

PENGARUH PROFESIONALISME, KOMITMEN ORGANISASI DAN SENSITIVITAS ETIKA TERHADAP INTENSI DALAM MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING*: STUDI KASUS PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) PROVINSI BALI

^aNi Ketut Ayu Rosiana Dewi, ^{bi}Gusti Ayu Agung Pradnya Dewi

^{a,b}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Nasional (Undiknas) Denpasar

^aRosianaayu@gmail.com, ^bagungpradnya@undiknas.ac.id

ABSTRACT

The Influence of Professionalism, Organizational Commitment and Ethical Sensitivity on Intention to Do Whistleblowing: Case of Asset and Finance Management Body of Bali Province. The purpose of this research is 1) To know the positive influence of Professionalism on Intensity in doing Whistleblowing case study in Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Bali. 2) To know the positive influence of Organizational Commitment on Intensity in doing Whistleblowing case study in Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Bali 3) To know the positive influence of Ethical Sensitivity on Intensity in doing Whistleblowing case study in Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Bali. Data collection techniques using questionnaires. The sample in this research were 167 employee of Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Bali. This study uses simple random sampling technique. Data were analysed using regression analysis techniques, descriptive statistic, determination, f-test, and t-test by software SPSS for windows. The results of the study found that 1) Professionalism has positive and significant effect on Intensity in doing Whistleblowing. 2) Organizational Commitment has positive and significant effect on Intensity in doing Whistleblowing. 3) Ethical Sensitivity has positive and significant effect on Intensity in doing Whistleblowing.

Keywords: Professionalism, organizational commitment, ethical sensitivity, intensity in doing whistleblowing.

PENDAHULUAN

Fenomena *whistleblowing* telah menarik perhatian dunia pada saat ini hal ini dikarenakan terungkapnya beberapa skandal keuangan beberapa tahun belakangan ini seperti kasus seperti kasus Enron pada tahun 2001, Tyco tahun 2002 dan WorldCom pada tahun 2002 di Amerika, Parmalat pada tahun 2003 di Italia, HIH Insurance tahun 2001 di Australia, PT Kimia Farma pada tahun 2002, lalu PT Telkom di Indonesia (Wardani, 2017) dan juga PT Bank Capital Indonesia (Sari & Setiawati, 2016). Di Indonesia kasus mengenai kecurangan yang akhirnya terbongkar juga terjadi pada institusi pemerintahan. Seperti kasus Gayus Tambunan yang merupakan pegawai di Direktorat Jenderal Pajak yang terlibat dalam kasus penggelapan pajak dan akhirnya terungkap oleh pernyataan Susno Duedji (Sulistomo, 2012).

Akibat berbagai skandal keuangan yang terjadi di keluarkanlah *Sarbanes-Oxley Act* tahun 2002 di Amerika (Ludigdo, 2008). *SarbanesOxley Act* diharapkan mampu memperbaiki praktek *good corporate governance* (Herusetya, 2002). Dalam undang-undang ini, perusahaan diwajibkan untuk membuat kebijakan sistem pelaporan pelanggaran atau *whistleblowing* system (Orlander, 2004). Sama halnya di Indonesia, regulasi mengenai *whistleblowing* telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban serta Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2011

tentang Perlakuan terhadap Pelapor Tindak Pidana (*whistleblower*) dan sanksi bagi pelaku yang bekerja sama. Dengan adanya aturan tersebut, maka sistem *whistleblowing* sangat penting bagi organisasi, sehingga diperlukan sistem *whistleblowing* yang efektif yang diharapkan dapat meningkatkan partisipasi karyawan dalam melaporkan kecurangan (Maulana Saud, 2016). Dari berbagai skandal yang terjadi, korupsi menjadi salah satu skandal yang paling sensitif. Maraknya tindak kecurangan yang terungkap beberapa tahun belakangan ini baik di sektor privat maupun di sektor pemerintahan mendapat perhatian yang serius dari publik (Diniastri, 2010). Khususnya yang terjadi di sektor publik di Indonesia, tipologi fraud yang paling sensitif dan menjadi perhatian adalah Korupsi. Data terbaru dari KPK mengenai rekapitulasi tindak pidana korupsi per 31 Mei 2018 di Indonesia ditemukan bahwa penanganan tindak pidana korupsi oleh KPK dengan rincian: Penyelidikan 76 perkara, penyidikan 85 perkara, penuntutan 50 perkara, *inkracht* 47 perkara, dan eksekusi 48 perkara. Dari tahun 2004 - 2017 total penanganan tindak pidana korupsi tercatat: penuntutan 618 perkara, penyelidikan 1,047 perkara, penyidikan 773 perkara, *inkracht* 519 perkara, dan eksekusi 545 perkara. (Sumber : acch.kpk.go.id, 2018).

Dalam korupsi tindakan yang lazim dilakukan diantaranya adalah memanipulasi pencatatan, penghilangan dokumen dan *mark-up*. Hal tersebut merupakan tindakan yang merugikan keuangan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan adanya pengendalian intern untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya suatu organisasi. Pengendalian ini berperan penting untuk mencegah dan mendeteksi kecurangan serta melindungi sumber daya organisasi, baik yang berwujud maupun tidak.

