jawaban responden berada pada kategori tidak setuju dan setuju. Nilai modus atau nilai yang sering muncul pada variabel komitmen profesional ialah 3,00 dengan nilai minimum 2,07 dan nilai maksimum ialah 3,71.

4.3 Hasil Uji Kualitas Data

4.3.1 Uji Validitas

Validitas dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan rumus product momen *Pearson's Correlation Product Moment* yang diolah dengan program SPSS. Cara mengkorelasikannya adalah antara lain skor masing-masing item pernyataan dengan total *item* pernyataan tersebut. Menurut Imam Ghozali (2011: 52-59), apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid. Perhitungan r_{tabel} dalam penelitian ini jumlah responden sebanyak 66 orang dengan signifikansi 5%, $df = (n-2) = 64$, yaitu sebesar 0,2423.

Berikut hasil dari pengujian validitas terhadap variabel *whistleblowing*, penalaran moral, retaliasi, rasa bersalah, rasa malu, dan komitmen profesional yang dapat dilihat pada tabel berikut.

1. Berdasarkan tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* pernyataan dalam instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *whistleblowing* adalah valid karena memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2423).
2. Berdasarkan tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* pernyataan dalam instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penalaran moral adalah valid karena memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2423).
3. Berdasarkan tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* pernyataan dalam instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel retaliasi adalah valid karena memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2423).

4. Berdasarkan tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* pernyataan dalam instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel rasa bersalah adalah valid karena memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2423).
5. Berdasarkan tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* pernyataan dalam instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel rasa malu adalah valid karena memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2423).
6. Berdasarkan tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* pernyataan dalam instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen profesional adalah valid karena memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2423).

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas
Variabel Whistleblowing

No Item	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Kesimpulan
WB1	0,850	0,2423	Valid
WB2	0,908	0,2423	Valid
WB3	0,803	0,2423	Valid
WB4	0,922	0,2423	Valid

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas
Variabel Penalaran Moral

No Item	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Kesimpulan
PM1	0,612	0,2423	Valid
PM2	0,536	0,2423	Valid
PM3	0,454	0,2423	Valid
PM4	0,682	0,2423	Valid
PM5	0,472	0,2423	Valid

PM6	0,607	0,2423	Valid
PM7	0,733	0,2423	Valid
PM8	0,543	0,2423	Valid
PM9	0,593	0,2423	Valid
PM10	0,590	0,2423	Valid
PM11	0,539	0,2423	Valid
PM12	0,656	0,2423	Valid

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas
Variabel Retaliasi

No Item	<i>Pearson Correlation</i> (<i>r</i> hitung)	<i>r</i> tabel	Kesimpulan
RT1	0,746	0,2423	Valid
RT2	0,516	0,2423	Valid
RT3	0,614	0,2423	Valid
RT4	0,882	0,2423	Valid
RT5	0,767	0,2423	Valid
RT6	0,808	0,2423	Valid
RT7	0,783	0,2423	Valid
RT8	0,720	0,2423	Valid
RT9	0,312	0,2423	Valid
RT10	0,506	0,2423	Valid

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas
Variabel Rasa Bersalah

No Item	<i>Pearson Correlation</i> (<i>r</i> hitung)	<i>r</i> tabel	Kesimpulan
RS1	0,650	0,2423	Valid
RS2	0,603	0,2423	Valid
RS3	0,751	0,2423	Valid
RS4	0,557	0,2423	Valid

RS5	0,459	0,2423	Valid
RS6	0,556	0,2423	Valid
RS7	0,667	0,2423	Valid
RS8	0,683	0,2423	Valid

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas
Variabel Rasa Malu

No Item	<i>Pearson Correlation</i> (<i>r</i>hitung)	<i>r</i>tabel	Kesimpulan
RM1	0,653	0,2423	Valid
RM2	0,891	0,2423	Valid
RM3	0,488	0,2423	Valid
RM4	0,757	0,2423	Valid
RM5	0,748	0,2423	Valid
RM6	0,595	0,2423	Valid
RM7	0,651	0,2423	Valid
RM8	0,582	0,2423	Valid

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas
Variabel Komitmen Profesional

No Item	<i>Pearson Correlation</i> (<i>r</i>hitung)	<i>r</i>tabel	Kesimpulan
KP1	0,689	0,2423	Valid
KP2	0,610	0,2423	Valid
KP3	0,626	0,2423	Valid
KP4	0,518	0,2423	Valid
KP5	0,591	0,2423	Valid
KP6	0,628	0,2423	Valid
KP7	0,725	0,2423	Valid
KP8	0,706	0,2423	Valid
KP9	0,712	0,2423	Valid

KP10	0,433	0,2423	Valid
KP11	0,508	0,2423	Valid
KP12	0,478	0,2423	Valid
KP13	0,427	0,2423	Valid
KP14	0,561	0,2423	Valid

4.3.2 Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik yang kemudian melihat besarnya nilai *cronbach's alpha* untuk setiap variabel. Hair *et al.* (2010) mengemukakan bahwa setiap variabel harus memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60 agar dapat dikatakan reliabel. Berikut merupakan hasil dari nilai *cronbach alpha* dalam penelitian ini yang disajikan dalam tabel 4.9.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>N of Items</i>	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
<i>Whistleblowing</i>	4	0,893	Reliabel
Penalaran Moral	12	0,816	Reliabel
Retaliasi	10	0,847	Reliabel
Rasa Bersalah	8	0,746	Reliabel
Rasa Malu	8	0,823	Reliabel
Komitmen Profesional	14	0,846	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* sebesar (1) 0,893 untuk variabel *whistleblowing*; (2) 0,816 untuk variabel penalaran moral; (3) 0,847 untuk variabel retaliasi; (4) 0,746 untuk variabel rasa bersalah; (5) 0,823 untuk variabel rasa malu; dan (6) 0,741 untuk variabel komitmen profesional.

Nilai-nilai berikut lebih besar dari kriteria yang telah ditentukan, yaitu di atas 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan hasilnya bahwa seluruh pernyataan dalam instrumen penelitian telah memenuhi syarat, baik validitas maupun reliabilitas sehingga dapat digunakan dalam analisis data lebih lanjut.

4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan teknik uji *kolmogorov-smirnov*. Data yang terdistribusi normal ditentukan dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05. Tabel 4.10 menunjukkan nilai uji normalitas yang dihasilkan dalam penelitian ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		66
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0E-7
	<i>Std. Deviation</i>	.31007189
	<i>Absolute</i>	.151
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Positive</i>	.130
	<i>Negative</i>	-.151
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		1.227
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.099
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		

Nilai uji normalitas dari teknik uji *kolmogorov-smirnov Z* sebesar 1,227 serta memiliki probabilitas $0,099 > 0,05$, menunjukkan bahwa data residual dalam penelitian ini telah terdistribusi normal sehingga pengujian dapat dilanjutkan.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas mempunyai tujuan yaitu untuk memastikan di dalam model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antarvariabel independen. Tabel 4.11 berikut akan memberikan gambaran mengenai hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

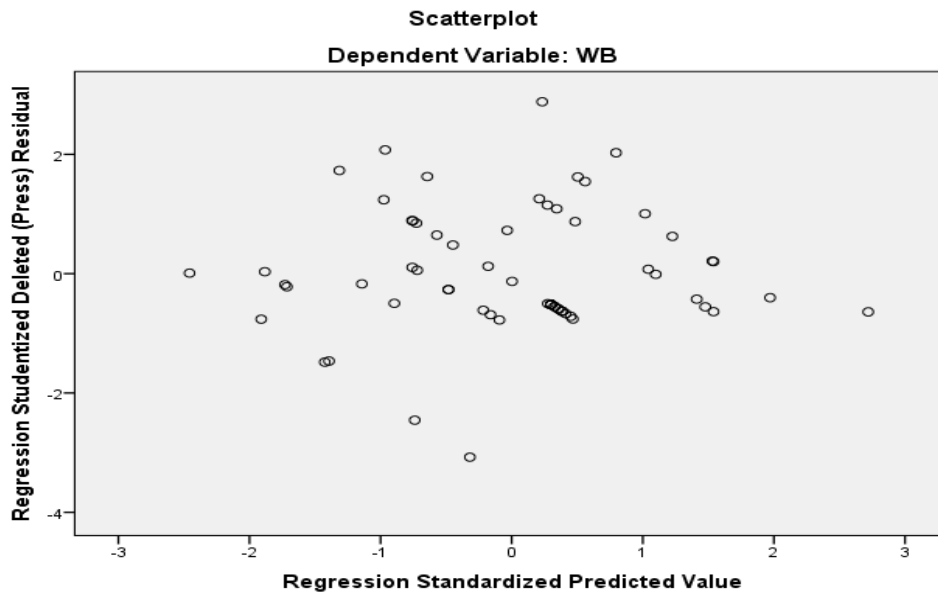
Variabel	Tolerance	VIF
Penalaran Moral	0,795	1,258
Retaliasi	0,514	1,947
Rasa Bersalah	0,604	1,655
Rasa Malu	0,779	1,284
Komitmen Profesional	0,695	1,439

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai toleransi $> 0,1$ serta nilai VIF < 10 . Hasil tersebut menyimpulkan bahwa tidak terjadi adanya multikolinearitas antarvariabel independen yang digunakan dalam model regresi di dalam penelitian ini.

