

Ethical-Climate, Komitmen Profesional, Intensitas Melakukan Whistleblowing dengan Sensitivitas Etis

Annisa^{1✉}, Yosi Yulia², M.Fikri Ramadhan³

^{1,2,3}Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

annisa@upiyptk.ac.id

Abstract

Professional commitment is very important in carrying out accounting. In addition, in accounting it is also necessary to pay attention to ethical sensitivity. These two things are very important and need more attention in carrying out accounting. If this is not owned, it will have an impact on the ethics that apply in accounting, and will cause violations in many fields. This is very necessary to carry out whistleblowing so that it can be carried out properly and there are no ethical violations that can damage and hinder the achievement of goals. The purpose of this study was to determine the effect of ethical climate and professional commitment on the intensity of whistleblowing with ethical sensitivity as an intervention variable. Using primary data obtained by direct distribution of respondents, namely employees of the financial and asset management agency in the city of Padang in 2022. The data analysis in this study used validity tests, reliability tests, classical assumption tests (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), coefficient of determination r^2 , t test, and path analysis, using the SPSS version 23 program. The results show that: ethical climate affects ethical sensitivity, professional commitment affects ethical sensitivity, ethical climate affects intensity of whistleblowing, professional commitment affects intensity of doing whistleblowing, ethical sensitivity affects the intensity of whistleblowing, ethical sensitivity becomes an ethical climate intervention variable on the intensity of whistleblowing, ethical sensitivity becomes an intervention variable for professional commitment to the intensity of doing whistleblowing low.

Keywords: Ethical Climate, Professional Commitment, Intensity, Whistleblowing, Ethical Sensitivity.

Abstrak

Komitmen profesional sangat penting dimiliki dalam menjalankan akuntansi. Selain itu, di dalam akuntansi juga perlu diperhatikan adanya sensitivitas etis. Kedua hal tersebut sangat penting dan perlu mendapatkan perhatian lebih dalam menjalankan akuntansi. Jika hal tersebut tidak dimiliki, maka akan berakibat terhadap etis yang berlaku dalam akuntansi, dan akan menyebabkan terjadinya pelanggaran dibanyak bidang. Hal tersebut sangat diperlukan untuk menjalankan whistleblowing agar dapat terlaksana dengan baik dan tidak terjadi pelanggaran-pelanggaran etis yang dapat merusak dan menghambat tercapainya tujuan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh ethical climate dan komitmen profesional terhadap intensitas melakukan whistleblowing dengan sensitivitas etis sebagai variabel intervening. Menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden yaitu pegawai badan pengelolaan keuangan dan aset daerah kota padang pada tahun 2022. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas), uji koefisien determinasi r^2 , uji t, dan analisis jalur, menggunakan program spss versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: ethical climate berpengaruh terhadap sensitivitas etis, komitmen profesional berpengaruh terhadap sensitivitas etis, ethical climate berpengaruh terhadap intensitas melakukan whistleblowing, komitmen profesional berpengaruh terhadap intensitas melakukan whistleblowing, sensitivitas etis berpengaruh terhadap intensitas melakukan whistleblowing, sensitivitas etis menjadi variabel intervening pengaruh ethical climate terhadap intensitas melakukan whistleblowing, sensitivitas etis menjadi variabel intervening pengaruh komitmen profesional terhadap intensitas melakukan whistleblowing.

Kata Kunci : Ethical Climate, Komitmen Profesional, Intensitas, Whistleblowing, Sensitivitas Etis.

Journal of Business and Economics is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Di Indonesia sampai saat ini pemberitaan terkait pelanggaran dan kecurangan dalam organisasi pemerintahan masih sering terjadi seperti pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) dan dikalangan politisi pelanggaran yang sering terjadi yaitu korupsi yang dilakukan oleh oknum-oknum yang tidak bertanggungjawab pada pemerintahan. Data indonesia

Corruption Watch (ICW) menyebutkan, bahwa pada tahun 2020 terdapat 1.298 terdakwa kasus korupsi di Indonesia, dimana menyebabkan kerugian negara mencapai Rp. 56,7 Triliun [1]. Sistem pemerintahan yang menutupi praktek pungutan liar pada proses layanan publik, tidak profesional dan lebih mementingkan kepentingan politik diatas kesejahteraan rakyat. Maka untuk menghambat dan menngurangi praktek pelanggaran yang terjadi didalam

penyelenggaraan pemerintahan dapat dilakukan tindakan whistleblowing [2].

