

# **Profesionalisme, Komitmen Organisasional dan Tingkat Keseriusan Bagi Auditor Internal Melakukan *Whistleblowing***

Ruth Apriyanti, Hamrul Hamrul, Rahmasari Fahria  
Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

## **Abstrak**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variable Profesionalisme, Komitmen Organisasional dan Tingkat Keseriusan terhadap Intensi Auditor Internal Melakukan *Whistleblowing* pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Jakarta. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 59 auditor internal yang bekerja pada BUMN di Jakarta yang dipilih dengan metode *Simple Random Sampling* yaitu pengambilan sampling dilakukan dari 1 November sampai dengan 20 Desember 2019. Diperoleh jumlah sampel sebanyak 63 auditor. Data akhir yang dihasilkan adalah sebanyak 59 sampel yang siap dianalisis dan diuji. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Profesionalisme tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Intensi Auditor Internal Melakukan *Whistleblowing*, (2) Komitmen Organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap Intensi Auditor Internal Melakukan *Whistleblowing*, dan (3) Tingkat Keseriusan berpengaruh secara signifikan terhadap Intensi Auditor Internal Melakukan *Whistleblowing*.

**Kata Kunci:** Profesionalisme;Komitmen Organisasional;Tingkat Keseriusan;Intensi Auditor Internal Melakukan *Whistleblowing*.

## **Abstract**

*The aim of this research is to examine the effect of the Professionalism, Organizational Commitment and Seriousness of Fraud variables on the Intention of Internal Auditors Conducting Whistleblowing in State-Owned Enterprises (SOEs) in Jakarta. The sample in this study amounted to 59 internal auditors working for SOEs in Jakarta selected by the Simple Random Sampling method, which is sampling from 1 November to 20 December 2019. A total sample of 63 auditors was obtained. The final data generated are 59 samples that are ready to be analyzed and tested. The analysis technique used is multiple linear regression with a significance level of 5%. The results of this study indicate that (1) Professionalism does not significantly influence the Intention of Internal Auditors Conduct Whistleblowing, (2) Organizational Commitment significantly influences the Intention of Internal Auditors Conduct Whistleblowing, and (3) Seriousness Level of Fraud significantly influences the Intention of Internal Auditors Conduct Whistleblowing.*

**Keywords:** *Professionalism;Organizational Commitment;Seriousness Level;the Intention of Internal Auditors to Conduct Whistleblowing.*

## PENDAHULUAN

Dewasa ini marak sekali kasus mengenai kecurangan maupun penyalahgunaan kekuasaan. Kecurangan terjadi karena lemahnya pengendalian internal dalam suatu perusahaan. Penyalahgunaan kekuasaan yang marak terjadi adalah kasus korupsi yang sudah bukan menjadi hal baru dan luar biasa, namun termasuk ke dalam kejahatan yang pemberantasannya harus dilakukan secara luar biasa di Indonesia (UU No. 20 Tahun 2001). Pada tahun 2018, *The Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) melaporkan dalam *report to nations asia pasific edition* dimana Indonesia menempati urutan ketiga yang mempunyai kasus *occupational fraud* terbanyak. Pengendalian internal merupakan alat bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Peran penting pengendalian internal yaitu mencegah maupun mendeteksi terjadinya kecurangan dan melindungi sumber daya organisasi baik yang berwujud maupun yang tidak berwujud. Menurut Tuanakotta (2015, hlm. 93) pengendalian internal bertujuan untuk menangani risiko bisnis maupun risiko kecurangan yang dapat mengancam tercapainya tujuan dari entitas, seperti pelaporan keuangan yang andal atau dapat dipercaya. Pengendalian internal dirancang, diimplementasikan dan dipelihara oleh *those charge with governance* (TCWG), manajemen dan karyawan lain.

Seorang auditor internal memiliki fungsi yaitu sebagai penilai independen yang berada di dalam perusahaan untuk menelaah operasional perusahaan dengan mengukur dan mengevaluasi kecukupan kontrol serta efisiensi dan efektifitas kinerja suatu perusahaan. Peranan penting auditor internal berkaitan dalam semua hal mengenai pengelolaan perusahaan dan risiko-risiko terkait dalam menjalankan usaha (Sawyer's. 2005, hlm.7). Kecurangan akuntansi kerap kali terjadi dalam perusahaan karena lemahnya sistem pengendalian internal perusahaan. Dalam hal ini secara tidak langsung menjadi sebuah kelalaian dari seorang auditor internal, karena seorang auditor internal diharapkan dapat mendeteksi apabila terjadi kecurangan tersebut. Namun, dalam beberapa kasus terdapat auditor internal turut serta atau bahkan menutupi kecurangan yang terjadi. Ini menunjukkan kelalaian terhadap komitmen profesional dari seorang auditor.

