

Pengaruh Komitmen Organisasi, Orientasi Etika Idealisme dan Orientasi Etika Retalivisme terhadap Minat Melakukan *Whistleblowing* (Studi Empiris pada PT.Telkomsel Provinsi Riau) (*The Influence of Organizational Commitment, Orientation of Ethical Idealism and Ethical Orientation of Retalivism on Interest in Whistleblowing (Empirical Study at PT.Telkomsel Riau Province)*)

Fany Audia Irjanti

Faculty of Economics Riau University, Riau

fanyaudia01@gmail.com



Riwayat Artikel

Diterima pada 08 Desember 2022

Revisi 1 pada 14 Desember 2022

Revisi 2 pada 17 Desember 2022

Disetujui pada 19 Desember 2022

Abstract

Purpose: The aim of this study is to examine the influence of organizational commitment, Ethical Orientation Idealism and Ethical Orientation Relativism to Whistleblowing Intention.

Methodology: This study was conducted at all branches PT. Telkomsel in Riau Province. The sampling method that used in this study is purposive sampling. Collecting data of this study using a questionnaire submitted to 150 employees working in all branches of PT.Telkomsel riau province. From questionnaires distributed, 76 questionnaires can be completed and can be processed. Data collected were analyzed with Partial Least Square (PLS).

Result: The results of hypotesis testing conclude that: first, organizational commitment has positif influence toward whistleblowing intention. Second, Ethical Orientation Idealism has positif influence toward whistleblowing intention third, Ethical Orientation Relativism has negative influence toward whistleblowing intention.

Keywords: *Organizational Commitment, Ethical Orientation Idealism, Ethical Orientation Relativism and Whistleblowing intention.*

How to Cite: Irjanti, F.A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Orientasi Etika Idealisme dan Orientasi Etika Retalivisme terhadap Minat Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris pada PT.Telkomsel Provinsi Riau). *Jurnal Studi Pemerintahan dan Akuntabilitas*, 2(1), 41-49.

1. Pendahuluan

Kasus kecurangan korporasi dan pelanggaran organisasional telah menjadi perhatian masyarakat dunia. Semakin banyaknya kasus-kasus besar yang terkait dengan masalah keuangan yang melibatkan perusahaan-perusahaan besar (Rizky, Ramadhani, Husnia, & Saputra, 2021). Diantaranya adalah Lehman brother, Olympus, swiss leaks. Kasus kecurangan juga terjadi di Indonesia yaitu pada PT.Asian Agri Grup yang melakukan penggelapan pajak yang Sangat merugikan Negara. Salah satu cara efektif untuk mengungkapkan semua kecurangan yang terjadi adalah dengan melakukan tindakan *whistleblowing*. *Whistleblowing* adalah Pengungkapan oleh anggota organisasi (mantan karyawan atau karyawan) terhadap praktik ilegal, tidak bermoral atau tidak sah di bawah kontrol atasan mereka, kepada orang-orang atau organisasi yang mungkin dapat mempengaruhi tindakan kecurangan (Near & Miceli, 1985, p. 4). Sedangkan seseorang yang mengungkapkan kecurangan disebut dengan

whistleblower. Salah satu faktor seseorang memiliki minat untuk melakukan *whistleblowing* adalah komitmen seseorang terhadap organisasinya. Semakin kuat komitmen seseorang terhadap organisasinya maka seseorang tersebut akan meningkatkan keamanan dalam organisasi dengan ditandai ingin membuat organisasi mereka terhindar dari kesalahan yang merugikan organisasi dengan melakukan tindakan *whistleblowing* (Hirschman, 1970). hal tersebut didukung dengan beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan (Ahmad, Smith, & Ismail, 2012; Bagustianto & Nurkholis, 2015; Seaton, 2017; Somers & Casal, 1994; Taylor & Curtis, 2010).

