

**PENGARUH LOCUS OF CONTROL EKSTERNAL, KOMITMEN ORGANISASI, KESADARAN ETIS TERHADAP INTENSI MELAKUKAN WHISTLEBLOWING
(Studi Empiris pada Bank Perkreditan Rakyat di Provinsi Riau)**

Ade Kurniati, Rita Anugerah & Novita Indrawati

**Magister Akuntansi FEB Universitas Riau
E-mail: adekurniati01@gmail.com**

ABSTRACT

This study aims to determine the cause of whistleblowing intention. By using the theory of planned behavior, this study specifically investigated the impact of locus of control, organizational commitment, and ethical awareness toward intention to whistleblowing. The study used survey questionnaires from 79 employees at 35 Rural Banks (Local Banks) in Riau Province. Furthermore, Partial Least Square (PLS) analysis is used to test the research hypothesis. The results revealed that locus of control, organizational commitment, and ethical effectiveness had a positive effect on the intention to whistleblowing.

Keywords : *Locus of control, organizational commitment, ethical awareness, and intention to whistleblowing*

PENDAHULUAN

Whistleblowing merupakan pelaporan oleh anggota dari suatu organisasi mengenai praktek ilegal, imoral, dan haram yang dilakukan oleh orang atau organisasi yang mungkin dapat mengakibatkan suatu tindakan (Heungsik Park, 2009). Berdasarkan pihak yang dilapor, *whistleblowing* dapat terjadi dari dalam (internal) maupun luar (eksternal). Internal *whistleblowing* terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan karyawan lainnya kemudian melaporkan kecurangan tersebut kepada atasannya. Dan eksternal *whistleblowing* terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahaan lalu memberitahukannya kepada masyarakat karena kecurangan itu akan merugikan masyarakat (Elias, 2008).

Namun, saat ini terdapat beberapa BPR yang terpaksa dicabut izin usahanya oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK), ada banyak faktor yang dapat menyebabkan kinerja keuangan sebuah BPR menjadi bermasalah sehingga berujung pada pencabutan izin usaha. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) maupun Perhimpunan Bank Perkreditan Rakyat Indonesia.

Menurut Nelson Tampubolon selaku Kepala Eksekutif Pengawas Perbankan OJK yang di lansir oleh CNN Indonesia mengatakan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) sangat rentan terhadap kasus tindak pidana perbankan (*fraud*) dari pada bank umum lainnya, tercatat sudah sekitar 80% BPR yang ditutup karena kasus pidana perbankan. OJK juga mencatat ada 26 kasus tindak pidana perbankan yang telah terjadi sejak tahun 2014 hingga kuartal III 2016. Angka ini bertambah jika dibandingkan dengan jumlah tindak pidana ditahun sebelumnya, dimana terdapat 23 kasus. Berdasarkan statistik yang ditangani oleh OJK ini jugalah didapatkan kasus kredit sebesar 55%, rekayasa pencatatan 21%, penggelapan dana 15%, transfer dana 5% dan pengadaan aset sebesar 4% (Audriene, 2016).

Ada beberapa faktor atau variabel yang mempengaruhi whistleblowing diantaranya adalah locus of control. Menurut Tsui dan Gul pada tahun 1996 menyatakan auditor yang memiliki locus of control internal akan bersikap independen dan etis dibanding auditor dengan locus of control eksternal. Dengan begitu, apabila seseorang berkomitmen terhadap profesinya dan memiliki locus of control internal, maka ia akan lebih memiliki intensi untuk melakukan whistleblowing dibandingkan yang memiliki locus of control eksternal (Mary B. Curtis, 2009). Individu yang memiliki locus of control internal akan mengambil tindakan ketika melihat adanya pelanggaran yang mereka pikir bahwa whistleblowing merupakan tindakan etis dan akan melakukan whistleblowing tersebut, sebaliknya individu yang memiliki locus of control eksternal tidak bertanggung jawab untuk mengambil tindakan atas perbuatannya tersebut (Chiu, 2003).

Komitmen organisasi diyakini dapat mempengaruhi intensi pegawai melakukan whistleblowing. Komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja (Kreshastuti, 2014). Seseorang yang memang berkomitmen tinggi terhadap organisasi kemungkinan akan mengidentifikasi terlebih dahulu dalam menanggulangi situasi yang dapat membahayakan organisasi tersebut demi menjaga reputasi dan kelangsungan organisasinya. Identifikasi itu bisa saja mendapatkan pengaruh-pengaruh dari penilaian orang lain, misalnya saja rekan kerja. Hasil identifikasi tersebut bisa menjadi subjektif (lebih berpihak kepada organisasi atau rekan kerja) atau mungkin bisa objektif (lebih melihat kasus yang sedang terjadi).

