

## PENGARUH LINGKUNGAN ETIKA, INTENSITAS MORAL, DAN KOMITMEN PROFESIONAL TERHADAP INTENSI *WHISTLEBLOWING*

Syahsa Permata Dwitia<sup>1</sup>, Atiek Sri Purwati<sup>2</sup>, Krisnhoe Rachmi Fitrijadi<sup>3</sup>,  
Umi Pratiwi<sup>4</sup>

<sup>1234</sup>Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Soedirman, Jalan  
HR Boenyamin No. 708, Purwokerto 53122, Jawa Tengah, Indonesia

\*Email corresponding author: [syahsa.dwitia@mhs.unsoed.ac.id](mailto:syahsa.dwitia@mhs.unsoed.ac.id)

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh lingkungan etika, intensitas moral, dan komitmen profesional terhadap intensi *whistleblowing* pegawai di Kejaksaan Negeri Purwokerto, Purbalingga, dan Banyumas. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Populasi penelitian ini sebanyak 140 pegawai kejaksaan dan sampel yang digunakan sebanyak 128 orang. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Lingkungan etika berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*, (2) Intensitas moral berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*, (3) Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*.

**Kata Kunci** : Lingkungan etika; intensitas moral; komitmen profesional;  
intensitas *whistleblowing*.

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to examine the influence of the ethical environment, moral intensity, and professional commitment on the intensity of whistleblowing of employees at the Purwokerto, Purbalingga, and Banyumas District Attorney's Offices. This type of research is quantitative research. The data collection technique used a questionnaire. The sampling technique in this study used a saturated sample technique. The population of this study were 140 attorneys and the sample used in this study were 128 people. Data analysis technique using multiple linear analysis. The results showed: (1) The ethical environment has a positive and significant effect on whistleblowing intentions, (2) Moral intensity has a positive and significant effect on whistleblowing intentions, (3) Professional commitment has a positive and significant impact on whistleblowing intentions.*

**Keywords**: *ethical environment; moral intensity; professional commitment; whistleblowing intention.*

## 1. PENDAHULUAN

Rianti (2017) mengungkapkan cara yang tepat guna menghindari terjadinya kasus pelanggaran/korupsi yang bisa merugikan organisasi atau pihak lain adalah dengan *whistleblowing*. Korupsi perlu diberantas karena korupsi selalu menimbulkan

kerugian. Apabila bibit korupsi kecil dibiarkan, maka mengakibatkan dampak yang besar sehingga terjadi korupsi yang lebih besar. Kreshastuti & Prastiwi (2014) juga mengungkapkan bahwa tindakan *whistleblowing* adalah sebuah cara dapat dilakukan guna mengembalikan kepercayaan masyarakat. Berbagai faktor yang dapat memengaruhi intensi terhadap *whistleblowing* adalah lingkungan moral, lingkungan etika, dan komitmen profesional.

Di Indonesia sampai sekarang ini masih terdapat kasus korupsi yang melibatkan aparat hukum sebagai contoh, yang dilakukan oleh Jaksa Pinangki Sirna Malasari (kompas.com). Jaksa Pinangki Sirna Malasari dijatuhkan hukuman 10 tahun penjara dan denda Rp 600 juta subsider 6 bulan kurungan pada kasus korupsi tentang kepengurusan fatwa di Mahkamah Agung (MA). Kasus tersebut menyimpang dari kode etik profesi dan profesionalisme jaksa.

Penelitian ini bertujuan untuk menambah referensi dan menjelaskan niat seseorang untuk bertindak sebagai *whistleblower* berdasarkan faktor lingkungan etika, intensitas moral, dan komitmen profesional. Pegawai di Kejaksaan Negeri Purwokerto, Banyumas, dan Purbalingga dipilih sebagai obyek penelitian karena semakin banyaknya kasus korupsi di lingkup penegak hukum sehingga perlu dikaji terkait intensi *whistleblowing*.

### **Ruang Lingkup Penelitian**

Lokasi penelitian di Kejaksaan Negeri Purwokerto, Purbalingga, dan Banyumas dengan objek penelitian pegawai Kejaksaan Negeri di tiga wilayah tersebut. Jenis penelitian yang dipergunakan yaitu kuantitatif dengan metode survey. Penelitian ini hanya menguji pengaruh variabel intensitas moral, lingkungan etika dan dan komitmen profesional terhadap intensi *whistleblowing*.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh lingkungan etika, intensitas moral, dan komitmen profesional terhadap intensi *whistleblowing* pegawai di Kejaksaan Negeri Purwokerto, Purbalingga, dan Banyumas.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

### ***Whistleblowing***

Near dan Miceli (1985) dalam Ahyaruddin (2017) mendefinisikan *whistleblowing* adalah pelaporan atau pengungkapan oleh anggota organisasi (anggota yang masih berada dalam organisasi maupun mantan anggota dari organisasi) yang berkaitan dengan praktik tidak bermoral, illegal, ataupun tindakan yang tidak bisa dilegityimasi secara hukum di bawah kontrol atasan mereka.