Salah satu instansi pemerintah yang sangat rentan dengan terjadinya tindak kecurangan adalah Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD). Badan Pengelola Keuangan dan Aset merupakan salah satu instansi yang dikelola oleh pemerintah yang bertugas dalam hal pengelolaan keuangan dan aset daerah yang ada di masing-masing daerah dan provinsi. Dalam rangka mewujudkan Good Governance, maka Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) harus menciptakan sistem pemerintahan yang akuntabel dan transparan dalam hal pengelolaan keuangan didalam penyelenggaraan pemerintahan dengan cara memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan tersebut diperlukan media bagi masyarakat untuk berpartisipasi dalam mengawal jalannya pemerintahan agar tidak terjadi pelanggaran atas pelayanan publik yang dilakukan oleh aparatur sipil negara (ASN).

Salah satu kasus kecurangan yang paling sering terjadi di dalam pengelolaan keuangan dan aset adalah tindak pidana korupsi yang dilakukan oleh pihak internal organisasi dalam hal ini adalah aparatur sipil negara (ASN) yang bekerja pada instansi tersebut, seperti kasus yang terjadi di kabupaten Sulawesi Barat tepatnya di kabupaten Mamuju, dimana kasus tersebut melibatkan Bendahara Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Mamuju yang melakukan tindak pidana korupsi dalam penyalahgunaan dana Bansos sejumlah Rp. 7,2 miliar pada tahun 2016. (Sumber : Detik.com). Lalu kasus lainnya yang terjadi di provinsi Bali khususnya yaitu kasus yang terjadi di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Padangbai, Karangasem. Dimana telah terjadi pungli sejumlah Rp. 1,2 Miliar yang mengalir masuk kedalam kas daerah. Kasus tersebut terungkap pada saat rapat perdana Pansus Padangbai dengan pihak eksekutif, di Gedung DPRD Karangasem. (Sumber : Jarrakpos.com).

Berkaca dari kasus tersebut maka disinilah pentingnya peran aparatur sipil negara (ASN) yang seharusnya bekerja secara profesional dan memiliki komitmen terhadap organisasinya, sehingga mereka akan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap organisasinya dan memiliki keinginan untuk melindungi organisasi tersebut dari tindak kecurangan dengan cara melakukan *whistleblowing* atau melaporkan tindak kecurangan yang terjadi di dalam organisasi tersebut. Didalam melaporkan tindak kecurangan, sensitivitas etika atau kesadaran moral dari masing-masing aparatur sipil negara (ASN) sangat dibutuhkan, dimana apabila semakin banyak aparatur sipil negara (ASN) yang memiliki kesadaran moral atau sensitivitas etika yang tinggi maka dapat dipastikan bahwa tidak ada celah untuk terjadinya tindak kecurangan seperti yang terjadi pada contoh diatas. Karena masing-masing aparatur sipil negara (ASN) sudah memiliki etika serta kesadaran yang tinggi mengenai apa yang benar dan tidak benar untuk dilakukan. Melalui hal tersebut maka implementasi Good

Corporate Governance didalam pemerintahan di Indonesia khususnya daerah Bali akan mudah terwujud dan tercapai dengan baik.

Dalam memenuhi adanya tuntutan penerapan good governance yang tinggi dan termasuk di dalamnya pemberantasan korupsi, suap, dan praktik kecurangan lainnya, maka Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) di Indonesia resmi menerbitkan Pedoman Umum *Whistleblowing System* pada tahun 2008. Pedoman ini juga muncul karena adanya dorongan hasil penelitian Business Ethics pada tahun 2007 yang menyebutkan bahwa lebih dari 50% orang di dalam organisasi yang mengetahui adanya kecurangan memilih untuk diam dan tidak melakukan apapun (KNKG, 2008).

Organisasi sektor publik di Indonesia yang telah menerapkan *whistleblowing system* salah satunya adalah Kementerian Keuangan. Peraturan mengenai *whistleblowing system* ini tertuang dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 103/PMK.09/2010 dan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 149/KMK/2011. Sistem ini diharapkan mampu menjadi satu sarana untuk melaporkan dugaan adanya pelanggaran dan/ atau ketidakpuasan terhadap pelayanan yang dilakukan/ diberikan oleh pejabat/ pegawai Kementerian Keuangan (Lestari & Yaya, 2017).

Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan minat *whistleblowing* telah mengungkap beberapa determinan dari minat whistle blowing. Penelitian yang dilakukan oleh Park dan Blenkinsopp (2008) dan (Winardi, 2013) menggunakan kerangka theory of planned behavior dari (Ajzen, 1991) untuk menjelaskan faktor - faktor individual yang membentuk minat *whistleblowing*. Salah satu faktor individual tersebut adalah sikap terhadap *whistleblowing* (*attitude towards whistleblowing*) yang menurut dua penelitian tersebut memiliki pengaruh positif terhadap minat whistle blowing. Selain faktor individual, beberapa penelitian juga mengaitkan faktor situasional seperti tingkat keseriusan kecurangan dan personal cost sebagai faktor yang turut mempengaruhi minat *whistleblowing* (Kaplan, S., & Whitecotton, 2001; Winardi, 2013). Penelitian ini akan menguji pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi dan sensitivitas etika terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing* berdasarkan theory of planned behavior (TPB).