Faktor kedua seseorang memiliki minat melakukan *whistleblowing* adalah Orientasi Etika Idealisme. Menurut Forsyth (1980) Sifat idealisme yang tinggi cenderung bekerja dengan cermat dan profesional dan ini berarti karyawan dengan idealisme yang tinggi maka tidak akan berperilaku tidak etis dan cenderung menganggap *whistleblowing* adalah tindakan yang penting dan semakin tinggi pula kemungkinan mereka melakukan *whistleblowing*. pendapat tersebut didukung dengan beberapa penelitian yang dilakukan oleh (Brink, Cereola, & Menk, 2015; Nayir & Herzig, 2012; Yulianto, 2015). Faktor ketiga seseorang memiliki minat melakukan *whistleblowing* adalah Orientasi Etika Relativisme. Menurut Forsyth (1980) sifat Relativisme tinggi memiliki kecenderungan melakukan pengabaian prinsip dan tidak adanya rasa tanggung jawab dalam pengalaman hidup seseorang sehingga sulit untuk melakukan *whistleblowing*. Sebaliknya ketika sifat Relativisme rendah maka seseorang lebih memiliki rasa tanggung jawab untuk melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah: 1) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap minat melakukan *whistleblowing*? 2) Apakah orientasi etika idealisme berpengaruh terhadap minat melakukan *whistleblowing*? 3) Apakah orientasi etika relativisme berpengaruh terhadap minat melakukan *whistleblowing*?

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

- 1) Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap minat melakukan *whistleblowing*.
- 2) Untuk menguji pengaruh orientasi etika idealisme terhadap minat melakukan *whistleblowing*.
- 3) Untuk menguji pengaruh orientasi etika relativisme terhadap minat melakukan *whistleblowing*.

2. Tinjauan pustaka dan pengembangan hipotesis

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Whistleblowing

Pengertian *whistleblowing* secara formal dikemukakan oleh Near and Miceli (1995) yang mengatakan bahwa: *whistleblowing* adalah Pengungkapan oleh anggota organisasi (mantan karyawan atau karyawan) terhadap praktik ilegal, tidak bermoral atau tidak sah di bawah kontrol atasan mereka, kepada orang-orang atau organisasi yang mungkin dapat mempengaruhi tindakan. Jubb (1999) mengatakan bahwa *whistleblowing* dilakukan ketika anggota lain dalam suatu organisasi yang berusaha untuk menutupi perilaku tidak etis yang terjadi. Elias (2008) mempertegas istilah dari *whistleblowing* adalah pelaporan oleh anggota dari suatu organisasi (sekarang atau terdahulu) terhadap praktek ilegal, immoral dan haram dengan melibatkan faktor pribadi dan organisasi. Seseorang yang melakukan *whistleblowing* disebut *whistleblower*.

Penelitian yang dilakukan oleh Gundlach, Douglas, and Martinko (2003) mengatakan bahwa faktanya kecurangan yang terjadi dalam perusahaan sedikitnya diketahui oleh karyawannya, karena mereka mempunyai pengetahuan tentang perusahaan dan mempunyai kesempatan untuk melaporkan kecurangan tersebut. Mesmer-Magnus and Viswesvaran (2005) menyimpulkan bahwa karyawan yang berpotensi menjadi *whistleblower* cenderung memiliki kinerja yang baik, berpendidikan tinggi, berkedudukan tinggi dalam organisasi dan penalaran moral yang lebih dibanding yang lainnya.

