

PENGARUH PROFESIONAL KOMITMEN, ETHICAL CONSIDERATIONS DAN THE ETHICAL ENVIRONMENT TERHADAP WHISTLEBLOWING INTENTION YANG DIMODERASI OLEH LOCUS OF CONTROL

Rahadatul Aishy¹, Haryono², Muhsin³, Rusliyawati⁴, Angga P. Karpriana⁵
^{1,2,3,4,5}Universitas Tanjungpura, Pontianak, Indonesia
Email: muhsin@ekonomi.untan.ac.id

Article History

Received: 10-12-2024

Revision: 14-12-2024

Accepted: 14-12-2024

Published: 16-12-2024

Abstract. Reporting unethical behavior in the workplace is a crucial step to safeguard the company's interests and minimize potential losses resulting from misconduct, thus helping the company become more sustainable and healthier. Thus, it is crucial to understand the potential variables to trigger whistleblowing actions. The research was carried out with an emphasis on examining the impact of "professional commitment, ethical considerations, and ethical environment on the intention to whistleblowing, with locus of control as a moderating variable." The study employed a quantitative approach, gathering data using questionnaires. The study population consisted of all employees in Pontianak, and a sample of 100 respondents was selected using random sampling techniques. Data analysis was performed using Path Analysis facilitated by the SEM-PLS software. The analysis results showed that professional commitment had a strong impact on the intention to report misconduct or whistleblowing. Conversely, ethical considerations had no influence on this intention. Meanwhile, the ethical environment in the workplace was proven to have an effect on the intention to whistleblowing. In addition, locus of control did not act as a moderator in the relationship between professional commitment, ethical considerations, and ethical environment on the intention to whistleblowing. This finding shows that locus of control cannot strengthen the influence of these factors on whistleblowing.

Keywords: Professional Commitment, Ethical Considerations, Ethical Environment, Whistleblowing and Locus of Control as Moderation.

Abstrak. Whistleblowing pada lingkungan kerja merupakan tindakan penting yang dapat melindungi kepentingan perusahaan dan mengurangi risiko kerugian akibat pelanggaran, sehingga membantu perusahaan menjadi lebih berkelanjutan dan sehat. Sehingga, sangat perlu untuk mengetahui variabel-variabel potensi untuk memicu tindakan whistleblowing. Penelitian dilaksanakan dengan fokus guna menganalisis pengaruh "profesional komitmen, ethical considerations, dan ethical environment terhadap niat untuk melakukan whistleblowing, dengan locus of control sebagai variabel moderasi." Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan mengumpulkan data menggunakan kuesioner. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan di Pontianak, dengan sampel terdiri dari 100 responden yang dipilih menggunakan teknik sampling acak. Untuk menganalisis data, digunakan *Path Analysis* dengan bantuan program SEM-PLS. Temuan dari analisis menghasilkan jika profesional komitmen memiliki pengaruh yang berarti terhadap keinginan untuk melaporkan pelanggaran/whistleblowing. Sebaliknya, ethical considerations tidak memiliki pengaruh terhadap niat tersebut. Sementara, ethical environment di tempat kerja terbukti berpengaruh terhadap niat whistleblowing. Selain itu, locus of control tidak berperan sebagai moderator dalam hubungan antara profesional komitmen, ethical considerations, dan ethical environment terhadap niat untuk melakukan

whistleblowing. Temuan ini menunjukkan jika locus of control tidak dapat memperkuat pengaruh dari faktor-faktor tersebut terhadap whistleblowing.

Kata Kunci: Profesional Komitmen, Ethical Considerations, Ethical Environment, Whistleblowing dan Locus of Control sebagai Moderasi.

How to Cite: Rahadatul, A., et al. (2024). Pengaruh Profesional Komitmen, Ethical Considerations Dan the Ethical Environment Terhadap Whistleblowing Intention Yang Dimoderasi Oleh Locus of Control. *Journal of Accounting and Business*, 4(6), 2992-3009. [10.54373/ifjeb.v4i6.2337](https://doi.org/10.54373/ifjeb.v4i6.2337)

PENDAHULUAN

Belakangan terjadi berbagai kasus kecurangan semakin sering menjadi topik pembicaraan dan tersebar luas di masyarakat. Kecurangan di tempat kerja sering dilakukan oleh pihak internal organisasi, seperti karyawan atau direktur, yang dapat dianggap sebagai ancaman dari dalam. Oleh karena itu, peran individu yang dapat dipercaya menjadi sangat penting dalam menjaga aset dan sumber daya organisasi (Mustafida, 2020). Deteksi dini terhadap kecurangan dipandang krusial, dan peran karyawan dalam menerapkan sistem pelaporan pelanggaran atau whistleblowing dipandang termasuk kedalam pendekatan yang tepat guna mengidentifikasi serta mengatasi pelanggaran tersebut.

Whistleblowing mengacu pada tindakan seseorang untuk melaporkan atau mengungkapkan pelanggaran di tempat kerja, baik itu yang berkaitan dengan pelanggaran etika, hukum, maupun peraturan perusahaan (Vebrianti & Setiawan, 2024). Sistem pelaporan ini sangat penting karena dapat digunakan untuk mengungkapkan berbagai bentuk pelanggaran, baik hukum, etika, maupun tindakan lain yang dapat merugikan perusahaan. Individu yang melaporkan pelanggaran, atau whistleblower, memegang peran kunci dalam menjalankan mekanisme ini, sehingga kecurangan yang terjadi di perusahaan dapat terdeteksi dan diatasi (Wahyuningtyas & Pramudyastuti, 2022).