4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas ditujukan untuk menguji kemungkinan terjadinya ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam sebuah model regresi. Hasil uji heterokedastisitas dalam penelitian ini ditunjukkan dalam gambar 4.1.

Gambar 4.1
Hasil Uji Heterokedastisitas



Dari gambar *scatterplot* di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, sebaran data tidak membentuk suatu pola tertentu, serta penyebaran titik-titik berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, hasil tersebut menyimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung unsur heterokedastisitas sehingga model regresi ini dapat digunakan dalam penelitian.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Uji F (Goodness of Fit)

Uji F merupakan sebuah pengukuran mengenai ketepatan fungsi regresi dari suatu sampel yang digunakan. Uji F merupakan sebuah pengujian model regresi secara keseluruhan. Pada tabel 4.12 berikut ini dapat dilihat bagaimana hasil uji F terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.12
Hasil Uji F dan Koefisien Determinasi

F_{hitung}	F_{tabel}	R²	Adjusted R²	Sig.	Kesimpulan
22,381	2,37	0,651	0,622	0,000	Model Fit

Untuk melihat ketepatan fungsi regresi maka nilai signifikansi F harus lebih kecil dari 0,05, serta besarnya nilai F_{hitung} harus di atas nilai F_{tabel}. Dari tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} model di atas sebesar 22,381, sedangkan F_{tabel} sebesar 2,37, maka F_{hitung} > F_{tabel}. Selain itu, nilai probabilitasnya ialah 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tepat serta dapat digunakan untuk memprediksi variabel-variabel dalam kecenderungan untuk melakukan *whistleblowing*.

4.5.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R² sebesar 0,651 atau 65,1% yang berarti bahwa niat individu untuk melakukan *whistleblowing* dipengaruhi sebesar 30,5% oleh variabel penalaran moral, retaliasi, rasa bersalah, rasa malu, dan komitmen profesional. Sedangkan sisanya sebesar 34,9% (100% - 65,1%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.5.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dengan menggunakan uji t secara umum digunakan untuk melihat seberapa jauh suatu variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Dengan menggunakan uji t akan diketahui apakah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen bernilai signifikan atau tidak. Signifikansi yang dibutuhkan ialah saat nilainya lebih kecil dari 0,05. Nilai signifikansi tersebut yang akan menjawab pertanyaan apakah suatu hipotesis terdukung atau tidak terdukung. Hasil dari uji t dalam penelitian ini dirangkum dalam tabel 4.13 sebagai berikut.

Tabel 4.13
Hasil Uji t Regresi Berganda

Variabel	Koef. Regresi	Sig.	Kesimpulan
Konstanta	1,225		
Penalaran Moral	0,622	0,000	H1 terdukung
Retaliasi	-0,244	0,040	H2 terdukung
Rasa Bersalah	0,094	0,458	H3 tidak terdukung
Rasa Malu	-0,251	0,027	H4 terdukung
Komitmen Profesional	0,366	0,016	H5 terdukung

4.6 Pembahasan Hasil Hipotesis Penelitian

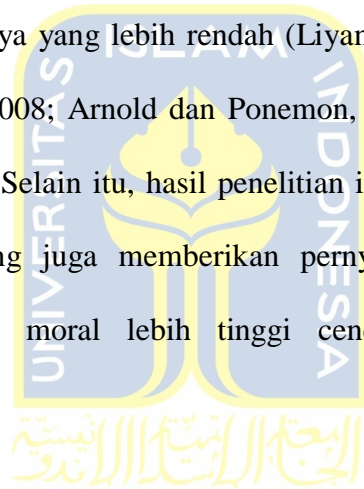
Berikut ini merupakan pembahasan terhadap lima hipotesis yang diajukan, empat hipotesis terdukung dan satu hipotesis tidak terdukung.

4.6.1 Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis satu (H1) dalam penelitian ini ialah “Penalaran Moral berpengaruh positif terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*”. Dari hasil uji t,

diketahui bahwa β sebesar 0,622 serta tingkat signifikansi sebesar 0,000 maka hipotesis satu terdukung. Nilai tersebut mendukung H1 bahwa penalaran moral memiliki pengaruh positif terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*. Adanya tingkat penalaran moral terhadap individu yang lebih tinggi memiliki niat yang lebih tinggi melakukan tindakan *whistleblowing*.

Hasil dari penelitian ini konsisten dengan beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa individu dengan penalaran moral yang tinggi akan memiliki niat yang lebih tinggi dalam melakukan tindakan *whistleblowing* daripada individu yang penalaran moralnya yang lebih rendah (Liyanarachchi dan Newdick, 2009; Xu dan Ziengenfuss, 2008; Arnold dan Ponemon, 1991; Ponemon dan Gabhart, 1990; Brabeck, 1984). Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Wulandari (2017) yang juga memberikan pernyataan bahwa individu yang mempunyai penalaran moral lebih tinggi cenderung melakukan tindakan *whistleblowing*.



4.6.2 Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis dua (H2) dalam penelitian ini ialah “Retaliasi berpengaruh negatif terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*”. Dari hasil uji *t*, diketahui bahwa β sebesar -0,244 serta tingkat signifikansi sebesar 0,040 maka hipotesis dua terdukung. Nilai tersebut mendukung H2 bahwa retaliasi memiliki pengaruh negatif terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*. Individu yang mengalami retaliasi di suatu organisasi maka akan membuat niat untuk melakukan *whistleblowing* semakin rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Liyanarachchi dan Newdick (2009), Elias (2008), dan Parmerlee *et al.*, (1982) yang menyatakan bahwa kekuatan retaliasi memiliki pengaruh yang negatif terhadap kemungkinan individu untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil ni juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Keenan (1995) yang menyatakan bahwa individu memiliki ketakutan akan retaliasi akan berpengaruh signifikan pada keingan mereka untuk melakukan *whistleblowing*. Pada awalnya, seorang *whistleblower* sebelum melakukan *whistleblowing* akan cenderung menganalisis kemungkinan bentuk dan besarnya retaliasi yang akan diterima.

4.6.3 Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis tiga (H3) dalam penelitian ini ialah “Rasa Bersalah berpengaruh positif terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*”. Dari hasil uji t, diketahui bahwa β sebesar 0,094 serta tingkat signifikansi sebesar 0,458 maka hipotesis tiga tidak terdukung. Nilai tersebut tidak mendukung H3 bahwa rasa bersalah memiliki pengaruh positif terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wulandari (2017) dan Larasati (2015) yang menyatakan bahwa secara empiris rasa bersalah berpengaruh besar terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*. Hipotesis ini juga berbeda dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa rasa bersalah memiliki pengaruh yang kuat dalam pemilihan perilaku dalam beretika, pengambilan keputusan yang benar, serta

sebagai perilaku perbaikan (Tangney, 2007; Baumeister, Stillwell, dan Heatherton, 1994; Wells dan Jones, 2000; Connor, 2001). Rasa bersalah timbul dengan tujuan agar individu merasa bersalah dalam melakukan suatu tindakan dari evaluasi dan tanggapan yang buruk. Hal ini membuat individu menilai bahwa *whistleblowing* merupakan salah satu bentuk tindakan beretika yang dapat memberikan jalan bagi mereka untuk menebus suatu kesalahan yang pernah dilakukan (Leith dan Baumeister, 1998).

Hipotesis ini tidak terdukung karena dimungkinkannya tingginya atau rendahnya standar moral yang dimiliki oleh masing-masing individu. Standar moral akan mendorong individu tersebut untuk tetap melakukan *whistleblowing* sehingga rasa bersalah yang ada di dalam diri individu tersebut dapat ditekan dan menjadi netral untuk tetap mengungkapkan kecurangan yang individu tersebut ketahui.

Selain itu, kemungkinan instrumen variabel rasa bersalah yang digunakan kurang tepat diterapkan dalam penelitian ini dikarenakan instrumen yang diadaptasi dari penelitian Cohen (2011) didasarkan pada budaya barat. Hal ini menjadi sebuah perbedaan pemahaman pada responden dengan budaya Asia. Pertanyaan yang ada di dalam instrumen yang telah diterjemahkan tersebut mungkin tidak menangkap serta menunjukkan arti dari rasa bersalah di dalam kuesioner.

4.6.4 Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis empat (H4) dalam penelitian ini ialah “Rasa Malu berpengaruh negatif terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*”. Dari hasil uji t, diketahui bahwa β sebesar -0,251 serta tingkat signifikansi sebesar 0,027 maka hipotesis empat terdukung. Nilai tersebut mendukung H4 bahwa rasa malu memiliki pengaruh negatif terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*. rasa malu yang ada di dalam diri individu saat melakukan atau mengetahui adanya *fraud* atau *wrongdoing* di suatu organisasi maka akan membuat niat untuk melakukan *whistleblowing* semakin rendah.

Hasil ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang mengemukakan bahwa rasa malu mengarahkan secara tidak langsung kepada perilaku *whistleblowing* (Kim, 2010; Leith dan Baumeister, 1998; Tangney, 1995). Rasa malu akan timbul dengan tujuan untuk menutup diri dari evaluasi dan tanggapan negatif. Situasi seperti itu membuat individu cenderung untuk diam dan menutupi perilaku tidak etis yang mungkin pernah dilakukan atau diketahui oleh dirinya sendiri sehingga perilaku tidak etis ini hanya dibiarkan begitu saja (Leith dan Baumeister, 1998).

