



**Webinar Nasional & Call For Paper:**

**“Artificial Intelligence’s Impact on Auditing“, 3<sup>th</sup> June 2023**

Vol. 2, No. 2, Tahun 2023

No. ISSN: 2809-6479

**DETERMINAN WHISTLEBLOWING (LOYALITAS, MORALITAS, DAN  
PERLINDUNGAN HUKUM DENGAN LINGKUNGAN ETIKA  
SEBAGAI VARIABEL MODERASI)**

*Sasmita Sari Ardaninggar, Vivi Iswanti Nursyirwan*

dosen01532@unpam.ac.id, dosen02226@unpam.ac.id

**Program Studi Akuntansi-Program Sarjana-Universitas Pamulang**

***Abstract***

*This study examines the effect of loyalty, morality, and legal protection on Whistleblowing with the ethical environment as a moderating variable. Whistleblowing is the disclosure of unlawful acts by parties who are still or are no longer part of the company reporting an action that is considered not by applicable regulations. It is not easy to whistleblow because there are different opinions in society. To become a whistleblower, the party conducting the Whistleblowing needs several driving factors including loyalty, morality, and legal protection. The ethical environment will be used as a moderating variable in this study to see whether this variable can strengthen the relationship between the dependent and independent variables. This research is quantitative research with a descriptive approach. The population was all employees working in companies in the Jabodetabek with purposive sampling using specific criteria. The data used in this research is primary data collected through a direct questionnaire survey. Data analysis using multiple linear regression and processing with SPSS to be able to answer the hypothesis. The results are that morality and legal protection positively and significantly influence Whistleblowing. Through moderation regression analysis, it is obtained that the ethical environment as a moderating variable weakens the relationship between the independent variables and the Whistleblowing variable.*

***Keywords: Whistleblowing; loyalty; morality; legal protection; ethical environment***



## Webinar Nasional & Call For Paper:

### “Artificial Intelligence’s Impact on Auditing“, 3<sup>th</sup> June 2023

Vol. 2, No. 2, Tahun 2023

No. ISSN: 2809-6479

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh loyalitas, moralitas, dan perlindungan hukum terhadap *Whistleblowing* dengan lingkungan etika sebagai variabel moderasi. *Whistleblowing* merupakan pengungkapan atas tindakan pelanggaran hukum oleh pihak yang masih atau sudah tidak lagi menjadi bagian dari perusahaan yang melakukan pelaporan atas suatu tindakan yang dianggap tidak sesuai dengan aturan yang berlaku. Tidak mudah untuk melakukan *Whistleblowing* karena adanya anggapan yang berbeda-beda di tengah masyarakat. Untuk menjadi *whistleblower*, pihak yang melakukan *Whistleblowing* butuh beberapa faktor pendorong diantaranya loyalitas, moralitas dan perlindungan hukum. Lingkungan etika akan dijadikan variabel moderasi dalam penelitian ini untuk melihat apakah variabel tersebut mampu memperkuat hubungan variabel terikat dan bebas. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan di wilayah Jabodetabek dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling, yaitu pengumpulan informasi dari anggota populasi dengan menggunakan kriteria tertentu. Data yang digunakan dalam penelitian merupakan data primer yang dikumpulkan melalui survei kuesioner secara langsung. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda yang diolah dengan menggunakan SPSS untuk dapat menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti. Hasil yang diperoleh adalah variabel moralitas dan perlindungan hukum memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Whistleblowing*. Melalui analisis regresi moderasi diperoleh lingkungan etika sebagai variabel moderasi melemahkan hubungan antara variabel independen terhadap variabel *Whistleblowing*.

**Kata Kunci:** *Whistleblowing*; loyalitas; moralitas; perlindungan hukum; lingkungan etika

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang Penelitian

Mendengar kata *Whistleblowing* tentulah tidak asing ditelinga kita, *Whistleblowing* merupakan pengungkapan atas tindakan pelanggaran hukum (Near dan Miceli, 1985). Sedangkan *whistleblower* adalah pihak yang masih atau sudah tidak lagi menjadi bagian dari perusahaan yang melakukan pelaporan atas suatu tindakan yang dianggap tidak sesuai

dengan aturan yang berlaku (Poluakan, Saerang dan Lambey, 2017). Bagi beberapa pihak, pelaku *Whistleblowing* dianggap sebagai pahlawan perusahaan tapi di sisi lain menganggap *whistleblower* sebagai pengadu atau pengkhianat (Bagustianto dan Nurkholis, 2013). Dikarenakan dua anggapan itulah, butuh suatu mental dan keberanian bagi karyawan untuk mengungkap ketidaksesuaian terhadap aturan yang berlaku yang dilakukan oleh karyawan lainnya terlebih lagi jika yang dilaporkan memiliki posisi



## Webinar Nasional & Call For Paper:

### “Artificial Intelligence’s Impact on Auditing“, 3<sup>th</sup> June 2023

Vol. 2, No. 2, Tahun 2023

No. ISSN: 2809-6479

yang lebih tinggi dan berpengaruh terhadap pihak yang melaporkan. Seringkali *Whistleblowing* mengancam kehidupan kerja dan personal pihak yang melapor, bahkan tidak jarang ditemui pihak yang melaporkan harus diberhentikan dari pekerjaannya karena dianggap merusak image perusahaan dan tidak dianggap loyal baik untuk timnya maupun perusahaan tempat ia bernaung (Bok, 1980; Bowie, 1982; Dungan et al., 2018). Seperti yang dialami oleh perusahaan cannabis di Amerika, Ignite International Brand, yang dimiliki oleh Dan Bilzerian sebagai pemegang saham mayoritas. Dan Bilzerian dilaporkan oleh Curtis Heffernen, mantan direktur yang menduga bahwa ia diberhentikan oleh perusahaan dikarenakan mengungkap financial fraud yang dilakukan oleh Dan Bilzerian. Menurut temuan tersebut Dan Bilzerian diduga melakukan penggunaan dana perusahaan secara fantastis untuk keperluan pribadinya yang tercatat sebagai beban operasional perusahaan. Dengan adanya *Whistleblowing* yang dilakukan oleh Curtis Heffernen, harga saham dan penjualan Ignite International Brand harus terjun bebas (Tribunnews, 2020). Curtis Heffernen sebagai pelapor dianggap berperan dalam penurunan penjualan produk dan harga saham Ignite, walaupun Dan Bilzarianlah pihak yang menjadi sumber kekacauan yang dialami perusahaan. Akan tetapi anggapan bahwa *whistleblower* wujud dari disloyalitas karyawan ditentang oleh Duska (2000) bahwa *whistleblower*

merupakan wujud moralitas seseorang dimana ia melawan ketidakbenaran yang dilakukan pihak lain melalui *Whistleblowing*. Ini menimbulkan perbedaan persepsi antara dua faktor dimana seorang karyawan berkewajiban untuk memiliki loyalitas terhadap perusahaan tapi seringkali gagal memperhitungkan perbedaan moral yang relevan antara personal dengan perusahaan. Seperti pada kasus PT Sarinah Persero dimana mantan General Managernya Ferry Pasaribu melaporkan dugaan korupsi yang dilakukan oleh Direktur Utama kepada Kejaksaan Agung (kbr,2015). Ferry telah melakukan *Whistleblowing* sebanyak tiga terhadap orang yang sama tetapi tidak ditanggapi oleh Kejaksaan Agung pada pelaporan pertama hingga pada pelaporan selanjutnya tersangka mendapatkan hukuman enam tahun penjara atas perbuatannya. Bagi Fery, ia harus melawan ketika sesuatu yang tidak benar terjadi karena menurutnya perbuatan tersebut akan berdampak pada kesejahteraan dirinya juga karyawan lainnya. Akan tetapi Ferry harus diberhentikan oleh perusahaan karena dianggap membocorkan rahasia perusahaan. Dari kasus ini kita dapat melihat bahwa tidak hanya moral yang dimiliki oleh Ferry tetapi loyalitas terhadap perusahaan yang tidak ingin perusahaan mengalami kerugian akibat fraud yang dilakukan karyawan lainnya. Loyalitas seringkali diasosiasikan dengan komitmen pegawai terhadap perusahaan, semakin loyal pegawai maka akan mempengaruhi keyakinan



## Webinar Nasional & Call For Paper:

### “Artificial Intelligence’s Impact on Auditing“, 3<sup>th</sup> June 2023

Vol. 2, No. 2, Tahun 2023

No. ISSN: 2809-6479

pegawai untuk tetap melakukan *Whistleblowing* karena dianggap dapat menyelamatkan perusahaan dari kehancuran (Wahyuningsih, 2016; Bagustianto dan Nurkholis, 2013).