### ***Theory of Planned Behavior (TPB)***

*TPB* merupakan teori psikologi yang dijelaskan oleh Icek Ajzen (1991) yang mengungkapkan bahwasannya hubungan diantara sikap dengan perilaku. *TPB* muncul sebagai jawaban akibat kegagalan determinan sikap (*attitude*) saat memprediksikan perilaku/ tindakan aktual (*actual behaviour*) secara langsung. *TPB* dipergunakan dalam menjelaskan dan memprediksikan perilaku manusia pada konteks tertentu (Ajzen, 1991).

### ***Prosocial Behavior Theory***

Menurut Brief dan Motowidlo (1986) *prosocial behavior theory* adalah suatu perilaku yang dilaksanakan anggota organisasi kepada organisasi, kelompok, atau seseorang yang bertujuan guna memaksimalkan kesejahteraan organisasi, kelompok, atau orang tersebut. Staub (1978) dalam Miceli dan Near (1985) menjelaskan bahwasannya perilaku prososial adalah perilaku sosial positif yang berguna bagi dirinya sendiri dan juga orang lain.

### **Lingkungan Etika**

Lingkungan etika merupakan kondisi pada perusahaan yang mengungkapkan ada ataupun tidak adanya implementasi kode etik yang berdampak kepada berbagai pihak di dalam organisasi tersebut (Suzila, 2018).

### **Intensitas Moral**

Krehastuti (2014) mendefinisikan bahwasannya intensitas moral ialah suatu konstruk yang terdiri atas berbagai karakteristik yang berupa perluasan dari berbagai isu yang berkaitan dengan isu moral utama dalam suatu kondisi sehingga bisa memengaruhi persepsi seseorang terkait intensi dan etika keprilakuannya.

### **Komitmen Profesional**

Elias (2008) mendefinisikan komitmen profesional sebagai sebuah kepercayaan dan penerimaan tujuan profesi serta memiliki kesediaan guna mengerahkan kerja keras atas namanya. Komitmen profesional menuntut pegawai di suatu perusahaan guna mengedepankan norma, nilai, serta peraturan yang berlaku sesuai dengan standar profesional yang ada.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti menyimpulkan hipotesis sebagai berikut:

### **Pengaruh Lingkungan Etika terhadap Intensi *Whistleblowing***

Lingkungan etika dalam sebuah organisasi bisa memengaruhi anggota organisasinya (Nustini, 2018). Pramudiati dan Aziz (2020) menyimpulkan bahwasannya lingkungan etika berpengaruh positif pada intensi untuk melaksanakan *whistleblowing* internal pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Purbalingga. Sejalan dengan penelitian Taripudin dan Umar (2020) yang menyebutkan bahwasannya *ethical environment* berpengaruh positif pada formal *whistleblowing* dan internal *whistleblowing*. Hanif dan Odiatma (2017) juga menyimpulkan bahwasannya lingkungan etika berpengaruh positif secara signifikan pada niat melaksanakan *whistleblowing*. Dari hal tersebut, hipotesis yang diajukan yaitu :

**H1: Terdapat pengaruh positif lingkungan etika terhadap niat melakukan *whistleblowing***

### **Pengaruh Intensitas Moral terhadap Intensi *Whistleblowing***

Seorang individu yang mempunyai intensitas moral yang baik maka mempunyai persepsi yang baik pula dalam berperilaku (Kreshastuti, 2014). Penelitian Setiawati dan Sari (2016) intensitas moral berpengaruh positif pada niat akuntan untuk melaksanakan *whistleblowing*. Penelitian ini sejalan dengan Pramudiati dan Aziz (2020) yang menyebutkan intensitas moral berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Purbalingga. Primasari dan Fidiana (2020) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa intensitas moral berpengaruh positif terhadap niat untuk *whistleblowing*. Dari hal tersebut, hipotesis yang diajukan yaitu :