Kesadaran etis juga merupakan salah satu faktor yang dinilai dapat mempengaruhi intensi melakukan whistleblowing. Secara umum, etika atau moral adalah filsafat, ilmu atau disiplin tentang tingkah laku manusia atau konstansi-konstansi tindakan manusia (Ludigdo dan Machfoeds, 1999). Kesadaran etis merupakan tanggapan atau penerimaan seseorang terhadap suatu peristiwa moral tertentu melalui suatu proses penentuan yang kompleks sehingga dia dapat memutuskan apa yang harus dia lakukan pada situasi tertentu (Muawanah dan Nur, 2001).

Dalam melaksanakan profesinya, seorang auditor diatur oleh suatu kode etik akuntan. Kode Etik Akuntan adalah norma perilaku yang mengatur hubungan antara akuntan dengan klien, antara akuntan dengan teman sejawatnya dan antara profesi dengan masyarakat (Sihwahjoeni dan Gudono, 2000). Dalam pasal 1 (ayat 2) Kode Etik Akuntan Indonesia: "Setiap anggota harus mempertahankan integritas dan obyektifitas dalam melaksanakan tugas-tugasnya". Dengan mempertahankan obyektifitas dia akan bertindak adil tanpa dipengaruhi tekanan atau permintaan pihak tertentu atau kepentingan pribadi. Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) sebagai organisasi profesi akuntan yang berpraktik sebagai akuntan Publik bertanggung jawab melaksanakan pasal-pasal yang tercantum dalam Kode Etik Akuntan Indonesia (Harahap, 1991). Apabila seorang karyawan memiliki persepsi negatif terhadap profesinya maka orang tersebut akan beranggapan bahwa profesi yang digelutinya harus menghasilkan bagi dirinya sendiri tanpa memikirkan dampaknya bagi pihak lain apabila tidak dilaksanakan sesuai dengan kode etik yang berlaku.

KAJIAN PUSTAKA

Teori Perilaku Terencana (*Theory of Planned Behavior*)

Teori Perilaku Terencana atau TPB (*Theory of Planned Behavior*) merupakan pengembangan lebih lanjut dari Teori Perilaku Beralasan (*Theory of Reasoned Action*). TPB merupakan kerangka berpikir konseptual yang bertujuan untuk menjelaskan determinan perilaku tertentu. Menurut Ajzen (1991), faktor sentral dari perilaku individu adalah bahwa perilaku itu dipengaruhi oleh niat individu (*behavior intention*) terhadap perilaku tertentu tersebut. Niat untuk berperilaku dipengaruhi oleh tiga komponen yaitu (1) sikap (*attitude*), (2) norma subjektif (*subjective norm*) dan (3) persepsi kontrol berperilaku (*perceived behavior control*). Seseorang dapat saja memiliki berbagai macam keyakinan terhadap suatu perilaku, namun ketika dihadapkan pada suatu kejadian tertentu, hanya sedikit dari keyakinan tersebut yang timbul untuk mempengaruhi perilaku. Sedikit keyakinan inilah yang menonjol dalam mempengaruhi perilaku individu (Ajzen, 1991).

Intensi Melakukan *Whistleblowing*

Sebelum terjadinya suatu perilaku, ada hal yang menjadi faktor utama dalam menentukan perilaku, yaitu intensi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia niat atau intensi merupakan keinginan atau kehendak seseorang untuk melakukan sesuatu. Menurut Kreshastuti (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Intensi merupakan keinginan kuat untuk melakukan sesuatu yang muncul dari dalam diri setiap individu. Intensi merupakan suatu niatan yang dengan keinginan kuat untuk mewujudkan suatu cita-cita untuk menjadi sebuah perilaku atau suatu keinginan kuat yang melahirkan sebuah perilaku yang didasari proses psikologi terlebih dahulu (Chintya, 2015).

Sedangkan *whistleblowing* menurut Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) didalam Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melanggar hukum, perbuatan tidak etis atau tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi atau pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi terhadap pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Orang yang melakukan tindakan *whistleblowing* disebut dengan *whistleblower* (Sagara, 2013).

***Locus of Control* Eksternal**

Menurut Spector (1988) *Locus of control* didefinisikan sebagai cerminan dari sebuah kecenderungan seorang individu untuk percaya bahwa dia yang akan mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya (*internal*) atau kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya berasal dari hal lain (*eksternal*).