Pada tahun 2012 dilansir dari merdeka.com bahwa Guntur Dwi S tidak layak menjadi calon direksi BTN karena diduga sebagai mantan kepala internal auditor ia telah menyalahgunakan jabatannya dengan menyelewengkan audit yang tidak sesuai PSAK dalam menutupi kerugian Bank BTN akibat terjadinya kredit macet, tindak pidana korupsi pengadaan barang dan jasa. Selain itu juga Guntur telah menyalahgunakan kekuasaannya (*abuse of power*) dengan mengambil fasilitas KPR bersubsidi yang seharusnya diperuntukkan untuk rakyat yang berpenghasilan kurang dari Rp. 2.500.000,00 per bulan padahal pada saat itu penghasilannya mencapai Rp. 15.000.000,00. Guntur telah melanggar kode etik internal auditor yaitu integritas, yang menyatakan bahwa internal auditor harus 1) melakukan pekerjaan mereka dengan kejujuran, objektivitas, dan

kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan memenuhi tanggung jawab, 2) menunjukkan loyalitas terhadap organisasinya, namun secara sadar tidak boleh terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang menyimpang atau melanggar hukum 3) mentaati hukum dan membuat pengungkapan yang diharuskan oleh ketentuan perundang-undangan dan profesi, 4) sadar tidak boleh terlibat dalam aktivitas ilegal apapun, atau terlibat dalam tindakan yang mendiskreditkan untuk profesi audit internal atau pun organisasi (Hery, 2017 hlm. 253-254). Dari contoh kasus tersebut profesionalisme auditor internal pun kembali dipertanyakan.

Pada tahun 2002, di Amerika terdapat kasus *whistleblowing*, dimana pelaku *whistleblower* merupakan auditor internal dalam perusahaan tersebut yaitu Cynthia Cooper. Teguhnya sikap profesionalisme dan komitmen organisasional Cooper, dia berani untuk melaporkan kecurangan yang terjadi di WorldCom kepada kepala komite audit, Max Hobbit. Lalu Hobbit meminta KPMG selaku eksternal audit melakukan investigasi (*theguardian.com*). Berbeda dengan kejadian di Bank BTN yang melibatkan auditor internal dalam kecurangan audit, pada skandal Worldcom sang auditor internal justru memilih untuk “meniup pluit” atas hal tersebut. Auditor internal memiliki kewenangan formal untuk melaporkan adanya ketidakberesan dalam sebuah perusahaan karena auditor internal berfungsi sebagai mata dan telinga manajemen untuk memberikan kepastian kepada manajemen bahwa setiap kebijakan yang ditetapkan tidak akan menyimpang. Kewenangan formal ini yang membedakan auditor internal dengan para individu lain dalam kapasitasnya sebagai *whistleblower*. Ketika seorang internal auditor mengaudit dan mengindikasikan bahwa terjadi tindak kecurangan yang material yang dilakukan pihak manajemen, maka akan menjadi suatu dilema etik bagi internal auditor tersebut untuk mengungkap tindak kecurangan yang mungkin dilakukan oleh *auditee*. Apalagi jika pelaku kecurangan adalah seseorang yang memiliki jabatan tinggi dalam perusahaan. Dilema etika antara loyalitas terhadap organisasi tempat seorang bekerja atau loyalitas terhadap dirinya sebagai seseorang yang memiliki idealisme kuat yang ingin membongkar permasalahan yang dirahasiakan.

Pada tahun 2015, muncul kasus PT. Sarinah dimana Ferry M. Pasaribu menjadi korban pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan PT Sarinah karena menjadi *whistleblower* dalam kasus dugaan korupsi pengadaan dan penjualan (ekspor) singkong kering tahun 2011. Dugaan korupsi yang dilaporkan Ferry diperkirakan merugikan keuangan negara sebesar Rp. 4,4 miliar. Ferry mengaku melakukan pelaporan ini sebagai bentuk kecintaannya kepada perusahaan dan sebagai bentuk tanggung jawabnya sebagai ketua Ikatan Karyawan. Komitmen organisasional yang kuat dalam diri seseorang akan membuat mereka mencoba yang terbaik untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan lembaga (Setyawati, Ardiyani, & Sutrisno, 2015). Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku positif terhadap lembaganya, karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk mewujudkan tujuan organisasi (Kuryanto, 2011). Seorang pegawai yang

berkomitmen tinggi terhadap organisasinya akan memiliki rasa memiliki terhadap organisasinya (*sense of belonging*) yang tinggi pula sehingga dia tidak akan ragu untuk menjadi seorang *whistleblower* karena dia yakin tindakan tersebut akan melindungi organisasi dari kehancuran (Bagustianto & Nurkholis, 2015).