Dengan adanya kasus *Whistleblowing* tersebut dapat kita lihat bahwa perlu adanya perlindungan hukum bagi *whistleblower*. Tidak jarang mereka pelaku *whistleblower* harus mendapatkan perlakuan yang tidak adil seperti diberhentikan atau PHK oleh perusahaan. Oleh karena itu tidak hanya mental dan keberanian yang harus dimiliki dalam melakukan *Whistleblowing* tapi juga perlindungan hukum seperti layaknya perlindungan saksi. Pada tahun 2018, pemerintah Indonesia mengeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 43 mengenai tata cara pelaksanaan dan peran serta masyarakat dan pemberian penghargaan dalam pencegahan dan pemberantasan tindak pidana. Penyidik senior Komisi Pemberantasan Korupsi, Novel Baswedan berpendapat *whistleblower* merupakan ujung tombak terbongkarnya kasus-kasus korupsi besar. Menurutnya banyak yang ingin menjadi *whistleblower* tetapi mereka khawatir akan kelangsungan hidup personal dan keluarganya jika melakukan *Whistleblowing*. Akan tetapi dengan ada peraturan tersebut maka para pelapor akan lebih terlindungi dan terjamin keselamatan dan kehidupannya (CNNIndonesia, 2017). Bahkan *Whistleblowing* dianggap sebagai pendorong

terciptanya Good Corporate Governance sehingga Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) menerbitkan pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran di tahun 2008.

Selain faktor-faktor yang telah disampaikan, lingkungan etika dianggap mampu mempengaruhi terjadinya *Whistleblowing*. Lingkungan kerja yang telah terbentuk sedemikian rupa akan mempengaruhi karyawan dalam bertindak. Menjadi *whistleblower* merupakan bagian dari etika utilitarianisme dimana didalamnya termasuk mempertimbangkan besar kecilnya dampak yang dialami perusahaan baik ketika karyawan mengungkapkan atau mengabaikan kecurangan yang ditemukannya (Keraf, 1998). Dari pemaparan yang telah disebutkan, peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul “Determinan *Whistleblowing* (Loyalitas, Moralitas, dan Perlindungan Hukum dengan Lingkungan Etika sebagai Variabel Moderasi”. Rumusan Masalah Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas oleh peneliti, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah moralitas berpengaruh terhadap *Whistleblowing*?
2. Apakah loyalitas berpengaruh terhadap *Whistleblowing*?
3. Apakah perlindungan hukum berpengaruh terhadap *Whistleblowing*?
4. Apakah moralitas sebagai variabel moderasi memperkuat pengaruh moralitas terhadap *Whistleblowing*?



## Webinar Nasional & Call For Paper:

### “Artificial Intelligence’s Impact on Auditing“, 3<sup>th</sup> June 2023

Vol. 2, No. 2, Tahun 2023

No. ISSN: 2809-6479

5. Apakah loyalitas sebagai variabel moderasi memperkuat pengaruh moralitas terhadap *Whistleblowing*?
6. Apakah perlindungan hukum sebagai variabel moderasi memperkuat pengaruh moralitas terhadap *Whistleblowing*?

#### Tujuan Penelitian

Berdasarkan pembatasan dari rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh moralitas terhadap *Whistleblowing*
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh loyalitas terhadap *Whistleblowing*
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perlindungan hukum terhadap *Whistleblowing*
4. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan etika sebagai variabel moderasi memperkuat pengaruh moralitas terhadap *Whistleblowing*
5. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan etika sebagai variabel moderasi memperkuat pengaruh loyalitas terhadap *Whistleblowing*
6. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan etika sebagai variabel moderasi memperkuat pengaruh perlindungan hukum terhadap *Whistleblowing*

#### Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti  
Sebagai sarana untuk memperluas wawasan serta menambah referensi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi minat beli konsumen pada online marketplace baik bagi peneliti yang melakukan penelitian ini maupun bagi peneliti selanjutnya
2. Bagi Instansi Perguruan Tinggi  
Penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan kualitas literasi intansi universitas dengan berperan serta dalam sumbangsih karya ilmiah.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

#### Landasan teori

*Theory planned of behavior* (TPB) menjelaskan mengenai hubungan antara sikap dengan perilaku (Abdullah, 2017). TPB membuktikan bahwa minat mampu dalam membuat prediksi mengenai perilaku aktual dan menjadi proxy penghubung antara sikap dan perilaku aktual (Ajzen, 1991). Minat menjadi faktor yang dapat mempengaruhi perilaku, merupakan perencanaan usaha yang secara keras dilakukan individu untuk mencoba perilaku yang telah direncanakan tersebut. Terdapat tiga determinan yang membentuk minat, yang pertama adalah sikap terhadap perilaku (attitude towards behaviour) yaitu tingkatan dimana seseorang





## Webinar Nasional & Call For Paper:

### “Artificial Intelligence’s Impact on Auditing“, 3<sup>th</sup> June 2023

Vol. 2, No. 2, Tahun 2023

No. ISSN: 2809-6479

mengevaluasi atau menilai apakah perilaku tersebut menguntungkan atau tidak. Faktor sosial atau norma subjektif (*subjective norm*) menjadi determinan kedua, merupakan pandangan akan tekanan sosial yang dirasakan atas perilaku yang dilakukan dan tidak dilakukan. Determinan yang terakhir adalah persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*) yang berkaitan dengan adanya bentuk kemudahan atau kesulitan yang dihadapi untuk melakukan perilaku. Jika dilihat dari ketiga determinan, maka sikap terhadap perilaku dianggap paling menonjol perannya jika dikaitkan dengan minat *Whistleblowing*.

Selain TPB tindakan *Whistleblowing* dapat pula disangkutpautkan dengan *prosocial organizational behavior theory*, dimana teori ini didefinisikan sebagai perilaku seseorang yang ditujukan kepada individu lain, sekelompok orang atau organisasi dengan maksud untuk membantu dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Brief dan Motowidlo, 1986). Seseorang melakukan *Whistleblowing* karena yakin tindakannya akan menyelamatkan organisasi dari kehancuran di masa yang akan datang. Ia akan melaporkan individu atau sekelompok orang yang bertindak tidak sesuai aturan dan etika dalam organisasinya. Teori ini menguatkan bahwa tindakan *Whistleblowing* merupakan wujud komitmen seseorang baik bagi organisasi maupun profesinya walaupun harus menghadapi konsekuensi atas tindakan tersebut.

#### *Whistleblowing*

Menurut Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG),

#### *Whistleblowing*

adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau perbuatan yang melawan hukum, tidak etis atau tidak bermoral yang dapat merugikan organisasi, yang dilakukan oleh internal organisasi.

*Whistleblowing* merupakan suatu perbuatan untuk mengungkapkan atau melaporkan berbagai tindakan dan praktik-praktik yang bersifat ilegal, tanpa adanya legitimasi, dan tak bermoral kepada pimpinan organisasi dan atau dilaporkan pada sistem pelaporan yang memang sudah ada dalam organisasi tersebut. Susmanschi (2012) menyebutkan pihak yang memberitahukan kepada publik atau kepada pejabat yang berkuasa tentang dugaan ketidakjujuran, kegiatan ilegal atau kesalahan yang terjadi di suatu perusahaan disebut sebagai *whistleblower*. Seorang *whistleblower* memiliki peran penting sebagai para pengungkap fakta yang dapat mengungkapkan berbagai skandal, malpraktik dan korupsi yang terjadi pada suatu organisasi (Dempster, 2006). *Whistleblower* bukan hanya berasal dari karyawan yang masih aktif dalam organisasi tapi juga dapat berasal dari pihak eksternal dan mantan karyawan (Poluakan, Saerang dan Lambey, 2017).