Keuntungan dari adanya whistleblowing adalah dapat menciptakan lingkungan kerja yang mengedepankan transparansi sehingga memfasilitasi proses investigasi dan penyelesaian pelanggaran secara tepat waktu, dengan tujuan mengurangi dampak negatif terhadap operasi organisasi. Akan tetapi, meskipun keuntungan ini penting untuk menjaga integritas organisasi, tindakan whistleblowing sering kali dihadapkan pada dilema etis dan risiko pribadi yang besar, yang dapat mempengaruhi keinginan seseorang untuk melaporkan pelanggaran. Sehingga, penting diperlukan untuk memahami unsur-unsur yang dapat memotivasi individu untuk mengambil tindakan whistleblowing. Beberapa faktor dianggap dapat mendorong tindakan ini antara lain komitmen profesional, pertimbangan etis, dan lingkungan etis di tempat kerja.

Komitmen profesional mengacu pada sejauh mana individu merasa terikat pada profesi dan seberapa kuat ingin mempertahankan standar etika profesinya. Seseorang dengan tingkat komitmen profesional tinggi bertindak cenderung dapat mengadukan kecurangan karena merasa memiliki kewajiban untuk melindungi integritas profesinya. Menurut Su'un et al. (2020) mengemukakan bahwa faktor dari komitmen profesional seseorang berhubungan positif dalam mendorong kecenderungan untuk melakukan whistleblowing, artinya menunjukkan bahwa makin besar dedikasi seseorang terhadap profesinya, semakin besar pula kemungkinan dalam mengambil tindakan.

Selain komitmen profesional, pertimbangan etis individu juga berperan penting dalam menentukan niat whistleblowing. Pertimbangan etis mencakup kesadaran moral seseorang serta standar etika yang di pegang. Individu dengan kepemilikan kesadaran etis tinggi mampu memiliki kecenderungan untuk peka terhadap pelanggaran di tempat kerja sehingga berpotensi untuk melaporkan pelanggaran tersebut. Menurut Basri et al. (2020), orientasi etika yang menggambarkan keyakinan bahwa tindakan harus selalu sesuai dengan standar moral tertinggi, berpengaruh signifikan terhadap minat seseorang untuk melakukan whistleblowing.

Kemudian, lingkungan etis di tempat kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi niat seseorang untuk melaporkan pelanggaran. Lingkungan kerja yang mendukung, di mana kebijakan organisasi dan sikap pimpinan mendukung etika, dapat mendorong individu untuk merasa lebih nyaman dan aman dalam melaporkan pelanggaran. Temuan dari Zarefar et al. (2018) memperkuat bahwa lingkungan etis yang positif berpengaruh terhadap intensi whistleblowing, menggarisbawahi pentingnya iklim kerja yang mendukung etika dalam mendorong tindakan pelaporan.

Selanjutnya terdapat asumsi bahwa "Locus of control" dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara berbagai variabel yang mempengaruhi keinginan seseorang untuk melakukan whistleblowing. Locus of control memiliki arti keyakinan seseorang mengenai hingga tingkat mana seseorang dapat mengendalikan hasil dari tindakan mereka (Galvin et al., 2018). Seseorang yang memiliki keyakinan atas kontrol pribadi yakin jika tindakan yang di lakukan akan memberikan dampak yang signifikan. Oleh karena itu, seseorang tersebut lebih mungkin untuk melaporkan pelanggaran atau melakukan whistleblowing karena merasa bahwa tindakannya dapat membawa perubahan positif. Di sisi lain, seseorang yang memiliki locus of control eksternal dominan meyakini jika tindakannya tidak akan banyak memengaruhi hasil atau situasi, sehingga kurang termotivasi untuk melaporkan pelanggaran. Kajian sebelumnya yang disusun oleh Meutia et al. (2018) serta

Suhartini et al. (2022) telah menganalisis faktor locus of control sebagai variabel moderasi yang memengaruhi niat seseorang dalam melakukan whistleblowing. Menariknya, kedua penelitian ini menemukan bahwa faktor ini tidak berperan sebagai moderator yang memengaruhi niat seseorang untuk melaporkan pelanggaran.

Penelitian ini memiliki fokus dengan menguji ketiga faktor tersebut dan bagaimana peran locus of control untuk memperkuat atau memperlemah hubungan antara komitmen profesional, pertimbangan etis, dan lingkungan etis terhadap niat untuk melaporkan pelanggaran dari seluruh karyawan di Pontianak. Studi sebelumnya dalam Meutia et al. (2018), mengungkapkan hasil bahwa auditor internal yang memiliki komitmen profesional yang tinggi dan pertimbangan etis yang baik lebih cenderung untuk melaporkan pelanggaran (whistleblowing). Namun, ketika faktor locus of control terlibat sebagai variabel moderasi, baik komitmen profesional maupun pertimbangan etis tidak lagi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap niat untuk melakukan whistleblowing.