4.6.5 Pengujian Hipotesis 5

Hipotesis lima (H5) dalam penelitian ini ialah “Komitmen Profesional berpengaruh positif terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*”. Dari hasil uji t, diketahui bahwa β sebesar 0,366 serta tingkat signifikansi sebesar 0,016 maka hipotesis lima terdukung. Nilai tersebut mendukung H5 bahwa komitmen

profesional memiliki pengaruh positif terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*. Adanya komitmen profesional akan membuat kecenderungan individu untuk melakukan *whistleblowing* menjadi lebih besar.

Hasil penelitian ini mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya, yaitu hasil penelitian yang dilakukan Taylor dan Curtis (2010) yang mengemukakan bahwa komitmen profesional (auditor senior pada Kantor Akuntan Publik) berpengaruh terhadap kecenderungan untuk melakukan *whistleblowing*. Adapun, penelitian yang dilakukan oleh Kaplan dan Whitecotton (2001) juga menemukan hubungan positif dan pengaruh yang signifikan antara komitmen profesional auditor dengan kemungkinan untuk melakukan *whistleblowing*.



BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh komitmen profesional, penalaran moral, retaliasi, dan emosi negatif terhadap niat individu melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Liyanarachchi dan Newdick (2009) dan Xu dan Ziegenfuss (2008) serta memasukkan variabel rasa malu dan rasa bersalah yang saat ini belum banyak dilakukan untuk pembuktian secara empiris terkait dengan *whistleblowing*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan pembahasan yang dikemukakan maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Penalaran moral terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap niat individu melakukan *whistleblowing*.
2. Retaliasi memiliki pengaruh negatif terhadap niat individu melakukan *whistleblowing*.
3. Rasa bersalah memberikan hasil yang tidak terdukung, artinya bahwa rasa bersalah tidak terbukti mempengaruhi individu dalam niat melakukan *whistleblowing*.
4. Rasa malu memberikan hasil yang signifikan dengan arah negatif, yaitu rasa malu terbukti secara empiris berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.
5. Komitmen profesional mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memberikan suatu hasil sebagai panduan untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya, akan tetapi perlu dilakukan pertimbangan kembali atas keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan tersebut diharapkan untuk dapat diperbaiki, di antaranya sebagai berikut.

1. Obyek yang telah ditentukan dalam penelitian ini hanya satu sehingga subyek yang dituju tidak terlalu besar yaitu hanya karyawan yang ada pada PT Jasa Marga Cabang Semarang.
2. Penelitian ini hanya menyebarkan kuesioner tanpa bertemu dengan responden secara langsung. Dimungkinkan dapat terjadi kesalahpahaman responden saat mengisi kuesioner tersebut.

5.3 Implikasi

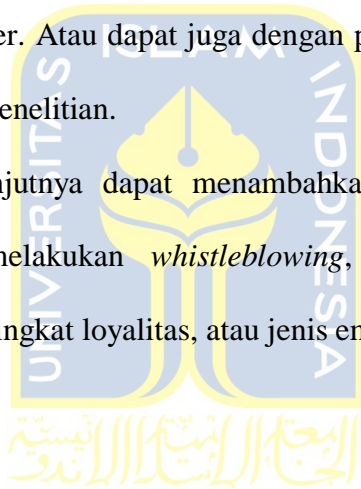
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa implikasi, yaitu sebagai berikut.

1. Penelitian dapat memberikan tambahan literatur serta memberikan kontribusi bagi penelitian sebelumnya terkait dengan faktor-faktor dalam melakukan *whistleblowing*.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam mengembangkan sistem *whistleblowing* guna untuk mencegah terjadinya *fraud* ataupun *wrongdoing* dengan mempertimbangkan nilai etika di dalamnya.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang ada, berikut beberapa saran yang dapat menjadi pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut.

1. Penelitian selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian, tidak hanya pada PT Jasa Marga Cabang Semarang dan jangkauan wilayah yang luas agar hasilnya dapat digeneralisasi.
2. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan metoda pengumpulan data seperti wawancara untuk dapat mengurangi kelemahan metoda survei dengan kuesioner. Atau dapat juga dengan pengujian bias non-respon dan bias kuesioner penelitian.
3. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang terkait dengan niat melakukan *whistleblowing*, seperti jenis pertimbangan keuangan lain, tingkat loyalitas, atau jenis emosi negatif lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, Icek dan Fishbein, Martin. (1980). *“Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior”*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Arnold, D. F., & Ponemon, L. A. (1991). “Internal Auditors Perceptions of Whistleblowing and the Influence of Moral Reasoning: An Experiment, Auditing”. *A Journal of Practice and Theory* 10, pp. 1–15.
- Association of Certified Fraud Examiners. (2016). *Report to The Nations – On Occupational Fraud and Abuse*. Association of Certified Fraud Examiners, Inc.
- Banda, F. L. (2012). *Pengaruh Penalaran Moral, Sikap, Norma Subyektif Dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Whistleblowing Intention (Tesis)*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Baumeister, R. F., Stillwell, A. M., & Heatherton, T. F. (1994). “Guilt: An Interpersonal Approach”. *Psychological Bulletin*, pp. 243–267.
- Blenkinsopp, J., & Edwards, M. S. (2008). “On Not Blowing The Whistle: Quiescent Silence as An Emotion Episode”. *Emerald Group Publishing / JAI Press*.
- Bok, S. (1980). Whistleblowing and Professional Responsibilities in D. Callahan and S. Bok (eds.). *Ethics Teaching in Higher Education* (Plenum Press, New York).
- Brabeck, M. (1984). “Ethical Characteristics of Whistleblowers”. *Journal of Research in Personality*, 18, pp. 41--53.
- Brown, R., González, R., Zagefka, H., Manzi, J., & Cehajic, S. (2008). “Nuestra Culpa: Collective Guilt and Shame as Predictors of Reparation for Historical Wrongdoing”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94, pp. 75--90.
- Cherry, K. (2016, June 21). *What Are Emotions and the Types of Emotional Responses?* Diakses pada tanggal 04 Oktober 2016, dari Very Well: <https://www.verywell.com/what-are-emotions-2795178>, pukul 13.40.
- Cho, V., and Xu, H., (2012). “Professional Commitment, Organizational Commitment And the Intention to Leave for Professional Advancement : An Empirical Study on IT Professionals”. *Informantion Technology & People*. Vol.43:65-74.

- Cohen, T. R., Wolf, S. T., Panter, A. T., & Insko, C. A. (2011). "Introducing the GASP Scale: A New Measure of Guilt and Shame Proneness". *Journal of Personality and Social Psychology*, pp. 947–966.
- Connor, S. (2001). "The Shame of Being a Man". *Textual Practice*, pp. 211—230.
- DLA Piper's Employment Group. (2015, May). "Whistleblowing - An Employer's Guide to Global Compliance". (2nd). Diambil kembali dari www.dlapiper.com
- Dolan, R. J. (2002). "Emotion, Cognition, and Behavior". *Science, New Series*, 298, pp. 1191--1194.
- Dworkin, T. M. (2007). "SOX and Whistleblowing". *Michigan Law Review*. 105(8). pp 1757–1780.
- Dyck, A., Morse, A., & Zingales, L. (2010, December). "Who Blows the Whistle on Corporate Fraud?" *The Journal of Finance*, 65 (6), 2213--2253.
- Eisenberg, N. (2000). "Emotion, Regulation, and Moral Development". *Annual Review of Psychology*, 51, pp. 665--697.
- Elias, R.Z., (2006). "The Impact of Professional Commitment and Anticipatory Socialization on Accounting Students' Ethical Orientation". *Journal of Business Ethics*. Vol.68 (1):83-90.
- Elias, R. (2008). "Auditing Students Professional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship to Whistleblowing". *Managerial Auditing Journal*, 23, pp. 283--294.
- Ferguson, T. J. and H. Stegge. 1998. *Measuring Guilt in Children: A Rose by Any Other Name Still has Thorns*. San Diego: Academic Press.
- Fishbein, M. and I. Ajzen. (1981). "Attitudes and Voting Behaviour: An Application of the Theory of Reasoned Action". *In Progress in Applied Social Psychology*, edited by Geoffrey M. Stephenson and James H. Davis, 1, 253-313. Chichester: John Wiley & Sons.
- Ghozali, Imam. (2006). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Badan Penerbit Universitas Diponegoro, pp 52-59.
- Goleman, Daniel. 2002. *Kecerdasan Emosional*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hair, J. F., Black, W. C., & Babin, B. J. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. New Jersey: Pearson Education.