Pendeteksi kecurangan untuk perusahaan besar (perusahaan yang memiliki lebih dari 100 karyawan) sebesar 43,5% terdeteksi dari pengaduan oleh whistleblower, 12,7% dari review manajemen, 18,8% dari internal audit dan 2,6% eksternal audit [3].

Whistleblowing adalah tindakan seorang pekerja yang memutuskan untuk melapor kepada kekuasaan internal atau eksternal tentang hal-hal ilegal dan tidak etis yang terjadi di lingkungan kerja atau organisasi. Whistleblowing bisa juga diartikan sesuatu usaha anggota organisasi (aktif/tidak) untuk melakukan pengungkapan akan adanya perilaku yang tidak sesuai (legal, tidak bermoral, atau praktik yang tidak benar). Pelaporan tersebut bisa disampaikan kepada pihak yang mampu melakukan tindakan koreksi. Inti dari whistleblowing adalah pengungkapan atas kecurangan yang terjadi di sebuah organisasi [4].

Tindakan whistleblowing merupakan hal yang penting bagi instansi, karena dapat mengungkapkan kecurangan dan skandal keuangan seperti korupsi yang dilakukan secara illegal yang bertentangan dengan kepentingan masyarakat dan dapat dilaporkan kepada pihak internal maupun eksternal. Tindakan whistleblowing yang dilakukan adalah suatu bentuk keresahan terhadap pelanggaran yang terjadi, dan tindakan pelanggaran yang terjadi ini merupakan hal yang tidak diinginkan didalam instansi atau perusahaan. Karena adanya keresahan dari berbagai pihak, maka dilakukanlah tindakan pelaporan pelanggaran oleh whistleblower (pelapor pelanggaran). Whistleblower yaitu pegawai atau anggota yang berasal dari institusi atau organisasi dalam melakukan tindakan untuk melaporkan suatu hal atau tindakan yang dianggap melanggar ketentuan yang berlaku kepada pihak yang berwenang [5]. Dari hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa fenomena yang sering terjadi saat ini adalah pelaporan whistleblower yang dilakukan pada lingkup pemerintahan. Maka hal inilah yang dapat mendukung dilakukannya penelitian terhadap faktor yang dapat mempengaruhi niat melakukan whistleblowing dilingkup pemerintahan.

Faktor pertama yang dianggap berpengaruh terhadap intensitas melakukan whistleblowing adalah ethical climate. Ethical climate/ iklim etika organisasi adalah seperangkat ide-ide tentang filsafat moral yang menunjukkan apakah organisasi memiliki kesadaran etis untuk mengatasi masalah [6].

Pada dasarnya anggota organisasi akan selalu menghadapi persoalan setiap hari, disitulah para anggota organisasi dituntut untuk mampu menyelesaikan permasalahan dengan kemampuannya dalam pengambilan keputusan etis. Pengaruh ethical climate, personal cost dan pemberian financial reward terhadap niat melakukan whistleblowing. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ethical climate yaitu

principle mempengaruhi whistleblowing sedangkan egoism dan benevolence tidak mempengaruhi whistleblowing. Faktor kedua yang dianggap berpengaruh terhadap intensitas melakukan whistleblowing adalah komitmen profesional. Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Dalam penelitian Sugianto membuktikan bahwa komitmen profesional berhubungan positif dengan persepsi mahasiswa akuntansi terhadap whistleblowing [6]. Faktor ketiga yang dianggap berpengaruh terhadap intensitas melakukan whistleblowing adalah sensitivitas etis dan diposisikan sebagai variabel mediasi (intervening). Sensitivitas etis merupakan sebuah keyakinan seseorang terhadap norma, etika serta nilai-nilai yang dijadikan pedoman terhadap tingkah laku sebagai anggota organisasi untuk dapat mengatasi masalah baik yang terjadi di dalam internal maupun eksternal organisasi. Keyakinan tersebut dapat ditunjukkan dengan kesadaran moral tentang apa yang baik dan tidak baik untuk dilakukan sebagai anggota organisasi [7].