Studi lainnya oleh Alvionita dan Aufa (2023) menghasilkan temuan yang berbeda, di mana ditemukan yang memiliki pengaruh untuk mendorong minat melakukan whistleblowing yaitu faktor machiavellian dan lingkungan etis, sementara komitmen profesional tidak mendorong hal tersebut atau tidak memiliki pengaruhnya. Sementara itu, penelitian juga menemukan locus of control sebagai faktor yang memperkuat pengaruh untuk machiavellian dan lingkungan etis dalam mendorong niat whistleblowing, sedangkan sebaliknya komitmen profesional tidak dapat dimoderasi oleh locus of control.

Dari perbedaan temuan ini, muncul kesenjangan yang menunjukkan pentingnya penelitian ini untuk menambah wawasan mengenai faktor pendorong kejujuran di lingkungan kerja. Penelitian ini mengusung kebaruan dengan mengambil objek yaitu seluruh karyawan di Pontianak. Temuan dari studi yang dilakukan, diharapkan bisa berguna menambah wawasan mengenai elemen-elemen yang memengaruhi keputusan individu dalam tindakan whistleblowing. Hasil temuan dapat berguna memberi arahan bagi organisasi untuk merumuskan pendekatan yang mendukung pelaporan pelanggaran dan menciptakan budaya yang mendorong transparansi serta kejujuran. Sehingga, adapun fokus utama penelitian bertujuan guna meneliti bagaimana komitmen profesional, pertimbangan etis, dan lingkungan etis berdampak pada niat seseorang untuk melakukan whistleblowing, dengan locus of control sebagai variabel yang dapat memoderasi hubungan ini.

METODE

Metode dalam studi melibatkan pendekatan kuantitatif, atau dapat didefinisikan sebagai pendekatan untuk mengumpulkan data atau informasi yang dapat diukur secara objektif dengan instrumen penelitian. Menurut Creswell & Creswell (2017), metode kuantitatif melibatkan pengujian teori melalui penelitian hubungan antar variabel yang diukur, dengan hasil data yang dianalisis menggunakan prosedur statistik. Proses pengumpulan data dilakukan melalui instrumen kuesioner, dengan populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan yang bekerja di Pontianak, baik di sektor publik maupun swasta. Sampel penelitian dipilih menggunakan teknik *random sampling* dan melibatkan 100 responden. Kriteria sampel meliputi karyawan yang memiliki setidaknya satu tahun pengalaman kerja, karena dianggap lebih mengenal budaya organisasi dan mungkin telah menghadapi situasi yang melibatkan pertimbangan etis atau potensi whistleblowing. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan *Path Analysis* dengan bantuan program SEM-PLS, yang dipilih karena mampu menguji hubungan yang kompleks antar variabel penelitian. Dari penjelasan sebelumnya, maka dalam penelitian ini didapatkan rangkaian hipotesis yang akan diuji, yaitu:

H1: Profesional Komitmen berpengaruh positif terhadap Whistleblowing Intention.

H2: Ethical Considerations berpengaruh positif terhadap Whistleblowing Intention.

H3: The Ethical Environment berpengaruh positif terhadap Whistleblowing Intention.

H4: Locus Of Control memediasi pengaruh Profesional Komitmen terhadap Whistleblowing Intention.

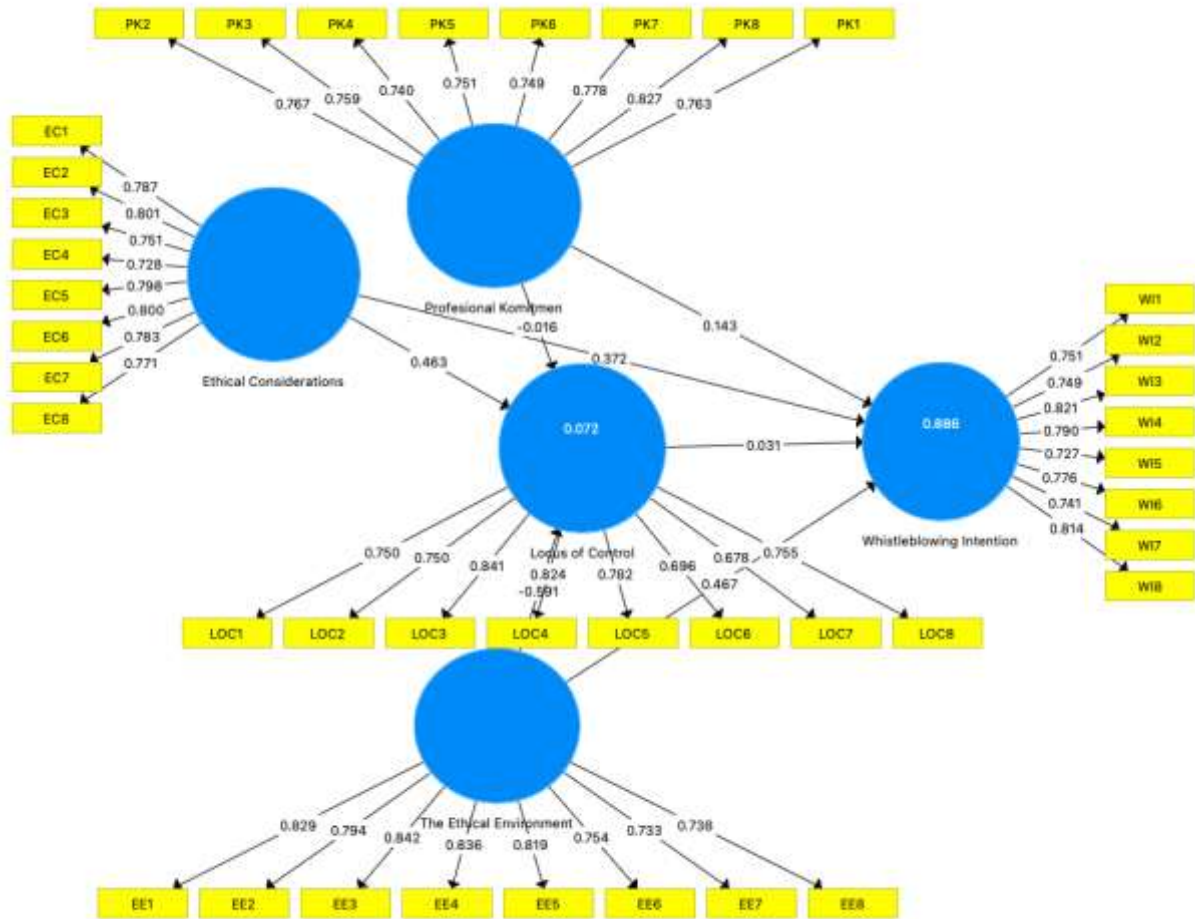
H5: Locus Of Control memediasi pengaruh Ethical Considerations terhadap Whistleblowing Intention.