Sejauh ini telah banyak penelitian tentang *whistleblowing*, namun masih minim dilakukan pada instansi pemerintah. Khususnya pada instansi pemerintah yang ada di Provinsi Bali. Penelitian di Indonesia dalam lingkungan organisasi sektor publik sebagian besar dilakukan untuk instansi seperti BPK dan KAP serta belum pernah dilakukan di instansi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Bali.

Penelitian ini mengacu pada penelitian (Bagustianto, 2015) tentang *whistleblowing* pada aparatur sipil negara di BPK RI. Berbeda dengan penelitian tersebut, penelitian ini menambahkan variabel Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Sensitivitas Etika sebagai variabel independen. Maka dari itu penulis mengangkat penelitian mengenai Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Sensitivitas Etika Terhadap Intensi Dalam Melakukan *Whistleblowing*. Untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap intensi pegawai negeri sipil (PNS) di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Provinsi Bali (BPKAD) dalam melakukan *whistleblowing*.

KAJIAN LITERATUR

Theory of Planned Behavior (TPB)

Theory of Planned Behavior (TPB) dicetuskan oleh Icek Ajzen pada tahun 1985 melalui artikelnya yang berjudul "*From intentions to actions: A Theory Of Planned Behavior*", ini merupakan penegembangan dari *Theory of Reasoned Action* (TRA), yang ditemukan oleh Martin Fishbein dan Icek Ajzen pada tahun (1975). *Theory of Planned Behavior* bertujuan untuk memprediksi dan memahami dampak dari niat berperilaku, mengidentifikasi strategi untuk merubah perilaku serta menjelaskan perilaku nyata manusia (Ajzen, 1991). Dalam *Theory of Planned Behavior*, perilaku yang ditampilkan individu timbul karena adanya intensi untuk berperilaku. Intensi individu untuk menampilkan suatu perilaku adalah kombinasi dari sikap untuk menampilkan perilaku tersebut dan norma subjektif, sehingga, seorang individu

akan melakukan tindakan *whistleblowing* jika memang terdapat kecurangan yang harus dilaporkan (Ajzen, 1991). *Theory of Planned Behavior* menjelaskan bahwa minat merupakan sebuah fungsi dari dua penentu dasar yang berhubungan dengan faktor pribadi dan pengaruh sosial (Ajzen, 1991).

Niat individu untuk berperilaku dipengaruhi oleh faktor-faktor dibawah ini, antara lain:

1. Sikap terhadap perilaku (*Attitude Toward The Behavior*)
2. Norma Subyektif (*Subjective Norm*)
3. Kontrol Perilaku Persepsian (*Perceived Behavioral Control*)
4. Niat (*Intention*)

Theory of Planned Behavior (TPB) relevan untuk menjelaskan penelitian ini karena ketiga komponennya yaitu *attitude toward the behavior*, *subjective norm* dan *perceived behavior control* memiliki keterkaitan dengan variabel profesionalisme, komitmen organisasi, dan sensitivitas etika, dimana variabel profesionalisme memerankan komponen sikap terhadap perilaku. Profesionalisme membuat seseorang mengetahui apa yang seharusnya dilakukan, merencanakan serta memutuskan langkah-langkah yang harus diambil dalam hal ini adalah intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini memerankan komponen norma subyektif. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi tentunya akan mempunyai rasa memiliki dan tanggung jawab yang besar terhadap organisasinya, yang mana hal tersebut akan memunculkan intensi seseorang dalam melakukan *whistleblowing* untuk melindungi organisasi tersebut dari tindak kejahatan dan kecurangan. Sedangkan variabel sensitivitas etika memerankan komponen kontrol perilaku persepsian. Apabila sensitivitas etis individu semakin tinggi maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menganggap *whistleblowing* menjadi suatu hal yang penting, maka akan semakin tinggi pula kemungkinan mereka melakukan *whistleblowing*.

Whistleblowing

Whistleblowing adalah suatu pengungkapan oleh anggota organisasi tentang praktik ilegal, tidak bermoral atau tidak sah di bawah kendali atasan mereka kepada orang-orang atau organisasi yang dapat mempengaruhi tindakan (Miceli, 1985). *Whistleblowing* juga dapat didefinisikan sebagai upaya anggota saat ini atau masa lalu dari suatu organisasi untuk memberikan peringatan kepada top management organisasi atau kepada publik mengenai sebuah kesalahan serius yang dibuat atau disembunyikan oleh organisasi (Ahern, 2002), (Putri, 2016).