Joneta (2016) menyatakan bahwa *Whistleblowing* internal biasanya akan lebih disukai dari pada *Whistleblowing* eksternal, hal ini dikarenakan tindakan *Whistleblowing* eksternal biasanya



## Webinar Nasional & Call For Paper:

### “Artificial Intelligence’s Impact on Auditing“, 3<sup>th</sup> June 2023

Vol. 2, No. 2, Tahun 2023

No. ISSN: 2809-6479

lebih memberikan dampak yang sangat serius, dikarenakan *whistleblower* eksternal biasanya akan membocorkan setiap tindakan ilegal yang terjadi disuatu organisasi pada berbagai media dan publik yang kemudian akan sangat berdampak buruk sekali pada nama baik organisasi tersebut. Survei yang dilakukan oleh Institute of Business Ethics di tahun 2007 menyimpulkan bahwa satu diantara empat karyawan mengetahui kejadian pelanggaran, tetapi lebih dari separuh (52%) dari yang mengetahui terjadinya pelanggaran tersebut tetap diam dan tidak berbuat sesuatu. *Whistleblowing* system yang dijalankan secara efektif, transparan, dan bertanggungjawab mampu meningkatkan keinginan untuk melaporkan pelanggaran. Bagi organisasi yang menjalankan aktivitas usahanya secara etis, *Whistleblowing* system merupakan bagian dari sistem pengendalian, namun bagi organisasi yang tidak menjalankan aktivitas usahanya dengan tidak etis, maka *Whistleblowing* system dapat menjadi ancaman (Komite Nasional Kebijakan Governance, 2008).

#### Moralitas

Perilaku dan sikap dalam pengambilan keputusan seseorang dapat dipengaruhi oleh moral (Zanaria, 2016). Moralitas atau moral bersumber dari dari tradisi, agama, ideologi atau kombinasi dari beberapa sumber. Moralitas mengacu pada nilai pribadi atau budaya, kode etik atau adat istiadat sosial yang membedakan benar dan salah,

sehingga moral berperan penting dalam menjaga komitmen entitas dalam penyelenggaraan good governance (Atmadja dan Saputra, 2017; Fitri et al., 2019). Persepsi dan keyakinan akan suatu hal terbentuk dari moral seseorang (Husniati, 2017). Para ahli menyebutkan bahwa moral mampu mempengaruhi keputusan apakah iya atau tidak melakukan *Whistleblowing*.

Jones (1991) menyebutkan terdapat enam elemen dalam moralitas, yaitu 1) besaran kosekuensi yang didefinisikan sebagai jumlah kerugian (atau manfaat) yang dihasilkan oleh pengorbanan dari sebuah tindakan; 2) konsensus sosial merupakan tingkat kesepakatan sosial bahwa sebuah tindakan dianggap jahat atau baik; 3) probabilitas efek adalah sebuah fungsi bersama dari kemungkinan bahwa tindakan tertentu akan secara aktual mengambil tempat dan tindakan tersebut akan secara aktual menyebabkan kerugian yang terprediksi; 4) kesegeraan temporal merupakan jarak atau waktu antara pada saat terjadi dan awal mula konsekuensi dari sebuah tindakan moral tertentu; 5) kedekatan terbentuk secara sosial, budaya, psikologi, atau fisik dari pembawa moral (moral agent) untuk si pelaku dari kejahatan; 6) konsentrasi efek adalah sebuah tindakan yang dilakukan untuk mempengaruhi sejumlah orang.

#### Loyalitas

Loyalitas merupakan perwujudan dari komitmen profesionalitas karyawan terhadap perusahaan



## Webinar Nasional & Call For Paper:

### “Artificial Intelligence’s Impact on Auditing“, 3<sup>th</sup> June 2023

Vol. 2, No. 2, Tahun 2023

No. ISSN: 2809-6479

tempat ia bekerja. Seorang yang memiliki komitmen pada profesinya akan selalu yakin pada tujuan profesinya dan dengan sukarela melakukan apapun untuk profesinya (Elias, 2008). Menurut Hasibuan (2010) dalam menilai seorang karyawan dapat dinilai dari segi loyalitasnya atau kesetiannya terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasinya. Kesetiaan dapat dilihat dari kesediaan seorang karyawan dalam menjaga dan membela organisasinya baik dalam lingkup internal maupun eksternal. Tingginya tingkat loyalitas seorang karyawan tentu akan membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sebaliknya, loyalitas yang rendah akan mempersulit suatu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik. Loyalitas karyawan pada suatu perusahaan ditunjukkan dengan komitmen karyawan didalam perusahaan, komitmen pada berorganisasi bisa terjadi karena ada faktor - faktor yaitu dari diri sendiri dan organisasi (Suhendi dan Anggara, 2010). Loyalitas memiliki dua dimensi, yaitu internal dan external. Loyalitas pada dasarnya adalah keterikatan emosional. Komponen emosional merupakan dimensi internal yang terdiri dari rasa peduli (feeling of caring), rasa kedekatan (feeling of affiliation), dan rasa akan tanggung jawab (feeling of commitment). Dimensi eksternal menampilkan perilaku dari komponen emosional merupakan bagian dari loyalitas yang berpotensi

memiliki banyak perubahan (Mehta et al, 2010).

#### Perlindungan Hukum

Para *whistleblower* sangat rentan akan intimidasi dan ancaman bahkan cenderung menjadi sasaran kriminalisasi. Tidak jarang mereka dianggap sebagai pelaku kejahatan yang dikualifikasi sebagai tindak pidana pencemaran nama baik dan perbuatan tidak menyenangkan, sehingga akhirnya mereka dituntut dan dihukum, bahkan harus diberhentikan dari tempat mereka bekerja padahal mereka adalah kunci dari terbongkarnya kecurangan dan korupsi yang terjadi di perusahaan. Para *whistleblower* seharusnya dianggap sebagai pahlawan karena telah menyelamatkan perusahaan dari kemungkinan kerugian yang dialami dikemudian hari. Tidak jarang para pelapor harus mengurungkan niat untuk mengungkap kecurangan yang ada karena tidak adanya perlindungan hukum.

Perlindungan hukum adalah upaya pemberian bantuan dan pemenuhan hak agar menghadirkan rasa aman pada saksi maupun korban (Soekanto, 1984). Perlindungan hukum dianggap ideal apabila mampu memberikan imbalan, perawatan, dan perlindungan kepada pihak yang mengungkapkan fakta dari semua tuduhan sebagai bentuk kompensasi (Nixson et al., 2013). Pada tahun 2018, pemerintah Indonesia mengeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 43 mengenai tata cara pelaksanaan dan peran serta masyarakat dan





## Webinar Nasional & Call For Paper:

### “Artificial Intelligence’s Impact on Auditing“, 3<sup>th</sup> June 2023

Vol. 2, No. 2, Tahun 2023

No. ISSN: 2809-6479

pemberian penghargaan dalam pencegahan dan pemberantasan tindak pidana. Diharapkan dengan adanya undang-undang tersebut para pelapor semakin berani dalam mengungkap kecurangan yang terjadi agar dikemudian hari kasus mengenai pelanggaran akan semakin berkurang. Tidak hanya itu, sebelumnya pemerintah telah menerbitkan Undang-undang (UU) Nomor 31 Tahun 2014 tentang Perlindungan Saksi dan Korban. Dan dengan adanya peraturan perundang-undangan yang jelas yang mampu melindungi para pelaku *Whistleblowing* maka diharapkan akan semakin banyak pihak-pihak yang melakukan hal tersebut (Yustrisia, 2017).