H6: Locus Of Control memediasi pengaruh The Ethical Environment terhadap Whistleblowing Intention.

HASIL

Model Pengukuran (Outer Model)

Outer model berfokus pada hubungan antara indikator atau variabel pengukuran dengan konstruk yang ingin diukur dalam penelitian, yang merupakan variabel manifes, terkait dengan variabel laten yang diwakilinya (Sholihin & Ratmono, 2021).



Gambar 1. Output Outer Loading

Berdasarkan gambar 1 output outer model diperoleh data nilai outer loading sebagai berikut:

Tabel 1. Outer Loading

	Ethical Considerations	Locus of Control	Profesional Komitmen	The Ethical Environment	Whistleblowing Intention
EC1	0,787				
EC2	0,801				
EC3	0,751				
EC4	0,728				
EC5	0,798				
EC6	0,800				

EC7	0,783	
EC8	0,771	
EE1		0,829
EE2		0,794
EE3		0,842
EE4		0,836
EE5		0,819
EE6		0,754
EE7		0,733
EE8		0,738
LOC1	0,750	
LOC2	0,750	
LOC3	0,841	
LOC4	0,824	
LOC5	0,782	
LOC6	0,696	
LOC7	0,678	
LOC8	0,755	
PK2		0,767
PK3		0,759
PK4		0,740
PK5		0,751
PK6		0,749
PK7		0,778

PK8	0,827
WI1	0,751
WI2	0,749
WI3	0,821
WI4	0,790
WI5	0,727
WI6	0,776
WI7	0,741
WI8	0,814
PK1	0,763

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai outer loadings dari semua indikator pada setiap variabel telah melebihi batas kritis yang ditetapkan, yaitu $> 0,5$. Nilai loading factor yang lebih dari batas kritis menunjukkan bahwa indikator tersebut memberikan informasi yang lebih relevan dan dapat diandalkan untuk mengukur konstruk laten yang dimaksud.

Tabel 2. Hasil Analisis Nilai AVE

	Average Variance Extracted (AVE)
Ethical Considerations	0,605
Locus of Control	0,579
Profesional Komitmen	0,589
The Ethical Environment	0,631
Whistleblowing Intention	0,596

Nilai AVE yang melebihi 0.5 menunjukkan bahwa convergent validity telah terpenuhi. menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam variabel pengukuran memiliki kemampuan yang cukup baik untuk menjelaskan variabel laten yang diukur. Di sisi lain, hasil analisis *cross loading* mengungkapkan bahwa hubungan antara indikator dan variabel yang diukur lebih kuat

dibandingkan dengan korelasinya terhadap variabel lainnya. Oleh karena itu, berdasarkan kedua hasil tersebut, kesimpulannya “semua indikator yang dipakai dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas”.

Tabel 3. Validitas Diskriminan

	Ethical Considerations	Locus of Control	Profesional Komitmen	The Ethical Environment	Whistleblowing Intention
Ethical Considerations	0,778				
Locus of Control	-0,085	0,761			
Profesional Komitmen	0,866	-0,101	0,767		
The Ethical Environment	0,904	-0,185	0,822	0,794	
Whistleblowing Intention	0,916	-0,101	0,846	0,915	0,772

Tabel 4. Keandalan Komposit

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
Ethical Considerations	0,907	0,908	0,924
Locus of Control	0,905	0,898	0,916
Profesional Komitmen	0,900	0,900	0,920
The Ethical Environment	0,916	0,918	0,932
Whistleblowing Intention	0,903	0,903	0,922

Berdasarkan perhitungan yang tertera pada tabel 4, seluruh nilai “Cronbach’s Alpha” berada di atas 0,60 (CA > 0,60) dan semua nilai Composite Reliability juga melebihi 0,70 (CR > 0,70). Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semua konstruk yang diuji dalam penelitian mempunyai reliabilitas yang solid dan dianggap dapat diandalkan.