Kesenjangan antara penelitian dengan penelitian juga terjadi. Terdapat kesenjangan antara penelitian Sagara (2013) dan Sari dan Laksito (2014) yang sama-sama menggunakan variabel profesionalisme internal auditor, namun hasil penelitiannya berbeda. Penelitian Setyawati et al. (2015), Kreshastuti & Prastiwi (2014), Aliyah (2015), Lestari & Yaya (2017), Indriani, Yulia, & Ariska (2019), mengatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*, sedangkan penelitian Taylor & Curtis (2010) dan Bagustianto dan Nurkholis (2015) dan Setiawati (2016) mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Terdapat kesenjangan penelitian yaitu Winardi, (2013), Setyawati et al. (2015), Bagustianto dan Nurkholis (2015), Lestari dan Yaya (2017), dan Indriani dkk (2019) yang mendapatkan hasil bahwa tingkat keseriusan berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*, dan sebaliknya Kaplan dan Whitecotton (2001) dan Aliyah (2015) mendapatkan hasil bahwa tingkat keseriusan tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel Profesionalisme, Komitmen Organisasional dan Tingkat Keseriusan terhadap Intensitas Auditor Internal Melakukan *Whistleblowing* pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Jakarta. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap intensitas internal auditor melakukan *whistleblowing*?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap intensitas internal auditor melakukan *whistleblowing*?
3. Apakah tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap intensitas internal auditor melakukan *whistleblowing*?

## TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Theory of Planned Behaviour

Penelitian ini menggunakan *Theory of Planned Behaviour* (TPB) sebagai dasar penelitian. Ajzen (1991) mengemukakan *Theory of Planned Behaviour* (TPB) yaitu teori psikologi yang berusaha menjelaskan hubungan antara sikap dengan perilaku. TPB hadir sebagai jawaban atas kegagalan determinan sikap (*attitude*) dalam memprediksi tindakan atau perilaku aktual (*actual behavior*) secara langsung. Melalui TPB dapat dibuktikan bahwa minat (*intention*) dalam memprediksi perilaku aktual lebih akurat dan juga dapat sebagai proxy yang menghubungkan antara sikap dan perilaku

aktual. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku yang dilakukan seseorang timbul atau muncul karena adanya niat untuk berperilaku. Maka, berdasarkan teori ini diketahui bahwa niat dapat terbentuk dari tiga faktor yaitu *attitude toward behavior* (sikap terhadap perilaku), *subjective norms* (norma subjektif) dan *perceived behavior control* (persepsi kontrol atas perilaku).

## **2.2 Intensi atau minat**

Menurut Ramdhani (2011) intensi adalah niat untuk melakukan dan terus melakukan perilaku tertentu. Menurut Ajzen & Fishbein (2005) intensi sebagai representasi kognitif dan konatif dari kesiapan individu untuk menampilkan suatu perilaku. Intensi disebut sebagai penentu dan disposisi dari perilaku, hingga individu memiliki kesempatan dan waktu yang tepat untuk menampilkan perilaku tersebut secara nyata. Minat *whistleblowing* berbeda dengan tindakan *whistleblowing* aktual karena minat lebih dahulu muncul kemudian barulah terjadi tindakan *whistleblowing* aktual, atau dengan kata lain diperlukan adanya minat *whistle-blowing* untuk membuat tindakan *whistleblowing* aktual terjadi (Winardi, 2013).

## **2.3 Whistleblowing**

*Whistleblowing* menurut Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) di dalam Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau perbuatan yang melawan hukum, tidak etis, tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi atau pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Whistleblowing adalah tindakan pegawai (atau mantan pegawai) untuk memberitahukan mengenai apa yang ia yakini sebagai perilaku ilegal atau tidak etis kepada pihak manajemen puncak (atau yang lebih tinggi) atau kepada pihak berwenang diluar organisasi maupun kepada publik (Bouville, 2016).

## **2.4 Pengembangan Hipotesis**

Variabel pertama (X1) yaitu profesionalisme. Hall (1968) dalam Kalbers & Fogarty (1995) mengembangkan konsep profesionalisme dari level individual yang digunakan untuk profesionalisme auditor, meliputi lima dimensi:

1. Pengabdian pada profesi (*dedication*), yang tercermin dalam dedikasi profesional melalui penggunaan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Sikap ini adalah ekspresi dari penyerahan diri secara total terhadap pekerjaan
2. Kewajiban sosial (*social obligation*), yaitu pandangan tentang pentingnya peran profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat ataupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.
3. Kemandirian (*autonomy demands*), yaitu suatu pandangan bahwa seorang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak yang lain.

4. Keyakinan terhadap peraturan profesi (*belief in self regulation*), yaitu suatu keyakinan bahwa yang berwenang untuk menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, dan bukan pihak luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.
5. Hubungan dengan sesama profesi (*professional community affiliation*), berarti menggunakan ikatan profesi sebagai acuan termasuk organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sebagai sumber ide utama pekerjaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari & Laksito (2014) adalah dimensi Afiliasi Komunitas berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap intensitas melakukan whistleblowing, sedangkan dimensi Kewajiban Sosial, Dedikasi terhadap Pekerjaan, Keyakinan terhadap Peraturan Profesi, dan Tuntutan untuk Mandiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensitas melakukan whistleblowing. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian Sagara (2013) yang menunjukkan bahwa hanya dimensi Tuntutan untuk Mandiri yang berpengaruh positif terhadap intensi melakukan whistleblowing, sedangkan dimensi Afiliasi Komunitas, Aspek Kewajiban Sosial, Dedikasi terhadap Pekerjaan, Keyakinan terhadap Peraturan Profesi berpengaruh negatif terhadap intensi melakukan whistleblowing. Zanaria (2016) dan Setiawati (2016) menggunakan identitas profesional yang merepresentasikan sikap dalam konsep teori perilaku terencana menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap intensi melakukan whistleblowing. Berdasarkan uraian diatas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