Profesionalisme

Istilah profesionalisme berasal dari kata *professio*, yang dalam bahasa inggris, *professio* memiliki arti *A vocation or occupation requiring advanced training in some liberal art or science and usually involving mental rather than manual work, as teaching engineering, writin.,* ("Webster Dictionary," 1960). Profesionalisme dilihat dari pengertian bahasanya, bisa mempunyai beberapa makna. Pertama, profesionalisme berarti suatu keahlian, mempunyai kualifikasi tertentu, berpengalaman sesuai dengan bidang keahliannya. Kedua, pengertian profesionalisme meruju pada suatu standar pekerjaan yaitu prinsip-prinsip moral dan etika profesi. Ketiga, profesional berarti moral (Tjiptohadi, 1996). Di penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sagara, 2013) mengenai Profesionalisme Internal Auditor dan Intensi Melakukan *Whistleblowing* didapatkan hasil bahwa profesionalisme auditor dengan dimensi tuntutan untuk mandiri berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Laksito (2014), dapat dinyatakan bahwa belum adanya hasil yang konsisten tentang pengaruh profesionalisme terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan penelitian tersebut maka penelitian mencoba menguji kembali konstruk ini dengan merumuskan hipotesis:

H1: Profesionalisme memiliki pengaruh positif terhadap intensi dalam melakukan *Whistleblowing*.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu atau pegawai mengenal dan terikat pada organisasinya (Griffin, 2004). Bagraim (diacu dalam Mehmud *et al*, 2010) menyatakan bahwa komitmen dapat berkembang apabila pegawai mampu menemukan harapannya dan memenuhi kebutuhannya dalam sebuah organisasi. Komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak kepada sesuatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. (Robbins, 2007) . Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan (Bagustianto, 2015), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap intensi melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini dikarenakan pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya akan melakukan tindakan prososial dan melaporkan segala bentuk kecurangan yang diyakini akan menghancurkan organisasi. Namun hasil penelitian ini berlawanan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ahmad, 2012) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan tindakan *whistleblowing*. Dimungkinkan ada faktor lain yang menjadi penghalang bagi pegawai untuk melakukan *whistleblowing* walaupun ia memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, misalnya dilihat dari status pelaku kecurangan dan tingkat keseriusan kecurangan. Berdasarkan paparan diatas maka hipotesis 2 (dua) dinyatakan sebagai berikut:

H2: Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*.

Sensitivitas Etika

Sensitivitas etika adalah kemampuan untuk menyadari adanya nilai-nilai etika dalam suatu keputusan (Shaub *et.al*, 1993 dalam Irawati, 2012). Sensitivitas etika mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengidentifikasi konten etis dari suatu situasi tertentu (Spark and Hunt, dikutip dalam Sidani, Y., I. Zbib, M. Rawwas, 2009). Dari hal tersebut dapat dikatakan bahwa sensitivitas etika merupakan salah satu faktor penting didalam pengambilan keputusan. (Desy Purnamasari & Gunawan, 2016) melakukan penelitian mengenai pengaruh sensitivitas etis terhadap *whistleblowing intention*, dan menunjukkan hasil bahwa sensitivitas etis memiliki pengaruh positif terhadap *whistleblowing intention* secara signifikan. Hal yang berbeda ditemui pada penelitian yang dilakukan oleh (Sugianto, 2011) mengenai pengaruh sensitivitas etika terhadap *whistleblowing* perspektif. Penelitian tersebut mengindikasikan bahwa sensitivitas etika mempunyai hubungan negatif terhadap *whistleblowing*. Berdasarkan paparan diatas maka hipotesis 3 (tiga) dinyatakan sebagai berikut:

H3: Sensitivitas Etika memiliki pengaruh positif terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*.

METODE

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Bali yang beralamat di Jln. Teuku Umar, No. 55 Denpasar.

Populasi dalam penelitian ini Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Bali. Jumlah Populasi dalam penelitian ini sebanyak 205 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) yg bekerja pada instansi tersebut. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Purposive Sampling*. Menurut (Sugiyono 2016:124) menyatakan, teknik ini adalah teknik dimana peneliti menetapkan penentuan atau kriteria sampel dengan pertimbangan tertentu (*Judgement Sampling*). Ketentuan atau kriteria dalam penelitian ini, meliputi:

- a. Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai pengalaman kerja minimal satu tahun. Dipilih mempunyai pengalaman kerja satu tahun, karena telah memiliki waktu dan pengalaman untuk beradaptasi serta menilai kinerja dan kondisi lingkungan kerjanya. (Cindy Reyna Agustin, 2016).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Kuantitatif. Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono:2013). Data yang diperoleh seperti, hasil jawaban responden pada kuisisioner yang telah diberikan ke Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Bali. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer. Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti. Menurut (Sugiyono:2016) yang menyatakan bahwa Sumber Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data meliputi pengumpulan hasil kuesioner yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Bali.