#### Lingkungan Etika

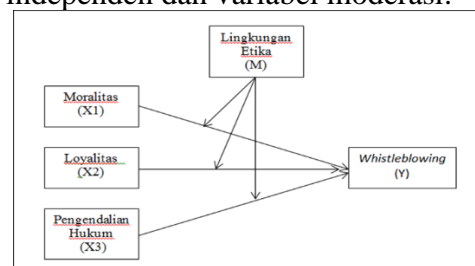
Perilaku dan tindakan seseorang akan berdampak tidak hanya bagi dirinya tetapi juga orang lain dan lingkungannya begitu juga sebaliknya. Etika utilitarianisme dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam kasus *Whistleblowing*, dimana di dalamnya terdapat aspek pertimbangan mengenai sejauh mana dan seberapa besar dampak yang ditanggung oleh perusahaan jika karyawannya membocorkan atau mendiadakan suatu pelanggaran (Keraf, 1998). Adanya hubungan antara sikap dalam pengambilan keputusan dengan pemahaman akan nilai-nilai etika, yaitu keputusan yang diambil akan semakin mendekati kewajaran, adil dan bermoral apabila para karyawan memahami kode etik perusahaan. Begitu juga dalam

hubungannya dengan keputusan seseorang untuk melakukan *Whistleblowing* (Nuryanto dan Dewi, 2001; Hanif dan Odiatma, 2017).

Etika merupakan bagian dari budaya, terkadang etika memiliki penilaian yang berbeda antara satu tempat dengan tempat lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa lokasi geografis dan budaya memiliki peranan penting dalam pembentukan perspektif etis suatu individu atau kelompok (Jubb, 1999). Sebagai contoh sederhana, suatu hal yang sangat wajar bagi pramuniaga atau pramusaji di Amerika menerima tips sedangkan tidak wajar dan dianggap menghina di negara Eropa pada umumnya. Bahkan hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian yang mengaitkan hubungan antara lingkungan etika dan intensitas dilakukannya *Whistleblowing* dengan objek yang sama yaitu pada manager dan eksekutif di China dan Amerika (Dasgupta dan Kesharwani, 2010 ; Jubb, 1999).

#### Kerangka Berpikir

Berikut Kerangka yang menjelaskan hubungan mengenai variabel dependen, variabel independen dan variabel moderasi:



Gambar 1. Kerangka Berpikir



## Webinar Nasional & Call For Paper:

### “Artificial Intelligence’s Impact on Auditing“, 3<sup>th</sup> June 2023

Vol. 2, No. 2, Tahun 2023

No. ISSN: 2809-6479

Pengembangan Hipotesis  
Hubungan Moralitas terhadap  
*Whistleblowing*

Dalam penelitian Saputra et al. (2019) yang dilakukan terhadap program dana desa pemerintah, moralitas memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *Whistleblowing*. Moralitas mampu mencegah terjadinya kecurangan, atau dengan kata lain moralitas sebagai bagian dari tingkah laku manusia memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan berorganisasi. Penelitian mengenai hubungan positif antara moralitas dan *Whistleblowing* juga didukung oleh Dungan et al. (2018). Dari seluruh variabel yang diuji, moralitaslah yang memiliki hubungan terkuat terhadap *Whistleblowing*.

H1: Moralitas berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Whistleblowing*.

Hubungan Loyalitas terhadap  
*Whistleblowing*

Larner (1992) mengindikasikan bahwa *Whistleblowing* sejalan dengan loyalitas karyawan. Para *whistleblower* dianggap lebih loyal kepada perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang hanya pasif sebagai pengamat saja (passive observer). Para pelapor meyakini bahwa dengan melaporkan pelanggaran akan menyelamatkan perusahaan dan reputasinya. Loyalitas merupakan komponen kunci dari keadilan dan kesetiaan. Menurut Varelius (2009) melakukan *Whistleblowing* tidak akan mengancam loyalitas karyawan

terhadap perusahaan. Semakin tinggi loyalitas seorang karyawan yang direpresentasikan dengan komitmen profesional, akan memiliki kecenderungan untuk melakukan *Whistleblowing* (Nugraha, 2017; Hariyani dan Putra, 2018).

H2: Loyalitas berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Whistleblowing*

Hubungan Perlindungan Hukum  
terhadap *Whistleblowing*

Berlakunya sistem perlindungan bisa meningkatkan keberanian individu maupun kelompok terhadap pengungkap fakta (Yustrisia, 2017). Pelapor akan merasa terlindungi kehidupannya akibat telah melakukan pengungkapan kecurangan. Umumnya para pelaporlah yang akan memperoleh perlakuan tidak menyenangkan seperti dikeluarkan dari perusahaan atau bahkan harus menanggung tuntutan hukum walaupun yang ia lakukan adalah benar. Hasil penelitian yang sama juga diperoleh dalam penelitian Effendi dan Nuraini (2019), dimana perlindungan hukum baik secara parsial maupun simultan berpengaruh secara signifikan positif terhadap intensi *Whistleblowing*. Penelitian yang dilakukan di Korea Selatan, adanya undang-undang perlindungan hukum bagi *whistleblower* dalam sektor publik yang diterbitkan pada tahun 2001 telah memberikan efek yang positif terhadap kemungkinan dilakukannya *Whistleblowing* walaupun pengaruh yang ditimbulkan tidak sebesar variabel lain seperti dukungan organisasi (Chang et al., 2017)



## Webinar Nasional & Call For Paper:

### “Artificial Intelligence’s Impact on Auditing“, 3<sup>th</sup> June 2023

Vol. 2, No. 2, Tahun 2023

No. ISSN: 2809-6479

H3: Perlindungan hukum berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Whistleblowing*

Hubungan Loyalitas, Moralitas dan Perlindungan Hukum terhadap *Whistleblowing* dengan Lingkungan Etika sebagai variabel moderasi Seringkali adanya anggapan bahwa karyawan yang melakukan *Whistleblowing* adalah karyawan yang tidak loyal terhadap baik tim maupun perusahaan. Karyawan tersebut dianggap sebagai pengkhianat karena sudah melaporkan keburukan perusahaan. Akan tetapi jika dilihat dengan seksama karyawan yang melakukan *Whistleblowing* adalah karyawan yang loyal terhadap perusahaan. Ia tidak mau perusahaan mengalami downfall akibat kecurangan yang dilakukan oleh seorang atau sekelompok orang. Ada beban moral yang harus ditanggung karyawan jika kecurangan tidak diungkap. Akan tetapi tentunya harus ada perlindungan hukum yang mampu menjamin pihak pelapor dalam melakukan *Whistleblowing*. Tidak jarang ditemukan pihak pelapor akan berakhir sebagai tersangka. Loyalitas dan moralitas karyawan salah satunya dipengaruhi lingkungan etikanya. Semakin tenaga kerja atau pegawai memahami kode etik maka keputusan yang diambil akan semakin mendekati kewajaran, adil dan bermoral. Begitu juga dalam hubungannya dengan keputusan seseorang untuk melakukan *Whistleblowing* (Nuryanto dan Dewi, 2001).

H4: Lingkungan Etika memperkuat pengaruh moralitas terhadap *Whistleblowing*

H5: Lingkungan Etika memperkuat pengaruh loyalitas terhadap *Whistleblowing*

H6: Lingkungan Etika memperkuat pengaruh perlindungan hukum terhadap *Whistleblowing*

### III. METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun metode yang dipilih dan akan digunakan di dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode survei. Metode survei merupakan suatu metode yang cara pengumpulan data-datanya diperoleh dari sekumpulan objek-objek yang berkepentingan yang telah ditentukan sebelumnya (Sugiyono, 2017). Dalam survei, informasi diperoleh dengan menggunakan kuisioner yang datanya dikumpulkan dari responden atau populasi yang akan menjadi sampel penelitian. Kuesioner dalam penelitian ini akan didesain sedemikian rupa, yang kemudian akan diisi oleh karyawan yang bekerja di wilayah Jabodetabek. Kuisioner yang digunakan akan mengukur satu variabel dependen, tiga variabel independen dan satu variabel moderasi sesuai model penelitian yang telah ditetapkan. Skala yang digunakan untuk pengukuran adalah skala likert yang dinyatakan dengan interval angka 1 sampai dengan angka 5. Skala likert



## Webinar Nasional & Call For Paper:

### “Artificial Intelligence’s Impact on Auditing“, 3<sup>th</sup> June 2023

Vol. 2, No. 2, Tahun 2023

No. ISSN: 2809-6479

dipilih oleh peneliti karena skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti.