### **H1 : Profesionalisme berpengaruh terhadap intensi internal auditor melakukan *whistleblowing*.**

Variabel kedua (X2) adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan teori yang dikenalkan oleh Mowday *et al.* (1979), dapat didefinisikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Anggota organisasi dengan komitmen yang tinggi akan memerhatikan tujuan organisasi dalam pengambilan keputusan etisnya. Bagi individu dengan komitmen organisasional yang tinggi, pencapaian tujuan organisasi merupakan hal yang penting. Penelitian Curtis & Taylor (2010), Bagustianto & Nurkholis (2015) serta Setiawati (2016) menemukan bukti empiris bahwa anggota organisasi dengan komitmen yang tinggi akan cenderung memutuskan melaksanakan tindakan *whistleblowing*.

### **H2: Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap intensi internal auditor melakukan *whistleblowing*.**

Variabel ketiga (X3) adalah tingkat keseriusan. Kaplan & Shultz (2007) memberikan bukti bahwa intensi individu untuk melaporkan dipengaruhi oleh sifat dari kasus. Penelitian mereka berfokus pada karakteristik kecurangan dan memeriksa perilaku pelaporan yang

menjelaskan tiga kasus berbeda, meliputi kecurangan keuangan, pencurian, dan kualitas kerja yang buruk. Dari hasil penelitian tersebut ditemukan bahwa faktor ekonomi dan non ekonomi terlihat dari hasil perbedaan yang signifikan dalam intensi pelaporan. Hasil yang serupa juga ditemukan dalam penelitian Ayers & Kaplan (2005) menggunakan pendekatan percobaan (melalui hipotesis skenario kasus) ditemukan bahwa persepsi tentang tingkat keseriusan kecurangan berhubungan dengan melaporkan kecurangan baik laporan tanpa nama maupun menggunakan nama. Penelitian etika lainnya yang menggunakan skenario kasus secara konsisten menunjukkan bahwa tingkat keseriusan kecurangan secara signifikan berhubungan dengan pelaporan individu atau intensi *whistleblowing* (Curtis, 2006; Taylor & Curtis, 2010). Penelitian yang dilakukan oleh Setyawati (2015), Bagustianto & Nurkholis (2015), Lestari & Yaya (2017), Windardi (2013) serta Indriani dkk (2019) menyatakan bahwa tingkat keseriusan berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

**H3: Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap intensi internal auditor melakukan *whistleblowing*.**

## METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Populasi dan Sampel Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan data primer yaitu berupa angket atau kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS v25. Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor internal yang bekerja di Badan Usaha Milik Negara (BUMN) berlokasi di Jakarta. Jenis pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling*. Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

### 3.2 Pengukuran Variabel Operasional

Variabel dependen (Y) yakni Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Intensi Auditor menggunakan indikator yang digunakan berasal dari penelitian yang dilakukan Kaplan & Shultz (2007) kemudian di modifikasi oleh Septianti (2013) yang telah di sesuaikan dengan kondisi di Indonesia. Kasus yang digunakan yaitu 3 kasus pelanggaran okupasional menurut *Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)* yaitu misappropriasi aset, kecurangan laporan keuangan, dan korupsi. Penelitian ini mengadopsi penuh instrumen yang berasal dari penelitian Septianti. Gundlach dkk. (dalam Septianti, 2013) menyatakan bahwa pendekatan dengan penggunaan kasus hipotetis dianggap cukup memadai dan efektif untuk memperoleh data dalam penelitian *whistleblowing*. Instrumen pengukuran profesionalisme menggunakan instrumen penelitian Kalbers & Forgathy (1995) dan Sagara (2013). Instrumen pengukuran komitmen organisasional dalam penelitian ini mengikuti model kuesioner OCQ (*The Organizational Commitment Questionnaire*) dari Mowday, Steers dan Porter (1979). Pengukuran untuk

variabel tingkat keseriusan menggunakan instrumen penelitian Septianti (2013) yang digunakan juga untuk mengukur variabel dependen yaitu intensi auditor internal melakukan *whistleblowing*.

### 3.3 Model Regresi Berganda

Penulis memilih menggunakan regresi linear berganda (multiple regression) untuk menguji hipotesis pada penelitian ini, sebab variable terdiri lebih dari satu sehingga cocok menggunakan model regresi linear berganda. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan dalam persamaan berikut:

$$ITW = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

Keterangan:

$\alpha$  = Konstanta,

$\beta$  = Koefisien

ITW = Intensi Auditor Internal Melakukan *Whistleblowing*

X1 = Profesionalisme

X2 = Komitmen Organisasional

X3 = Tingkat Keseriusan

$\varepsilon$  = Error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner yang terkumpul sebanyak 70 ekslemplar. Namun yang dapat diolah hanya sebanyak 63 dan terdapat outlier data berjumlah 4. Maka kuesioner yang dapat diolah sebanyak 49 kuesioner. Kemudian 49 kuesioner tersebut dianalisis. Hasil analisis data diuraikan sebagai berikut.