Menurut Rotter (1996) disebut *Locus of Control* merupakan “generalized belief that a person can or cannot control his own destiny”. Menurut Kustini dan Suharyadi (2004) berdasarkan pendapat Rotter disebut bahwa *locus of control* atau adanya keyakinan seseorang terhadap sumber yang mengontrol kejadian-kejadian dalam hidupnya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Individu yang memiliki keyakinan bahwa nasib dalam kehidupannya berada dibawah kontrol dirinya, dikatakan individu tersebut memiliki *internal locus of control*. Selain itu individu dengan dengan *locus of control internal* dapat memberikan masukan yang bermanfaat kepada atasannya sehingga individu sehingga individu dengan *locus of*

control akan lebih sering mendapatkan promosi dan penghargaan atas usaha yang sudah dilakukannya (Spector, 1988).

Individu yang memiliki *external locus of control* melihat keberhasilan dan kegagalan dari faktor kesukaran dan nasib. Oleh karena itu, apabila mereka mengalami kegagalan, maka mereka cenderung menyalahkan lingkungan sekitar yang menjadi penyebabnya. Hal itu tentunya berpengaruh terhadap tindakan di masa datang. Mereka merasa tidak mampu dan kurang usahanya sehingga mereka tidak mempunyai harapan untuk memperbaiki kegagalan tersebut.

Ciri-ciri locus of control eksternal sebagai berikut:

- a. Lebih pasrah dan bersikap *comfroming* dengan lingkungan.
- b. Merasa bahwa perbuatannya kecil berpengaruh terhadap kejadian yang akan dihadapi, baik untuk menjalani situasi yang tidak menyenangkan maupun dalam usaha untuk mencapai tujuan.
- c. Kurang bertanggung jawab terhadap kesalahan yang diperbuat.
- d. Kurang percaya diri terhadap kemampuannya
- e. Cenderung mengandalkan pada orang lain

Komitmen Organisasi

Mowday (1979) dalam penelitiannya menyatakan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang relatif dari identifikasi individu dengan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Hal ini dapat ditandai dengan setidaknya tiga faktor yang terkait, yaitu 1) keyakinan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, 2) kesediaan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, 3) keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen ini tergolong komitmen sikap karena berkaitan dengan sejauh mana individu merasa nilai dan tujuan organisasi sejalan atau sesuai dengan nilai dan tujuan pribadinya. Semakin besar kongruensi antara nilai dan tujuan individu terhadap nilai dan tujuan organisasi maka semakin tinggi pula komitmen karyawan pada organisasi tempat ia bekerja. Komitmen organisasi dapat dibangun bila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi, adapun tiga sikap itu adalah : loyalitas, keterlibatan dan identifikasi.

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat individu untuk melakukan internal whistleblowing. Individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung akan berusaha untuk melindungi organisasi tempat ia bekerja dan berusaha untuk mengendalikan praktik-praktik pelanggaran yang dapat mengakibatkan situasi yang membahayakan organisasi. Hal ini dilakukan agar organisasi tersebut dapat terhindar dari publikasi negatif serta gugatan hukum. Dengan demikian seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan termotivasi untuk melindungi organisasinya dengan melaporkan pelanggaran yang ia ketahui.

Kesadaran Etis

Menurut (Arens dan loebbecke, 2003:43) Pengertian Etika adalah perangkat perinsip moral atau nilai yang mencakup hukum dan peraturan, etika bisnis untuk kelompok profesional seperti akuntan publik dan etika untuk anggota suatu organisasi.

Menurut Reidenbach dan Robin (1990) yang sudah diterjemahkan oleh Muawanah dan Nur (2001) menyatakan bahwa kesadaran etik adalah tanggapan atau penerimaan seseorang terhadap suatu peristiwa moral tertentu melalui suatu proses penentuan yang kompleks sehingga dia dapat memutuskan

apa yang harus dia lakukan pada situasi tertentu. Namun, sebenarnya kognitif kesadaran etis sendiri belum bisa sepenuhnya digunakan untuk memprediksi perilaku pengambilan keputusan, karena sebenarnya ada variabel lain yang berinteraksi dengan kesadaran etis yang mempengaruhi perilaku. Dalam literatur behavioral accounting (Siegel dan Marconi, 1989) mengatakan bahwa variabel personalitas dapat berinteraksi dengan cognitive style untuk mempengaruhi pengambilan keputusan. Variabel personalitas mengacu pada sikap dan keyakinan individual, sedangkan cognitive style mengacu pada cara atau metoda dengan mana individu menerima, menyimpan, memproses, dan mentransformasikan informasi kedalam tindakannya. Selain itu, disebutkan juga bahwa kedua aspek ini berhubungan dekat dengan keberhasilan maupun kegagalan auditor dalam menjalankan tugasnya. Banyak penelitian mengulas etika dari sudut pandang yang berbeda.