Variabel Penelitian

Profesionalisme adalah kemampuan dan keandalan pegawai dalam bekerja dan melaksanakan tugas untuk dapat bekerja secara kompeten, sehingga terlaksana pelayanan dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah guna mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Profesionalisme (X1)

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur profesionalisme seorang pegawai menurut Menurut Siagian (2009:163) adalah:

- a) Kemampuan
- b) Kualitas
- c) Saran dan Prasarana
- d) Jumlah SDM
- e) Keandalan

Komitmen Organisasi (X2)

Komitmen organisasi adalah bagaimana tingkat komitmen dan tanggung jawab seorang karyawan didalam memihak sebuah organisasi dengan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi menurut (Mowday,R.T.,R.M. Steers, 1979) adalah:

- a) Keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b) Kesiediaan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi.
- c) Dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (loyalitas).

Sensitivitas Etika (X3)

Sensitivitas Etika merupakan sebuah keyakinan seseorang terhadap norma, etika serta nilai-nilai yang dijadikan pedoman terhadap tingkah laku sebagai anggota organisasi untuk dapat mengatasi masalah baik yang terjadi di dalam internal maupun eksternal organisasi. Keyakinan tersebut dapat ditunjukkan dengan kesadaran moral tentang apa yang baik dan tidak baik untuk dilakukan sebagai anggota organisasi.

Adapun Indikator yang digunakan untuk mengukur sensitivitas etika menurut (Kohlberg, 1984) dalam Falah (2006) adalah:

- a) Kegagalan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diminta.
- b) Penggunaan jam kerja kantor untuk kepentingan pribadi.
- c) Dan subodinasi judgement seorang karwayan dalam hubungannya dengan prinsip akuntansi.

Intensi dalam melakukan *Whistleblowing* (Y)

Intensi dalam melakukan *whistleblowing* adalah keputusan seseorang atau individu untuk melaporkan dan mengungkapkan segala bentuk pelanggaran yang terjadi didalam organisasi, seperti perilaku tidak etis/tidak bermoral dan melanggar hukum dimana akan timbul dampak dari kegiatan tersebut yang akan merugikan organisasi.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur intensi dalam melakukan *whistleblowing* menurut (Yulianto,2015) adalah:

- a. Keinginan yang kuat untuk melaporkan suatu pelanggaran dinilai dengan mengansumsikan responden sebagai karyawan yang menyadari adanya tindakan-tindakan mencurigakan dalam kasus-kasus tersebut.

Tabel 1
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase %
1	<30 Tahun	77	46,1
2	31-40 Tahun	49	29,3
3	41-50 Tahun	34	20,4
4	50 Tahun	7	4,2
Total		167	100

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2018

Pada tabel 1 diketahui bahwa responden didominasi oleh usia <30 tahun yaitu sebanyak 77 orang atau sebesar 46,1% dan paling sedikit pada usia 50 tahun sebanyak 7 atau 4,2%.

1. Responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
1	Laki-laki	96	57,5
2	Perempuan	71	42,5
Total		167	100

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini didominasi laki-laki dimana laki-laki sebanyak 96 atau sebesar 57,5% dan perempuan sebanyak 71 atau sebesar 42,5%.

2. Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan terakhir	Jumlah	Persentase %
1	SMA	24	14,4
2	S1	99	59,3
3	S2	44	26,3
Total		167	100

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Pada tabel 4.3 diketahui bahwa responden paling banyak dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 99 atau 59,3% dan paling sedikit pada responden dengan pendidikan terakhir SMA dan SMA masing-masing sebanyak 24 atau sebesar 14,4%.

3. Responden berdasarkan golongan

Tabel 4
Distribusi Responden Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Jumlah	Persentase %
1	II B	2	1,2
2	II C	8	4,8
3	III A	29	17,4
4	III B	57	34,1
5	III C	27	16,2
6	III D	28	16,8
7	IV A	11	6,6
8	IV B	4	2,4
9	IV C	1	0,6
Total		167	100

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Pada tabel 4 diketahui bahwa responden didominasi oleh oleh Golongan sebanyak III B sebanyak 57 atau 34,1% dan paling sedikit pada golongan IV C sebanyak 1 atau 0,6%.

4. Responden berdasarkan jabatan

Tabel 5
Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Persentase %
1	Pembina Utama Muda	1	0,6
2	Pembina Tingkat I	4	2,4
3	Pembina	11	6,6
4	Penata	28	16,8
5	Penata Tingkat I	27	16,2
6	Pengatur	9	5,4
7	Penata Muda Tingkat I	56	33,5
8	Penata Muda	29	17,4
9	Penata Muda Tingkat I	2	1,2
Total		167	100

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Pada tabel 5 diketahui bahwa responden paling banyak pada jabatan Penata Muda Tingkat I sebanyak 56 atau 33,5% dan yang paling sedikit pada responden dengan jabatan pembina utama muda sebanyak 1 atau 0,6%

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi variabel penelitian menjabarkan informasi masing-masing variabel penelitian dan statistik deskriptif masing-masing variabel untuk memberikan gambaran tentang karakteristik masing-masing variabel penelitian, antara lain mean, minimum, maksimum dan standar deviasi.