#### Operasional Variabel Penelitian

##### Variabel Dependen

Variabel dalam penelitian ini adalah harga saham. Joneta (2016) menjelaskan bahwa *Whistleblowing* merupakan suatu perbuatan untuk mengungkapkan atau melaporkan berbagai tindakan dan praktik-praktik yang bersifat ilegal, tanpa adanya legitimasi, dan tak bermoral kepada pimpinan organisasi dan atau dilaporkan pada sistem pelaporan yang memang sudah ada dalam organisasi tersebut. Variabel ini akan menggunakan indikator-indikator seperti kasus penyalahgunaan aset, kasus korupsi, kasus fraud, niat melakukan *Whistleblowing*, keinginan untuk mencoba melakukan *Whistleblowing*, rencana melakukan tindakan *Whistleblowing*, usaha keras untuk melakukan internal *Whistleblowing*, dan usaha keras untuk melakukan eksternal *Whistleblowing* (Kalber dan Forgaty, 1995; Septianti, 2013). Sama halnya dengan variabel-variabel sebelumnya, setiap responden dalam penelitian ini dalam menjawab setiap pertanyaan menggunakan skala interval 1-5.

#### Variabel Independen

##### Moralitas

Moralitas atau moral bersumber dari dari tradisi, agama, ideology atau kombinasi dari beberapa sumber. Moralitas mengacu pada nilai pribadi atau budaya, kode etik atau adat istiadat sosial yang membedakan benar dan salah, sehingga moral berperan penting dalam menjaga komitmen entitas dalam penyelenggaraan good governance. Moral dapat mempengaruhi persepsi dan keyakinan seorang individu mengenai hal yang kemudian ia percayai dan yakini. Variabel ini akan menggunakan indikator yang telah dimodifikasi dari penelitian Jones (1991); Pangesti (2014) seperti besaran kosekuensi, konsensus sosial, probabilitas efek, kesegeraan temporal, kedekatan dan konsentrasi efek (Jones, 1991). Setiap responden akan diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut menggunakan skala interval 1-5.

##### Loyalitas

Loyalitas merupakan perwujudan dari komitmen profesionalitas dan komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Menurut Abdullah (2017) menjelaskan bahwa seseorang dengan tingkat loyalitas yang tinggi, akan selalu senantiasa berusaha maksimal turut andil untuk mencapai setiap tujuan dari organisasinya. Loyalitas mencakup hal yang berkaitan dengan komitmen individu baik kepada organisasi maupun profesinya. Variabel ini akan diukur dari beberapa indikator dengan mengkombinasikan dan



## Webinar Nasional & Call For Paper:

### “Artificial Intelligence’s Impact on Auditing“, 3<sup>th</sup> June 2023

Vol. 2, No. 2, Tahun 2023

No. ISSN: 2809-6479

memodifikasi dari penelitian Suseno (2010); Kanning dan Hill (2013). Loyalitas mencakup hal yang berkaitan dengan komitmen profesi (komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normative) dan komitmen organisasi (rasa peduli, rasa kedekatan dan rasa akan tanggung jawab (Suhendi dan Anggara, 2010). Setiap responden akan diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan (indikator) tersebut menggunakan skala interval 1-5, dengan keterangan 1 ialah sangat tidak setuju, 2 ialah tidak setuju, 3 ialah netral, 4 ialah setuju, dan 5 ialah sangat setuju.

#### Perlindungan Hukum

Para *whistleblower* sangat rentan akan intimidasi dan ancaman bahkan cenderung menjadi sasaran kriminalisasi. Tidak jarang para pelapor harus mengurungkan niat untuk mengungkap kecurangan yang ada karena tidak adanya perlindungan hukum. Dengan adanya perlindungan hukum akan menghadirkan menghadirkan rasa aman pada saksi maupun korban. Variabel ini akan menggunakan indikator seperti penghargaan atas harkat dan martabat manusia, rasa aman, keadilan, tidak diskriminatif, kepastian hukum (Tatawi, 2015). Sama halnya dengan variabel-variabel sebelumnya, setiap responden akan diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut menggunakan skala interval 1-5.

#### Variabel Moderasi

##### Lingkungan Etika

Perilaku dan tindakan etis seseorang memberikan dampak pada orang lain dan lingkungannya termasuk lingkungan tempat ia bekerja begitu juga sebaliknya. Terdapat korelasi antara pemahaman nilai-nilai etika dengan pengambilan keputusan, yaitu semakin tenaga kerja atau pegawai memahami kode etik maka keputusan yang diambil akan semakin mendekati kewajaran, adil dan bermoral. Begitu juga dalam hubungannya dengan keputusan seseorang untuk melakukan *Whistleblowing*. Variabel ini akan menggunakan indikator seperti misi dan nilai, nilai kepemimpinan dan manajemen, pengaruh kelompok sebaya, prosedur dan kode etik, penghargaan dan sanksi, dan pelatihan etika (Booth dan Schulz, 2004; Dalton dan Radtke, 2012). Sama halnya dengan variabel-variabel sebelumnya, setiap responden akan diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut menggunakan skala interval 1-5.

#### Populasi dan Sampel

Populasi yang dipilih dan ditentukan dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan di wilayah Jabodetabek. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Sekaran dan Bougie, 2013). Adapun sampel ditentukan dengan menggunakan teknik purposive sampling dengan menggunakan kriteria tertentu agar data penelitian menjadi lebih





## Webinar Nasional & Call For Paper:

### “Artificial Intelligence’s Impact on Auditing“, 3<sup>th</sup> June 2023

Vol. 2, No. 2, Tahun 2023

No. ISSN: 2809-6479

representative, yaitu masa kerja karyawan minimal satu tahun dan bekerja di wilayah Jabodetabek. Dikarenakan tidak diketahuinya secara spesifik jumlah populasi yang diinginkan, maka dalam penentuan jumlah sample akan menggunakan Lemeshow dan dengan rumus diperoleh minimal jumlah sampel adalah 96 sampel.

#### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan dipilih dan digunakan didalam penelitian ini ialah kuesioner dengan memberikan pertanyaan sesuai indikator variabel penelitian. Selain itu, teknik pengambilan sampel yang akan dipilih dan digunakan dalam penelitian ini ialah purposive sampling dengan menentukan kriteria tertentu sehingga data penelitian menjadi lebih representative. Adapun kriteria yang digunakan adalah karyawan yang memiliki masa kerja minimal satu tahun.

#### Teknik Analisis Data

Penelitian ini akan menggunakan dua jenis analisis, yaitu analisis dekriptif dan analisis analitik. Adapun analisis ini dilakukan dengan pengujian statistik yaitu berupa analisis regresi berganda yang akan dibantu menggunakan software SPSS.

Adapun proses analisis data dilakukan dengan melakukan uji kualitas data melalui uji reliabilitas dan uji validitas. Selanjutnya akan dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang diawali dengan uji normalitas dengan menggunakan metode grafik, uji multikolinearitas, uji

heterokedastisitas, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Dikarenakan dalam penelitian ini menggunakan variabel moderasi maka akan menggunakan dua pengujian yaitu uji linear berganda dan uji *moderating regression analysis*.

#### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### Hasil Penelitian:

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer melalui kuesioner. Adapun subjek penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan selama minimal satu tahun dan bekerja di wilayah Jabodetabek. Sebanyak 150 tautan kuesioner melalui google form telah disebar dan jumlah kuesioner yang terisi sebanyak 122 serta yang memenuhi syarat yaitu telah bekerja selama minimal satu tahun dan bekerja di wilayah Jabodetabek adalah sebanyak 104 kuesioner. Sebanyak 70 responden bekerja pada perusahaan swasta atau 67% dari total responden yang memenuhi kriteria sample, 31 responden bekerja pada instansi pemerintah (PNS atau ASN) atau 31% dan 3 responden (3%) bekerja pada perusahaan BUMN atau BUMD. Sebanyak 44 responden bekerja pada sektor jasa atau 42% dari total responden yang memenuhi kriteria sample, 11 responden (11%) bekerja pada sektor retail dan perdagangan, 3 responden (3%) bekerja pada sektor manufacturing dan 11% bekerja pada



**Webinar Nasional & Call For Paper:**

**“Artificial Intelligence’s Impact on Auditing“, 3<sup>th</sup> June 2023**

Vol. 2, No. 2, Tahun 2023

No. ISSN: 2809-6479

sektor lainnya. Adapun alat yang digunakan untuk menganalisis data adalah SPSS seri 23.