### 4.1 Uji Kualitas Data

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Profesionalisme	0,751	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,803	Reliabel
Tingkat Keseriusan	0,848	Reliabel
Intensi <i>Whistleblowing</i>	0,866	Reliabel

Sumber: data diolah.

menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variable profesionalisme sebesar 0,751 setelah indikator prof3 tidak diikutsertakan, komitmen organisasional sebesar 0,803, tingkat keseriusan sebesar 0,848 dan intensi *whistleblowing* sebesar 0,866. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

indikator dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7

#### 4.2 Uji Asumsi Klasik

Tabel 2. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Profesionalisme	0,732	1,366
Komitmen Organisasional	0,731	1,367
Tingkat Keseriusan	0,983	1,018

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa seluruh variabel yang dipakai mempunyai nilai VIF hitung  $\leq 10$  atau Tolerance  $\geq 0,100$ . Hal ini berarti bahwa seluruh variabel yang dipakai di dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolonieritas atau dengan kata lain bahwa antara profesionalisme, komitmen organisasional dan tingkat keseriusan tidak saling berhubungan.

Tabel 3. Hasil Uji *Durbin Watson*

Model	<i>Durbin-Watson</i> (DW)
1	1,812

Sumber: Data diolah

Hasil uji *Durbin-Watson* model 1 menunjukkan nilai dw sebesar 1,812. Nilai dw tersebut selanjutnya harus dibandingkan dengan nilai dl dan du (batas atas) yang diperoleh dari tabel tentang posisi angka *Durbin-Watson*. Untuk jumlah data (n) sebanyak 59 dan jumlah variabel independen (k) sebanyak 3 dengan nilai signifikansi 5%, diperoleh nilai dl sebesar 1,4745 dan du sebesar 1,6875. Ketika sudah mengetahui nilai dl dan du, maka nilai dw selanjutnya dibandingkan dengan kedua nilai tersebut dengan cara melihat tabel tentang *Durbin-Watson* tersebut. Berdasarkan tabel, dapat dilihat bahwa nilai dw model 1 sebesar 1,812 lebih besar dari batas atas (du) 1,6875 dan kurang dari  $4 - 1,6875$  ( $4 - du$ ) atau dapat dituliskan dengan  $du < dw < 4 - du$ . Hal ini memiliki arti bahwa  $H_0$  diterima yang artinya tidak terdapat autokorelasi pada model regresi.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas (*Skewness dan Kurtosis*)

	Statistics					
	Minimum	Maximum	Mean	Standard Deviation	Skewness	Kurtosis
Profesionalisme	21	35	27.64	2.728	-0.075	0.333
Komitmen Organisasional	37	56	45.29	4.774	0.452	-0.596
Tingkat Keseriusan	11	15	13.25	1.397	-0.159	1.226
Intensi Whistleblowing	9	15	12.97	1.781	-0.573	0.557

Sumber: Data Diolah

Hasil uji *Skewness* dan *Kurtosis*, nilai yang dihasilkan telah sesuai dengan syarat normalitas menurut Ghazali (2018, hlm. 28) nilai kritis yang digunakan untuk alpha 0,05 nilai kritisnya yaitu sebesar  $\pm 1,96$ .

### 4.3 Statistik Deskriptif

Tabel 5. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Profesionalisme	59	21	35	27,64	2,728
Komitmen Organisasional	59	37	56	45,29	4,774
Tingkat Keseriusan	59	11	15	13,25	1,397
Intensi Whistleblowing	59	9	15	12,97	1,781

Sumber: Data Diolah

Pada variabel profesionalisme jawaban minimum responden sebesar 21 dan maksimum sebesar 35, dengan rata-rata total jawaban 27,64 dan standar deviasi 2,728, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden untuk variabel profesionalisme adalah kurang setuju. Pada variabel komitmen organisasional jawaban minimum responden sebesar 37 dan maksimum responden sebesar 56, dengan rata-rata total jawaban 45,29 dan standar deviasi 4,774, maka disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden untuk variabel komitmen organisasional adalah setuju. Pada variabel tingkat keseriusan kecurangan jawaban minimum responden sebesar 11, jawaban maksimum sebesar 15, rata-rata total jawaban 13,25 dan standar deviasi 1,397, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menganggap bahwa ketiga kasus dalam kuesioner adalah serius. Sedangkan pada variabel intensi *whistleblowing* jawaban minimum responden sebesar 9, jawaban maksimum sebesar 15, rata-rata total jawaban 13,97 dan standar deviasi 1,781, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat kemungkinan responden melaporkan kasus tersebut adalah tinggi.

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

Tabel 6. Hasil Uji  $R^2$

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.471 <sup>a</sup>	.222	.180

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,180. Hal ini menandakan bahwa variasi variabel profesionalisme,

komitmen organisasional, tingkat keseriusan dapat menjelaskan variasi variabel intensi auditor internal melakukan *whistleblowing* 18%. Sedangkan sisanya, yaitu 82% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini baik yang berasal dari faktor internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi intensi internal auditor melakukan *whistleblowing* seperti status manajerial, status pelanggar, *personal cost*, pertimbangan etis, faktor demografi dan lainnya.