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang merupakan unsur pelaksana Otonomi Daerah, urusan pemerintah bidang pendapatan dipimpin oleh seorang Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang mempunyai tugas pokok Fungsi penunjang urusan pemerintah bidang keuangan (Sub Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah). Berdasarkan tugas pokok dan fungsi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang, yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan inilah alasan penulis melakukan penelitian di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang, karena hal yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan rentan akan terjadinya pelanggaran ataupun kecurangan. Berdasarkan gambaran dari uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian kembali, dengan judul "Pengaruh Ethical Climate dan Komitmen Profesional Terhadap Intensitas Melakukan Whistleblowing dengan Sensitivitas Etis Sebagai Variabel Intervening".

2. Metodologi Penelitian

2.1. Objek Penelitian

Penelitian yang dilakukan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah kota Padang, Yang menjadi objek penelitian ini adalah pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang.

2.2. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif kausalitas, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara dua

variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Tujuan utama dari desain penelitian asosiatif atau kausal adalah untuk bukti hubungan sebab akibat dari suatu penelitian sehingga dapat diketahui mana yang akan mempengaruhi variabel dan mana yang akan dipengaruhi variabel [8].

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu Ethical climate dan Komitmen Profesional terhadap variabel dependen, yaitu Intensitas Melakukan Whistleblowing dengan variabel Intervening Sensitivitas Etis. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan menggunakan skala likert 1 sampai 5. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis) menggunakan program SPSS versi 23 [9].

2.3. Variabel Penelitian

Variabel dependen dalam penelitian adalah Intensitas melakukan whistleblowing. Variabel independent dalam penelitian adalah Ethical climate (X1) dan Komitmen profesional (X2).

2.4. Populasi dan Sampel

2.4.1. Populasi

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 53 Pegawai. Pemilihan rentang waktu 1 bulan bertujuan agar penelitian hanya berfokus pada rentang waktu tersebut sehingga hasil yang diperoleh akan maksimal, sedangkan tahun penelitian yang dipilih adalah tahun 2022 karena penelitian ini dilakukan pada tahun 2022.

2.4.2. Sampel

Metode pemilihan sampel menggunakan metode purposive sampling yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria dan sistematika tertentu. Ketentuan atau kriteria dalam penelitian ini, meliputi: Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai pengalaman kerja minimal satu tahun di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang. Dipilih mempunyai pengalaman kerja satu tahun, karena telah memiliki waktu dan pengalaman untuk beradaptasi serta menilai kinerja dan kondisi lingkungan kerjanya [10].

2.4.3. Teknik Pengumpulan Data

Riset kepustakaan, riset lapangan [11].

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

Berdasarkan proses estimasi yang telah dilakukan ditemukan hasil seperti yang terlihat pada tabel 1.

Tabe 1. Uji Normalitas

		Unstandardize Residual
N		53
Normal Parameters ^{ab}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,44218005
Most Extreme Differences	Absolute	113
	Positive	,075
	Negative	-,113
Kolmogorov-Smirnov Z		,824
Asymp. Sig. (2-tailed)		,505

Berdasarkan tabel diatas terlihat uji normalitas menunjukkan Asymp.Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 yaitu 0,505. Ini mengidentifikasi bahwa data terdistribusi normal sehingga layak dipakai untuk analisis regresi berganda. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Ethical Climate	0,473	2,116
Komitmen Profesional	0,670	1,493
Sensitivitas Etis	0,422	2,370