Model Struktural (Inner Model)

Model struktural berfokus pada hubungan antara variabel laten yang tidak dapat diukur secara langsung, namun dapat dipengaruhi oleh variabel lain dalam penelitian. Model ini digunakan untuk menguji teori atau hipotesis dengan melihat bagaimana variabel-variabel tersebut saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain. Pengujian hipotesis dapat dilakukan melalui t-statistik dari proses bootstrapping, di mana nilai $t > 1,96$ dianggap signifikan, atau dengan menggunakan p-value, di mana nilai $p < 0,05$ menunjukkan signifikansi (Furandantin, 2018).

Tabel 5. Hasil R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Whistleblowing Intention	0,886	0,881

Nilai R-Square menunjukkan seberapa besar proporsi variabilitas dalam variabel dependen (Niat Whistleblowing) yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen (Komitmen Profesional, Pertimbangan Etis, dan Lingkungan Etis). Nilai 88,6% menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dalam niat untuk melaporkan pelanggaran dapat dijelaskan oleh variabel-variabel ini, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 6. Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Ethical Considerations -> Whistleblowing Intention	0,372	0,349	0,166	2,240	0,026
Profesional Komitmen_ -> Whistleblowing Intention	0,143	0,173	0,129	1,108	0,268
The Ethical Environment ->	0,467	0,457	0,107	4,370	0,000

Whistleblowing

Intention

Uji Path Coefficients digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara variabel-variabel dalam model penelitian. Jika nilai P kurang dari 0,05, itu berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel yang diuji, dan hipotesis tersebut diterima. Sebaliknya, jika nilai P lebih besar dari 0,05, maka hubungan tersebut dianggap tidak signifikan, dan hipotesis tersebut ditolak. Berikut adalah hasil pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

1. Profesional Komitmen berpengaruh terhadap Whistleboing Intention, karena dibuktikan dengan “nilai t-statistik 2,240 dan nilai P sebesar 0,026 yang berarti $P < 0.05$ yang berarti hipotesis diterima”.
2. Ethical Considerations berpengaruh terhadap Whistleboing Intention, karena dibuktikan dengan “nilai t-statistik 1,108, dan nilai P sebesar 0.268 yang berarti $P > 0.05$ yang berarti hipotesis ditolak”.
3. The Ethical Environment berpengaruh terhadap Whistleboing Intention, karena dibuktikan dengan “nilai t-statistik 4,370, dan nilai P sebesar 0.000 yang berarti $P < 0.05$ yang berarti hipotesis diterima”.

Tabel 7. Indirect Effect

	Original Sample Mean (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Ethical Considerations -> Locus of Control -> Whistleblowing Intention	0,014	0,018	0,020	0,714	0,475
Profesional Komitmen_ -> Locus of Control -> Whistleblowing Intention	0,000	-0,003	0,011	0,046	0,963
The Ethical Environment -> Locus of Control -> Whistleblowing Intention	-0,018	-0,021	0,022	0,830	0,407

Adapun hasil pengujian terhadap hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

1. Locus of Control tidak memoderasi pengaruh Profesional Komitmen terhadap Whistleboing Intention, karena dibuktikan dengan “nilai t-statistik 0,714 dan nilai P sebesar 0,475 yang berarti $P > 0.05$ yang berarti hipotesis ditolak”.
2. Locus of Control tidak memoderasi pengaruh Ethhical Considerations terhadap Whistleboing Intention, karena dibuktikan dengan “nilai t-statistik 0,046 dan nilai P sebesar 0,963 yang berarti $P > 0.05$ yang berarti hipotesis ditolak”.
3. Locus of Control tidak memoderasi pengaruh Profesional Komitmen terhadap Whistleboing Intention, karena dibuktikan dengan “nilai t-statistik 0,830 dan nilai P sebesar 0,407 yang berarti $P > 0.05$ yang berarti hipotesis ditolak”.

DISKUSI

Profesional Komitmen berpengaruh terhadap Whistleblowing Intention

Profesional Komitmen memiliki pengaruh terhadap Whistleblowing Intention, menjelaskan bahwa individu yang memiliki komitmen yang kuat terhadap profesinya lebih cenderung untuk bertindak dengan integritas, termasuk melaporkan tindakan yang tidak etis atau ilegal yang terjadi di lingkungan kerjanya. Komitmen profesional mencerminkan rasa tanggung jawab dan dedikasi seseorang terhadap standar etika dan kualitas kerja dalam profesinya. Individu dengan tingkat komitmen yang tinggi cenderung lebih peduli terhadap integritas dan keberlanjutan profesinya, sehingga lebih terdorong untuk mengungkapkan pelanggaran yang dapat merusak lingkungan kerja atau reputasi profesi mereka.

Hasil penelitian oleh Mela & Zarefar (2016) memperkuat hasil penelitian dengan menunjukkan komitmen profesional mahasiswa audit berdampak pada keinginan untuk melakukan pelaporan pelanggaran. Hasil penelitian lain (Mohd et al., 2022) juga menunjukkan bahwa ketika individu lebih berkomitmen pada karier dan organisasinya, mereka akan bertindak secara etis dan sesuai dengan norma profesional, sehingga mereka cenderung melakukan whistleblowing. Dari hasil temuan ini berkontribusi, seperti membantu pemerintah dalam mengekang masalah whistleblowing dengan menentukan akar permasalahannya sebelum penerapan kebijakan yang diperlukan.