kesadaran etis akuntan publik merupakan suatu tindakan sadar dari seorang auditor untuk melakukan tindakan profesional pada saat dihadapkan pada suatu keadaan dilema etis profesinya. Menurut Trevino (1986) yang dikutip oleh Muawanah dan Nur (2001) bahwa tahap pengembangan kesadaran moral individual adalah pada saat menentukan bagaimana seseorang individu berpikir tentang dilema etis, proses memutuskan apa yang benar dan apa yang salah. Dalam hal ini profesi sebagai seorang auditor yang selalu dihadapkan pada dilema etis dituntut untuk memiliki kesadaran etis yang tinggi sehingga akan selalu dapat mempertahankan profesionalisme profesinya.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Bank Perkreditan Rakyat di Provinsi Riau, terdapat 35 Bank Perkreditan Rakyat di Provinsi Riau. Responden yang dijadikan pada penelitian kali ini adalah seluruh karyawan/anggota yang bekerja di Bank Perkreditan Rakyat di Provinsi Riau. Waktu penelitian yang dilakukan ini yaitu pada awal tahun 2018. Selain itu penyebaran kuesioner juga dilakukan dengan beberapa cara yaitu survei secara langsung ke Bank Perkreditan Rakyat yang bersangkutan dan juga dengan mengirimkan kuesioner menggunakan jasa pos.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada Bank Perkreditan Rakyat di Provinsi Riau. Kemudian yang diambil sebagai respondennya adalah seluruh karyawan/anggota yang bekerja di Bank Perkreditan Rakyat di Provinsi Riau. Jumlah BPR yang ada diseluruh Provinsi Riau adalah sebanyak 35 BPR. Jumlah kusioner yang akan penulis sebarakan adalah sebanyak 285 kusioner, yang pada setiap BPR jumlah karyawan rata-rata sekitar 6-16 karyawan, dimana total populasinya sekitar 10-35. Nama-nama dan alamat BPR yang ada di Provinsi Riau, dapat dilihat pada tabel 1.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari jawaban responden atas kuesioner yang diberikan. Sedangkan sumber data dalam penelitian ini berasal dari jawaban para auditor yang bekerja pada perbankan yang berada di wilayah Riau. Data primer adalah data yang diperoleh berdasarkan pengukurannya secara langsung oleh peneliti dari

sumbernya (Mustafa, 2009). Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui kuesioner yang diedarkan dan kemudian dicatat serta diteliti.

Tabel 1
Daftar Bank Perkreditan Rakyat di Provinsi Riau

No	Nama Perusahaan	Daerah
1	PD BPR Sarimadu	Bangkinang
2	PD.BPR Rokan Hilir	Bagan SiApi-Api
3	PD. BPR Gemilang	Tembilahan
4	PD BPR Indra Artha	Rengat
5	PT BPR CWS Cempaka Wadah Sejahtera	Pekanbaru
6	PT BPR Mandar	Duri
7	PT BPR Terabina Seraya Mulia	Selat Panjang
8	PT BPR Dumai Kapital Lestari	Dumai
9	PT BPR Unisritama	Pekanbaru
10	PT BPRS Berkah Dana Fadhlillah	Bangkinang
11	PT BPRS Hasanah	Pekanbaru
12	PT BPR Payung Negeri Bestari	Pekanbaru
13	PT BPR Mitra Arta Mulia	Bengkalis
14	BPR Mitra Rakyat Riau	Pekanbaru
15	PT BPR Bumi Riau Insani	Kec. Siak Hulu Kampar
16	BPR Buah Negeri Mandiri	Pekanbaru
17	PT BPR Pekanbaru	Pekanbaru
18	PD BPR Rokan Hulu	Pasir Pengaraian
19	BPR Artha Margahayu	Pekanbaru
20	PT BPR Mandiri Jaya Perkasa	Pekanbaru
21	PT BPR Universal Karya Mandiri Riau	Pangkalan Kerinci
22	PT BPR Harta Mandiri	Pekanbaru
23	BPR Delta Dana Mandiri	Pekanbaru
24	PT BPR Indomitra Mega Kapital	Pekanbaru
25	PD. BPR Dana Amanah	Pangkalan Kerinci
26	PT BPR Cempaka Mitra Nagori Kuansing	Kuantan Singingi
27	PT BPR Tunas Mitra Mandiri	Pekanbaru
28	PT. BPR Duta Perdana	Pekanbaru
29	PT BPR Faiza Pradani Andi	Pekanbaru
30	PT BPR Putra Riau Mandiri	Kampar
31	PT BPR Anugerah Bintang Sejahtera	Pekanbaru
32	PT BPR Fianka	Pekanbaru
33	PT. BPR Arsham Sejahtera	Pekanbaru
34	PT. BPR Bumiasih Nbp24	Duri
35	PT.BPR Prima Riau Sentosa	Pekanbaru