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa pada bagian Collinearity Statistic, nilai VIF pada seluruh variabel independen lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 10%. Maka ini berarti model regresi yang digunakan bebas dari multikolinearitas. Hasil Uji Heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Variabel	Sig.
Ethical Climate (X ₁)	0,257
Komitmen Profesional (X ₂)	0,192
Sensitivitas Etis (Z)	0,335

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa ethical climate, komitmen profesional dan sensitivitas etis memiliki nilai signifikansi diatas 0,05 jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji persamaan regresi linear berganda dari ethical climate dan komitmen profesional terhadap sensitivitas etis, dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Persamaan Regresi Linear Berganda dari Ethical

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,013	2,715		4,793	,000
Ethical Climate	,446	,080	,584	5,560	,000
1 Komitmen Profesional	,137	,051	,280	2,666	,010

Climate dan Komitmen Profesional Terhadap Sensitivitas Etis

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu: nilai konstanta sebesar 13,013: artinya jika ethical climate dan komitmen profesional

bernilai konstan (tetap), maka sensitivitas etis nilainya adalah sebesar 13,013. Koefisien regresi variabel ethical climate sebesar 0,584. Jika variabel ethical climate ditingkatkan satu (1) satuan bobot dengan asumsi variabel komitmen profesional diabaikan (0), maka sensitivitas etis akan mengalami peningkatan sebesar 0,584. Koefisien regresi variabel komitmen profesional sebesar 0,280. Jika komitmen profesional ditingkatkan satu (1) satuan bobot dengan asumsi ethical climate diabaikan (0) maka sensitivitas etis akan mengalami peningkatan sebesar 0,280. Hasil analisis dari koefisien determinasi (R²) diperoleh hasil ditunjukkan dalam tabel 5.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,821 ^a	,673	,653	2,516

Berdasarkan tabel di atas, Adjusted R Square adalah 0,653, ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen (Ethical Climate, Komitmen Profesional dan Sensitivitas Etis) terhadap variabel terikat (Intensitas Melakukan Whistleblowing) sebesar 0,653 atau 65,3% sedangkan sisanya 34,7% dipengaruhi oleh variabel lain..

3.2 Pembahasan

Dari hasil koefisien regresi, diketahui bahwa koefisien variabel ethical climate bernilai positif terhadap sensitivitas etis artinya ethical climate memiliki arah hubungan positif terhadap sensitivitas etis [11]. Jadi apabila penerapan ethical climate baik, maka sensitivitas etis akan meningkat, sebaliknya jika ethical climate tidak baik, maka sensitivitas etis akan menurun [12]. Pada pengujian hipotesis yang mengkaji pengaruh langsung antar variabel diketahui hasilnya bahwa ethical climate berpengaruh signifikan secara langsung terhadap sensitivitas etis pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang.

Kaitannya teori ethical climate dan sensitivitas etis menunjukkan ethical climate adalah anteseden penting bagi sensitivitas etis. Ethical climate berperan penting dalam membantu pegawai mengetahui cara menangani masalah etika. Pegawai akan bernilai jika dirinya memiliki etika yang baik serta sangat penting untuk prosedur dan praktik kebijakan dalam organisasi. Praktik manajemen [13]. sumber daya manusia harus terlihat jelas, tidak hanya belajar dari pengalaman tetapi juga melalui penghargaan atau hukuman orang lain. Dapat dikatakan bahwa jika penerapan ethical climate pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang baik seperti perilaku yang mengacu pada kepentingan diri sendiri, perilaku untuk menghasilkan keputusan yang berdampak baik pada semua orang, dan pengambilan keputusan sesuai dengan peraturan, kode etik, undang-undang dan prosedur, maka sensitivitas etis semakin meningkat.

Sebaliknya apabila ethical climate tidak baik, maka sensitivitas etis pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang akan menurun [14].