- Hall, M., Smith, D., and Langfield, S.K., (2005). "Accountants' Commitment to Their Profession: Multiple Dimensions of Professional Commitment and Opportunities for Future Research". *Behavioral Research in Accounting*. Vol.17:89-109.
- Hume, D. (2012). "Emotions and Moods". *Organizational Behavior*, pp. 258-297.
- <https://www.antaranews.com/berita/671405/kpk-dalami-audit-kasus-suap-jasamarga> di akses pada tanggal 7 April 2019.
- <https://www.fraud-magazine.com/article.aspx?id=210> di akses pada 20 September 2018.
- <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt509a4b2ab3e7b/penjebakan-pada-operasi-tertangkap-tangan-kpk--proses-hukum-atau-tindakan-melawan-hukum-broleh--tiur-henny-monica--sh-> di akses pada tanggal 20 September 2018.
- <https://tekno.kompas.com/read/2011/08/15/13200754/ky.telaah.laporan.prita> di akses pada tanggal 20 September 2018.
- Jalil, F, Y. (2012). *Pengaruh Komitmen Profesional Auditor Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing: Locus Of Control Sebagai Variabel Pemoderasi (Tesis)*. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Jubb, P. B. (1999). "Whistleblowing: A Restrictive Definition and Interpretation". *Journal of Business Ethics*, pp. 77-94.
- Kaplan, S.E., and Whitecotton, S.M., 2001. "An Examination of Auditors' Reporting Intentions When Another Auditor is Offered Client Employment". *Auditing : A Journal of Practice & Theory*. Vol.20 (1):45-63.
- Kaplan, S. E., Pany, K., Samuels, J., & Zhang, J. (2012). "An Examination of Anonymous and Non-anonymous Fraud Reporting Channels". *Advance in Accounting*, 28, pp. 88--95.
- Kaptein, M. (2011, February). "From Inaction to External Whistleblowing: The Influence of the Ethical Culture of Organizations on Employee Responses to Observed Wrongdoing". *Journal of Business Ethics*, 98, pp. 513-530.
- Keenan, J. P. (1995). "Whistleblowing and the First-Level Manager: Determinants of Feeling Obligated to Blow the Whistle". *Journal of Social Behavior and Personality*, pp. 571--584.

- Keenan, J.P dan , C.A Krueger. 1992. Whistleblowing and the Professional. *ABI/INFORM Global*.
- Kim, Y.T. (2010). “Ab Understanding of Shame and Guilt: Psycho-Socio-Spiritual Meaning”. *Torch Trinity Journal*, pp. 218-232.
- Kohlberg, L. (1969). “Stage and Sequence: The Cognitive-Developmental Approach to Socialization”. In *Handbook of Socialization: Theory in Research*, Ed. D.A. Goislin. Boston: Houghton Mifflin.
- Kohlberg, L. (1981). *The Philosophy of Moral Development: Moral Stages and the Idea of Justice*. San Francisco: Harper & Row.
- Larasati, M. (2015). *Pengaruh Penalaran Moral, Retaliasi Dan Emosi Negatif Terhadap Kecenderungan Individu Untuk Melakukan Whistleblowing (Tesis)*. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Law, Philip K. (2010). “A Theory of Reasoned Action Model of Accounting Students’ Career Choice in Public Accounting Practices in the Post-Enron”. *Journal of Applied Accounting Research*, 11(1), pp. 58-73.
- Layn, Y.Y., (2011). “Pengaruh Komitmen Profesional, Antisipasi Sosial, Skeptisme Profesional, dan Penalaran Moral Mahasiswa Akuntansi terhadap Whistleblowing”. *Tesis (Tidak Dipublikasikan)*. Program Magister Sains dan Doktor Universitas Gadjah Mada : Yogyakarta.
- Lazarus, R. S. (1991). *Emotion Adaptation*. Newyork: Oxford University Press.
- Leith, K. P., & Baumeister, R. F. (1998). “Empathy, Shame, Guilt, and Narratives of Interpersonal Conflicts: Guilt-prone People Are Better at Perspective Talking”. *Journal of Personality*. 66(1): 1.
- Liyanarachchi, G., & Newdick, C. (2009). “The Impact of Moral Reasoning and Retaliation on Whistle-Blowing: New Zealand Evidence”. *Journal of Business Ethics*, 89(1), pp. 37-57.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). “Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliation”. *Journal of Business Ethics*, 62, pp. 277-297.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1994). “Relationships Among Value Congruence, Perceived Victimization, and Retaliation Against Whistle-blowers”. *Journal of Management*, 20(4), pp. 773-794.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (2002). “What Makes Whistleblowers Effective? Three Field Studies”. *Human Relations*, 55(4), pp. 455–479.

- Miceli, M. P., & Near, J. P. (2005). "Standing up or Standing by: What Predicts Blowing the Whistle on Organizational Wrongdoing?" *Research in Personnel and Human Resources Management*, 24, pp. 95--136.
- Miceli, M. P., Near, J. P., & Dworkin, T. M. (2009, May). "A Word to the Wise: How Managers and Policy-Makers Can Encourage Employees to Report Wrongdoing". *Journal of Business Ethics*, pp. 379—396.
- Miceli, M. P., Roach, B. L., & Near, J. P. (1988). "The Motivations of Anonymous Whistle-Blowers: The Case of Federal Employees". *Public Personnel Management*, 17, pp. 281-296.
- Mulyadi, R., & Wiyantoro, L. S. (2018). "Pengaruh *Facilitation Condition* terhadap Niat Menggunakan Sistem Informasi Manajemen Hasil Pengawasan (SIM HP) dengan Harapan Usaha dan Harapan Kinerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Inspektorat Provinsi Banten)". *Jurnal Akuntansi*, 5, pp. 3-13.
- Myyry, L. (2003). *Components of Morality*. Department of Social Psychology, University of Helsinki.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985, February). Organizational Dissidence: The Case of Whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4, pp. 1-16.
- Parmerlee, M. A., Near, J. P., & Jensen, T. C. (1982). "Correlates of Whistle-Blowers' Perceptions of Organizational Retaliation". *Administrative Science Quarterly*, 27, pp. 17-34.
- Ponemon, L. A. (1994). "Comments-Whistleblowing as an Internal Control Mechanism: Individual and Organizational Considerations". *Auditing: A Journal of Practice ad Theory*, pp. 118--30.
- Ponemon, L. A., & Gabhart, D. R. (1990). "Auditor Independence Judgements: A Cognitive-Developmental Model and Experimental Evidence". *Contemporary Accounting Research*, 7(1), pp. 227-251.
- Rest, J. (1979). *Development in Judging Moral Issues*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Rocha, E., & Kleiner, B. H. (2005). To Blow or Not To Blow The Whistle? That is The Question. *Management Research News*, 28, 80-89.
- Rona, I. J. (2011, April). "The Whistleblower Perspective: Why They Do It, and Why We Need Them". Diambil kembali dari <http://www.greenellp.com/> pada tanggal 23 Agustus 2016 pukul 10.32.

- Rothschild, J., & Miethe, T. D. (1999). "Whistle-blower Disclosures and Management Retaliation". *Work and Occupations*, 26, pp. 107–128.
- Schmader, T. And Lickel, B. (2006). The approach and avoidance function of guilt and shame emotions: Comparing reactions to self-caused and other-caused wrongdoing. *Motivation and Emotion*. 30 (1): 43-56.
- Schmidt, M. (2005). 'Whistleblowing' Regulation and Accounting Standards Enforcement in Germany and Europe-An Economic Perspective". *International Review of Law and Economics*, 25(2): pp, 143-168.
- Schultz, J. J., Johnson, D. A., Morris, D., & Dyrnes, S. (1993). "An Investigation of the Reporting of Questionable Acts in an International Setting". *Journal of Accounting Research*, pp. 75-103.
- Sekaran, U. (2006). *Research Methods For Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Semendawai, A. H., Santoso, F., Wagiman, W., Omas, B. I., Susilaningtias, & Wiryawan, S. M. (2011). *Memahami Whistleblower*. Jakarta, Indonesia: Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK).
- Smith, Adam, and M. Hall. (2008). "An Empirical Examination of Three Component Model of Profesional Commitment among Public Accountants", *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 20, No. 1, pp. 75–92.
- Smith, C. A., & Lazarus, R. S. (1990). Emotion and Adaptation. In L. A. Pervin, *Handbook of Personality: Theory and Research*. New York: Guildford. pp. 609-637.
- Sulistiani, D. (2012). "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir sebagai Akuntan Publik : Aplikasi theory of Planned Behavior". Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 4 Tahun 2011.
- Tangney, J. (1991). "Moral affect: The Good, The Bad, and The Ugly". *Journal of Personality and Social Psychology*, pp.598–607.
- Tangney, J. P. (1995). "Shame and Guilt in Interpersonal Relationships". In J. P. Tangney and K. W. Fischer (Eds.), *Self-Conscious Emotions: The Psychology of Shame, Guilt, Embarrassment, and Pride*. New York: Guilford. pp. 114—390.
- Tangney, J. P. (1995). Recent Empirical Advances in the Study of Shame and Guilt. *American Behavioral Scientist* , pp.1132-1145.