Pembahasan Penelitian:

Deskripsi Variabel

Berdasarkan hasil olah data melalui SPSS 23, diperoleh deskripsi seluruh variabel seperti yang ditunjukkan pada tabel dimana variabel Loyalitas memiliki nilai mean tertinggi dibandingkan variabel lainnya dengan nilai 28.23 dan Perlindungan Hukum memiliki nilai mean sebesar 14,69. Berdasarkan nilai standar deviasi, Lingkungan Etika memiliki nilai tertinggi dengan 4,761 lalu diikuti dengan Loyalitas sebesar 4,670. Sedangkan Perlindungan Hukum memiliki nilai standar deviasi terendah dengan 3,556. Ini menunjukkan bahwa tingkat pemahaman yang dimiliki oleh responden akan Lingkungan Etika sangatlah beragam dibandingkan dengan keempat variabel lainnya.

**Tabel 1. Deskripsi Variabel**

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std Dev.
Moralitas	104	6	30	22.98	3.599
Loyalitas		9	35	28.23	4.670
Perlindungan Hukum		4	20	14.69	3.556
Lingkungan Etika		6	30	21.86	4.761
Whistleblowing		5	25	17.93	3.693

Sumber: Olah data SPSS, 2021  
Uji Validitas dan Uji Reliabilitas  
Seluruh pernyataan atas variabel Moralitas, Loyalitas, Perlindungan

Hukum, Lingkungan Etika dan Whistleblowing adalah *valid reliable*. Pada setiap pertanyaan memiliki nilai r hitung yang ditujukan pada kolom *corrected item-total correlation*, lebih besar dibandingkan dengan r tabel 0,1622. Selain itu, berdasarkan nilai Guttman *split-half coefficient* setiap pernyataan variabel memiliki nilai lebih besar dibandingkan dengan r tabel *product moment* sebesar 0,1622.

**Tabel 2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Variabel	Jumlah Pernyataan	Uji Validitas >0,1622	Uji Reliabilitas >0,1622
Moralitas	6	0,229 – 0,519	0,522
Loyalitas	7	0,365 – 0,780	0,822
Perlindungan Hukum	4	0,678 – 0,813	0,829
Lingkungan Etika	6	0,629 – 0,743	0,880
Whistleblowing	5	0,535 – 0,742	0,788

Sumber: Olah data SPSS, 2021

Uji Normalitas

Dengan melakukan uji Kolmogorov Smirnov baik untuk persamaan pertama yaitu variabel independen terhadap variabel dependen dan persamaan kedua yaitu variabel independen terhadap variabel dependen dengan melibatkan variabel moderasi, diperoleh hasil bahwa keduanya memiliki nilai lebih besar dari 0,05. Maka dapat



**Webinar Nasional & Call For Paper:**

**“Artificial Intelligence’s Impact on Auditing“, 3<sup>th</sup> June 2023**

Vol. 2, No. 2, Tahun 2023

No. ISSN: 2809-6479

dikatakan kedua persamaan menyajikan data secara normal.

**Tabel 3. Uji Normalitas**

Persamaan Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z Asymp. Sig. (2 tailed)
Normalitas Variabel X terhadap variabel Y	0,68
Normalitas Variabel X dengan Moderasi terhadap Y	2,00

Sumber: Olah data SPSS, 2021

**Uji Multikolinearitas**

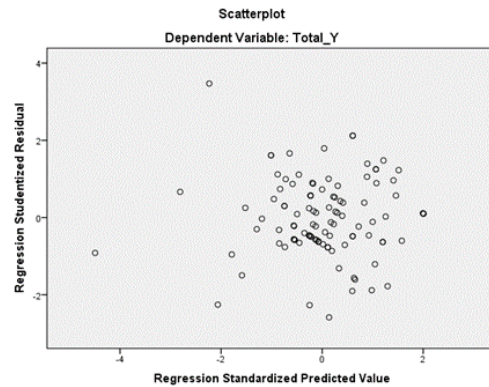
Pada hasil uji yang tertera pada Tabel 4, dapat diketahui bahwa setiap variabel yaitu Moralitas, Loyalitas, Perlindungan Hukum dan Lingkungan Etika memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih rendah dari 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas terhadap antar seluruh variabel.

**Tabel 4. Uji Multikolinearitas**

Model dengan <i>Whistleblowing</i> sebagai variabel dependen	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Moralitas	0,759	1,317
Loyalitas	0,805	1,243
Perlindungan Hukum	0,613	1,631
Lingkungan Etika	0,631	1,584

**Uji Heterokedastisitas**

Dengan melihat grafik scatterplot bahwa titik-titik menyebar baik di atas maupun di bawah nilai 0, atau dengan kata lain titik-titik menyebar disekitar mengelilingi area 0. Maka dengan ini dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas pada model regresi.



**Gambar 2. Scatterplot**

**Regresi Linear Berganda**

Menurut hasil data olah statistik regresi linear berganda atas variabel Moralitas, Loyalitas, Perlindungan Hukum terhadap *Whistleblowing*, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai adjusted R adalah 0,398. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 39,8% tindakan *Whistleblowing* dipengaruhi oleh moralitas, loyalitas dan perlindungan hukum. Sedangkan 60,2% sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya di luar variabel penelitian.
2. Berdasarkan uji kelayakan atau uji ANOVA, menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05. Selain itu nilai f hitung 23,675 lebih besar dibandingkan f tabel 2,70. Hal ini dapat dikatakan model penelitian layak untuk dipergunakan.



**Webinar Nasional & Call For Paper:**

**“Artificial Intelligence’s Impact on Auditing“, 3<sup>th</sup> June 2023**

Vol. 2, No. 2, Tahun 2023

No. ISSN: 2809-6479

3. Uji t pada variabel Moralitas menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,445 dan nilai signifikansi 0,001 atau lebih kecil dari signifikansi 0,05. Dengan demikian variabel Moralitas berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel *Whistleblowing*, dengan kata lain hipotesis pertama diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saputra et al. (2019) dan Dungan et al. (2018), dimana semakin tinggi tingkat moralitas seseorang maka keinginan untuk melakukan *Whistleblowing* akan semakin besar. Seorang pegawai yang bermoral tidak akan menyukai jika ia mengetahui adanya kecurangan atau pelanggaran yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dan hal ini sesuai dengan prosocial organizational behavior theory.
4. Variabel Loyalitas memiliki nilai t hitung sebesar 0,338 dan nilai signifikansi 0,736. Dengan demikian variabel loyalitas tidak berpengaruh terhadap keinginan dilakukannya *Whistleblowing*, atau dengan kata lain hipotesis kedua ditolak. Loyalitas seseorang akan komitmen profesional dan komitmen organisasi belum mampu membuat seseorang melakukan *Whistleblowing* dikarenakan adanya sifat individualis yang tidak memperdulikan apa yang terjadi disekitarnya walaupun hal tersebut buruk dan berpotensi memberikan dampak tidak baik bagi organisasi. Selain itu untuk menjadi seorang *whistleblower* seringkali harus mendapatkan tekanan dari berbagai pihak yang berkuasa sehingga mengurungkan untuk melakukan *Whistleblowing* (Bok, 1980; Bowie, 1982; Dungan et al., 2018). Pada penelitian Ahmad et al. (2012) menyebutkan bahwa loyalitas yang direpresentasikan dengan komitmen organisasi tidak terdapat korelasi dengan tindakan *Whistleblowing*.
5. Uji t yang dilakukan pada variabel Perlindungan Hukum menghasilkan nilai t hitung sebesar 5,085 dan signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Dapat dikatakan perlindungan hukum berpengaruh secara positif terhadap tindakan *Whistleblowing*. Dengan demikian hasil tersebut menerima hipotesis penelitian ketiga. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Yustrisia, 2017; Efendi dan Nuraini, 2019; Chang et al., 2017). Konsekuensi yang harus dihadapi oleh para *whistleblower*