#### 4.5 Uji t (Signifikansi Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji Statistik t

Model	B	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	1.997	3.151	0.627	.533
Profesionalisme	.008	.091	.093	.926
Komitmen Organisasional	.106	.052	2.047	.045
Tingkat Keseriusan	.449	.153	2.934	.005

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel 7, dapat diketahui nilai t hitung, tingkat signifikansi dan koefisiensi regresi variabel profesionalisme, komitmen organisasional dan tingkat keseriusan. Dengan jumlah data (n) sebanyak 59 dan jumlah variabel (k) sebanyak 3, dapat dilihat dari tabel distribusi t bahwa nilai t tabel adalah sebesar 1.67109.

Berdasarkan pada hasil uji statistik t, diketahui bahwa t hitung profesionalisme adalah sebesar 0,093 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,926. Karena nilai t hitung < t tabel (0,093 < 1.67109) dan nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa H1 ditolak. Hal ini memiliki arti bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap intensi auditor internal melakukan *whistleblowing*.

Pada variabel komitmen organisasional diketahui bahwa t hitung adalah sebesar 2.047 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,045. Karena nilai t hitung > t tabel (2.047 > 1.67109) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa H2 diterima. Hal ini memiliki arti bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap intensi auditor internal melakukan *whistleblowing*.

Pada variabel tingkat keseriusan diketahui bahwa t hitung adalah sebesar 2.934 dengan tingkat signifikansi 0,005. Karena nilai t hitung > t tabel (2.934 > 1.67109) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa H3 diterima. Hal ini memiliki arti bahwa tingkat keseriusan berpengaruh terhadap intensi auditor internal melakukan *whistleblowing*.

#### 4.6 Pembahasan

#### **4.6.1 Pengaruh Profesionalisme terhadap Intensi Auditor Internal Melakukan *Whistleblowing***

Profesionalisme merupakan tindakan yang dilakukan lebih dari masyarakat pada umumnya. Profesionalisme yang dimiliki seseorang disini yaitu taat dan berprinsip pada kode etik yang berlaku dalam bekerja. Berdasarkan hasil uji t dan signifikansi yang ada menunjukkan bahwa variabel profesionalisme memiliki nilai t hitung 0,093 kurang dari t tabel 1.67109 dan tingkat signifikansi yang dihasilkan 0,926 lebih dari 0,05 yang berarti variabel profesionalisme tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi auditor internal melakukan whistleblowing, dengan demikian H1 ditolak.

Dengan ditolaknya H1 berarti tidak adanya pengaruh profesionalisme terhadap intensi melakukan whistleblowing, dapat dikarenakan adanya dilema etika yang besar dalam diri seorang auditor internal dalam memilih antara loyalitas terhadap organisasi atau loyalitas terhadap dirinya sendiri yang memiliki idealisme kuat. Selain itu, hal ini berkaitan pula dengan faktor lain yaitu profesionalisme yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja auditor yang dapat berasal dari rekan kerja atau pimpinan organisasi secara umum. Berdasarkan hasil tersebut memberikan gambaran bahwa seorang auditor internal yang mempunyai profesionalisme tinggi tidak mempengaruhi niatnya untuk melakukan whistleblowing. Sejalan dengan penelitian Ridho & Rini (2016) yang menyatakan bahwa akan timbul dilema etis yang berbenturan antara loyalitas terhadap organisasi atau terhadap diri sendiri yang memiliki komitmen profesionalisme. Disatu sisi akan kembali muncul ancaman dikucilkan hingga dipecat jika melakukan whistleblowing atau melaporkan pelanggaran yang tidak dikehendaki oleh pihak manajemen. Pada dasarnya ketika memilih untuk melakukan whistleblowing itu semua tidak terlepas dari risiko yang akan diterima jika melakukannya.

Dengan adanya rutinitas dalam berlangganan publikasi atau jurnal tentang auditor internal, adanya partisipasi dalam pertemuan auditor internal, dan berdiskusi dengan sesama auditor internal dari organisasi lain tidak akan meningkatkan intensi melakukan whistleblowing. Hal tersebut dapat saja meningkatkan pengetahuan dan profesionalisme seorang internal auditor, tetapi kalau tidak ada kesadaran dari dalam diri sendiri tidak akan menumbuhkan niat seorang auditor internal untuk mengungkapkan sebuah kecurangan meskipun ia mengetahui bahwa itu merupakan kerugian bagi organisasi (Sagara, 2013).