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan kuesioner. Survei kuesioner merupakan metode survei dengan menggunakan kuesioner penelitian. Kuesioner (*questionnaires*) adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas (Sekaran, 2006). Pernyataan dalam kuesioner penelitian ini menggunakan *closed-ended question* (pertanyaan tertutup), dimana jawaban-jawaban telah dibatasi oleh peneliti sehingga menutup kemungkinan bagi responden untuk menjawab panjang lebar sesuai dengan jalan pikirannya (Kuncoro, 2009). Skala yang digunakan dalam penelitian ini

adalah skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk menentukan sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2010).

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional adalah mengoperasionalkan, atau secara operasional mendefinisikan sebuah konsep untuk membuatnya bisa diukur, dilakukan dengan melihat pada dimensi perilaku, aspek atau sifat yang ditunjukkan oleh konsep (Sekaran, 2011).

Tabel 2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pernyataan
Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i>	<i>Whistleblowing</i> sebagai pelaporan oleh anggota dari suatu organisasi mengenai praktek ilegal, imoral, dan haram yang dilakukan oleh orang atau organisasi yang mungkin dapat mengakibatkan suatu tindakan. (Park&Blenkinsop, 2008)	<ol style="list-style-type: none"> Melaporkan kepada pihak berwenang dalam organisasi dan menggunakan mekanisme pelaporan yang benar Melaporkan kepada pihak berwenang diluar organisasi dan menggunakan mekanisme pelaporan yang benar diluar organisasi 	<ol style="list-style-type: none"> Melaporkannya kepada pihak yang berwenang didalam organisasi Menggunakan saluran pelaporan yang sesuai dengan mekanisme dalam organisasi Melaporkannya kepada pihak yang berwenang diluar organisasi Menggunakan saluran pelaporan diluar organisasi Memberikan informasi kepada pihak yang berwenang diluar organisasi
<i>Locus of Control</i> Eksternal	Kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya berasal dari hal lain. (Spector, 1988)	<ol style="list-style-type: none"> Memperoleh pekerjaan yang sesuai, penghargaan dan promosi jabatan adalah suatu keberuntungan. Memperoleh pekerjaan harus ada teman atau kenalan yang membantu 	<ol style="list-style-type: none"> Jika seseorang mendapatkan uang atau penghargaan, hal tersebut merupakan suatu keberuntungan Dalam upaya memperoleh suatu pekerjaan atau posisi yang lebih baik, seseorang harus mempunyai anggota keluarga atau teman yang menduduki posisi penting Promosi dalam karier merupakan suatu keberuntungan Untuk menjadi karyawan yang berprestasi diperlukan suatu keberuntungan Keberuntungan merupakan faktor utama yang membedakan orang yang berhasil dan gagal dalam tugasnya
Komitmen Organisasi	Kekuatan yang relatif dari identifikasi individu dengan keterlibatan dalam organisasi tertentu (Mowday, 1979)	<ol style="list-style-type: none"> Keyakinan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi Kesediaan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi keinginan yang kuat untuk mempertahankan 	<ol style="list-style-type: none"> Saya bersedia berusaha lebih keras dari apa yang ditetapkan oleh organisasi ini, supaya organisasi ini sukses. Saya akan berbicara pada teman saya bahwa organisasi tempat saya bekerja adalah organisasi yang bagus Saya akan menerima semua bentuk penugasan agar tetap

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pernyataan
		keanggotaan dalam organisasi.	dapat bekerja di organisasi ini 4. Saya menemukan kesamaan antara nilai-nilai diri saya dan nilai-nilai organisasi 5. Saya akan bercerita kepada orang lain bahwa saya bangga menjadi bagian dari organisasi ini
Kesadaran Etis	Tanggapan atau penerimaan seseorang terhadap suatu peristiwa moral tertentu melalui suatu proses penentuan yang kompleks sehingga dia dapat memutuskan apa yang harus dia lakukan pada situasi tertentu. (Muawanah dan Nur, 2001)	1. Kesadaran karyawan terhadap pekerjaannya dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan 2. Kesadaran karyawan untuk tidak melakukan perilaku yang tidak etis	1. Seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan standar profesional karyawan yang berlaku 2. Seorang karyawan seharusnya tidak boleh terlibat dalam usaha/pekerjaan lain yang dapat menimbulkan pertentangan kepentingan dalam pelaksanaan pekerjaan 3. Seorang karyawan seharusnya melarang anggotanya menerima keuntungan dari pekerjaannya selain dari gaji yang pantas 4. Seorang karyawan seharusnya tidak menerima pemberian jasa lain dari klien 5. Seorang karyawan seharusnya tidak boleh menawarkan jasanya secara tertulis kepada calon klien, kecuali atas permintaan calon klien yang bersangkutan