Ethical Considerations tidak berpengaruh terhadap Whistleboing Intention

Ethical Considerations tidak berpengaruh terhadap Whistleblowing Intention berarti bahwa pertimbangan etis atau kesadaran seseorang terhadap nilai-nilai moral dan etika di tempat kerja tidak mempengaruhi niatnya untuk melakukan whistleblowing. Dalam situasi ini, meskipun seseorang mungkin memiliki pemahaman yang baik tentang standar etika dan pentingnya menjalankan tindakan yang sesuai dengan norma moral, pertimbangan etis tersebut tidak cukup untuk mendorong individu tersebut melaporkan pelanggaran atau tindakan yang tidak etis. Faktor lain mungkin lebih dominan dalam menentukan niat seseorang untuk melakukan whistleblowing, seperti rasa takut terhadap konsekuensi, loyalitas kepada organisasi, atau faktor pribadi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kesadaran etis ada, hal itu belum tentu menjadi pendorong utama dalam mengambil keputusan untuk melaporkan kesalahan atau pelanggaran di lingkungan kerja.

Penelitian terdahulu oleh Valentine & Godkin (2019) menunjukkan bahwa pengakuan dan persepsi pentingnya isu etika dan penilaian etika berhubungan positif dengan niat untuk membocorkan informasi. Terakhir, keseriusan konsekuensi berhubungan positif dengan niat untuk membocorkan informasi. Implikasi manajerial dari temuan ini dibahas, termasuk pengembangan konteks kerja yang etis dan program yang meningkatkan kepekaan etika. Keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian mendatang juga disorot.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Meutia et al. (2018) menemukan bahwa auditor internal yang memiliki komitmen profesional dan pertimbangan etika yang tinggi lebih cenderung untuk melaporkan pelanggaran. Namun, ketika faktor locus of control dimasukkan sebagai variabel yang mempengaruhi hubungan ini, ternyata tidak ada pengaruh signifikan antara komitmen profesional atau pertimbangan etika terhadap niat whistleblowing.

The Ethical Environment berpengaruh terhadap Whistleboing Intention

The Ethical Environment berpengaruh terhadap Whistleblowing Intention, yang berarti bahwa lingkungan etika di suatu organisasi atau tempat kerja memainkan peran penting dalam mempengaruhi niat individu untuk melaporkan pelanggaran. Lingkungan etis yang kuat mencakup adanya budaya transparansi, integritas, kejelasan standar etika, serta dukungan terhadap pelaporan kesalahan tanpa adanya ancaman atau risiko terhadap pelapor. Ketika seseorang merasa bahwa organisasi tempat mereka bekerja menjunjung tinggi nilai-nilai etika dan memberikan perlindungan bagi pelapor, mereka lebih cenderung untuk memiliki niat melakukan whistleblowing jika menyaksikan perilaku yang melanggar aturan atau tidak etis. Sebaliknya, jika lingkungan etis di tempat kerja lemah, di mana pelanggaran dianggap biasa

atau pelapor justru mendapat ancaman atau sanksi, maka niat untuk melaporkan tindakan tersebut cenderung menurun. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang etis dan mendukung merupakan variabel untuk mendorong adanya kecenderungan individu untuk melakukan whistleblowing dalam rangka menjaga integritas dan keadilan di organisasi.

Hasil studi oleh Ahmad et al. (2014) menunjukkan bahwa konsisten dengan teori iklim etika dan temuan tersebut mengonfirmasi hasil dari studi sebelumnya, dengan menyatakan bahwa reaksi anggota organisasi bervariasi terhadap jenis-jenis pelanggaran yang terjadi. Implikasi hasil analisis organisasi Malaysia untuk penelitian dan praktik dibahas. Hasil pengujian hipotesis oleh Zarefar et al. (2018) menemukan lingkungan etika di tempat kerja mempengaruhi keputusan individu untuk melaporkan tindakan yang tidak etis atau ilegal. Adanya hubungan yang signifikan ini berarti bahwa lingkungan yang mendukung perilaku etis dapat mendorong individu untuk berani bertindak sebagai whistleblower.

Locus of Control tidak memoderasi pengaruh Profesional Komitmen terhadap Whistleboing Intention

Locus of Control tidak berperan sebagai faktor yang memperkuat atau melemahkan hubungan antara komitmen profesional dan niat untuk melaporkan pelanggaran. Locus of Control berfokus pada bagaimana individu memandang kontrol atas peristiwa dalam hidup mereka. Mereka yang memiliki Locus of Control internal cenderung merasa lebih bertanggung jawab atas keputusan mereka, sedangkan mereka yang memiliki Locus of Control eksternal cenderung merasa bahwa keputusan mereka dipengaruhi oleh faktor luar. Dalam hasil temuan ini, penelitian menunjukkan bahwa meskipun seseorang sangat berkomitmen terhadap nilai-nilai profesionalnya, niat mereka untuk melaporkan kesalahan di tempat kerja tetap tidak terpengaruh oleh apakah mereka memiliki Locus of Control internal atau eksternal. Artinya, komitmen profesional tetap menjadi faktor yang menentukan niat untuk whistleblowing, tanpa dipengaruhi oleh keyakinan individu tentang kontrol atas hasil tindakan mereka.