## **H2: Terdapat pengaruh positif intensitas moral terhadap niat melakukan *whistleblowing*.**

### **Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Intensi *Whistleblowing***

Komitmen profesional bisa mencerminkan sikap pada perilaku dalam *TPB*. Berdasarkan penelitian Pramudiati dan Aziz (2020) komitmen profesional berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Purbalingga. Serupa dengan penelitian Prayogi dan Suprajitno (2020) yang menyimpulkan bahwasannya komitmen profesional berpengaruh positif signifikan pada niat untuk melaksanakan tindakan *whistleblowing*. Penelitian yang dilakukan Primasari dan Fidiana (2020) menyimpulkan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif terhadap niat untuk *whistleblowing*. Dari hal tersebut, hipotesis yang diajukan yaitu :

## **H3: Terdapat pengaruh positif komitmen profesional terhadap niat melakukan *whistleblowing*.**

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan secara kuantitatif dengan metode survey.

#### **Objek dan Subjek Penelitian**

Objek penelitian ini tentang *whistleblowing system* menurut pemahaman pegawai di Kejaksaan Negeri Purwokerto, Purbalingga, dan Banyumas. Variabel yang digunakan adalah intensi *whistleblowing* lingkungan etika, intensitas moral, komitmen profesional Lokasi penelitian yaitu kantor Kejaksaan Negeri Purwokerto, Purbalingga, dan Banyumas.

#### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini pegawai yang bekerja di Kejaksaan Negeri Purwokerto, Purbalingga, dan Banyumas. Teknik sampling yang dipergunakan yaitu teknik sampel jenuh. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 140 pegawai di Kejaksaan Negeri Purwokerto, Banyumas, dan Purbalingga.

#### **Definisi Koseptual dan Operasional**

##### **1. Variabel Dependen**

a. Intensi *Whistleblowing*

Near dan Miceli (1985) dalam Ahyaruddin (2017) menjelaskan bahwasannya *whistleblowing* ialah pengungkapan yang dilaksanakan karyawan atas tindakan ilegal atau tindakan yang tidak bermoral kepada pihak eksternal atau internal perusahaan. Indikator pengukuran intensi *whistleblowing* yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan untuk melaporkan pelanggaran (*Perceived behavior control*)
2. Keyakinan terhadap tindakan *whistleblowing* (*Subjective norm*)
3. Sikap untuk melaporkan pelanggaran (*Attitude toward the behavior*)
4. Aspek struktural
5. Aspek operasional
6. Aspek perawatan
  - Kasus *whistleblowing*
    1. *Report anonymously*
    2. *Report with identity*

2. Variabel Independen

a. Lingkungan Etika

Nuryanto dan Dewi (2001) mengatakan bahwa ada hubungan antara pemahaman nilai etika dengan pengambilan keputusan. Indikator pengukuran lingkungan etika adalah sebagai berikut :

1. Sistem evaluasi kerja
2. Penghargaan terhadap perilaku etis
3. Pelatihan perilaku etis
4. Kebijakan perusahaan
5. Kode etik sebagai kontrol
6. Nilai-nilai kejujuran, keadilan, serta kehormatan

b. Intensitas Moral

Jones (1991) dan Novius (2011) mengungkapkan bahwasannya intensitas moral memengaruhi seorang individu untuk mengambil suatu keputusan dan intensitas moral memiliki tingkatan yang bervariasi. Indikator pengukuran intensitas moral adalah sebagai berikut:

- a) Persepsi pegawai terhadap keseriusan perilaku etis

- b) Tanggung jawab pegawai untuk melaporkan perilaku yang tidak etis
- c. Komitmen Profesional

Purwaningtyas dan Aiyah (2018) mendefinisikan komitmen profesional adalah bentuk tanggung jawab, ikatan, dan loyalitas, dan pengorbanan karyawan terhadap organisasinya. Indikator pengukuran komitmen profesional adalah sebagai berikut:

1. Bangga dengan profesi saat ini
2. Bekerja keras memajukan karir
3. Memiliki antusiasme yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan
4. Pengembangan karir
5. Profesi terbaik
6. Patuh terhadap peraturan profesi
7. Bersedia bekerja pada profesi selama mampu melaksanakannya

### **Teknik Analisis Data**

#### **1. Uji Coba Instrumen**

- a. Uji Validitas

Uji ini guna mengukur valid ataupun sahnya kuesioner yang disebarkan.

- b. Uji Reliabilitas

Uji ini adalah alat untuk mengukur kuesioner yang dijadikan indikator dalam suatu variabel. Pertanyaan dalam kuesioner akan dianggap reliabel dilihat dari konsistensi jawaban responden dan stabil tidak berubah dari waktu ke waktu.