Metode Analisis Data

Alat analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan menggunakan software SmartPLS Versi 2.0 M3. PLS (*Partial Least Square*) merupakan analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini dimulai dengan analisis data primer yang berupa kuesioner yang telah disebar keseluruh Bank Perkreditan Rakyat yang ada di Provinsi Riau untuk selanjutnya diolah menggunakan aplikasi SEM-PLS sehingga mendapatkan hasil yang diinginkan.

Tingkat Pengembalian Kuesioner

Penyebaran kuesioner dan pengumpulan kuesioner dilakukan selama dua bulan yaitu awal tahun 2018. jumlah Bank Perkreditan Rakyat yang ada di Provinsi Riau adalah sebanyak 35 Bank Perkreditan Rakyat. Bank Perkreditan Rakyat yang ada di Provinsi Riau terdiri dari kota Pekanbaru, Bangkinang, Bagan SiApi-API, Tembilahan, Rengat, Duri, Selat Panjang, Dumai, Bengkalis, Kec. Siak Hulu Kampar, Pasir Pengaraian, Pangkalan Kerinci, Kuantan Singingi, dan Kampar.

Penyebaran kuesioner yang direncanakan pada bab tiga adalah sebanyak 175 kuesioner namun pada kenyataannya hanya disebar ke Bank Perkreditan Rakyat yang ada di Provinsi Riau adalah sebanyak 145 kuesioner, dikarenakan peneliti telah melakukan survei secara langsung dan menghubungi kontak person masing-masing Bank Perkreditan Rakyat sehingga diperoleh gambaran berapa jumlah kuesioner yang akan disebar. Selengkapnya mengenai jumlah kuesioner yang dikirim atau disebar, yang diterima kembali setelah diisi responden dan yang dapat digunakan dalam penelitian ini berdasarkan daerah kedudukan Bank Perkreditan Rakyat.

Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Dimana sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, maka dalam penelitian ini analisis statistik inferensial dapat diukur dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) versi 3.2.7 (untuk student), mulai dari pengukuran model (outer model), struktur model (inner model) dan pengujian hipotesis. Hasil uji validitas convergent dengan melihat nilai loading faktor setiap indikator pada konstruk locus of control dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3
Nilai *Loading* Faktor Konstruk *Locus of Control*, Komitmen organisasi, Kesadaran Etis dan Intensi Melakukan *Whistleblowing*

	Locus of Control	Komitmen Organisasi	Kesadaran Etis	Intensi Melakukan Whistleblowing
LOC1	0.765			
LOC2	0.788			
LOC3	0.791			
LOC4	0.811			
LOC5	0.851			
KO1		0.736		
KO2		0.728		
KO3		0.437		
KO4		0.706		
KO5		0.558		
KE1			0.704	
KE2			0.677	
KE3			0.768	
KE4			0.581	
KE5			0.672	
IMW1				0.214
IMW2				0.113
IMW3				0.901
IMW4				0.923
IMW5				0.918

Pada Tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa nilai loading faktor seluruh indikator pada konstruk locus of control dalam penelitian ini memiliki nilai diatas 0,70. Hal ini menjelaskan bahwa seluruh indikator yang ada pada konstruk locus of control memenuhi persyaratan validitas convergent.

Sedangkan untuk nilai loading faktor pada konstruk komitmen organisasi terdapat tiga indikator yang memiliki nilai diatas 0,70 dan dua indikator pada konstruk komitmen organisasi dalam penelitian ini memiliki nilai dibawah 0,70. Hal ini menjelaskan bahwa ada tiga indikator yang ada pada konstruk komitmen organisasi yang memenuhi persyaratan validitas convergent.

Selanjutnya untuk nilai loading faktor konstruk kesadaran etis terdapat tiga indikator yang memiliki nilai diatas 0,70 dan dua indikator pada konstruk kesadaran etis dalam penelitian ini memiliki nilai dibawah 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa ada tiga indikator yang ada pada konstruk kesadaran etis yang memenuhi persyaratan validitas convergent.