**Webinar Nasional & Call For Paper:**

**“Artificial Intelligence’s Impact on Auditing“, 3<sup>th</sup> June 2023**

Vol. 2, No. 2, Tahun 2023

No. ISSN: 2809-6479

seringkali berdampak pada kehidupan baik diri pelapor maupun keluarganya. Dengan adanya kepastian hukum tentunya akan meningkatkan keinginan untuk melakukan pengungkapan atas fraud yang ditemukan karena pelapor akan merasa terlindungi dari tekanan yang akan menyerangnya

**Tabel 5. Regresi Linear Berganda**

Variabel	Adjusted R Square	ANOVA		Coefficient	
		F	Sig	T	Sig
Variabel Independen: <i>Whistleblowing</i>					
Moralitas	0,398	23,675	0,000	3,445	0,001
Loyalitas				0,338	0,736
Perlindungan Hukum				5,085	0,000

Sumber: Olah data SPSS, 2021

*Uji Moderating Regression Analysis* Dengan melibatkan Lingkungan Etika sebagai variabel moderasi maka dengan melakukan olah data SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Uji kelayakan melalui ANOVA yang dilakukan pada uji MRA diperoleh nilai f memiliki signifikansi sebesar 0,000 maka dapat dikatakan dengan melibatkan Lingkungan Etika sebagai variabel moderasi maka model penelitian dianggap layak.
2. Nilai determinasi koefisien MRA variabel Moralitas, Loyalitas dan Perlindungan Hukum dengan Lingkungan Etika sebagai moderasi menunjukkan nilai adjust R adalah 0,295; 0,183; 0,329. Hal ini menunjukkan adanya penurunan jika dibandingkan dengan persamaan model regresi linear berganda 0,398. Dengan demikian adanya

Lingkungan Etika sebagai pemoderasi mengakibatkan melemahkan hubungan masing-masing ketiga variabel independen terhadap variabel dependen. Sebagai hasilnya, hipotesis keempat, kelima dan keenam ditolak. Seorang pegawai yang memiliki moralitas tinggi tetapi tidak didukung dengan lingkungannya maka yang terjadi adalah akan sulit untuk melakukan *Whistleblowing*. Begitu juga perlindungan hukum yang baik sebagai bagian perlindungan eksternal tidak akan menjamin seseorang untuk melakukan *Whistleblowing* jika lingkungan etika di lingkup internal organisasi tidak mendukung.

**Tabel 6. Uji MRA**

Variabel	ANOVA		Adjusted R Square
	F	Sig	
Variabel Independen: <i>Whistleblowing</i>			
Moralitas dengan Lingkungan Etika sebagai moderasi	15,333	0,000	0,295
Loyalitas dengan Lingkungan Etika sebagai moderasi	8,676	0,000	0,183
Perlindungan Hukum dengan Lingkungan Etika sebagai moderasi	17,849	0,000	0,329

**V. KESIMPULAN & SARAN**

Berdasarkan hasil olah data dapat regresi linear berganda dan moderating regression analysis dapat disimpulkan bahwa moralitas dan perlindungan hukum memiliki hubungan positif dan signifikan





## Webinar Nasional & Call For Paper:

### “Artificial Intelligence’s Impact on Auditing“, 3<sup>th</sup> June 2023

Vol. 2, No. 2, Tahun 2023

No. ISSN: 2809-6479

terhadap tindakan *Whistleblowing*. Semakin seseorang memiliki kesadaran akan moralitas atau etika maka akan semakin besar keinginan untuk melakukan *Whistleblowing* ketika mendapati adanya suatu penyimpangan. Begitu pula dengan semakin ditegakkannya hukum sebagai perwujudan perlindungan atas setiap individu, maka akan semakin besar *Whistleblowing* terjadi karena para *whistleblower* merasa terlindungi kehidupannya setelah melakukan pelaporan. Sedangkan variabel loyalitas tidak berpengaruh terhadap tindakan *Whistleblowing*. Lingkungan etika sebagai variabel moderasi melemahkan pengaruh variabel moralitas, loyalitas dan perlindungan hukum terhadap tindakan *Whistleblowing*.

Melalui penelitian ini diharapkan dijadikan acuan bagi perusahaan untuk membentuk atau menyempurnakan saluran *Whistleblowing* system dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dengan ditingkatkannya kesadaran akan akibat pelanggaran dan kecurangan dalam organisasi, akan meningkatkan respon yang baik bagi para karyawan untuk melakukan *Whistleblowing*. Sedangkan bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti dan mencari faktor-faktor yang menyebabkan dilakukannya tindakan

*Whistleblowing* dengan menggunakan variabel lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M.W. 2017. Determinan Intensi Auditor Melakukan Tindakan Whistle-Blowing Dengan Perlindungan Hukum Sebagai Variabel Moderasi. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. Volume 1, Nomor 3, September: 385 – 407.
- Ahmad, S., Malcolm, S.G., dan Zubaidah, I. (2012). Internal Whistle-Blowing Intentions: A Study of Demographic and Individual Factors. *Journal of Modern Accounting and Auditing* 8(11): 1632-1645.
- Ajzen, I. 1991. The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 50(2): 179-211.
- Anonymous. 2020. <https://wartakota.tribunnews.com/2020/10/27/perusahaan-ganja-dan-bilzerian-rugi-besar-disebut-akibat-pamer-hidup-mewah-di-instagram?page=4>. [diakses pada 9 November 2020].
- Atmadja, A. T., & Saputra, A. K. (2017). Pencegahan Fraud dalam Pengelolaan Keuangan Desa. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 7-16.
- Bagustianto, Rizki & Nurkholis. 2013. FaktorFaktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing*. *Jurnal Ilmiah*



**Webinar Nasional & Call For Paper:**

**“Artificial Intelligence’s Impact on Auditing“, 3<sup>th</sup> June 2023**

Vol. 2, No. 2, Tahun 2023

No. ISSN: 2809-6479

- Mahasiswa Feb. Vol 3 (1).  
Bambang Hari. 2015.  
[https://kbr.id/saga/09-2015/kisah\\_sang\\_whistleblower\\_dari\\_pt\\_sarinah/75981.html](https://kbr.id/saga/09-2015/kisah_sang_whistleblower_dari_pt_sarinah/75981.html).  
[diakses pada 9 November 2020].
- Bok, Sissela. 1980. *Whistleblowing and Professional Responsibilities*. In *Ethics Teaching In Higher Education*, edited by Sydney Callahan and Sissela Bok, 227-295. Springer US.
- Booth, P., & Schulz, A. K. D. (2004). The Impact of an Ethical Environment on Managers’ Project Evaluation Judgments Under Agency Problem Condition. *Accounting, Organizations and Society*, 29, 473-488.
- Bowie, Norman. 1982. *Business Ethics*. Prentice Hall, Englewood Cliffs, N.J.
- Brief, A. P dan Motowidlo, S. J. 1986. Prosocial Organizational Behaviors. *The Academic of Management Review*, Vol. 11, No. 4, pp 710-725.
- Yongjin Chang, Mark Wilding & Min Chul Shin (2017) Determinants of *Whistleblowing* Intention: Evidence from the South Korean Government, Public Performance & Management Review, 40:4, 676-700, DOI: 10.1080/15309576.2017.1318761
- Dalton, D., & Radtke, R. R. 2013. The joint effects of machiavellianism and ethical environment on whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 117(1), 153–172.
- Dasgupta dan Kesharwani. 2010. *Whistleblowing: A survey of Literature*. The IUP Journal of Cooperate Governance. Vol. IX. No. 4. Proquest Database
- Dempster, Q. 2006. *Whistleblower Para Pengungkap Fakta*. Elsam. Jakarta.
- Dungan, J. A., Young, L., dan Waytz, Adam. 2018. The Power of Moral Concerns in Predicting *Whistleblowing* Decisions.
- Duska R. (2000). ‘*Whistleblowing and Employee Loyalty*’. In: DesJardins J.R., Mccall J.J. (eds). *Contemporary Issues in Business Ethics*. Wadsworth, Belmont CA, pp. 167–172
- Effendi, Azhari dan Nuraini. 2019. Pengaruh Perlindungan Hukum, Orientasi Etika Idealisme, Orientasi Etika Relativisme Dan Retaliasi Terhadap Intensi *Whistleblowing* (Survei Pada Mahasiswa Universitas Negeri Di Provinsi Aceh). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)* Vol. 4, No. 3, Halaman 504-519.
- Elias, R. Z. 2008. Auditing Students’ Professional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship to *Whistleblowing*. *Managerial Auditing Journal*, 23(3), 283–294.
- Fitri, F. A., Indayani, I., & Tursina, A. 2019. Effect of Religiosity, Locus of Control, and Professional Commitment to *Whistleblowing* Intention.