Locus of Control tidak memoderasi pengaruh Ethhical Considerations terhadap Whistleboing Intention

Locus of Control tidak memoderasi pengaruh Ethhical Considerations terhadap Whistleboing Intention. Hal ini berarti bahwa meskipun seseorang mempertimbangkan etika dalam pengambilan keputusan, niat mereka untuk melakukan whistleblowing tidak dipengaruhi oleh apakah mereka memiliki Locus of Control internal atau eksternal. Seseorang merasa bahwa mereka mengendalikan tindakan mereka sendiri (Locus of Control internal) atau bahwa faktor eksternal memengaruhi keputusan mereka (Locus of Control eksternal), hal

tersebut tidak memengaruhi hubungan antara pertimbangan etis dan niat untuk melaporkan pelanggaran. Keputusan untuk melakukan whistleblowing lebih didasarkan pada pertimbangan etis itu sendiri, tanpa terpengaruh oleh persepsi kontrol individu terhadap situasi.

Locus of Control tidak memoderasi pengaruh Profesional Komitmen terhadap Whistleboing Intention

Locus of Control tidak memoderasi pengaruh Profesional Komitmen terhadap Whistleboing Intention. Artinya, tingkat komitmen profesional seseorang terhadap pekerjaan atau profesinya tidak dipengaruhi oleh persepsi mereka tentang kontrol pribadi terhadap tindakan yang diambil, baik mereka memiliki pandangan Locus of Control internal atau eksternal. Individu dengan Locus of Control internal, yang merasa memiliki kendali penuh atas tindakan mereka, dan individu dengan Locus of Control eksternal, yang merasa tindakan mereka dipengaruhi oleh faktor luar, tidak menunjukkan perbedaan dalam niat untuk melakukan whistleblowing berdasarkan tingkat komitmen profesional mereka. Sehingga meskipun seseorang memiliki pandangan yang berbeda mengenai kontrol atas tindakan mereka, komitmen profesional tetap memengaruhi niat untuk melakukan whistleblowing secara langsung. Hal tersebut menunjukkan bahwa niat untuk melaporkan ketidakberesan atau tindakan tidak etis di tempat kerja lebih dipengaruhi oleh seberapa besar seseorang merasa berkomitmen terhadap profesinya, tanpa dipengaruhi oleh persepsi mereka tentang kontrol pribadi terhadap kejadian-kejadian di sekitarnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan diskusi, dapat disimpulkan bahwa komitmen profesional memiliki pengaruh terhadap niat untuk melakukan whistleblowing. Semakin tinggi tingkat komitmen seseorang terhadap profesinya, semakin besar kemungkinannya untuk melaporkan pelanggaran atau kesalahan di tempat kerja. Sebaliknya, pertimbangan etis tidak berpengaruh terhadap niat whistleblowing. Artinya, kesadaran seseorang terhadap nilai-nilai moral dan etika di tempat kerja tidak mempengaruhi keputusan karyawan untuk melaporkan pelanggaran. Selain itu, lingkungan etis di tempat kerja berperan penting dalam mempengaruhi niat individu untuk melakukan whistleblowing. Lingkungan kerja yang etis dapat mendorong individu untuk merasa lebih nyaman dalam melaporkan pelanggaran. Selanjutnya temuan juga menganalisis locus of control sebagai faktor yang memoderasi, akan tetapi hasil menunjukkan locus of control tidak memoderasi hubungan antara komitmen profesional, pertimbangan etis, dan lingkungan etis dengan niat whistleblowing. Hasil tersebut mengindikasikan jika keyakinan seseorang

mengenai kontrol atas hasil tindakannya tidak memperkuat atau melemahkan pengaruh dari faktor-faktor tersebut terhadap niat whistleblowing. Sehingga upaya untuk meningkatkan niat whistleblowing dalam organisasi sebaiknya difokuskan pada penguatan komitmen profesional dan penciptaan lingkungan etis yang mendukung.

REKOMENDASI

1. Penguatan Komitmen Profesional:

- Organisasi disarankan untuk mengembangkan program pelatihan etika dan profesionalisme untuk memperkuat dedikasi karyawan terhadap standar etika dan moral.
- Berikan penghargaan atau pengakuan kepada karyawan yang menunjukkan integritas tinggi dalam pekerjaan mereka.

2. Lingkungan Kerja yang Etis:

- Implementasi kebijakan yang mendukung whistleblowing, seperti mekanisme pelaporan yang rahasia dan bebas dari intimidasi.
- Menciptakan budaya kerja yang menekankan transparansi, integritas, dan keadilan.

3. Penyesuaian Kebijakan Organisasi:

- Evaluasi reguler terhadap kebijakan etika perusahaan untuk memastikan relevansi dan efektivitas dalam mendorong tindakan whistleblowing.
- Mengadakan survei internal untuk mengukur persepsi karyawan terhadap etika organisasi dan menyesuaikan kebijakan berdasarkan umpan balik.

4. Fokus pada Pelatihan dan Edukasi:

- Menyediakan pelatihan untuk meningkatkan kesadaran karyawan tentang pentingnya whistleblowing serta cara-cara melaporkan pelanggaran dengan aman.
- Sosialisasi manfaat dari whistleblowing kepada seluruh tingkat organisasi.