2.1.2 Komitmen Organisasi

Lee (1971) menyatakan bahwa komitmen organisasi berarti identifikasi dengan organisasi. Sepanjang baris yang sama, Sheldon (1971) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap atau orientasi yang dimiliki individu terhadap organisasi yang menghubungkan atau melekatkan identitas individu di suatu organisasi. Gibson, Ivancevich, and Konopaske (2011, p. 182) yang mendefinisikan Komitmen organisasi sebagai cerminan tiga sikap yaitu: (1) rasa mengidentifikasi dengan tujuan

organisasi, (2) rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan (3) rasa loyalitas/kesetiaan kepada organisasi. Mowday, Steers, and Porter (1979) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif identifikasi dan rasa keterlibatan seorang individu dalam organisasi tertentu yang dapat ditandai dengan tiga faktor terkait yaitu: (1) keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) kesediaan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan (3) keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (loyalitas). Menurut Allen and Meyer (1990), terdapat tiga komponen komitmen organisasi: *Affective commitment*, *Continuance commitment*, *Normative commitment*.

2.1.3 Orientasi Etika Idealisme

Forsyth (1980) mengemukakan bahwa Idealisme mengacu pada suatu hal yang dipercaya oleh individu dengan konsekuensi yang dimiliki dan diinginkannya tidak melanggar nilai-nilai moral. Atau dapat dikatakan dalam setiap tindakan yang dilakukan harus berpijak pada nilai-nilai moral yang berlaku dan tidak sedikitpun keluar dari nilai-nilai tersebut (mutlak). Idealisme didefinisikan sebagai suatu sikap yang menganggap bahwa tindakan yang tepat atau benar akan menimbulkan konsekuensi atau hasil yang diinginkan. Seseorang yang idealis mempunyai prinsip bahwa merugikan orang lain adalah hal yang selalu dapat dihindari dan mereka tidak akan melakukan tindakan yang mengarah pada tindakan yang berkonsekuensi negatif. Jika terdapat dua pilihan yang keduanya akan berakibat negatif terhadap individu lain, maka seorang yang idealis akan mengambil pilihan yang paling sedikit mengakibatkan akibat buruk pada individu lain.

2.1.4 Orientasi Etika Relativisme

Forsyth (1980) mengemukakan Relativisme adalah suatu sikap penolakan terhadap nilai-nilai moral yang absolut dalam mengarahkan perilaku. Dalam hal ini individu masih mempertimbangkan beberapa nilai dari dalam dirinya maupun lingkungan sekitar. Relativisme etis merupakan teori yang menyatakan bahwa suatu tindakan dapat dikatakan etis atau tidak, benar atau salah, yang tergantung kepada pandangan masyarakat. Teori ini meyakini bahwa tiap individu maupun kelompok memiliki keyakinan etis yang berbeda. Dengan kata lain, relativisme etis maupun relativisme moral adalah pandangan bahwa tidak ada standar etis yang secara absolute benar.

2. 2 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian

2.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Minat Melakukan Whistleblowing

Penelitian yang dilakukan Taylor and Curtis (2010) bahwa komitmen organisasi seorang karyawan terhadap organisasi, dapat meningkatkan dedikasi seseorang untuk melakukan pelaporan terhadap kecurangan yang merugikan organisasi. Mowday et al. (1979) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu yang dapat ditandai dengan tiga faktor terkait yaitu: pertama, keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi; kedua, kesediaan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi; dan ketiga, keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (loyalitas).

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi di dalam dirinya akan timbul rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*) yang tinggi sehingga ia tidak akan merasa ragu untuk melakukan *whistle-blowing* karena ia yakin tindakan tersebut akan melindungi perusahaan dari kehancuran (Azzahra, Yuliansyah, & Nauli, 2021). Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasinya akan menunjukkan sikap dan perilaku positif terhadap organisasinya termasuk membela/melindungi organisasi (Kuryanto, 2011). Jika kecurangan (*fraud*) dianggap sebagai hal yang membahayakan organisasi, maka seseorang yang memiliki komitmen organisasi akan melakukan *whistleblowing* untuk melindungi organisasinya dari bahaya kecurangan/*fraud* tersebut. Somers and Casal (1994), menemukan bahwa karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi akan melakukan *whistleblowing*. Karyawan dengan tingkat komitmen yang moderat yang sangat mungkin untuk melakukan *whistleblowing*. Hal tersebut didukung oleh beberapa penelitian antara lain: Bagustianto and Nurkholis (2015); Seaton (2017); Taylor and Curtis (2010) yang hasil penelitiannya menunjukkan semakin tinggi komitmen organisasi seseorang maka semakin tinggi minat melakukan *whistleblowing*, sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi seseorang semakin rendah minat seseorang melakukan *whistleblowing*.