- Tangney, J. P., Niedenthal, P.M., & Barlow, D.H.. (1998). Are Shame and Guilt Related to Distinct Self Discrepancies? *Journal of Personality and Social Psychology*, 75 (1), pp. 256–268.
- Tangney, J. P., Miller, R. S., Flicker, L., & Barlow, D. H. (1996). Are Shame, Guilt and Embarrassment Distinct Emotions? *Journal Personal Social Psychology*, 70(6): 1256-1269.
- Tangney, J. P., Stuewig, J., & Mashek, D. J. (2007). “Moral Emotions and Moral Behaviour”. *Annual Review of Psychology*.
- Taylor, E.Z., and Curtis, M.B., 2010. “An Examination of the Layers of Workplace Influences in Ethical Judgments : Whistleblowing Likelihood and Preseverance in Public Accounting”. *Journal of Business Ethics*. Vol.93:21-37.
- The Institute of Internal Auditors. (2009). “Internal Auditing And Fraud”. *IPPF - Practice Guide*. USA.
- UU No. 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban.
- UU No. 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.
- Verschoor, C. (2005). Is This the Age of Whistleblowers. *Strategic Finance*. 86(7): 17–18.
- Wells, M., & Jones, R. (2000). “Childhood Parentification and Shame Proneness: A Preliminary Study”. *The American Journal of Family Therapy*, 28, pp.19--27
- Welton, R. E., Davis, J. R., & LaGrone, M. (1994). “Promoting the Moral Development of Accounting Graduate Students: An Instructional Design and Assessment”. *International Journal*, 3 (1), pp. 35-50.
- Wicker, F. W., Payne, G. C., & Morgan, R. D. (1983). Participant descriptions of guilt and shame. *Motivation and Emotion*. 7: 25–39.
- Wulandari, G, H. (2017). *Faktor Motivasional Karyawan dalam Kecenderungan Melakukan Whistleblowing (Tesis)*. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Xu, Y., & Ziegenfuss, D. E. (2008, June). “Reward Systems, Moral Reasoning, and Internal Auditors' Reporting Wrongdoing”. *Journal of Business and Psychology*, 22, pp. 323--331.

LAMPIRAN



Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Yth : Bapak/Ibu Responden

Di Tempat.

Dengan hormat,

Untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam penyelesaian pendidikan Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia di Yogyakarta, saya memerlukan beberapa informasi sebagai bahan penulisan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Komitmen Profesional, Penalaran Moral, Retaliasi, dan Emosi Negatif Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing**”.

Sehubungan dengan itu, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan petunjuk pengisiannya. Kuesioner ini didesain untuk menila kinerja karyawan dalam mengungkapkan *fraud* atau *wrongdoing* dengan melalui penerapan komitmen profesional, penalaran moral, retaliasi, serta emosi negatif.

Seluruh informasi yang diperoleh dari kuesioner ini hanya akan saya gunakan untuk keperluan penelitian saja dan saya akan menjaga kerahasiaannya sesuai dengan etika penelitian. Saya harap Bapak/Ibu dapat mengembalikan kuesioner ini.

Atas kesedian Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 20 Desember 2018

Rully Novira Elvandari
(15312262)

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Bagian 1:

Responden yang terhormat anda diminta untuk mengisi salah satu kolom yang telah disediakan dengan memberikan tanda silang (X) untuk setiap item pernyataan/pertanyaan yang ada, sesuai dengan persepsi pribadi saudara(i)/bapak/ibu sekalian.

Contoh:

No.	Pernyataan/Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Saya merasa sangat loyal terhadap profesi saya				X

Keterangan pengisian kolom :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju



Catatan:

Whistleblowing: tindakan mengungkapkan atau melaporkan sebuah kecurangan yang ditemukan dalam lingkungan kerja kepada internal perusahaan atau publik.

Fraud: tindakan yang tidak diizinkan dan melanggar hukum yang ditandai dengan adanya unsur kecurangan yang disengaja.

Wrongdoing: tindakan yang menyimpang; tindakan amoral.

No.	Pernyataan/Pertanyaan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
	Whistleblowing				
1.	Jika terjadi <i>fraud</i> atau <i>wrongdoing</i> dalam organisasi tempat saya bekerja, saya menganggap kasus tersebut cukup serius.				
2.	Jika terjadi <i>fraud</i> atau <i>wrongdoing</i> dalam organisasi tempat saya bekerja, saya cenderung merasa bertanggung jawab untuk melaporkan kasus tersebut.				
3.	Jika terjadi <i>fraud</i> atau <i>wrongdoing</i> dalam organisasi tempat saya bekerja, saya cenderung akan melaporkan kasus tersebut ketingkat yang lebih tinggi.				
4.	Jika saya melaporkan <i>fraud</i> atau <i>wrongdoing</i> yang terjadi dalam organisasi tempat saya bekerja, saya mungkin akan membantu dalam mencegah organisasi untuk merugikan orang lain (ex: investor, masyarakat, dll).				

No.	Pernyataan/Pertanyaan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
	Komitmen Profesional				
1.	Saya merasa sangat loyal terhadap profesi saya				
2.	Saya bangga menceritakan pada orang tentang profesi saya.				
3.	Saya membanggakan profesi saya pada teman saya sebagai profesi yang hebat.				
4.	Saya sangat senang memilih profesi ini dibanding profesi lain untuk kemajuan karir saya.				

		STS	TS	S	SS
5.	Bagi saya, profesi saya adalah yang terbaik yang mungkin saya masuki.				
6.	Saya sungguh peduli dengan nasib profesi saya.				
7.	Profesi saya memberi semangat yang sangat besar pada saya untuk mencapai prestasi kerja.				
8.	Saya mau berusaha sangat keras untuk membuat profesi saya dihormati.				
9.	Saya merasa nilai-nilai saya dan nilai yang berlaku dalam profesi saya sama.				
10.	Keputusan masuk dalam profesi saya merupakan kesalahan nyata yang telah saya lakukan.				
11.	Saya akan menerima hampir setiap penugasan agar tetap bekerja dalam profesi ini.				
12.	Saya sulit untuk setuju dengan kebijakan profesi.				
13.	Tidak banyak keuntungan bertahan dengan profesi untuk jangka waktu yang tidak terbatas.				
14.	Diperlukan perubahan yang sangat kecil dalam kondisi sekarang untuk membuat saya beralih profesi.				

No.	Pernyataan/Pertanyaan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
	Retaliasi				
1.	Jika saya melaporkan fraud atau wrongdoing yang terjadi dalam organisasi tempat saya bekerja, atasan saya mungkin kurang dapat menerima.				
2.	Jika saya melaporkan fraud atau wrongdoing yang terjadi dalam organisasi tempat saya bekerja, saya mungkin akan dinonaktifkan dari pekerjaan.				
3.	Jika saya melaporkan fraud atau wrongdoing yang terjadi dalam organisasi tempat saya bekerja, atasan dan rekan kerja saya mungkin akan mengacuhkan saya.				

		STS	TS	S	SS
4.	Jika saya melaporkan fraud atau wrongdoing yang terjadi dalam organisasi tempat saya bekerja, prospek masa depan (karir) saya dengan perusahaan mungkin akan menurun.				
5.	Jika saya melaporkan fraud atau wrongdoing yang terjadi dalam organisasi tempat saya bekerja, pemberian bonus untuk saya mungkin akan ditiadakan.				
6.	Jika saya melaporkan fraud atau wrongdoing yang terjadi dalam organisasi tempat saya bekerja, semua fasilitas yang diberikan oleh organisasi kepada saya, mungkin akan ditarik kembali.				
7.	Jika saya melaporkan fraud atau wrongdoing yang terjadi dalam organisasi tempat saya bekerja, saya mungkin akan diberikan beban tugas yang lebih berat dari biasanya.				
8.	Jika saya melaporkan fraud atau wrongdoing yang terjadi dalam organisasi tempat saya bekerja maka karyawan lain dalam organisasi mungkin akan melakukan pembalasan terhadap saya.				
9.	Jika terjadi fraud atau wrongdoing dalam organisasi tempat saya bekerja, rekan-rekan kerja mungkin akan mendukung saya untuk melaporkan kasus tersebut.				
10.	Mudah bagi saya untuk melaporkan fraud atau wrongdoing yang terjadi dalam organisasi tempat saya bekerja kepada otoritas yang memiliki wewenang lebih tinggi.				

No.	Pernyataan/Pertanyaan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
	Rasa Bersalah				
1.	Pegawai pelayanan tidak sadar memberikan kelebihan uang kembalian kepada saya. Lalu saya memutuskan untuk menyimpan uang tersebut. Apakah kemungkinan saya merasa tidak nyaman ketika menyimpan uang tersebut?				

		STS	TS	S	SS
2.	Saya diberitahu secara pribadi bahwa saya satu-satunya orang yang tidak mengerjakan tugas tim karena sering tidak masuk kantor. Apakah kemungkinan saya akan lebih bertanggung jawab atas perilaku tersebut ke depannya?				
3.	Saya membeberkan rahasia sahabat saya, meskipun sahabat saya tidak pernah mengetahuinya. Apakah kegagalan saya dalam menyimpan rahasia membuat saya lebih berusaha untuk menjaga rahasia tersebut di masa yang akan datang?				
4.	Secara diam-diam saya telah melakukan tindak pidana. Apakah kemungkinan saya tidak menyesal karena telah melanggar hukum?				
5.	Dalam suatu diskusi saya sangat kuat membela argumen yang saya ajukan, padahal argumen tersebut salah dan tidak ada satu orang pun yang menyadarinya. Apakah kemungkinan hal tersebut akan membuat saya berpikir untuk lebih hati-hati sebelum berbicara?				
6.	Di sebuah pesta yang diadakan di rumah teman kantor, saya menumpahkan minuman berwarna pada karpet baru yang berwarna putih. Lalu, saya menutupi noda tersebut dengan bangku agar tidak ada yang menyadarinya. Apakah kemungkinan saya menganggap bahwa yang saya lakukan tindakan terpuji?				
7.	Saat sedang berdiskusi dengan teman-teman, tiba-tiba saya meninggikan nada bicara, namun tidak ada yang menyadarinya. Apakah kemungkinan saya akan berbicara lebih lembut saat berdiskusi dengan teman-teman Anda di kemudian hari?				
8.	Saya berbohong kepada teman-teman saya, tetapi mereka tidak pernah mengetahuinya. Apakah kemungkinan saya merasa senang karena kebohongan yang saya sampaikan?				