#### **2. Uji Asumsi Klasik**

- a. Uji Normalitas

Uji ini memiliki tujuan guna menilai sebaran data pada suatu kelompok data atau variabel distribusinya normal ataupun tidak.

- b. Uji Multikolonieritas

Uji ini memiliki tujuan guna melihat korelasi diantara variabel bebas pada model regresi.

- c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini untuk menguji ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya dalam model regresi.

#### **3. Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif memuat informasi yang berkaitan dengan pengumpulan, peringkasan, serta penyajian data supaya mudah dimengerti serta dipahami.

#### 4. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R_2$ ) adalah seberapa besarnya kemampuan dari seluruh variabel independent dalam mendeskripsikan variansi variable dependennya.

#### 5. Uji *Goodness of Fit*

Uji ini dilaksanakan guna melihat apakah model regresi sudah mencukupi kriteria kecocokan ataupun tidak.

#### 6. Pengujian Hipotesis

##### a. Analisis Regresi Berganda

Uji ini dipergunakan dalam menguji berbagai pengaruh variabel independent terhadap sebuah variabel dependennya, secara stimulant maupun parsial. Dari penjelasan dan teori yang sebelumnya sudah dijelaskan, persamaan regresi yang bisa dirumuskan yaitu :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

$Y$  = Intensi *Whistleblowing*

$\alpha$  = Konstanta

$b$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Lingkungan Etika

$X_2$  = Intensitas Moral

$X_3$  = Komitmen Profesional

$e$  = *Error*

##### b. Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)

###### 1) Pengujian Hipotesis Pertama

###### a) Merumuskan Hipotesis Statistik

$H_{01}:\beta_1 \leq 0$ : Lingkungan etika tidak berpengaruh positif pada intensi *whistleblowing*

$H_{a1}:\beta_1 > 0$ : Lingkungan etika berpengaruh positif pada intensi *whistleblowing*

###### b) Menetapkan *Level of Significance* ( $\alpha$ )

*Level of Significant* ( $\alpha$ ) = 0,05; *degree of freedom* = (n-k).



- c) Menetapkan Kriteria Pengujian  
 $H_{01}$  diterima jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$   
 $H_{a1}$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$
- 2) Pengujian Hipotesis Kedua
  - a) Merumuskan Hipotesis Statistik  
 $H_{01}:\beta_1 \leq 0$ : Intensitas moral tidak berpengaruh positif pada intensi *whistleblowing*  
 $H_{a1}:\beta_1 > 0$ : Intensitas moral berpengaruh positif pada intensi *whistleblowing*
  - b) Menentukan *Level of Significance* ( $\alpha$ )  
*Level of Significant* ( $\alpha$ ) = 0,05; *degree of freedom* = (n-k).
  - c) Menentukan Kriteria Pengujian  
 $H_{01}$  diterima jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$   
 $H_{a1}$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$
- 3) Pengujian Hipotesis Ketiga
  - a) Merumuskan Hipotesis Statistik  
 $H_{01}:\beta_1 \leq 0$ : Komitmen profesional tidak berpengaruh positif pada intensi *whistleblowing*  
 $H_{a1}:\beta_1 > 0$ : Komitmen profesional berpengaruh positif pada intensi *whistleblowing*
  - b) Menetapkan *Level of Significance* ( $\alpha$ )  
*Level of Significant* ( $\alpha$ ) = 0,05; *degree of freedom* = (n-k).
  - c) Menetapkan Kriteria Pengujian  
 $H_{01}$  diterima jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$   
 $H_{a1}$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 4.1. Gambaran Populasi dan Sampel

Tabel 1 Data Responden

No.	Informasi	Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	66	52
		Perempuan	62	48

Jurusan Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jenderal Soedirman

		Jumlah	128	100
				10
				0
2.	Umur	<30 tahun	20	16
		30-40 tahun	48	37
		>40 tahun	60	47
		Jumlah	128	100
3.	Masa Kerja	1-5 tahun	23	18
		6-10 tahun	22	17
		>10 tahun	83	65
		Jumlah	128	100
4.	Pendidikan	D3	19	15
		S1	90	70
		S2	4	3
		S3	15	12
		Jumlah	128	100
		Jumlah	12	100

Sumber: Data yang diolah

#### 4.2. Analisis Data

##### a. Statistik Deskriptif

**Tabel 2 Statistik Deskriptif Tanggapan Responden**

No	Variabel	N	Min	Maks	Rata-rata	SD
1.	Lingkungan Etika	128	1	5	4.175	1.121
2.	Intensitas Moral	128	1	5	3.354	1.076
3.	Komitmen Profesional	128	1	5	3.619	1.245
4.	Intensi <i>Whistleblowing</i>	128	1	5	3.531	1.107