**Webinar Nasional & Call For Paper:**

**“Artificial Intelligence’s Impact on Auditing“, 3<sup>th</sup> June 2023**

Vol. 2, No. 2, Tahun 2023

No. ISSN: 2809-6479

- Edición Especial, 35(89).
- Ghozali, Imam. 2013. “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanif, R.A. dan Odiatma, Fajar. (2017). Pengaruh Lingkungan Etika Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis (Jurnal Politeknik Caltex Riau)* Vol.10, No. 2, November 2017, 61-69.
- Hariyani, Eka dan Putra, Adhitya Agri. 2018. Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Intensitas Moral, Personal Cost Terhadap Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal (Studi Empiris Pada Opd Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Akuntansi, Keuangan dan Bisnis* Vol. 11 No.2, November, 17-26.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Husniati, S. 2017. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hulu). *JOM FEKON*, 4(1), 1223–1237.
- Jones, T. M. 1991. Ethical Decision Making by Individuals in Organization: An Issue Contingent Model. *Academy of Management Review*, 5(2), 366–395.
- Joneta, C. 2016. Pengaruh Komitmen Profesional dan Pertimbangan Etis terhadap Intensi melakukan *Whistleblowing*: Locus of Control sebagai Variabel Moderasi. *JOM FEKON*, 3(1), 735–748.
- Kalber, L. P., dan Fogarty, T. J. 1995. Professionalism and Its Consequences: A Study of Internal Auditors. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*. Vol. 14 No. 1, Hal 64-84.
- Kanning, U. P., & Hill, A. (2013). "Validation of the Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) in Six Languages". *Journal of Business and Media Psychology*, 4(2), 11–20.
- Keraf, A. Sonny. “Etika Bisnis, Tuntutan dan Relevansinya”. Jakarta: Kanisius, 1998.
- Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG). 2008. *Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran-SPP(Whistleblowing System-WBS)*. KNKG: 2008.
- Mehta, S., Singh, T., Bhakar, S., & Sinha, B. (2010). Employee Loyalty Towards Organization- A study of Academician. *Int.J.Buss.Mgt.Eco.Res.*, Vol 1(1), 98-108.
- Near, J. P. dan M. P. Miceli. 1985. Organizational dissidence: the case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics* Vol. 4 p1-16
- Nixson, Nixson, et al. 2013. Perlindungan Hukum Terhadap *Whistleblower* Dan Justice Collaborator Dalam Upaya Pemberantasan Tindak Pidana



**Webinar Nasional & Call For Paper:**

**“Artificial Intelligence’s Impact on Auditing“, 3<sup>th</sup> June 2023**

Vol. 2, No. 2, Tahun 2023

No. ISSN: 2809-6479

- Korupsi. *USU Law Journal*, vol. 1, no. 2, pp. 40-56.
- Nugraha, Taufiq. 2017. PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL, LINGKUNGAN ETIKA, SIFAT MACHIAVELLIAN DAN PERSONAL COST TERHADAP INTENSI WHISTLEBLOWING DENGAN RETALIASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING (Studi Empiris pada Perusahaan Perbankan yang berada di Kota Pekanbaru). *JOM Fekon*, Vol. 4 No. 1 (Februari).
- Nuryanto dan Dewi. 2001. "Tinjauan Etika Atas Pengambilan Keputusan Auditor Berdasarkan Pendekatan Moral". *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi* vol.1no.3, 3 Desember.
- Pangesti, M. Y. (2014). "Persepsi Intensitas Moral Dalam Proses Pembuatan Keputusan Moral". *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 3(10), 1–19.
- Peraturan Pemerintah. 2018. Undang-Undang No. 31 Tahun 2014 tentang Perlindungan Saksi dan Korban. Lembaran Negara RI Tahun 2018. Sekretariat Negara.
- Peraturan Pemerintah. 2018. Undang-Undang No. 43 Tahun 2018 tentang Tata Cara Pelaksanaan dan Peran Serta Masyarakat dan Pemberian Penghargaan Dalam Pencegahan dan Pemberantasan Tinda Pidana. Lembaran Negara RI Tahun 2018. Sekretariat Negara.
- Poluakan, J. M., Saerang, D. P. E., dan Lambey, Robert. 2017. Analisis Persepsi atas Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Keinginan Seseorang Menjadi *Whistleblower* (Studi Kasus Pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi). *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal.2695-2705
- Ramadhan Rizki. 2017. <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20171214181828-12-262465/whistleblower-ujung-tombak-mengungkap-korupsi-besar>. [diakses pada 9 November 2020].
- Saputra, K. A. K., Pradnyanitasari, P. D., Priandani, N. M. I., & Putra, I. G. B. N. P. 2019. Praktek akuntabilitas dan kompetensi sumber daya manusia untuk pencegahan fraud dalam pengelolaan dana desa. *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 10(2), 168-176.
- Sekaran, U., & Bougie, R. 2013. *Research Method For Business* (Sixth Edit). Italy: Printer Trento Srl.
- Septianti, W. 2013. Pengaruh Faktor Organisasional, Individual, Situasional, dan Demografis terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* Internal. Prosiding. Simposium Nasional Akuntansi XVI, Manado.
- Soekanto, Soerjono. 1984. *Pengantar Penelitian Hukum*. UI Press. Jakarta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan*



**Webinar Nasional & Call For Paper:**

**“Artificial Intelligence’s Impact on Auditing“, 3<sup>th</sup> June 2023**

Vol. 2, No. 2, Tahun 2023

No. ISSN: 2809-6479

- R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suhendi, H., dan Anggara, S. (2010). *Perilaku Organisasi*, Bandung: CV. Pustaka Setia
- Suseno, M. N. (2010). "Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja". *Jurnal Psikologi*, 37(1), 94–109.
- Susmanschi, G. 2012. *Internal Audit And Whistle-Blowing. Management and Financial Markets*, 7(4), 415–421.
- Tatawi, M. L. 2015. *Perlindungan Hukum Terhadap Saksi dan Korban (Kajian Undang-Undang No. 31 Tahun 2014)*. *Let Ex Societatis III*(7): 41-49.
- Varelius, Jukka. 2009. *Is Whistle-blowing Compatible with Employee Loyalty?*. *Journal of Business Ethics* (2009) 85:263–275.
- Wahyuningsih, Widya. 2016. *Pengaruh Pemberian Reward, Komitmen Organisasi, Gender dan Masa Kerja Terhadap Whistleblowing (Studi Empiris pada Kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat)*. *Jurnal Akuntansi*. Vol 4, No. 1
- Yustrisia, L. 2017. *Perlindungan Hukum Terhadap Whistleblower Dalam Rangka Penanggulangan Tindak Pidana Korupsi Di Indonesia*. *Menara Ilmu*, Xi(75), 177–181.
- Zanaria, Y. 2016. *Pengaruh Profesionalisme Audit, Intensitas Moral untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi pada KAP di Indonesia)*. *Jurnal Akuisisi*, 12(1), 105–116.
- Finatariyani, E., & Cahyani, Y. (2022). *Determinasi Motivasi Hierarki Maslow dalam Mempengaruhi Kinerja Dosen*. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 603–611.