No.	Pernyataan/Pertanyaan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
	Rasa Malu				
1.	Saya merobek sebuah artikel di perpustakaan dan membawanya pergi. Seseorang mengetahui kejadian tersebut dan melaporkannya kepada pustakawan. Apakah kemungkinan saya merasa sebagai seseorang yang tidak baik?				
2.	Saya membuat kesalahan besar pada suatu proyek penting di kantor, padahal semua karyawan sangat bergantung pada proyek tersebut. Atasan saya sangat marah dan mengkritik saya di depan semua karyawan. Apakah kemungkinan saya akan pura-pura sakit dan pulang meninggalkan kantor setelah kejadian tersebut?				
3.	Presentasi saya sangat buruk dihadapan klien. Atasan saya sangat marah dan memberitahu kepada karyawan lain bahwa saya menyebabkan perusahaan kehilangan kontrak penting. Apakah kemungkinan saya tetap merasa kompeten?				
4.	Seorang teman memberitahu bahwa saya selalu menyombongkan apa yang saya miliki. Apakah kemungkinan saya akan memilih untuk tidak berteman lagi dengannya?				
5.	Rumah saya sangat berantakan dan tiba-tiba seorang tamu mengetuk pintu rumah saya dan datang tanpa diundang. Apakah kemungkinan saya akan menghindari hingga tamu tersebut pergi?				
6.	Saya berhasil mendapatkan kelebihan atas kerugian yang saya alami ke tahap tuntutan hukum. Namun, beberapa bulan kemudian terungkap bahwa semua yang saya lakukan adalah kebohongan. Kemudian saya didakwa dengan pemberian bukti-bukti palsu oleh pengadilan. Apakah kemungkinan saya merasa bahwa diri saya sangat hina dan tidak baik?				

		STS	TS	S	SS
7.	Saya menggunakan fasilitas kantor (bukan fasilitas umum) untuk urusan pribadi dan atasan saya mengetahuinya. Apakah kemungkinan hal tersebut dapat membuat saya mengundurkan diri dari perusahaan?				
8.	Saya membuat suatu kesalahan di kantor, tetapi justru teman saya yang disalahkan. Setelah itu, teman saya memberitahu kepada yang lainnya bahwa itu murni kesalahan saya. Apakah kemungkinan saya merasa seperti seorang pengecut?				



DAFTAR PERTANYAAN VARIABEL PENALARAN MORAL

Bagian 2 :

Di bawah ini merupakan sebuah ilustrasi kasus serta tindakan yang mengikutinya. Anda diminta untuk:

1. Menilai tindakan yang mengikuti kasus tersebut dengan memberi tanda silang (X) pada tempat yang tersedia.
2. Berikutnya, terdapat 12 pertanyaan yang dapat dipertimbangkan untuk menjawab pertanyaan. Isilah seberapa penting 12 pertanyaan tersebut dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu kolom dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. STS : Sangat Tidak Setuju
 - b. TS : Tidak Setuju
 - c. S : Setuju
 - d. SS : Sangat Setuju

Doni, seorang karyawan yang ditugaskan untuk menghadiri konferensi di luar kota. Biaya perjalanan dan akomodasi karyawan akan diganti dengan menyertakan bukti dokumen dan diserahkan kepada Jono. Doni ditemani oleh istrinya dalam perjalanan tersebut, dan mereka tinggal dengan menambah satu malam sehingga mengakibatkan pengurangan substansial dalam harga tiket. Doni telah mengajukan total biaya perjalanan dan tagihan akomodasi tanpa mengurangi biaya yang berhubungan dengan istrinya.

Haruskah Jono menyetujui penggantian itu?

(Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda silang (X))

Harus Menyetujui _____

Tidak bisa Memutuskan _____

Sebaiknya tidak menyetujui _____

(Mohon tunjukkan pentingnya masing-masing pertimbangan di bawah ini dalam membuat keputusan diatas!)

No.	Pernyataan/Pertanyaan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
	Penalaran Moral				
1.	Bahwa Jeno tahu jika Doni melakukan pekerjaan dengan sangat baik.				
2.	Bahwa kebijakan perusahaan harus diikuti.				

		STS	TS	S	SS
3.	Bahwa persetujuan Jono atas item penggantian (biaya perjalanan dinas) ini mungkin akan menjadi tinjauan di masa depan.				
4.	Bahwa sertifikasi kode etik Jono memberikan pedoman pada item (penggantian biaya dinas) ini.				
5.	Cara terbaik agar kepentingan pemegang saham dapat terpenuhi.				
6.	Apakah adil untuk karyawan lain yang memilih untuk berpergian tanpa pasangan mereka?				
7.	Bahwa jenis permintaan penggantian (biaya perjalanan dinas) ini disetujui di unit lain perusahaan.				
8.	Bahwa ketidaknyamanan perjalanan dinas ke luar kota memungkinkan seseorang untuk mengkompensasi tunjangan khusus.				
9.	Bahwa Doni adalah teman dekat Jono.				
10.	Bahwa sesi <i>training in house</i> menekankan masalah ini sebagai salah satu isu yang harus diperhatikan secara seksama.				
11.	Bahwa keputusan ini bertentangan dengan konsep kejujuran Jeno.				
12.	Bahwa masyarakat harus proaktif dalam membangun kode etik.				

IDENTITAS RESPONDEN

(Mohon diisi dan diberi tanda silang (X) sesuai dengan data pribadi)

Nama :(boleh tidak diisi)

Usia : tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki Wanita

Posisi/Jabatan :

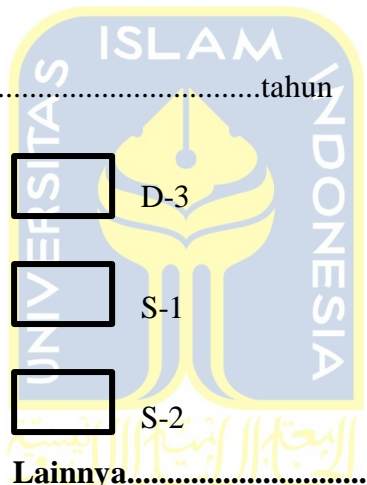
Lama bekerja :tahun

Pendidikan Terakhir : D-3

S-1

S-2

Lainnya.....



Lampiran 2. Data Responden

No	Usia	JK	LK	PT	No	Usia	JK	LK	PT
1	28	P	5	S1	34	31	W	8	S1
2	24	W	1	S1	35	51	P	28	S2
3	25	W	2	S1	36	41	P	18	lain
4	22	P	1	D3	37	49	P	21	lain
5	26	W	4	S1	38	46	W	14	D3
6	30	P	7	S1	39	34	P	12	D3
7	33	P	10	S1	40	36	P	12	S1
8	23	P	1	D3	41	45	P	18	S1
9	28	W	5	S1	42	32	W	10	S1
10	25	P	2	S1	43	34	W	9	S1
11	27	W	4	S1	44	27	W	3	D3
12	25	W	3	D3	45	27	P	5	D3
13	33	W	9	S1	46	28	P	5	S1
14	35	P	10	S1	47	39	P	13	S1
15	47	P	22	S1	48	31	W	6	S1
16	30	P	5	S1	49	35	P	10	S1
17	24	W	2	D3	50	46	P	14	D3
18	46	P	24	lain	51	34	W	8	S1
19	46	P	23	D3	52	28	P	6	D3
20	52	P	28	S1	53	30	P	6	D3
21	29	P	5	S2	54	49	P	21	S1
22	31	W	5	S1	55	27	W	3	S1
23	35	W	12	D3	56	29	W	7	D3
24	33	P	10	D3	57	35	P	11	S1

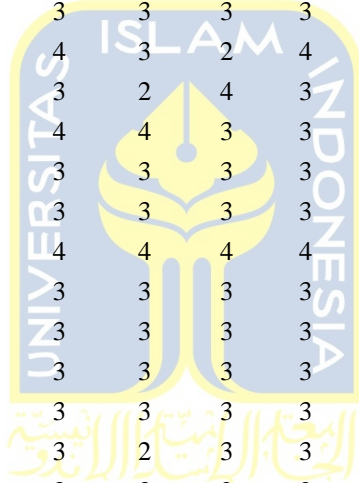
25	28	W	4	S1	58	42	P	15	S1
26	29	P	4	S1	59	37	P	12	S1
27	23	P	2	D3	60	43	W	15	lain
28	25	W	2	D3	61	33	P	11	D3
29	26	P	3	D3	62	26	P	4	D3
30	25	P	6	lain	63	29	W	7	S1
31	37	P	15	S1	64	32	W	6	S1
32	28	W	3	S1	65	30	P	6	S1
33	45	P	23	D3	66	31	P	4	S1