Sumber: Data yang diolah

##### b. Uji Kualitas Data

##### 1) Uji Validitas

Jurusan Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jenderal Soedirman

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Lingkungan Etika**

Nomor Butir Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
1.	0,002	Valid
2.	0,002	Valid
3.	0,001	Valid
4.	0,000	Valid
5.	0,000	Valid
6.	0,000	Valid
7.	0,001	Valid
8.	0,001	Valid
9.	0,001	Valid
10.	0,036	Valid

Sumber: Data yang diolah

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas Intensitas Moral**

Nomor Butir Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
1.	0,022	Valid
2.	0,000	Valid
3.	0,000	Valid
4.	0,000	Valid
5.	0,001	Valid
6.	0,012	Valid
7.	0,000	Valid
8.	0,000	Valid

Sumber: Data yang diolah

**Tabel 5 Hasil Uji Validitas Komitmen Profesional**

Nomor Butir Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
1.	0,000	Valid
2.	0,000	Valid

Jurusan Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jenderal Soedirman

---

3.	0,000	Valid
4.	0,000	Valid
5.	0,022	Valid
6.	0,000	Valid
7.	0,000	Valid

---

Sumber: Data yang diolah

**Tabel 6 Hasil Uji Validitas Intensi *Whistleblowing***

---

Nomor Butir Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
1.	0,028	Valid
2.	0,033	Valid
3.	0,040	Valid
4.	0,015	Valid
5.	0,009	Valid
6.	0,000	Valid
7.	0,010	Valid
8.	0,000	Valid
9.	0,000	Valid
10.	0,001	Valid
11.	0,014	Valid
12.	0,004	Valid
13.	0,001	Valid
14.	0,001	Valid
15.	0,006	Valid
16.	0,016	Valid
17.	0,002	Valid

---

Sumber: Data yang diolah

2) Uji Reliabilitas

**Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas**

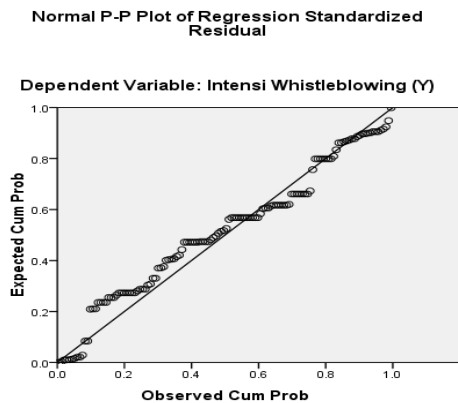
Jurusan Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jenderal Soedirman

No.	Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Nilai Minimum Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Lingkungan etika	0,815	0,6	Reliabel
2.	Intensitas moral	0,831	0,6	Reliabel
3.	Komitmen profesional	0,844	0,6	Reliabel
4.	Intensi <i>whistleblowing</i>	0,780	0,6	Reliabel

Sumber: Data yang diolah

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas



**Gambar 1** Grafik *Normal Probability Plot*

Gambar 1 menunjukkan bahwasannya plot data menyebar di sekitaran garis diagonal serta mengikuti garis diagonalnya. Oleh sebab itu, model regresi sudah mencukupi asumsi normalitas.

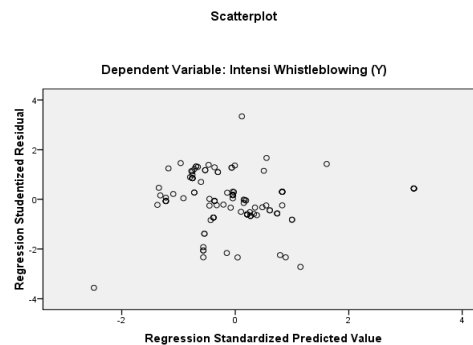
2) Uji Multikolonieritas

**Tabel 8** Hasil Uji Multikolonieritas

No.	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1.	Lingkungan etika	0,755	1.324	Tidak terjadi multikolonieritas
2.	Intensitas moral	0,683	1.465	Tidak terjadi multikolonieritas
3.	Komitmen profesional	0,700	1.429	Tidak terjadi multikolonieritas

Sumber: Data yang diolah

3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Scatterplot

Gambar 2 memperlihatkan bahwasannya titik tersebar acak di bawah ataupun di atas angka nol sumbu Y. Hal ini memperlihatkan bahwasannya pada model regresi tidak ada mengalami heteroskedastisitas.