Tabel 6
Hasil Analisis Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Profesionalisme	167	18.00	45.00	33.5868	6.92407
Komitmen Organisasi	167	8.00	20.00	14.9341	3.17395
Sensivitas etika	167	8.00	20.00	14.9940	3.19544
Intensi dalam Melakukan <i>Whistleblowing</i>	167	10.00	25.00	18.5389	4.09194
Valid N (listwise)	167				

Dari Tabel diatas dapat diuraikan deskripsi masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Profesionalisme
Berdasarkan statistik deskriptif sesuai dengan Tabel 6 diperoleh nilai minimum dari profesionalisme sebesar 18,00 sedangkan nilai maksimum sebesar 45,00. Nilai rata-rata dari Profesionalisme sebesar 33,5868 dan standar deviasi sebesar 6,92407.
2. Komitmen organisasi
Berdasarkan statistik deskriptif sesuai dengan Tabel 6 diperoleh nilai minimum dari Komitmen Organisasi adalah sebesar 8,00 sedangkan nilai maksimum sebesar 20,00. Nilai rata-rata dari Komitmen Organisasi sebesar 14,9341 dan standar deviasi sebesar 3,17395.
3. Sensivitas Etika
Berdasarkan statistik deskriptif sesuai dengan Tabel 6 diperoleh nilai minimum dari Sensivitas Etika sebesar 8,00 sedangkan nilai maksimum sebesar 20,00. Nilai rata-rata dari Sensivitas Etika sebesar 14,9940 dan standar deviasi sebesar 3,19544.
4. Intensi dalam melakukan *Whistleblowing*
Berdasarkan statistik deskriptif sesuai dengan Tabel 6 diperoleh nilai minimum dari Intensi dalam melakukan *Whistleblowing* sebesar 10,00 sedangkan nilai maksimum sebesar 25,00. Nilai rata-rata dari Intensi dalam melakukan *Whistleblowing* adalah sebesar 18,5389 dan standar deviasi sebesar 4,09194.

Tabel 7
Persamaan Regresi Berganda

Model		Unstandardized	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-1.520	1.059
	Profesionalisme	.237	.031
	Komitmen Organisasi	.577	.068
	Sensivitas Etika	.232	.059

Berdasarkan Tabel 4.7 diperoleh suatu persamaan regresi berganda sebagai berikut:

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

$$= -1,520 + 0,237X_1 + 0,577X_2 + 0,232 X_3$$

1. Diperoleh nilai konstanta sebesar -1,520 yang memiliki makna bahwa apabila variabel Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Sensivitas Etika tidak mengalami perubahan atau sama dengan konstan maka Intensi dalam melakukan *Whistleblowing* akan menurun.
2. Nilai koefisien regresi Profesionalisme adalah sebesar 0,237 artinya apabila variabel Profesionalisme meningkat sebesar 1 satuan maka Intensi dalam melakukan *Whistleblowing* juga akan meningkat sebesar 0,237.

3. Nilai koefisien regresi Komitmen Organisasi adalah sebesar 0,577 artinya apabila variabel Komitmen Organisasi meningkat sebesar 1 satuan maka Intensi dalam melakukan *Whistleblowing* juga akan meningkat sebesar 0,577.
4. Nilai koefisien regresi Sensivitas Etika adalah sebesar 0,232 artinya apabila variabel Sensivitas Etika meningkat sebesar 1 satuan maka Intensi dalam melakukan *Whistleblowing* juga akan meningkat sebesar 0,232.

Uji Hipotesis (Uji-t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui model regresi variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Tingkat signifikansi yang digunakan 0,05 ($\alpha = 5\%$) dengan kriteria pengujian apabila signifikansi t-hitung lebih kecil dari 0,05 berarti variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) dan sebaliknya apabila signifikansi t hitung lebih besar dari 0,05 berarti variabel independen (X) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 8
Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.520	1.059		.482	.631
Profesionalisme	.237	.031	.401	5.845	.000
Komitmen Organisasi	.577	.068	.448	3.428	.001
Sensivitas Etika	.232	.059	.181	3.675	.000

Berdasarkan diatas yaitu, uji hipotesis (uji t) menunjukkan bahwa variabel Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Sensitivitas Etika berpengaruh secara signifikan terhadap Intensi dalam melakukan *Whistleblowing*. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas signifikansi profesionalisme sebesar 0,000 ($\text{sig} < 0,05$), komitmen organisasional sebesar 0,000 ($\text{sig} < 0,05$) dan sensitivitas etika 0,000 ($\text{sig} < 0,05$) yang berarti penolakan H0 sehingga H1 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Profesionalisme (X1) terhadap Intensi dalam melakukan *Whistleblowing* di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Bali (Y).

Pengujian signifikansi pengaruh Profesionalisme (X1) terhadap Intensi dalam melakukan *Whistleblowing* (Y), dilakukan dengan melakukan uji hipotesis (uji t), yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi t dengan α (0,05). Berdasarkan tabel 4.15 besar nilai signifikansi t hitung variabel Profesionalisme dengan nilai $\text{sig} 0,000 < \alpha$ (0,05) yang berarti penolakan H0 sehingga H1 dapat diterima, sehingga Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap Intensi dalam melakukan *Whistleblowing*. Dari hasil penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi profesionalisme maka akan meningkatkan Intensi dalam melakukan *whistleblowing* di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Bali.

Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Intensi dalam melakukan *Whistleblowing* di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Bali (Y).

Pengujian signifikansi pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Intensi dalam melakukan *Whistleblowing* (Y), dilakukan dengan melakukan uji hipotesis (uji t), yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi t dengan α (0,05). Berdasarkan tabel 4.15 besar nilai signifikansi t hitung variable Komitmen Organisasi dengan nilai $sig\ 0,000 < \alpha$ (0,05) yang berarti penolakan H_0 sehingga H_1 dapat diterima, sehingga Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Intensi dalam melakukan *Whistleblowing*. Dari hasil penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi Komitmen Organisasi maka akan meningkatkan Intensi dalam melakukan *Whistleblowing* di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Bali.

Pengaruh Sensitivitas Etika (X3) terhadap Intensi dalam melakukan *Whistleblowing* di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Bali (Y).

Pengujian signifikansi pengaruh Sensitivitas Etika (X3) terhadap Intensi dalam melakukan *Whistleblowing* (Y), dilakukan dengan melakukan uji hipotesis (uji t), yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi t dengan α (0,05). Berdasarkan tabel 4.15 besar nilai signifikansi t hitung variabel Sensitivitas Etika dengan nilai $sig\ 0,000 < \alpha$ (0,05) yang berarti penolakan H_0 sehingga H_1 dapat diterima, sehingga Sensitivitas Etika berpengaruh signifikan terhadap Intensi dalam melakukan *Whistleblowing*. Dari hasil penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi Sensivitas Etika maka akan meningkatkan Intensi dalam melakukan *Whistleblowing* di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Bali

SIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka diperoleh simpulan sebagai berikut :

1. Profesionalisme memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Intensi dalam melakukan *Whistleblowing*. Dimana Profesionalisme memiliki koefisien t 7,658 dan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi Profesionalisme maka akan meningkatkan Intensi dalam melakukan *Whistleblowing* di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Bali.
2. Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Intensi dalam melakukan *Whistleblowing*. Dimana Komitmen Organisasional memiliki koefisien t 8,490 dan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi Komitmen Organisasi maka akan meningkatkan Intensi dalam melakukan *Whistleblowing* di Badan Pengelola Keuangan dan Aset (BPKAD) Provinsi Bali.
3. Sensivitas Etika memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Intensi dalam melakukan *Whistleblowing*. Dimana Sensitivitas Etika memiliki koefisien t 3,933 dan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi Sensitivitas Etika maka akan meningkatkan Intensi dalam melakukan *Whistleblowing* di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Bali

Saran

Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat meneliti dan mengkaji lebih dalam faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi Intensi dalam melakukan *Whistleblowing* selain Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Sensitivitas Etika. Agar nantinya dapat mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPAD) Provinsi Bali untuk meningkatkan Intensi dalam melakukan *Whistleblowing* pada pegawainya.

REFERENSI

- Ahern, K. M. dan S. M. 2002. The Beliefs of Nurses Who Were Involved in A *Whistleblowing* Event. *Journal of Advanced Nursing*.
- Ajzen, I. 1991. The Theory of Planned Behaviour. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, 50, 179–211.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. 1996. Affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252–276.
- Bagustianto, R. dan N. 2015. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Melakukan Tindakan *Whistleblowing*.
- Callahan, E.S., & Dworkin, T. 2000. The State of State Whistleblower Protection. *American Business Law Journal*, 38(1), 99–175.
- Desy Purnamasari, P., & Gunawan. 2016. Pengaruh Sensitivitas Etis , Professional Identity , dan Locus of Control terhadap *Whistleblowing* Intention. *Prosiding Akuntansi ISSN: 2460-6561*, 955–963.
- Diniastri, E. 2010. Korupsi, *Whistleblowing* dan Etika Organisasi. *Skripsi. Malang: Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya*.
- Elias. 2008. Auditing Student Professional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship to *Whistleblowing*, Managerial Auditing. *Journal*, 23 No. 3, 283–294.
- Ghozali, I. 2016. *Statistik Non-Parametrik: Teori dan Aplikasi dengan Program SPSS. Universitas Diponegoro. Semarang*.
- Griffin, R. W. 2004. *Manajemen Edisi Ketujuh*. Jakarta: Airlangga.
- Gunasti, H. 2005. Pengaruh Pengalaman Auditor Intern Bank Terhadap Profesionalisme Dan Keterkaitannya dengan Kinerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Dan Turn Over Intentions. *Jurnal Ventura.*, 8, 21–44.
- Hall, R. 1968. Profesionalization and Bureaucratization. *American Sociological Review*, 33, 92–104.
- Herusetya, A. 2002. Dampak Undang-Undang Sarbanes Oxley 2000 Terhadap Profesi Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi Krida Wacana*.
- Indriantoro, N. dan S. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen, Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPF.
- Irawati, A. dan S. 2012. Pengaruh Orientasi Etika Pada Komitmen Profesional, Komitmen Organisasional dan Sensitivitas Etika Auditor dengan Gender sebagai Variabel Pemoderasi. *Simposium Nasional Akuntansi XV, Banjarmasin*.
- Jogiyanto. 2007. *Sistem Informasi Keperilakuan*. (Andi Offset, Ed.) (Edisi Revi). Yogyakarta.
- Kaplan, S., & Whitecotton, S. 2001. An examination of auditors' reporting intentions when another auditor is offered client employment. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 20(1), 45–63.
- Kreshastuti, D. K., & Prastiwi, A. 2014. ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI WHISTLEBLOWING (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang), 3, 1–13.
- Lekatompessy. 2003. Hubungan Profesionalisme dengan Konsekuensinya: Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja, dan Keinginan Berpindah : Studi Empiris di Lingkungan Akuntan Publik. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi* 5, 11, 69–84.
- Lestari, R., & Yaya, R. 2017. *Whistleblowing* Dan Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Niatmelaksanakannya Oleh Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Akuntansi*, 21(3), 336–350. <https://doi.org/10.24912/ja.v21i3.265>
- Ludigdo, U. 2008. Makna Uang dalam Konstruksi Kesadaran Etis Akuntan, 9, 1.
- Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maulana Saud, I. 2016. Pengaruh Sikap dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat *Whistleblowing* Internal-Eksternal dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, 17(2), 209–219. <https://doi.org/10.18196/jai.2016.0056.209-219>
- Miceli, M. P. dan J. P. N. 1985. Characteristics of Organizational Climate and Perceived