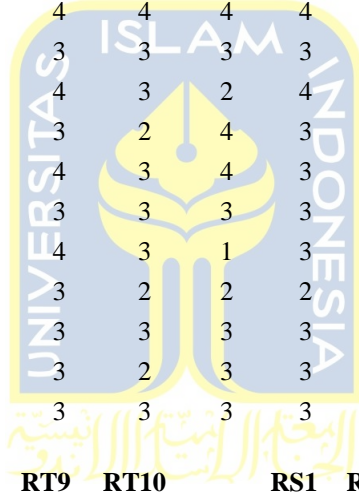
Lampiran 3. Tabulasi Data Responden

No	WB1	WB2	WB3	WB4	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	KP10	KP11	KP12	KP13	KP14
1	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2
2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
5	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	1	2	1	2
6	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3
7	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2
9	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
11	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2
12	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
13	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3
14	4	4	3	4	4	4	2	3	2	4	3	3	3	1	4	2	2	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3
16	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2
17	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3
19	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
20	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2
21	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	1
22	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3
23	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3

24	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	1	3	2	1
25	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2
26	4	4	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3
27	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2
28	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2
29	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
30	3	3	3	4	3	1	1	3	3	3	3	4	4	1	4	2	4	4
31	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	2	3	1	2	2	2
32	4	4	3	4	4	4	2	3	2	4	3	3	3	1	4	2	2	3
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	3	4	1	2
34	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
35	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3
36	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
38	3	3	2	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
39	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2
40	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3
41	4	4	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	1	3	4	2	3
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3
43	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3
45	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3
46	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
47	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2
48	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	1
49	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3



50	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
51	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	1	3	2	1
52	3	2	2	3	1	1	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2
53	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3
54	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2
55	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2
56	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
57	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	4	2	4	4
58	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	2	3	1	2	2	2
59	4	4	3	4	4	4	2	3	2	4	3	3	3	1	4	2	2	3
60	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
61	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
62	3	3	4	4	3	4	3	4	3	1	3	4	2	3	1	2	1	2
63	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3
64	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2
66	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3



No	RT1	RT2	RT3	RT4	RT5	RT6	RT7	RT8	RT9	RT10	RS1	RS2	RS3	RS4	RS5	RS6	RS7	RS8
1	2	3	3	2	2	2	2	1	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3
2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4
3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
4	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	4	4	3	2	3	2	3	2
5	1	1	2	1	1	2	2	1	3	2	4	2	3	4	3	4	4	3
6	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
7	1	4	3	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2

8	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	2	3	2
9	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
10	1	2	3	2	2	2	2	2	1	3	4	2	4	4	3	4	3	3
11	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
12	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2
13	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	1	1	2	2	2	2	1	2	2	4	4	3	4	3	4	4	2
15	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2
16	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3
17	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	2	2	1	2	1	2	1
18	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	2	2	1	2	1	2	2
19	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3
20	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2
21	3	2	1	3	3	2	3	3	2	3	1	1	2	2	4	2	3	2
22	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2
23	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3
24	1	4	3	2	1	1	1	1	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
26	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
27	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2
29	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2
31	1	4	3	2	2	2	1	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1
32	3	1	1	2	3	3	4	1	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3
33	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	4	4	4	1	4	1	4	2



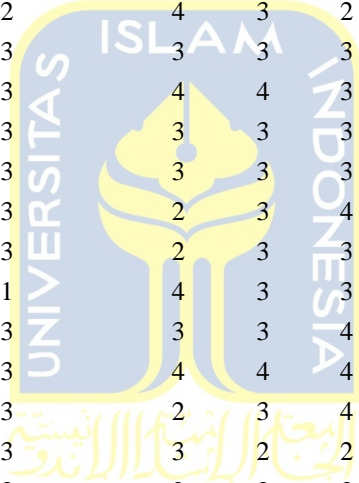
34	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2
35	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2
37	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2
38	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2
40	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3
41	3	1	1	2	3	3	4	1	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2
42	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3
43	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
45	3	3	3	2	2	2	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	1
46	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2
47	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2
48	3	2	1	3	3	2	3	3	2	3	1	1	2	3	4	2	3	2
49	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3
50	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4
51	1	4	3	2	1	1	1	1	3	2	4	2	3	2	2	2	3	2
52	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
53	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
54	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
55	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2
56	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2
58	1	4	3	2	2	2	1	1	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2
59	3	1	1	2	3	3	4	1	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2



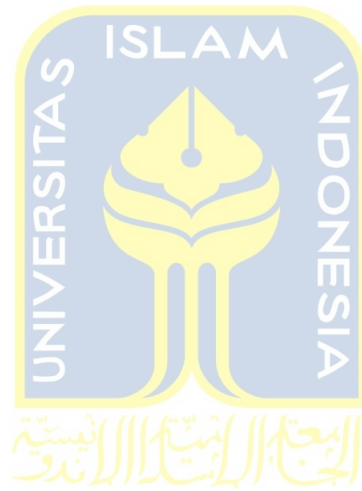
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
61	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	4	4	3	2	3	2	3	3
62	1	4	3	1	1	2	2	1	3	2	4	2	3	3	3	3	3	4
63	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3
64	1	4	3	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	4
65	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4
66	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4

No	RM1	RM2	RM3	RM4	RM5	RM6	RM7	RM8	PM1	PM2	PM3	PM4	PM5	PM6	PM7	PM8	PM9	PM10	PM11	PM12
1	2	1	2	2	1	3	2	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3
2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3
5	2	1	2	1	2	4	2	1	2	4	2	1	4	1	2	1	1	4	4	3
6	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2
7	2	1	2	1	2	3	2	1	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	3
8	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3
9	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3
10	1	1	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	4	1	2	2	1	3	4	3
11	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3
12	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3
13	3	2	2	2	3	3	3	3	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1
14	2	1	3	2	1	1	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	2	4
15	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2
16	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3
17	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	3	1	1	2

18	3	3	3	2	2	2	4	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2
19	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3
20	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3
21	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
22	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3
23	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3
24	3	1	2	1	2	3	2	2	4	3	2	2	4	3	4	3	4	4	3	3
25	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3
26	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4
27	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3
28	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
29	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3
30	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3
31	2	1	2	2	1	2	2	1	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4
32	2	1	3	2	1	1	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	2	3
33	4	1	2	1	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
34	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3
35	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3
36	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3
37	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3
38	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3
39	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3
40	4	1	1	2	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
41	3	1	3	2	1	1	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
42	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2
43	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3



44	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	3	3	3	2	2	2	4	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2
46	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3
47	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3
48	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
49	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3
50	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3
51	3	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	4	1	2	2	2	4	3	3
52	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3
53	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2
54	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3
55	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3
56	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3
57	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3
58	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	4	3	3	4	3	4	4	4
59	2	1	3	2	1	1	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	2	3
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
61	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3
62	3	1	2	1	2	1	2	1	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3
63	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2
64	2	1	2	1	2	1	2	1	2	4	1	2	4	1	2	1	2	4	4	3
65	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3
66	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3



Lampiran 4. Hasil Analisis Data Diolah Melalui SPSS

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Correlations

		Correlations				
		WB1	WB2	WB3	WB4	Tot_WB
WB1	Pearson Correlation	1	.825**	.485**	.689**	.850**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66
WB2	Pearson Correlation	.825**	1	.566**	.769**	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66
WB3	Pearson Correlation	.485**	.566**	1	.733**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	66	66	66	66	66
WB4	Pearson Correlation	.689**	.769**	.733**	1	.922**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	66	66	66	66	66
Tot_WB	Pearson Correlation	.850**	.908**	.803**	.922**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	4

Correlations

		Tot_KP
KP1	Pearson Correlation	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
KP2	Pearson Correlation	.610**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
KP3	Pearson Correlation	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
KP4	Pearson Correlation	.518**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
KP5	Pearson Correlation	.591**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
KP6	Pearson Correlation	.628**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
KP7	Pearson Correlation	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
KP8	Pearson Correlation	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
KP9	Pearson Correlation	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
KP10	Pearson Correlation	.433**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
KP11	Pearson Correlation	.508**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
KP12	Pearson Correlation	.478**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
KP13	Pearson Correlation	.427**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
KP14	Pearson Correlation	.561**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
Tot_KP	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	66

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	66	100.0

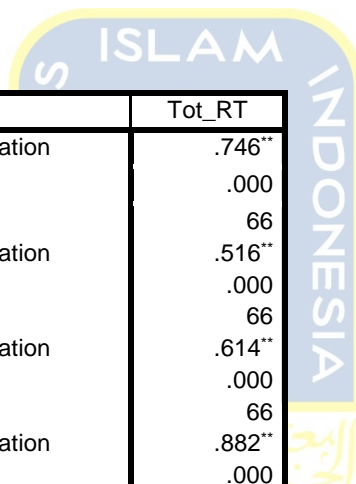
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	14