H1: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap minat melakukan *whistleblowing*.

2.2.2 Pengaruh Orientasi Etika Idealisme terhadap Minat Melakukan Whistleblowing

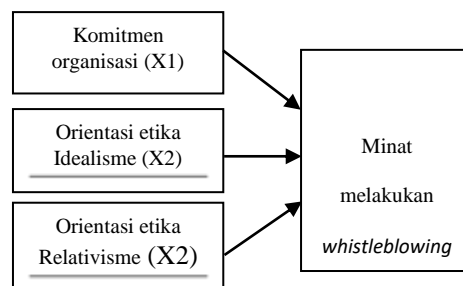
Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa individu yang idealis harus sesuai dengan peraturan etika dan bisa diterima orang banyak ketika melakukan penilaian moral terhadap seseorang, terutama jika tindakan tersebut bisa merugikan orang lain atau melanggar prinsip-prinsip moral universal (Forsyth, 1992). Penelitian lain menunjukkan bahwa secara umum individu yang memiliki sifat idealisme yang tinggi dari penalaran etis lebih cenderung untuk melakukan *whistleblowing* dari pada individu yang memiliki sifat relativisme (Arnold & Ponemon, 1991; Brabeck, 1984; Nayir & Herzig, 2012; Yulianto, 2015). Karyawan idealis mungkin ingin kesalahan yang terjadi harus ditanggapi serius dan kesalahan tersebut seharusnya diperbaiki secepatnya, karyawan yang idealis ketika melihat ada kecurangan dalam organisasi akan melaporkan kejadian tersebut dan memberikan informasi tentang identitas mereka (Utari, Yuliansyah, & Nauli, 2022). Individu idealis percaya bahwa lebih baik untuk menghindari hal yang merugikan orang lain, dan lebih memilih untuk tidak memilih antara yang kurang dari dua kejahatan yang akan menyebabkan Konsekuensi negatif bagi siapa saja (Forsyth, 1992). Individu yang lebih idealis umumnya berpendapat bahwa pengungkapan internal tindakan moral saja, karena mengungkapkan informasi insider untuk luar organisasi melanggar kewajiban bagi organisasi, melanggar kontrak yang tak terucapkan, dan dapat merusak publisitas (Zhang, Chiu, & Wei, 2009). Hal tersebut di dukung dengan penelitian Nayir and Herzig (2012); Yulianto (2015) yang meneliti orientasi etika idealisme terhadap *whistleblowing*. Hasilnya menunjukkan bahwa seseorang dengan tingkat idealisme yang tinggi akan cenderung melakukan *whistleblowing*. Brink et al. (2015) meneliti minat *whistleblowing* seorang karyawan. Penelitiannya menunjukkan bahwa orientasi etika idealisme berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*. Individu dengan posisi idealis (yaitu, individu yang percaya bahwa perilaku etis memastikan hasil positif) yang ditemukan positif dan signifikan terkait dengan niat *whistleblowing*.

H2: Orientasi etika Idealisme berpengaruh positif terhadap minat melakukan *whistleblowing*.