Tabel 9 Hasil Uji Glejser

No.	Variabel	Hasil	Keterangan
1.	Lingkungan etika	0,513	Tidak terjadi heteroskedastisitas
2.	Intensitas moral	0,545	Tidak terjadi heteroskedastisitas
3.	Komitmen profesional	0,983	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data yang diolah

d. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji yang sudah dilaksanakan dapat diperoleh hasil *adjusted R square* 0,460 sehingga bisa di tarik kesimpulan bahwasannya kemampuan variabel independen lingkungan etika, intensitas moral, dan komitmen profesional bisa menerangkan variasi variabel dependen yakni intensi *whistleblowing* sebesar 46%, sementara sisanya yaitu 54% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar regresi dalam penelitian ini.

e. Uji *Goodness of Fit*

Berdasarkan hasil uji yang sudah dilaksanakan, hasil  $F_{hitung}$  (37.057) >  $F_{tabel}$  (2.677699) dan sig. 0.000 < 0.05 sehingga bisa di tarik kesimpulan bahwasannya  $H_a$  diterima, dan dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang

signifikan pada variabel intensitas moral, lingkungan etika, dan komitmen profesional pada intensi *whistleblowing*. Hasil dari uji *goodness of fit* juga memperlihatkan bahwasannya model regresi pada penelitian ini mempunyai ketepatan atau kesesuaian secara menyeluruh dengan demikian bisa ditarik kesimpulan untuk model regresi dalam penelitian ini bisa dipergunakan.

f. Pengujian Hipotesis

1) Analisis Regresi Berganda

**Tabel 10 Hasil Analisis Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std Error	Beta
1 (Constant)	1.259	7.038	
Lingkungan etika	0.416	0.169	0.185
Intensitas moral	0.907	0.158	0.453
Komitmen profesional	0.674	0.265	0.198

Sumber: Data yang diolah

2) Uji Hipotesis (Uji t)

**Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std Error	Beta
1 (Constant)	1.259	7.038	
Lingkungan etika	0.416	0.169	0.185
Intensitas moral	0.907	0.158	0.453
Komitmen profesional	0.674	0.265	0.198

Sumber: Data yang diolah

Bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan etika, intensitas moral, dan komitmen profesional berpengaruh positif pada intensi *whistleblowing*. Sehingga, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

### 4.3. Pembahasan

#### a. Analisis pengaruh lingkungan etika terhadap intensi *whistleblowing*

Hasil penelitian mendukung hipotesis pertama bahwa variabel lingkungan etika (X1) berpengaruh positif terhadap intensi pegawai di Kejaksaan Negeri Purwokerto, Purbalingga, dan Banyumas untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil analisis membuktikan bahwa semakin baik lingkungan etika pegawai di Kejaksaan Negeri Purwokerto, Purbalingga, dan Banyumas, maka semakin tinggi tingkat intensi *whistleblowing* pegawainya.

Berdasarkan dari hasil kuesioner, lingkungan etika di Kejaksaan sudah menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan, kehormatan, kejujuran serta kebijakan di lingkungan kantor mendorong karyawannya untuk melaporkan masalah organisasi atau mendukung tindakan *whistleblowing*. Hasil penelitian lingkungan etika berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing* maka dapat dinyatakan bahwa sesuai dengan teori yang digunakan yaitu *prosocial behavior theory*.

#### b. Analisis Pengaruh Intensitas Moral terhadap Intensitas *Whistleblowing*

Hasil penelitian mendukung hipotesis kedua bahwa variabel intensitas moral (X2) berpengaruh positif terhadap intensi pegawai di Kejaksaan Negeri Purwokerto, Purbalingga, dan Banyumas untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil analisis menyimpulkan semakin tinggi intensitas moral pegawai maka semakin tinggi tingkat intensi *whistleblowing* pegawai. Seseorang yang memiliki intensitas moral yang baik maka memiliki persepsi yang baik pula dalam berperilaku (Kreshastuti, 2014).

Berdasarkan hasil kuesioner, dampak baik akan terjadi apabila seseorang melaporkan suatu tindakan kecurangan atau melakukan *whistleblowing* karena akan mencegah dampak buruk yang lebih besar. Sehingga seseorang yang memiliki intensitas moral yang baik akan cenderung melaporkan suatu tindakan kecurangan karena mereka menganggap hal tersebut merupakan tindakan yang salah dan tidak sesuai dengan moral yang berlaku. Hasil penelitian ini mendukung dengan teori yang digunakan yaitu *theory of planned behavior*.