Terakhir untuk nilai loading faktor konstruk whistleblowing terdapat tiga indikator yang memiliki nilai diatas 0,70 dan dua indikator pada konstruk whistleblowing dalam penelitian ini memiliki nilai dibawah 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa ada tiga indikator yang ada pada konstruk whistleblowing yang memenuhi persyaratan validitas convergent.

Cara lain yang digunakan untuk menguji validitas discriminant adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model penelitian (Abdillah et al., 2016; Latan dan Ghazali, 2012:78-79). Validitas discriminant yang baik dapat dilihat dari akar kuadrat AVE untuk tiap konstruk harus lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model penelitian (Fornell dan Larcker dalam Latan dan Ghazali, 2012:79). Hasil uji validitas discriminant dengan membandingkan nilai akar kuadrat AVE dan korelasi antar konstruk dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4
Perbandingan Nilai Kuadrat AVE dengan Korelasi Antar Konstruk

Konstruk	Intensi Melakukan Whistleblowing	Kesadaran Etis	Komitmen Organisasi	Locus of Control	AVE	AVE
Intensi Melakukan Whistleblowing	1	0,556	0,568	0,596	0,513	0,716
Kesadaran Etis	0,556	1	0,797	0,838	0,467	0,683
Komitmen Organisasi	0,568	0,797	1	0,876	0,414	0,644
Locus of Control	0,596	0,838	0,876	1	0,643	0,802

Pengujian Hipotesis

Hipotesis pertama didukung secara statistik yang dibuktikan dengan nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05 dengan koefisien jalur sebesar 0,331. Hal ini membuktikan bahwa *Locus of Control* berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing* (Ha1 diterima, dan Ho1 ditolak).

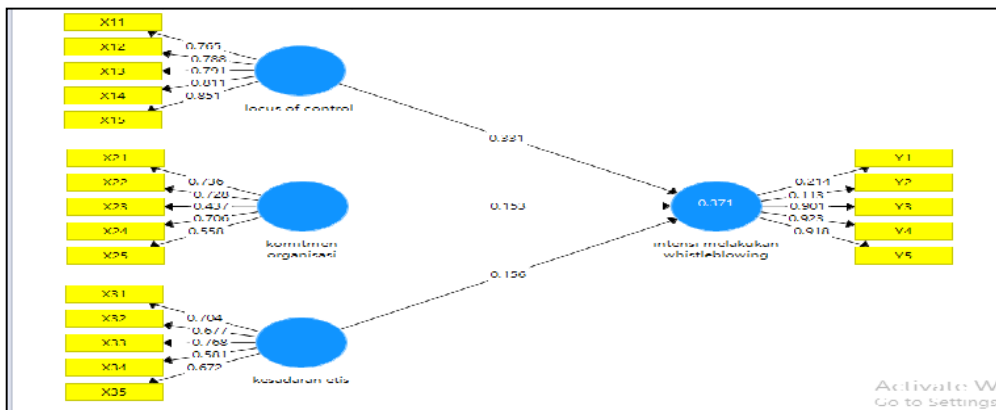
Hipotesis kedua didukung secara statistik dibuktikan dengan *p-value* lebih kecil dari 0,05 dengan koefisien jalur sebesar 0,153. Hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing* (Ha2 diterima, dan Ho2 ditolak).

Hipotesis ketiga didukung secara statistik dibuktikan dengan *p-value* lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,694 (dibawah 1,96) dengan koefisien jalur sebesar 0,156. Hal ini membuktikan bahwa kesadaran etis berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing* (Ha3 diterima, dan Ho3 ditolak).

Tabel 5
Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Uji Hipotesis	Koefisien Jalur	P-Value.
<i>Locus of Control</i> → Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i>	0,331	$p < 0,05$
Komitmen organisasi → Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i>	0,153	$p < 0,05$
Kesadaran Etis → Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i>	0,156	$p < 0,05$

Untuk hasil penelitian dalam bentuk model persamaan struktural (*structural equation model*) dapat dilihat pada gambar 1 berikut.



Gambar 1
Model Persamaan Struktural (Structural Equation Model)

Pembahasan

Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*

Hipotesis pertama memprediksi bahwa locus of control eksternal berpengaruh positif terhadap intensi melakukan whistleblowing. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa seorang karyawan yang memiliki locus of control eksternal yang baik, maka semakin tinggi pula intensi pegawai untuk melakukan pengungkapan tindak pelanggaran (*whistleblowing*).

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*

Hipotesis kedua memprediksi bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap intensi melakukan whistleblowing. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang baik, maka semakin tinggi pula intensi pegawai untuk melakukan pengungkapan tindak pelanggaran (*whistleblowing*).