2.2.3 Pengaruh Orientasi Etika Relativisme terhadap minat melakukan Whistleblowing

Relativisme mengacu terhadap individu dengan prinsip moral universal atau aturan untuk mengarahkan respon yang benar untuk masalah etika (Forsyth, 1992). Individu relativisme tidak peduli tentang hal yang menyebabkan kerugian kepada orang lain. Individu relativisme Mereka takut akan konsekuensi yang akan didapat dan melanggar kesetiaan terhadap atasannya ketika harus melakukan *whistleblowing* secara langsung. Mereka lebih cenderung untuk melakukan *whistleblowing* menggunakan saluran eksternal (Nayir & Herzig, 2012). Seorang individu dengan relativisme rendah percaya pada aturan universal dan percaya bahwa aturan tersebut harus diterapkan secara konsisten tanpa variasi berdasarkan faktor-faktor situasional tertentu (Brink et al., 2015). Sebaliknya, individu dengan relativisme yang tinggi percaya bahwa ada alternatif lain yang dapat didukung untuk mencapai penilaian moral. Hal tersebut didukung oleh Penelitian Brink et al. (2015); Nayir and Herzig (2012); Yulianto (2015) menunjukkan hasil bahwa individu relativisme tinggi cenderung takut untuk melakukan *whistleblowing* sehingga menjadi penghambat seseorang melakukan *whistleblowing*. akan tetapi ketika seseorang memiliki tingkat relativisme yang rendah maka mereka akan berkemungkinan untuk melakukan *whistleblowing*.

H3: Orientasi Etika Relativisme berpengaruh negatif terhadap minat melakukan *Whistleblowing*.



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Data olahan 2017

3. Metodologi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkomsel yang ada di seluruh cabang Provinsi Riau yaitu cabang Pekanbaru, Dumai, Duri, Rumpin, Bengkalis, Bagan Batu, Pakning, Bagan Siapiapi, Pujud, Ujung Tanjung. Adapun pengambilan sampel dalam penelitian ini karyawan dan atasan yang bekerja sebagai pegawai tetap di perusahaan dan sudah bekerja minimal 2 tahun. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Adapun sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari jawaban responden karyawan yang bekerja pada seluruh cabang PT.Telkomsel seluruh Provinsi Riau. Untuk menguji hipotesis digunakan teknik Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan SmartPLS 3.0 M3. Model PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau variance.

3.1 Metode Analisis Data

3.1.1 Statistik Deskriptif

Menurut Ghazali (2011) statistik deskriptif bertujuan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan variabel yang digunakan dalam penelitian sehingga menghasilkan nilai rata-rata, maksimum, minimum dan standar deviasi.

3.1.2 Analisis Data PLS

a. Outer Model

Terdapat tiga kriteria dalam penggunaan teknik analisis data dengan SmartPLS untuk menilai *outer model* : *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*

b. Inner Model

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian.

3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.2.1 Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Minat melakukan *Whistleblowing*. Minat melakukan *whistleblowing* adalah seberapa keras usaha yang direncanakan seorang individu untuk mencoba melakukan *whistleblowing* (Bagustianto & Nurkholis, 2015). Untuk mengukur minat melakukan *whistleblowing*, peneliti menggunakan kuesioner penelitian yang digunakan Bagustianto and Nurkholis (2015) yang Terdiri dari 5 pertanyaan, Semua item pertanyaan/ pernyataan diukur menggunakan skala likert dengan rentang angka 1 sampai dengan 5.

3.2.2 Variabel Independen

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah kekuatan relatif dari identifikasi rasa keterlibatan seorang individu dalam suatu organisasi yang tercermin pada tiga faktor terkait yaitu (Mowday et al., 1979, p. 1) Keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, 2) Kesiapan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan 3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (loyalitas). Instrumen pengukuran komitmen organisasi dalam penelitian ini mengikuti model kuesioner OCQ (*The Organizational Commitment Questionnaire*) dari Mowday et al. (1979) menggunakan 15 item pernyataan, Semua item pertanyaan/ pernyataan diukur menggunakan skala likert dengan rentang angka 1 sampai dengan 5.

2. Orientasi etika Idealisme

Idealisme adalah suatu hal yang dipercaya individu tentang konsekuensi yang dimiliki dan diinginkan untuk tidak melanggar nilai-nilai etika. Kuesioner yang digunakan diadopsi dari penelitian Dzakirin (2013) dan diukur dengan skala Likert Penilaian atas orientasi etis (idealisme) meliputi 10 pernyataan.