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya membuktikan bahwa ethical climate secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap sensitivitas etis [15]. Hasil koefisien regresi menunjukkan bahwa koefisien variabel komitmen profesional bernilai positif terhadap sensitivitas etis artinya komitmen profesional memiliki arah hubungan positif terhadap sensitivitas etis. Jadi apabila komitmen profesional baik, maka sensitivitas etis akan meningkat, sebaliknya jika komitmen profesional tidak baik, maka sensitivitas etis akan semakin menurun [16]. Pada pengujian hipotesis yang mengkaji pengaruh langsung antar variabel diketahui hasilnya bahwa komitmen profesional berpengaruh signifikan secara langsung terhadap sensitivitas etis pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang.

Kaitannya teori komitmen profesional dan sensitivitas etis dilihat dari pegawai yang memiliki komitmen profesional harus mampu menghadapi berbagai tekanan yang dapat muncul dari dalam dirinya sendiri maupun dari pihak luar/eksternal untuk menjaga nama baik profesi yang dijalannya dimata publik. Sehingga komitmen profesional akan mempengaruhi sensitivitas etika karena semakin tinggi tingkat komitmen profesional akan semakin tinggi kemampuannya dalam memahami situasi yang dihadapinya, begitu pula sebaliknya [17]. Dapat dikatakan bahwa jika penerapan komitmen profesional pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang baik seperti pentingnya menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, mampu membuat keputusan sendiri tanpa adanya tekanan dari pihak lain, mau menerima penilaian dari rekan sesama profesi, mau menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki untuk tetap teguh dalam melaksanakan pekerjaannya meskipun imbalan ekstrinsik yang diterima dikurangi serta mampu memenuhi kewajiban sosial. Sebaliknya apabila komitmen profesional tidak baik, maka sensitivitas etis pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang akan menurun [18].

Hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa persepsi komitmen profesional berpengaruh signifikan terhadap sensitivitas etis auditor pada mahasiswa akuntansi di Universitas Sains Alqur-an Wonosobo [19]. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menemukan hasil bahwa komitmen profesional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap sensitivitas etis [20]. Dari hasil koefisien regresi, diketahui bahwa koefisien variabel ethical climate bernilai positif terhadap intensitas melakukan whistleblowing artinya ethical climate memiliki arah hubungan positif terhadap intensitas melakukan whistleblowing. Jadi apabila penerapan ethical climate

baik, maka intensitas melakukan whistleblowing akan meningkat, sebaliknya jika ethical climate semakin baik, maka intensitas melakukan whistleblowing akan menurun [21].

Pada pengujian hipotesis yang mengkaji pengaruh langsung antar variabel diketahui hasilnya bahwa ethical climate berpengaruh signifikan secara langsung terhadap intensitas melakukan whistleblowing pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang. Kaitannya teori ethical climate dan intensitas melakukan whistleblowing dapat dilihat dari penelitian sebelumnya menyatakan bahwa organisasi memiliki ethical climate yang berbeda akan mempengaruhi niat individu dalam melakukan tindakan whistleblowing. Ethical climate suatu organisasi akan mempengaruhi perilaku karyawannya dalam memfasilitasi keputusan organisasi baik positif maupun negatif. Oleh karena itu ketika organisasi memiliki iklim etika yang dapat diidentifikasi, karyawan lebih mampu mengenali jenis dilema etis, untuk membedakan masalah yang berkaitan dengan dilema etis yang dialami whistleblower dan untuk mengidentifikasi proses yang harus digunakan untuk menyelesaikan dilema tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa ethical climate berpengaruh signifikan secara langsung terhadap intensitas melakukan whistleblowing [22]. Penelitian ini sejalan juga dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa ethical climate dalam sebuah perusahaan dan organisasi dapat mempengaruhi perilaku masing-masing anggota, dan berpotensi memicu niat whistleblowing [23].

Hasil koefisien regresi menunjukkan bahwa koefisien variabel komitmen profesional bernilai positif terhadap intensitas melakukan whistleblowing artinya komitmen profesional memiliki arah hubungan positif terhadap intensitas melakukan whistleblowing. Jadi apabila komitmen profesional baik, maka intensitas melakukan whistleblowing akan meningkat, sebaliknya jika komitmen profesional tidak baik, maka intensitas melakukan whistleblowing akan semakin menurun.