#### c. Analisis Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Intensitas *Whistleblowing*

Hasil penelitian mendukung hipotesis ketiga bahwa variabel komitmen profesional (X3) berpengaruh positif terhadap intensi pegawai di Kejaksaan Negeri Purwokerto, Purbalingga, dan Banyumas untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil



penelitian menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki komitmen profesional yang tinggi maka intensi *whistleblowing* seseorang akan tinggi pula.

Berdasarkan hasil kuesioner, responden bangga berprofesi menjadi pegawai di Kejaksaan dan selalu berkomitmen pada profesi serta patuh terhadap peraturan profesi. Seseorang dengan komitmen profesional yang tinggi akan selalu bertindak profesional dalam bekerja dan mematuhi peraturan yang ada di organisasi, termasuk dalam mengungkap kebenaran dalam suatu tindak kecurangan. Hal ini sejalan dengan *TPB* yaitu aspek sikap terhadap perilaku.

## **5. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI**

### **5.1. Kesimpulan**

1. Lingkungan etika berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan etika di Kejaksaan Negeri Purwokerto, Purbalingga, dan Banyumas, maka semakin tinggi pula tingkat intensi *whistleblowing* pegawai.
2. Intensitas moral berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik intensitas moral pegawai di Kejaksaan Negeri Purwokerto, Purbalingga, dan Banyumas, maka semakin tinggi pula tingkat intensi *whistleblowing* pegawai.
3. Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komitmen profesional pegawai di Kejaksaan Negeri Purwokerto, Purbalingga, dan Banyumas, maka semakin tinggi pula tingkat intensi *whistleblowing* pegawai.

### **5.2. Implikasi**

1. Kebijakan di lingkungan Kejaksaan diharapkan mendukung karyawan untuk mealporkan masalah organisasi. Hal tersebut harus didukung dengan semakin tingginya tingkat perlindungan saksi atau *whistleblower* di kantor Kejaksaan. *Whistleblowing* diharapkan sudah diterapkan di kantor Kejaksaan dalam bentuk peningkatan pengawasan yang ada di Kejaksaan.
2. Tingkat profesional pegawai perlu ditingkatkan yaitu dengan selalu patuh terhadap peraturan profesi sehingga lingkungan kantor terhindar dari suatu kecurangan.

3. Selain perlunya ditingkatkan perlindungan saksi dan *whistleblower*, dukungan nyata perlu diberikan kepada seorang *whistleblower* dari orang-orang yang ada di sekitar *whistleblower*, terlebih dari keluarga, kerabat, lingkungan kantor dan orang yang dianggap penting oleh *whistleblower* sebagai sumber semangat dan dorongan untuk *whistleblower* melakukan tindakan *whistleblowing*.

### 5.3. Keterbatasan Penelitian

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan etika, intensitas moral, dan komitmen profesional hanya dapat menjelaskan dan memberikan informasi mengenai intensi *whistleblowing* sebesar 46% dan sisanya 54% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.
2. Pengumpulan data hanya berupa kuesioner sehingga data yang didapatkan kurang lengkap dan mendalam.

### 5.4. Saran Penelitian

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel lainnya seperti *personal cost*, sifat *machiavellian*, komitmen organisasi, demografi, dan sosialisasi yang dapat mempengaruhi intensi *whistleblowing* seseorang. Adanya penambahan variabel, diharapkan dapat memberikan hasil penelitian intensi *whistleblowing* yang lebih luas.
2. Hasil penelitian ini dapat divalidasi dengan populasi yang lebih luas dan metode riset lainnya untuk memperjelas hubungan lingkungan etika, intensitas moral, dan komitmen profesional terhadap intensi *whistleblowing* dengan menggunakan responden diluar otoritas hukum.
3. Pengumpulan data dapat dilengkapi dengan wawancara sehingga data yang didapatkan lebih lengkap, rinci, dan mendalam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, C. R. (2016). Analisis Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Rganisasi, Dan Demografi Terhadap Intensi Melakukan Tindakan *Whistleblowing* (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).