3. Orientasi Etika Relativisme

Relativisme adalah sikap penolakan individu terhadap nilai-nilai etika dalam mengarahkan perilaku etis. Selain mempunyai sifat idealisme, juga terdapat sisi relativisme pada diri seseorang. Kuesioner yang digunakan diadopsi dari penelitian Dzakirin (2013) dan diukur dengan skala Likert dengan penilaian atas orientasi etis (relativisme) terdiri atas 10 butir pertanyaan.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Deskriptif Subjek Penelitian

Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telkomsel. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkomsel yang ada di seluruh cabang Provinsi Riau yaitu cabang Pekanbaru, Dumai, Duri, Rupat, Bengkalis, Bagan Batu, Pakning, Bagan Siapiapi, Pujud, Ujung Tanjung. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan dan atasan yang bekerja sebagai pegawai tetap di perusahaan dan sudah bekerja minimal 2 tahun.

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 4 pengukuran variabel. Variabel komitmen organisasi menggunakan 15 item pernyataan, variabel orientasi etika idealisme menggunakan 10 item pernyataan, variabel orientasi etika relativisma menggunakan 10 item pernyataan, dan variabel Minat *Whistleblowing* menggunakan 5 item pernyataan. Gambaran mengenai variabel-variabel penelitian disajikan dalam tabel statistik deskriptif, untuk melihat mean dan standar deviasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif

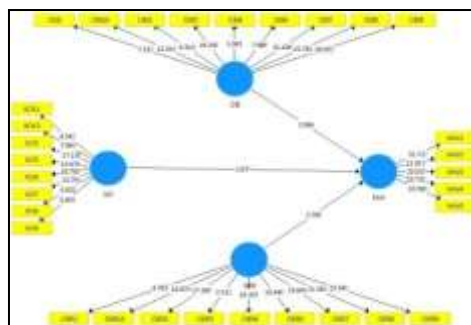
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KO	76	47,00	73,00	61,7895	5,13112
OEI	76	25,00	50,00	39,7368	4,97291
OER	76	27,00	49,00	40,7500	4,90476
MW	76	10,00	25,00	20,2105	2,99028
Valid N (listwise)	76				

Sumber : Data Olahan 2017

Nilai rata-rata keempat variable tersebut lebih besar dari pada nilai standar deviasinya, sehingga ini menunjukkan bahwa penyebaran data sudah baik.

4.3 Pengujian Hipotesis

Dalam PLS pengujian secara 7976 statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrap* terhadap sampel. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS dapat dilihat pada 7976 tabel yang sebelumnya disajikan gambar hasil bootstrapping.



Gambar 2. Hasil Bootstrapping

Sumber : Data Olahan, 2017

Tabel 2. Hasil *Bootstrapping*

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	t statistics	p value
KO -> MW	0,293	0,284	0,109	2,677	0,008
OEI -> MW	0,393	0,397	0,128	3,066	0,002
OER -> MW	-0,277	0,282	0,099	2,798	0,005

Sumber : Data Olahan, 2017.

4.4 Hasil Pengujian Hipotesis

4.4.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Minat Melakukan Whistleblowing

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Minat Melakukan Whistleblowing. Hasil pengujian hipotesis 1 ini dapat dilihat pada tabel 2 yang menunjukkan bahwa hubungan variabel Komitmen Organisasi (KO) dengan Minat Melakukan Whistleblowing (MW) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,293 dengan nilai t sebesar $2,677 > 1,66$ ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap minat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini berarti **Hipotesis 1 diterima**. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Somers and Casal (1994), Seaton (2017), Taylor and Curtis (2010), Bagustianto and Nurkholis (2015) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap minat karyawan untuk melakukan *whistleblowing*.