Pada pengujian hipotesis yang mengkaji pengaruh langsung antar variabel diketahui hasilnya bahwa komitmen profesional berpengaruh signifikan secara langsung terhadap intensitas melakukan whistleblowing pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang. Kaitannya teori komitmen profesional dan intensitas melakukan whistleblowing dilihat dari seorang pegawai perlu belajar komitmen profesional karena komitmen profesional memiliki implikasi penting pada diri individu dan organisasi. Sehingga semakin tinggi komitmen profesional pegawai dalam menerima norma-norma dan nilai-nilai profesional maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menganggap Whistleblowing Internal menjadi suatu hal yang

penting serta semakin tinggi pula kemungkinan mereka melakukan whistleblowing internal [24].

Komitmen profesional memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap intensitas dalam melakukan Whistleblowing. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa Komitmen Profesional berpengaruh terhadap Internal Whistleblowing. Dari hasil koefisien regresi, diketahui bahwa koefisien variabel sensitivitas etis bernilai positif terhadap intensitas melakukan whistleblowing artinya sensitivitas etis memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Jadi apabila sensitivitas etis tinggi, maka intensitas melakukan whistleblowing akan meningkat, sebaliknya jika sensitivitas etis rendah, maka intensitas melakukan whistleblowing akan semakin menurun.

Pada pengujian hipotesis yang mengkaji pengaruh langsung antar variabel diketahui hasilnya bahwa sensitivitas etis berpengaruh signifikan secara langsung terhadap intensitas melakukan whistleblowing pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang. Kaitannya teori sensitivitas etis dan intensitas melakukan whistleblowing dilihat dari sensitivitas etis merupakan sebuah keyakinan seseorang terhadap norma, etika, serta nilai-nilai yang dijadikan pedoman terhadap tingkah laku pegawai. Keyakinan tersebut dapat ditunjukkan dengan kesadaran moral tentang apa yang baik dan buruk untuk dilakukan sebagai pegawai. Kaitannya dengan intensitas melakukan whistleblowing, sensitivitas etis menjadi faktor untuk melakukan whistleblowing, dimana individu pada saat menemukan kesalahan atau kecurangan dalam sebuah organisasi besar pertimbangan mereka untuk mengungkapkan kesalahan atau kecurangan tersebut, apabila sensitivitas etis individu semakin tinggi maka semakin tinggi pula pertimbangannya untuk melakukan whistleblowing. Dapat dikatakan bahwa jika penerapan sensitivitas etis pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang baik seperti bentuk dan tata cara proses yang ada dalam organisasi serta tujuan yang akan dicapai dalam organisasi, intensive atau sejumlah uang yang diterima dari klien maupun institusi tempat bekerja dan pegawai tidak dapat membuat serta menyimpulkan keputusan sendiri melainkan membuat keputusan secara bersama-sama. Sebaliknya apabila sensitivitas etis tidak baik, maka intensitas melakukan whistleblowing pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang akan menurun.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa Sensitivitas Etis berpengaruh terhadap Internal Whistleblowing [23]. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh sensitivitas etis terhadap intensitas melakukan whistleblowing.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ethical climate berpengaruh terhadap intensitas melakukan

whistleblowing dengan sensitivitas etis sebagai variabel intervening. Hal yang menyebabkan sensitivitas etis menjadi variabel intervening pengaruh ethical climate terhadap intensitas melakukan whistleblowing karena pegawai belum memiliki kepekaan terhadap nilai-nilai etika dan moral, sehingga pegawai dalam bertindak dan berperilaku belum sesuai dengan etika yang ada di organisasi. Artinya pegawai yang belum memiliki sensitivitas etis secara langsung akan terpengaruh dengan ethical climate untuk melakukan tindakan whistleblowing.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh terhadap intensitas melakukan whistleblowing dengan sensitivitas etis sebagai variabel intervening. Hal yang menyebabkan sensitivitas etis menjadi variabel intervening pengaruh komitmen profesional terhadap intensitas melakukan whistleblowing karena pegawai belum memiliki sifat dasar etika dari sebuah keputusan, maka pegawai tersebut belum memiliki skema moral yang mengarah pada masalah etika tersebut. Dengan demikian, komitmen profesional pegawai berpengaruh pada intensitas melakukan whistleblowing dengan sensitivitas etis sebagai variabel intervening.