Pengaruh Kesadaran Etis Terhadap Intensi Melakukan whistleblowing

Hipotesis ketiga memprediksi bahwa kesadaran etis berpengaruh positif terhadap intensi melakukan whistleblowing. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa seorang karyawan yang memiliki kesadaran etis yang baik, maka semakin tinggi pula intensi pegawai untuk melakukan pengungkapan tindak pelanggaran (whistleblowing)

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan :

1. Locus of control berpengaruh positif terhadap intensi melakukan Whistleblowing. Locus of control eksternal berpengaruh positif telah didukung secara statistik pada alpha 5% dengan koefisien jalur sebesar 0,331. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratiwi (2009) dimana hasilnya mengindikasikan bahwa seorang karyawan yang memiliki locus of control yang baik, maka semakin tinggi pula intensi pegawai untuk melakukan pengungkapan tindak pelanggaran (whistleblowing).
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap intensi melakukan whistleblowing. Komitmen organisasi berpengaruh positif telah didukung secara statistik pada alpha 5% dengan koefisien jalur sebesar 0,153. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratiwi (2009) dimana hasilnya mengindikasikan bahwa bahwa semakin tinggi rasa kesetiaan seorang karyawan pada perusahaan tempat ia bekerja, maka semakin tinggi pula intensi karyawan tersebut untuk melakukan whistleblowing.
3. Kesadaran etis berpengaruh positif terhadap intensi melakukan whistleblowing. Kesadaran etis berpengaruh positif telah didukung secara statistik pada alpha 5% dengan koefisien jalur sebesar 0,156. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muawanah (2001) dimana hasilnya mengindikasikan bahwa semakin tinggi rasa kesadaran seorang karyawan pada perusahaan tempat ia bekerja, maka semakin tinggi pula intensi karyawan tersebut untuk melakukan whistleblowing.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M. R., Anita, R., & Anugerah, R. (2016). Dampak iklim organisasi terhadap stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, XX(1), 121–141.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 50 , 179-211.
- Arens, A. E. (2003). *Auditing and Assurance Service an Integrated Approach*. Ninth Edition : Printice Hall.
- Chiu, R. K. (2003). Ethical Judgement, Locus of control and Whistleblowing Intention: A Case Study of Mainland Chinese MBA Students. *Managerial Auditing Journal*, Vol 17 Iss: 9, 581-587.
- Elias, R. (2008). "Auditing Students' Professional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship to Whistleblowing". *The Managerial Auditing Journal*, Vol.23 (3):283-294.

- Heungsik Park, J. B. (2009). Whistleblowing as Planned Behavior – A Survey of South Korean Police Officers. *Journal of Business Ethics*, 545-556. Evergreen-System. (2007). *Nine Steps to Implement a Successful CMDDB Project*.
- Kreshastuti, D. K. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi Auditor untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Diponegoro Journal of Accounting* Vol.03 Nomor.03, Hal 1-15.
- Kuncoro, D. (2015, 06 26). Susno Duadji sang "Whistle Blower". Diambil kembali dari Kompasiana: https://www.kompasiana.com/didid/susno-duadji-sang-whistle-blower_5500781a813311a219fa78ab.
- Kustini, S. F. (2004). "Analisis Pengaruh Locus Of Control, Orientasi Tujuan Pembelajaran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Self Efficacy Dan Transfer Pelatihan". *Jurnal Ventura*, Vol 7, No.1, April :39 – 52.
- Mary B. Curtis, E. Z. (2009). Whistleblowing in Public Accounting: Influence of Identity Disclosure, Situational Context, and Personal Characteristics. *Accounting and the Public Interest*.
- Umi Muawanah, N. I. (2001). Perilaku Auditor dalam Situasi Konflik Audit: Peran Locus of Control, Komitmen Profesi dan Kesadaran Etis. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 4 Mei, 133 – 150.
- Joneta, C. (2015). Pengaruh Komitmen Profesional dan Pertimbangan Etis Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing: Locus Of Control Sebagai Variabel Moderasi. Pekanbaru: UNRI.
- Rotter, J. (1966). *Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement*. *Psychological Monographs : General and Applied*, vol. 80 no.1.,p.1-28.
- Sagara, Y. (2013). *Profesionalisme Internal Auditor dan Intensi Melakukan Whistleblowing*. *Jurnal Liquidity*, Vol.2 (1): 34-44.
- Spector, P. E. (1988). "Development of the Work Locus of Control Scale". *Journal of Occupational Psychology*, Vol.61(4): 335–340.
- Trevino, L. (1986). "Ethical Decision Making in Organizations : A Person Situation Interactionist Model". *The Academy of Management Review*, Vol.60: 601-617.