4.4.2 Pengaruh Orientasi Etika Idealisme terhadap Minat Melakukan Whistleblowing

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah Orientasi Etika Idealisme berpengaruh positif terhadap Minat Melakukan Whistleblowing. Hasil pengujian hipotesis 2 ini dapat dilihat pada tabel 2 yang menunjukkan bahwa hubungan variabel Orientasi Etika Idealisme (OEI) dengan Minat Melakukan Whistleblowing (MW) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,393 dengan nilai t sebesar $3,066 > 1,66$ ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa orientasi etika idealisme berpengaruh positif terhadap Minat Melakukan Whistleblowing. Hal ini berarti **Hipotesis 2 diterima**. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nayir and Herzig (2012), Brink et al. (2015), Yulianto (2015) yang menemukan bahwa orientasi etika idealisme berpengaruh positif terhadap minat karyawan untuk melakukan *whistleblowing*.

4.4.3 Pengaruh Orientasi Etika Relativisme terhadap Minat Melakukan Whistleblowing

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah Orientasi Etika Relativisme berpengaruh negatif terhadap Minat Melakukan Whistleblowing. Hasil pengujian hipotesis 3 ini dapat dilihat pada tabel 2 yang menunjukkan bahwa hubungan orientasi etika relativisme (OER) dengan Minat Melakukan Whistleblowing (MW) memiliki nilai koefisien jalur sebesar $-0,277$ dengan nilai t sebesar $2,798 > 1,66$ ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa orientasi etika relativisme berpengaruh negatif terhadap Minat Melakukan Whistleblowing. Hal ini berarti **Hipotesis 3 diterima**. Hal penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nayir and Herzig (2012); Brink et al. (2015); dan Yulianto (2015) yang menunjukkan hasil bahwa individu relativisme tinggi cenderung takut untuk melakukan *whistleblowing* sehingga menjadi penghambat seseorang melakukan *whistleblowing*.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Simpulan

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap minat melakukan *whistleblowing*.
2. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan orientasi etika idealisme memiliki pengaruh positif terhadap minat melakukan *whistleblowing*.
3. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan orientasi etika relativisme memiliki pengaruh negatif terhadap minat melakukan *whistleblowing*.

5.2 Saran

Berdasarkan pada kesimpulan yang telah dikemukakan, maka dapat diberikan saran untuk peneliti selanjutnya bahwa:

1. Penelitian selanjutnya perlu ditambahkan metode wawancara langsung pada masing-masing responden dalam upaya mengumpulkan data, sehingga dapat menghindari kemungkinan responden tidak objektif atau tidak serius dalam mengisi kuesioner.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian guna generalisasi hasil penelitian. Dapat pula dilakukan pada staff/karyawan sebuah perusahaan lainnya, atau staff institusi pemerintahan.

3. Pada penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat menambah beberapa variabel independen lain yang diduga juga dapat mempengaruhi minat melakukan *whistleblowing*, dapat pula ditambahkan variabel mediasi ataupun moderator guna pengembangan model penelitian.