#### **4.6.2 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Intensi Auditor Internal Melakukan *Whistleblowing***

Komitmen organisasional merupakan kekuatan karyawan sesuai dengan bagaimana karyawan terlibat dalam suatu organisasi, keyakinan yang kuat pada nilai-nilai dan tujuan yang dimiliki dari suatu organisasi, serta kemauan untuk berusaha yang baik atas nama organisasi, Porter et al. (1974). Berdasarkan hasil uji t dan signifikansi yang ada menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional memiliki t hitung 2.047 lebih dari t

tabel 1.67109 dengan tingkat signifikansi yang dihasilkan 0,045 kurang dari 0,05 berarti variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi auditor internal melakukan *whistleblowing*, dengan demikian H2 diterima.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan Bagustianto & Nurkholis (2015) dan Setiawati (2016) di Indonesia yang menyatakan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Komitmen organisasional yang dimiliki dapat membuat seseorang untuk melakukan usaha demi tercapainya tujuan dari perusahaan. Seseorang yang memiliki komitmen organisasional berarti memiliki pandangan dan tujuan yang sama dengan perusahaan dengan begitu ia akan melakukan apapun untuk menjaga organisasi dari kehancuran, termasuk jika ada kecurangan yang dapat mengancam keberlangsungan hidup perusahaan dan tercapainya tujuan perusahaan. Maka seseorang yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan meningkatkan intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

#### **4.6.3 Pengaruh Tingkat Keseriusan terhadap Intensi Auditor Internal Melakukan *Whistleblowing***

Berdasarkan hasil uji t dan signifikansi yang ada menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional memiliki t hitung 2.934 lebih dari t tabel 1.67109 dengan tingkat signifikansi yang dihasilkan 0,005 kurang dari 0,05 berarti variabel tingkat keseriusan memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi auditor internal melakukan *whistleblowing*, dengan demikian H3 diterima.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan di Indonesia oleh Septianti (2013), Ahmad (2011), Winardi (2013) dan Bagustianto (2015). Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing* mungkin disebabkan oleh para auditor internal yang mempunyai persepsi bahwa semua jenis kecurangan yang terjadi adalah jenis kecurangan yang relatif serius dan mengakibatkan kerugian yang cukup besar bagi organisasi. Setiap kecurangan yang ditemukan akan diungkapkan oleh auditor internal dan akan didiskusikan kepada direksi untuk segera diatasi. Dengan demikian, para internal auditor dalam penelitian ini terdorong untuk melakukan *whistleblowing*.

## SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme, komitmen organisasional dan tingkat keseriusan terhadap intensi auditor internal melakukan *whistleblowing*. Responden dalam penelitian ini berjumlah 59 auditor internal yang bekerja pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di wilayah Jakarta. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Profesionalisme tidak berpengaruh secara signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 yaitu 0,926.
- 2) Komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,045.
- 3) Tingkat keseriusan berpengaruh secara signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,005.

## PENGAKUAN

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat-Nya dan anugerah Roh Kudus yang dicurahkan. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini. Penelitian ini diharapkan bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis. Penulis menyadari penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, masih terdapat kekurangan dan sangat mungkin terjadi kekeliruan dalam melakukan penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- \_\_\_\_\_. *Undang-undang Nomor 20 Tahun 2001, Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.*
- \_\_\_\_\_. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2014, Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Perlindungan Saksi Dan Korban*
- Abdullah, M. W., & Hasma, H. (2017). Determinan Intensi Auditor Melakukan Tindakan Whistle-Blowing Dengan Perlindungan Hukum Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan). *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 1(3), 385. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2017.v1.i3.2096>
- Ajzen, I. (1985). *From Intentions to Actions: A Theory of Planned Behavior.*
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and*

- Human Decision Processes*, 50, 179–211.  
<https://doi.org/10.15288/jsad.2011.72.322>
- Ajzen, I. (2006). Constructing a TBP Questionnaire: Conceptual and Methodological Considerations. *Hepatology*, 49(4), 1335–1374.  
<https://doi.org/10.1002/hep.22759>
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (2005). *The Influence of Attitudes on Behavior*. (July), 173–221. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.142015>
- Aliyah, S. (2015). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 12(2), 173–189.
- Ayers, S., & Kaplan, S. E. (2005). Wrongdoing by consultants: An examination of employees' reporting intentions. *Journal of Business Ethics*, 57(2), 121–137.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-004-4600-0>
- Bagustianto, R., & Nurkholis. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Simposium Nasional Akuntansi XVIII*, (KRA-ASPSIA).
- Bouville, M. (2016). Whistle-Blowing and Morality. *Journal of Business Ethics*, (August), 1–12. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9529-7>
- Curtis, M. B. (2006). *Whistleblower mechanisms: a study of the perceptions of "users" and "responders."* 2006(April), 2005–2006. Retrieved from <https://na.theiaa.org/iiaarf/Public Documents/Whistleblower Mechanisms -A Study of the Perceptions of Users and Responders - Dallas.pdf>
- Garman, A., Evans, R., Krause, M. K., & Anfossi, J. (2006). Competencies: Professionalism. *Journal of Healthcare Management*, 51(4), 219–222. Retrieved from <http://www.healthcareleadershipalliance.org/Professionalism.pdf>
- Indriani, M., Yulia, A., & Ariska, L. P. (2019). Whistleblowing intention , personal cost , organizational commitment and fraud seriousness level. *Accounting and Investment*, 20(2), 129–151. <https://doi.org/10.18196/jai.2002121>
- Kalbers, L. P., & Fogarty, T. J. (1995). Professionalism and Internal Auditors: A Profile. *American Journal of Business*, Vol. 10, pp. 13–20.  
<https://doi.org/10.1108/19355181199500002>
- Kaplan, S. E., & Schultz, J. J. (2007). Intentions to report questionable acts: An examination of the influence of anonymous reporting channel, internal audit quality, and setting. *Journal of Business Ethics*, 71(2), 109–124.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-006-0021-6>
- Kreshastuti, D. K., & Prastiwi, A. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Whistleblowing (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Diponegoro Journal of Accounting*, 3(2), 1–15.
- Lestari, R., & Yaya, R. (2017). Whistleblowing Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Melaksanakannya Oleh Aparatur Sipil Negara. *Jurnal*