4. Kesimpulan

Ethical climate berpengaruh signifikan terhadap sensitivitas etis pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang. Artinya Semakin baik ethical climate maka semakin tinggi sensitivitas etis. Komitmen profesional berpengaruh signifikan terhadap sensitivitas etis pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang. Artinya Semakin baik komitmen profesional maka, semakin tinggi sensitivitas etis. Ethical climate berpengaruh signifikan terhadap intensitas melakukan whistleblowing pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang. Artinya semakin baik ethical climate, maka intensitas melakukan whistleblowing semakin meningkat. Komitmen profesional berpengaruh signifikan terhadap intensitas melakukan whistleblowing pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang. Artinya semakin baik komitmen profesional, maka intensitas melakukan whistleblowing semakin meningkat. Sensitivitas etis berpengaruh signifikan terhadap intensitas melakukan whistleblowing pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang. Hal ini berarti semakin baik sensitivitas etis, maka intensitas melakukan whistleblowing semakin meningkat. Sensitivitas etis menjadi variabel intervening pengaruh ethical climate terhadap intensitas melakukan whistleblowing pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang. Sensitivitas etis menjadi variabel intervening pengaruh komitmen profesional terhadap intensitas melakukan whistleblowing pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang.

Daftar Rujukan

- [1] Aditya Pandu Wicaksono, D. U. B. E. S. (2018). Whistleblowing Intention: The Effects of Moral Intensity, Organizational and Professional Commitment. *Jurnal Akuntansi*, 22(3), 354. <https://doi.org/10.24912/ja.v22i3.393>.
- [2] Ulil, M. U. B., & Nurbaiti, A. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Intensitas Moral dan Sosialisasi Antisipatif Terhadap Tindakan Whistleblowing. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(2), 278–292. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i2.348>.
- [3] Amin, R. (2020). Analisis Perlindungan Hukum Saksi Pelaku yang Bekerjasama (Justice Collaborator) Perkara Tindak Pidana Narkotika Dalam Sistem Peradilan Pidana di Indonesia. *Jurnal Hukum Sasana*, 6(2), 85–109. <https://doi.org/10.31599/sasana.v6i2.271>.
- [4] Anjelina, Y. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sensitivitas Etis. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 17(1), 45. <https://doi.org/10.24167/jab.v17i1.2286>.
- [5] Jurnal Profesi Insinyur Universitas Lampung. (n.d.). <https://doi.org/10.23960/jpi>.
- [6] Saputra, V. (2021). Pengaruh Komitmen Profesional, Tingkat Keseriusan Kecurangan dan Intensitas Moral Terhadap Intensi untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris Pada PT. Bank Syariah Indonesia Area Lampung Kc Bandar Lampung Kedaton). *Al-Mal: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Islam*, 2(2), 192–208. <https://doi.org/10.24042/al-mal.v2i2.10473>.
- [7] T. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompleksitas Tugas dan Skeptisme Profesional terhadap Kualitas Audit pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan pembangunan Provinsi Sumatera Utara. *Owner*, 3(2), 215. <https://doi.org/10.33395/owner.v3i2.141>.
- [8] Badrulhuda, A., Hadiyati, S. N., & Yusup, J. (2021). Komitmen Profesional dan Sensitivitas Etis dalam Intensi elakukan Whistleblowing. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(4), 522–543. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i4.4524>.
- [9] Biduri, S. (2018). Akuntansi Sektor Publik. <https://doi.org/10.21070/2018/978-602-5914-20-1>.
- [10] Omayra, Y. (2021). Paradigma Kepemimpinan Islam Sebagai Rahmat Lil ‘Alamin dalam Dunia Pendidikan Islam dan Sosial Kemasyarakatan. *Jurnal Bina Ummat: Membina dan Membentengi Ummat*, 4(1), 13–25. <https://doi.org/10.38214/jurnalbinaummatstidnatsir.v4i1.99>.
- [11] Ali, M. (2017). Pengantar Bisnis Ekonomi Pertanian. <https://doi.org/10.31219/osf.io/6yfbm>.
- [12] Christy, T., & Utami, I. (2020). Ethical Climate, Seriousness of Wrongdoing, Personal Characteristics and Whistleblowing-Intention. *Schultz* 1993, 1–11. <https://doi.org/10.4108/eai.13-8-2019.2294264>.
- [13] 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. <https://doi.org/10.38043/jiab.v4i1.2141>.
- [14] Effendi, A., & Nuraini, N. (2019). Pengaruh Perlindungan Hukum, Orientasi Etika Idealisme, Orientasi Etika Relativisme dan Retaliasi Terhadap Intensi Whistleblowing (Survei pada Mahasiswa Universitas Negeri Di Provinsi Aceh). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, 4(3), 504–519. <https://doi.org/10.24815/jimeka.v4i3.12586>.