Correlations

		Tot_RT
RT1	Pearson Correlation	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
RT2	Pearson Correlation	.516**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
RT3	Pearson Correlation	.614**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
RT4	Pearson Correlation	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
RT5	Pearson Correlation	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
RT6	Pearson Correlation	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
RT7	Pearson Correlation	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
RT8	Pearson Correlation	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
RT9	Pearson Correlation	.312*
	Sig. (2-tailed)	.011
	N	66
RT10	Pearson Correlation	.506**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
Tot_RT	Pearson Correlation	1



Sig. (2-tailed)	
N	66

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

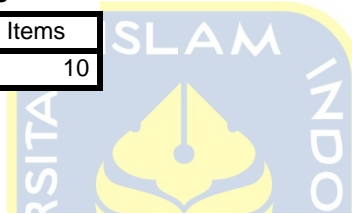
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	10



Correlations

Correlations

		RS1	RS2	RS3	RS4	RS5	RS6	RS7	RS8	Tot_RS
RS1	Pearson Correlation	1	.638**	.618**	.023	.087	.074	.400**	.288*	.650**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.854	.485	.556	.001	.019	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
RS2	Pearson Correlation	.638**	1	.495**	-.045	.200	-.020	.330**	.239	.603**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.719	.108	.872	.007	.053	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
RS3	Pearson Correlation	.618**	.495**	1	.177	.474**	.177	.607**	.375**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.155	.000	.156	.000	.002	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
RS4	Pearson Correlation	.023	-.045	.177	1	.155	.673**	.309*	.360**	.557**
	Sig. (2-tailed)	.854	.719	.155		.214	.000	.011	.003	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
RS5	Pearson Correlation	.087	.200	.474**	.155	1	-.056	.585**	.225	.459**
	Sig. (2-tailed)	.485	.108	.000	.214		.656	.000	.070	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
RS6	Pearson Correlation	.074	-.020	.177	.673**	-.056	1	.176	.526**	.556**
	Sig. (2-tailed)	.556	.872	.156	.000	.656		.157	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
RS7	Pearson Correlation	.400**	.330**	.607**	.309*	.585**	.176	1	.217	.667**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.000	.011	.000	.157		.079	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
RS8	Pearson Correlation	.288*	.239	.375**	.360**	.225	.526**	.217	1	.683**
	Sig. (2-tailed)	.019	.053	.002	.003	.070	.000	.079		.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Tot_RS	Pearson Correlation	.650**	.603**	.751**	.557**	.459**	.556**	.667**	.683**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	8

Correlations

Correlations

		RM1	RM2	RM3	RM4	RM5	RM6	RM7	RM8	Tot_RM
RM1	Pearson Correlation	1	.432**	.077	.318**	.362**	.270*	.522**	.551**	.653**
	Sig. (2-tailed)		.000	.537	.009	.003	.029	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
RM2	Pearson Correlation	.432**	1	.493**	.761**	.732**	.465**	.560**	.351**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
RM3	Pearson Correlation	.077	.493**	1	.539**	.407**	.009	.144	.098	.488**
	Sig. (2-tailed)	.537	.000		.000	.001	.944	.247	.434	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
RM4	Pearson Correlation	.318**	.761**	.539**	1	.473**	.346**	.330**	.350**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000		.000	.004	.007	.004	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
RM5	Pearson Correlation	.362**	.732**	.407**	.473**	1	.442**	.343**	.235	.748**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.001	.000		.000	.005	.058	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
RM6	Pearson Correlation	.270*	.465**	.009	.346**	.442**	1	.307*	.166	.595**
	Sig. (2-tailed)	.029	.000	.944	.004	.000		.012	.183	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
RM7	Pearson Correlation	.522**	.560**	.144	.330**	.343**	.307*	1	.348**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.247	.007	.005	.012		.004	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
RM8	Pearson Correlation	.551**	.351**	.098	.350**	.235	.166	.348**	1	.582**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.434	.004	.058	.183	.004		.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Tot_RM	Pearson Correlation	.653**	.891**	.488**	.757**	.748**	.595**	.651**	.582**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	8

Correlations

		Tot_PM
PM1	Pearson Correlation	.612**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
PM2	Pearson Correlation	.536**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
PM3	Pearson Correlation	.454**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
PM4	Pearson Correlation	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
PM5	Pearson Correlation	.472**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
PM6	Pearson Correlation	.607**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
PM7	Pearson Correlation	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
PM8	Pearson Correlation	.543**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
PM9	Pearson Correlation	.593**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
PM10	Pearson Correlation	.590**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
PM11	Pearson Correlation	.539**
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	66
PM12	Pearson Correlation	.656**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
Tot_PM	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	66

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	12

Descriptives

Statistics

	N		Mean	Mode	Std. Deviation	Minimum	Maximum
	Valid	Missing					
WB	66	0	3.0379	3.00	.52485	2.00	4.00
PM	66	0	2.7790	2.75	.38661	1.58	3.92
RT	66	0	2.3606	2.10	.48035	1.50	3.70
RS	66	0	2.7973	2.88 ^a	.40772	1.63	3.63
RM	66	0	2.4394	2.50	.40976	1.50	3.25
KP	66	0	2.7565	3.00	.32358	2.07	3.71

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Correlations

		WB	PM	RT	RS	RM	KP
Pearson Correlation	WB	1.000	.636	-.610	.320	-.454	.492
	PM	.636	1.000	-.362	-.003	-.238	.224
	RT	-.610	-.362	1.000	-.496	.455	-.423
	RS	.320	-.003	-.496	1.000	-.134	.489
	RM	-.454	-.238	.455	-.134	1.000	-.169
	KP	.492	.224	-.423	.489	-.169	1.000

Sig. (1-tailed)	WB	.	.000	.000	.004	.000	.000
	PM	.000	.	.001	.491	.027	.035
	RT	.000	.001	.	.000	.000	.000
	RS	.004	.491	.000	.	.142	.000
	RM	.000	.027	.000	.142	.	.088
	KP	.000	.035	.000	.000	.088	.
N	WB	66	66	66	66	66	66
	PM	66	66	66	66	66	66
	RT	66	66	66	66	66	66
	RS	66	66	66	66	66	66
	RM	66	66	66	66	66	66
	KP	66	66	66	66	66	66



ANALISIS REGRESI

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KP, RM, PM, RS, RT ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: WB

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.651	.622	.32273

a. Predictors: (Constant), KP, RM, PM, RS, RT

b. Dependent Variable: WB



ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.656	5	2.331	22.381	.000 ^b
	Residual	6.249	60	.104		
	Total	17.905	65			

a. Dependent Variable: WB

b. Predictors: (Constant), KP, RM, PM, RS, RT



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.225	.745		1.644	.105		
	PM	.622	.116	.458	5.351	.000	.795	1.258
	RT	-.244	.116	-.224	-2.101	.040	.514	1.947
	RS	.094	.126	.073	.748	.458	.604	1.655
	RM	-.251	.111	-.196	-2.265	.027	.779	1.284
	KP	.366	.148	.226	2.468	.016	.695	1.439

a. Dependent Variable: WB

UJI ASUMSI KLASIK

UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.225	.745		1.644	.105		
PM	.622	.116	.458	5.351	.000	.795	1.258
RT	-.244	.116	-.224	-2.101	.040	.514	1.947
RS	.094	.126	.073	.748	.458	.604	1.655
RM	-.251	.111	-.196	-2.265	.027	.779	1.284
KP	.366	.148	.226	2.468	.016	.695	1.439

a. Dependent Variable: WB

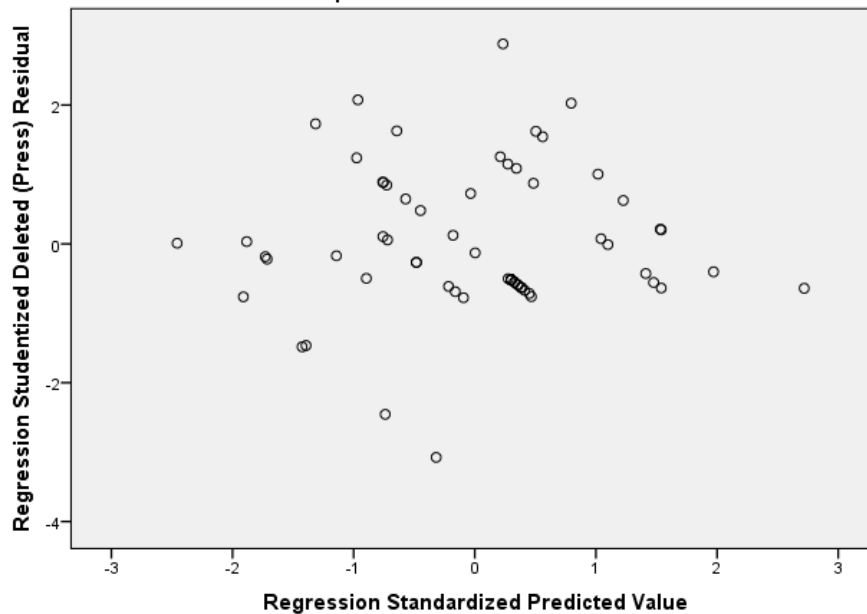
UJI HETEROKEDASTISITAS

Charts



Scatterplot

Dependent Variable: WB



UJI NORMALITAS NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.31007189
Most Extreme Differences	Absolute	.151
	Positive	.130
	Negative	-.151
Kolmogorov-Smirnov Z		1.227
Asymp. Sig. (2-tailed)		.099

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