5. Kolaborasi dengan Peneliti Lain:

- Temuan dalam penelitian bisa menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya dalam mengeksplorasi variabel tambahan yang dapat memengaruhi niat whistleblowing.

REFERENSI

- Ahmad, S. A., Yunos, R. M., Ahmad, R. A. R., & Sanusi, Z. M. (2014). Whistleblowing behaviour: The influence of ethical climates theory. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 164, 445-450.
- Alvionita, N., & Aufa, M. (2023). The Influence of Professionalism, Machiavellianism, and Ethical Environment on Whistleblowing with Moderation of Locus of Control. *SAR (Soedirman Accounting Review): Journal of Accounting and Business*, 8(2), 206-219.
- Basri, Y. M., Riarni, F., Azlina, N., & Indrapraja, M. H. D. (2020). Factors that influence whistleblowing intentions village government official. *JRAK*, 12(2), 87-93.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Dali, N., Sari, I., & Chaerani, D. (2017). The Influence of Locus of Control & Cultural Organization Ethical Decision of Auditors (Study on BPKP Representative of Southeast Sulawesi Province). *IOSR Journal of Business & Management*, 23-28.
- Furadantin, N. R. (2018). Analisis data menggunakan aplikasi smartpls v. 3.2. 7 2018. *Jurnal manajemen*, 1(1), 1-18.
- Galvin, B. M., Randel, A. E., Collins, B. J., & Johnson, R. E. (2018). Changing the focus of locus (of control): A targeted review of the locus of control literature and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 39(7), 820-833.
- Joneta, C., Anugerah, R., & Susilatri, S. (2016). *Pengaruh komitmen profesional dan pertimbangan etis terhadap intensi melakukan whistleblowing: Locus of control sebagai variabel moderasi* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Mela, N. F., & Zarefar, A. (2016). The Relationship of professional commitment of auditing student and anticipatory socialization toward whistleblowing intention. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 507-512.
- 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.
- Mohd Zeamlee, S. N., Ali, M. M., & Hasnan, S. (2022). Perceptions of moral intensity and professional commitment towards intention to whistleblowing: Empirical evidence from Malaysian public sector organisations. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 9(6), 53-67.
- Mustafida, N. (2020). Determinants of employee whistleblowing intentions in Indonesia: Applying theory of planned behavior. *The Indonesian Journal of Accounting Research*, 23(2), 241-262.
- 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).

- Purwantini, A. H., Waharini, F. M., & Anisa, F. (2017). Analisis Determinasi Intensi Whistleblowing Internal: Studi pada Industri di Magelang. *URECOL*, 55-62.
- Putri, P., A. & Laksito, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Etika, Pengalaman Auditor dan Tekanan Ketaatan Terhadap Kualitas Audit Judgment. *Diponegoro Journal Accounting*, 2, 1–11.
- Riandi, G., Nasir, A., & Hariyani, E. (2017). Pengaruh sifat machiavellian, lingkungan etika dan personal cost terhadap intensi melakukan whistleblowing (studi empiris pada Bank BRI Provinsi Riau). *JOM Fekon*, 4(1), 2538-2550.
- Safira, E., & Ilmi, M. (2020). Pengaruh Sikap, Persepsi Kontrol Perilaku, Tanggung Jawab Pribadi dan Keseriusan yang Dirasakan Terhadap Niat Whistleblowing. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 2(4), 83–98.
- Satyasmoko, A., & Sawarjuwono, T. (2021). Sistem Whistleblowing dalam Penanganan Kasus Penyelewengan Etika. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 22(1), 434-449.
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2021). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk hubungan nonlinier dalam penelitian sosial dan bisnis*. Penerbit Andi.
- Suhartini, D., Azmiyanti, R., & Putri, S. Y. (2022). Whistleblowing Intention in Accounting Students with Locus of Control as a Moderating Variable. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 25(3), 288-300.
- Su'un, M., Hajering, H., Muslim, M., & Rifky, M. (2020). Professional commitment and locus of control toward intensity in whistleblowing through ethical sensitivity. *Jurnal Akuntansi*, 24(1), 100-118.
- Valentine, S., & Godkin, L. (2019). Moral intensity, ethical decision making, and whistleblowing intention. *Journal of Business Research*, 98, 277-288.
- Vebrianti, N., & Setiawan, T. (2024). Whistle Blowing System Based on Indonesia Case Study: Qualitatives Research. *Saudi J Bus Manag Stud*, 9(7), 113-122.
- Wahyuningtiyas, T. N., & Pramudyastuti, O. L. (2022). Optimalisasi Whistleblowing System Melalui Peran Whistleblower Dalam Pendeteksian Tindakan Fraud: Sebuah Literature Review. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 10(2), 359-366.
- Wawo, A. B., Asni, N., & Nurnaluri, S. (2015). The Influence of Organizational Culture, Ethical Awareness and Experience to Ethical Judgments Auditor Through Professional Commitment (Study at Inspectorate Sub-Province of Bombana). *The International Journal of Engineering and Science*, 4(12), 15-25.
- Zarefar, A., Surya, R. A. S., & Mela, N. F. (2018). The Machiavellian Character, Ethical Environment and Personal Cost in Their Impact to Whistleblowing Intention. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 11(1), 79-88.