Jurusan Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jenderal Soedirman

---

- Ahyaruddin, M., & Asnawi, M. (2017). Pengaruh moral reasoning dan ethical environment terhadap kecenderungan untuk melakukan *whistleblowing*. *Jurnal Akuntansi dan ekonomika*, 7(1), 1-20.
- Astuti, E. K. (2018). Pengaruh Etika, Komitmen Profesional, Sosialisasi Antisipatif, dan *Locus of Control* Mahasiswa Akuntansi Terhadap Perilaku Whistleblowing.
- Dewi, N. K. A. R., & Dewi, I. G. A. A. P. (2019). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Sensitivitas Etika Terhadap Intensi Dalam Melakukan Whistleblowing: Studi Kasus Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Bali. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 4(1), 1-13.
- Faradiza, S. A., & Suci, K. C. (2017). Pengaruh Sosialisasi dan Komitmen Profesi Pegawai Pajak Terhadap Niat *Whistleblowing*. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi*, 10(1), 109-130.
- Hala, Y. (2020). Pengaruh Komitmen Profesional Dan *Locus of Control* Terhadap Intensitas Melakukan *Whistleblowing* Dengan Sensitivitas Etis Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomika*, 4(1), 01-13.
- Hanif, R. A., & Odiatma, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Etika Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing dengan *Locus of Control* Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 10(2), 61-69
- Indahsari, R. (2018). Niat Individu Melakukan *Whistleblowing: Theory of Planned Behavior* dan *Prosocial Behavior Theory* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Jalil, F. Y. (2012). Pengaruh Komitmen Profesional Auditor terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing: Locus of Control sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta)* (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Kreshastuti, D. K., & Prastiwi, A. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi intensi auditor untuk melakukan tindakan *whistleblowing* (studi empiris pada kantor akuntan publik di semarang). *Diponegoro Journal of Accounting*, 3(2), 389-403.
- Meutia, I., Adam, M., & Nurpratiwi, T. (2018). *The effect of professional commitment and ethical consideration on the desire to do whistleblowing with locus of control as a moderating variable (study on the banking sector in Palembang)*. *Jurnal Perspektif Pembiayaan dan Pembangunan Daerah*, 6(3), 363-370.
- Nikmah, R. A. (2014). Pengaruh komitmen profesional auditor terhadap intensi melakukan *whistleblowing* dengan *retaliasi* sebagai variabel moderating.
- Nugraha, T., Azlina, N., & Julita, J. (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*) (Doctoral dissertation, Riau University).

Nustini, Y. (2018). Pengaruh personal cost dan lingkungan etika terhadap niat melakukan whistleblowing dengan locus of control sebagai variabel moderasi (Master's thesis, Universitas Islam Indonesia).

Pramudiati, N., & Aziz, R. N. (2021). Determinan Intensi *Whistleblowing* Internal pada OPD Kabupaten Purbalingga. *Telaah Bisnis*, 21(2), 99-110.

Prayogi, W. R., & Suprajitno, D. (2020). Pengaruh komitmen profesional, personal cost, dan moral reasoning terhadap niat seseorang untuk melakukan tindakan whistleblowing. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(1), 10-16.

Primasari, R. A., & Fidiana, F. (2020). Whistleblowing Berdasarkan Intensitas Moral, Komitmen Profesional. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 4(1), 63-77.

Puspitosari, I. (2019). Whistleblowing Intention sebagai Bagian dari Etika Islam Ditinjau dari Intensitas Moral, Orientasi Etika Relativisme dan Religiusitas. *Jurnal Iqtisaduna*, 5(2), 139-152.

Putra, A. A., & Hariyani, E. (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*, 11(2), 17-26.

Rodiyah, S. (2015). Pengaruh sifat machiavellian, lingkungan etika dan personal cost terhadap intensi melakukan whistleblowing.

Putra, I. M. D. D., & Wirasedana, I. W. P. (2017). Pengaruh komitmen profesional, self efficacy, dan intensitas moral terhadap niat untuk melakukan whistleblowing. *E-Jurnal Akuntansi*, 21(2), 1488-1518.

Setiawati, L. P., & Sari, M. M. R. (2016). Profesionalisme, komitmen organisasi, intensitas moral dan tindakan akuntan melakukan whistleblowing. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 17(1), 257-282.

Syahputra, M. R. (2020). *Pengaruh Sifat Machiavellian, Lingkungan Etika, Locus Of Control, Dan Tingkat Keseriusan Kesalahan Terhadap Whistleblowing Intention Dengan Retaliasi Sebagai Variabel Moderasi* (Doctoral dissertation, STIE Perbanas Surabaya).

Taripudin, A., & Umar, H. (2020, April). Pengaruh *Ethical Environment* Dan *Ethical Judgment* Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing. In *Prosiding Seminar Nasional Pakar* (pp. 2-63).

Yahya, N. *Pengaruh Sifat Machiavellian, Komitmen Profesional dan Keseriusan Pelanggaran terhadap Intensi Whistleblowing Pegawai Pajak dengan dimoderasi*

Jurusan Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jenderal Soedirman

---

*oleh variabel Retaliasi (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Uin Jakarta).*