- [15] Yutanto, H. (2018). Penerapan Model Promosi Berbasis Web Captive Portal Hotspot dengan Manajemen Terpusat. *Jurnal Sistem Informasi Bisnis*, 8(1), 49. <https://doi.org/10.21456/vol8iss1pp49-56>.
- [16] Sevik, U., & Kokalan, O. (2019). The Effects of Perceived Organizational Justice and Ethical Climate on Job Satisfaction, Turnover Intention, and Job Performance. *Middle East J. of Management*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.1504/mejm.2019.10014477>.
- [17] (2021). *Psikologi Konseling*, 18(1). <https://doi.org/10.24114/konseling.v18i1>.
- [18] Wufron. (2020). Analisis Regresi Linier dengan IBM SPSS Statistics. <https://doi.org/10.31219/osf.io/fwex8>.
- [19] Hayunigtyas, A. R., & Murtanto, M. (2019). Pengaruh Pengalaman Audit, Komitmen Profesional, Orientasi Etika, dan Nilai Etika Organisasi terhadap Pengambilan Keputusan Etis Auditor dalam Situasi Dilema Etika. *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi, dan Keuangan Publik*, 9(1), 1–24. <https://doi.org/10.25105/jipak.v9i1.4522>.
- [20] Badrulhuda, A., Hadiyati, S. N., & Yusup, J. (2021). Komitmen Profesional Dan Sensitivitas Etis Dalam Intensi Melakukan Whistleblowing. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(4), 522–543. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i4.4524>.
- [21] Hanif, R. A., & Odiatma, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Etika Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Bisnis*, 10(2), 61–69. <https://jurnal.pcr.ac.id/index.php/jakb/article/view/1548>.
- [22] Harahap, L. (2015). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Objektivitas Dan Sensitivitas Etika Profesi Terhadap Kualitas Hasil Audit (Studi Kasus Pada Auditor Bpkp Daerah Istimewa Yogyakarta). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <file:///C:/Users/User/Downloads/fvm939e.pdf>.
- [23] Primasari, R. A., & Fidiana, F. (2020). Whistleblowing Berdasarkan Intensitas Moral, Komitmen Profesional, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 4(1), 63. <https://doi.org/10.33603/jka.v4i1.3383>.
- [24] Hayunigtyas, A. R., & Murtanto, M. (2019). Pengaruh Pengalaman Audit, Komitmen Profesional, Orientasi Etika, dan Nilai Etika Organisasi terhadap Pengambilan Keputusan Etis Auditor dalam Situasi Dilema Etika. *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi, dan Keuangan Publik*, 9(1), 1–24. <https://doi.org/10.25105/jipak.v9i1.4522>.