Referensi

- Ahmad, S., Smith, G., & Ismail, Z. (2012). Internal whistle-blowing intentions: a study of demographic and individual factors.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). Organizational socialization tactics: A longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation. *Academy of management journal*, 33(4), 847-858.
- Arnold, D. F., & Ponemon, L. A. (1991). Internal auditors' perceptions of whistle-blowing and the influence of moral reasoning: An experiment.
- Azzahra, P. Z., Yuliansyah, Y., & Nauli, P. (2021). Pengaruh akuntabilitas dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi pada rumah sakit swasta kota Bandar Lampung. *Jurnal Studi Pemerintahan dan Akuntabilitas*, 1(1), 43-54.
- Bagustianto, R., & Nurkholis, N. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (Pns) Untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing (Studi Pada Pns Bpk Ri). *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 19(2), 276-295.
- Brabeck, M. (1984). Ethical characteristics of whistle blowers. *Journal of Research in Personality*, 18(1), 41-53.
- Brink, A. G., Cereola, S. J., & Menk, K. B. (2015). The effects of personality traits, ethical position, and the materiality of fraudulent reporting on entry-level employee whistleblowing decisions. *Journal of Forensic & Investigative Accounting*, 7(1), 180-211.
- Dzakirin, M. K. (2013). Orientasi idealisme, relativisme, tingkat pengetahuan, dan gender: pengaruhnya pada persepsi mahasiswa tentang krisis etika akuntan profesional. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 2(1).
- Elias, R. (2008). Auditing students' professional commitment and anticipatory socialization and their relationship to whistleblowing. *Managerial Auditing Journal*.
- Forsyth, D. R. (1980). A taxonomy of ethical ideologies. *Journal of Personality and Social psychology*, 39(1), 175.
- Forsyth, D. R. (1992). Judging the morality of business practices: The influence of personal moral philosophies. *Journal of business Ethics*, 11(5), 461-470.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19.
- Gibson, J., Ivancevich, J., & Konopaske, R. (2011). *Organizations: Behavior, structure, processes*: McGraw-Hill Higher Education.
- Gundlach, M. J., Douglas, S. C., & Martinko, M. J. (2003). The decision to blow the whistle: A social information processing framework. *Academy of management Review*, 28(1), 107-123.
- Hirschman, A. O. (1970). *Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states* (Vol. 25): Harvard university press.
- Jubb, P. B. (1999). Whistleblowing: A restrictive definition and interpretation. *Journal of business Ethics*, 21(1), 77-94.
- Kuryanto, A. (2011). *Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pemahaman Good Corporate Governance terhadap Kinerja Auditor Eksternal (Studi pada KAP di Indonesia)*. Universitas Brawijaya.
- Lee, S. M. (1971). An empirical analysis of organizational identification. *Academy of management journal*, 14(2), 213-226.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in organizations: An examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation. *Journal of business Ethics*, 62(3), 277-297.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- Nayir, D. Z., & Herzig, C. (2012). Value orientations as determinants of preference for external and anonymous whistleblowing. *Journal of business Ethics*, 107(2), 197-213.

- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistle-blowing. *Journal of business Ethics*, 4(1), 1-16.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1995). Effective-whistle blowing. *Academy of management Review*, 20(3), 679-708.
- Rizky, K., Ramadhani, P., Husnia, R., & Saputra, N. (2021). Work Engagement pada Karyawan di DKI Jakarta: Pengaruh Collaboration Skills, Digital Leadership, dan Perceived Organizational Support. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(1), 61-75.
- Seaton, L. J. (2017). The Effect of Law Enforcement's Socialization Process on the Whistle-Blowing Behavior of Police Officers. *Global Journal of Management and Marketing*, 1(2), 77-85.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative science quarterly*, 143-150.
- Somers, M. J., & Casal, J. C. (1994). Organizational commitment and whistle-blowing: A test of the reformer and the organization man hypotheses. *Group & Organization Management*, 19(3), 270-284.
- Taylor, E. Z., & Curtis, M. B. (2010). An examination of the layers of workplace influences in ethical judgments: Whistleblowing likelihood and perseverance in public accounting. *Journal of business Ethics*, 93(1), 21-37.
- Utari, T., Yuliansyah, Y., & Nauli, P. (2022). Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung. *Jurnal Studi Pemerintahan dan Akuntabilitas*, 1(2), 97-110.
- Yulianto, R. D. A. (2015). Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional, Dan Sensitivitas Etis Terhadap Whistleblowing (Studi Empiris Pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Daerah Istimewa Yogyakarta). *Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Zhang, J., Chiu, R., & Wei, L. (2009). Decision-making process of internal whistleblowing behavior in China: Empirical evidence and implications. *Journal of business Ethics*, 88(1), 25-41.