- Wrongdoing Associated with Whistle-Blowing Decisions. *Personnel Psychology*.
- Moeljarto, T. 1996. *Pembangunan Dilema dan Tantangan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mowday, R.T., R.M. Steers, dan L. W. P. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247.
- Mowday, R. T. et. al. 1982. Employee – Organizational Linkages: The Psychology Of Commitment Absentism And Turnover. *Academic Press Inc, New York*.
- Orlander, S. 2004. Whistle-blowing Policy: An Element of Corporate Governance. *Academic Journal Article*, 45(Management Quarterly), 4.
- Park, H., & Blenkinsopp, J. 2009. *Whistleblowing* as Planned Behavior – A Survey of South Korean Police Officers, 545–546. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9788-y>
- Peters, Charles, and T. B. 1972. *Blowing the Whistle: Dissent in the Public Interest*. New York: Praeger.
- Putri, C. M. 2016. Pengaruh Jalur Pelaporan dan Tingkat Religiusitas terhadap Niat Seseorang Melakukan *Whistleblowing*. *Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, 17 (1), 42–52.
- Risti Merdikawati & Andri Prastiwi. 2012. Hubungan Komitmen Profesi Dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi Dengan Niat *Whistleblowing*, 1, 1–10.
- Riyanto, B. 2008. *Dasar-Dasar Pembelajaran Perusahaan Edisi 4*. Yogyakarta.
- Robbins, S. P. dan J. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sagara. 2013. Profesionalisme Internal Auditor dan Intensi Melakukan *Whistleblowing*. *Jurnal Liquidity.*, 2, 1.
- Sari, M., & Setiawati, L. P. 2016. Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Intensitas Moral dan Tindakan Akuntan Melakukan *Whistleblowing*. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 17(1), 257–282.
- Siagian, S. P. 1994. *Patologi Birokrasi*. Jakarta: Galia Indonesia.
- Sidani, Y., I. Zbib, M. Rawwas, T. M. (2009). Gender, Age, and Ethical Sensitivity: The Case of Lebanese Workers : Gender in Management. *An International Journal*, 24 (3), 211–227.
- Sopiah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Sugianto. 2011. Hubungan Orientasi Etika, Komitmen Profesional, Sensitivitas Etis dengan *Whistleblowing* Perspektif Mahasiswa Akuntansi. *Jurnal. Universitas Hasanudin, Makasar*.
- Sugiyono. 2014. *Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistomo. 2012. Persepsi mahasiswa akuntansi terhadap niat untuk mengungkapkan kecurangan.
- Suseno, F. M. 1987. *Etika Dasar: Masalah- Masalah Pokok Filsafat Moral*. Yogyakarta: Kanisius.
- Theodorus M. Tuanakotta. 2016. Analisis pengaruh komitmen profesional, komitmen organisasi, dan demografi terhadap intensi melakukan tindakan.
- Tjiptohadi. 1996. September. Profesionalisme Akuntan Sedang Diuji. *Harian Bisnis Indonesia*, p. 3.
- Wardani, C. A. 2017. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penerapan *Whistleblowing*, 9(1), 29–44.
- Webster Dictionary. 1960.
- Winardi, R. D. 2013. The Influence Of Individual And Situational Factors On Lower-Level Civil Servants ' Whistle-Blowing, 28(3), 361–376.
- Yulianto, R. D. A. 2015. *Pengaruh Orientasi Etiks, Kmitmen Profesional, Dan Sensitivitas Etis Terhadap Whistleblowing (BPK DIY)*.