*Akuntansi*, 21(3), 336. <https://doi.org/10.24912/ja.v21i3.265>

- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1994). Relationships Among Value Congruence, Perceived Victimization, and Retaliation Against Whistle-blowers. *Journal of Management*, 20(4), 773–794. <https://doi.org/10.1177/014920639402000405>
- Miceli, M. P., Near, J. P., & Dworkin, T. M. (2009). A word to the wise: How managers and policy-makers can encourage employees to report wrongdoing. *Journal of Business Ethics*, 86(3), 379–396. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9853-6>
- Miceli, M. P., Near, J. P., & Schwenk, C. R. (1991). Who Blows the Whistle and Why? *Industrial and Labor Relations Review*, 45(1), 113–130.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistleblowing. *Citation Classics from The Journal of Business Ethics: Celebrating the First Thirty Years of Publication*, 153–172. [https://doi.org/10.1007/978-94-007-4126-3\\_8](https://doi.org/10.1007/978-94-007-4126-3_8)
- Park, H., & Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as planned behavior - A survey of south korean police officers. *Journal of Business Ethics*, 85(4), 545–556. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9788-y>
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Ramdhani, N. (2011). Penyusunan Alat Pengukur Berbasis Theory of Planned Behavior. *Buletin Psikologi*, 19(2), 55–69. <https://doi.org/10.22146/bpsi.11557>
- Rothschild, J., & Miethe, T. D. (1999). Whistle-blower disclosures and management retaliation: The battle to control information about organization corruption. *Work and Occupations*, 26(1), 107–128. <https://doi.org/10.1177/0730888499026001006>
- Sagara, Y. (2013). Profesionalisme Internal Auditor Dan. *Jurnal Liquidity*, 2(1), 34–44.
- Sambung, R. (2016). Dimensi Komitmen Organisasional: Dampaknya Terhadap Perilaku Kerja Pada Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 28–37. <https://doi.org/10.1017/CB09781107415324.004>
- Sari, devi novita, & Laksito, H. (2014). Profesionalisme Internal Auditor Dan Intensi Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Akuntansi Diponegoro*, 3(1), 34–44. <https://doi.org/10.32546/lq.v2i1.127>
- Schultz, Joseph, J., Johnson, Douglas, A., Morris, D., & Drynes, S. (1993). Discussion of

- An Investigation of the Reporting of Questionable Acts in an International Setting. *Journal of Accounting Research*, 31(1993), 104. <https://doi.org/10.2307/2491166>
- Semendawai, A. H., Santoso, F., Wagiman, W., Omas, Betty Itha, Susilaningtias, & Wiryawan, Syahrial Martanto. (2011). *Memahami WHISTLEBLOWER*.
- Septianti, W. (2013). Pengaruh Faktor Organisasional, Individual, Situasional, Dan Demografis Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing Internal. *Simposium Nasional Akuntansi XVI Manado, 25-28 September 2013*, 10(1), 1063–1094. <https://doi.org/10.9744/jak.16.1.23-32>
- Setiawati, L. P. (2016). Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Intensitas Moral Dan Tindakan Akuntan Melakukan Whistleblowing. *E-Jurnal Akuntansi*, 17(1), 257–282.
- Setyawati, I., Ardiyani, K., & Sutrisno, C. R. (2015). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Niat untuk Melakukan Whistleblowing Internal (The Factors Influencing Internal Whistleblowing Intentions). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(2), 22–33.
- Taylor, E. Z., & Curtis, M. B. (2010). An examination of the layers of workplace influences in ethical judgments: Whistleblowing likelihood and perseverance in public accounting. *Journal of Business Ethics*, 93(1), 21–37. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0179-9>
- Winardi, R. D. (2013). the Influence of Individual and Situational Factors on Lower-Level Civil Servants' Whistle-Blowing Intention in Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Indonesia (Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Gadjah Mada)*, 28(3), 361–376. <https://doi.org/10.22146/jieb.6216>
- Zanaria, Y. (2016). *Pengaruh Profesionalisme Audit, Intensitas Moral untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing*. 12(1), 1–15.
- <https://www.merdeka.com/uang/oknum-kementerian-bumn-diduga-terima-suap-pemilihan-direksi-btn.html>
- <https://www.viva.co.id/berita/nasional/662510-laporkan-korupsi-di-bumn-ferry-dipecat>
- <https://www.theguardian.com/business/2002/jun/28/corporatefraud.worldcom>