

**ANALISIS KOMITMEN PROFESIONAL DAN SOSIALISASI ANTISIPATIF
SERTA HUBUNGANNYA DENGAN WHISTLEBLOWING
(Studi Persepsi Mahasiswa Akuntansi Universitas Islam Malang)**

Redi Hardianto, Nur Hidayati dan Junaidi

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang

Jl. MT Haryono 193 Malang, Indonesia

E-mail: redihardianto38@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the influence of professional commitment and anticipatory socialization and it's relation with the whistleblowing behavior. The population in this study is 5th and 7th semester accounting students of University of Islam Malang with the number of 475 people, and used purposive sampling method which was using 67 students as a respondent.

This research used primary data which are collected by questionnaire distribution. To examine the relation of professional commitment and anticipatory socialization with the whistleblowing behavior used regression multiple test with SPSS software ver 14.

The result showed that commitment professional and anticipatory socialization have significant influence simultaneously to the whistleblowing behavior. And the result of the partial test showed that variable commitment professional has positively and significantly influence to the whistleblowing behavior. While variabel anticipatory socialization has negatively and significantly influence to the whistleblowing behavior.

Keywords: commitmen professional, anticipatory socialization, whistleblowing.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Banyaknya masalah pelanggaran di bidang akuntansi yang terjadi di dalam dan luar negeri memperlihatkan ketidak profesionalan dan pelanggaran profesi akuntan. Profesi akuntan sebagai profesi penyedia informasi sudah sepatutnya menjaga integritasnya, yaitu menyediakan informasi yang dapat dipercaya. Jika akuntan gagal menyediakan informasi yang dapat dipercaya, maka tentu saja akan menyesatkan para stakeholder atau pemakai laporan keuangan. Hal tersebut akan merugikan para pemakai laporan keuangan dalam pengambilan keputusan berdasarkan pada informasi yang disajikan oleh profesi akuntan. Sehingga jika informasi yang disajikan salah, maka mengakibatkan pada pengambilan keputusan yang salah pula.

Contoh kasus pelanggaran akuntansi yang terjadi di luar negeri dialami perusahaan Enron. Enron *me-mark up* atau menaikkan pendapatan perusahaan sebesar \$600 juta dan melakukan penggunaan teknik *off balance sheet* untuk menghilangkan hutang perusahaan senilai \$1,2 miliar. KAP Arthur Andersen diketahui terlibat dalam proses perekrutan pelaporan keuangan perusahaan Enron. Atas kejadian tersebut, Sherron Watskin salah satu eksekutif perusahaan Enron menjadi geram dan tidak tahan melihat kecurangan yang dilakukan Enron, sehingga ia mengambil keputusan untuk melaporkan atau mengungkapkan kecurangan tersebut (Kreshastuti, 2014).

Sedangkan di Indonesia, kasus penyimpangan di bidang akuntansi dialami oleh kelompok usaha Grup Bakrie di PT Bank Capital Indonesia Tbk. Penyimpangan berupa terjadinya lonjakan DPK (Dana Pihak Ketiga) Grup Bakrie di Bank Capital secara signifikan. Pada Maret 2010 terjadi lonjakan dana sebesar Rp 2,69 triliun. Padahal pada tahun 2008 jumlah DPK yang ada pada bank tersebut hanya tercatat sebesar Rp 1 triliun. Sementara modal awal perseroan hanya sebesar Rp 600 miliar, hal ini dianggap tidak sebanding dengan jumlah DPK pada tahun tersebut (Republika.co.id:2010). Penyimpangan ini terungkap setelah pihak-pihak yang terkait melakukan investigasi atas masalah ini. Bursa Efek Indonesia (BEI) memberikan sanksi kepada 4 emiten Grup Bakrie, yaitu denda sebesar Rp 500 juta kepada masing-masing emiten atas kasus pelanggaran akuntansi pada pendapatan dana simpanannya di Bank Capital Indonesia (Bisniskeuangan.kompas.com:2010).

Kasus serupa juga dialami oleh PT. Waskita Karya yang berkaitan dengan kelebihan pencatatan laba bersih perusahaan sejumlah Rp 500 milyar. Direksi PT Waskita Karya melakukan perekrutan laporan keuangan, dengan memasukkan proyeksi pendapatan proyek multi tahun ke depan sebagai pendapatan tahun tertentu pada tahun buku 2004-2008 (Liputan6.com: mobile, 2009). Rekrutan tersebut terungkap pada saat perusahaan melakukan pengkajian rencana *Index Publik Offering* (IPO) atau penawaran saham perdana kepada publik. Sebagai

sanksi atas kasus perekayasaan tersebut, maka direksi-direksi yang terlibat dinonaktifkan.

Seperti halnya dengan kasus perusahaan Enron, KAP yang melakukan audit atas PT. Waskita Karya dicabut ijinnya dan auditor yang mengaudit juga dikenakan sanksi. Kondisi PT. Waskita Karya pada saat itu sama seperti kasus yang dialami PT KAI, keduanya sama-sama belum tercatat di BEI dan juga kasus rekayasa laporan keuangan yang dilakukan oleh PT Kimia Farma. Kasus *whistleblowing* tidak hanya terjadi di bidang akuntansi saja, tetapi juga terjadi di bidang kesehatan contohnya yaitu dalam kasus rumah sakit Omni internasional dan di bidang hukum yaitu kasus Susno Duadji. Mantan Kabareskrim Polri tersebut melaporkan bahwa ada kecurangan terkait makelar kasus yang berada di dalam instisusi polri. Atas tindakan yang dilakukannya tersebut, ia justru dijadikan sebagai tersangka dan dikenai tuduhan pencemaran nama baik dan pelanggaran disiplin sebagai anggota Polri.

Maraknya berbagai kasus skandal keuangan tersebut, menjadikan para calon akuntan atau auditor merasa tertarik untuk mendalami peran sebagai seorang *whistleblower*. (Purnamasari 2016) menyebutkan bahwa seorang *whistleblower* ini bisa diartikan sebagai “saksi pelapor”, “pemukul kentongan”, atau “pengungkap fakta” (Purnamasari, 2016). Sekarang ini, di Indonesia mulai ada peningkatan kesadaran akan pentingnya sistem pelaporan dan perlindungan kepada pihak pelapor atau *whistleblower*. Lembaga-lembaga contohnya Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) terus melakukan sosialisasi mengenai praktik *good governance* atau tata kelola yang baik, termasuk di dalamnya adalah sektor swasta (Semendawai, 2011). Semendawai (2011) juga mengatakan bahwa sistem pelaporan pelanggaran sudah diterapkan oleh perusahaan-perusahaan besar yang juga memiliki manajemen yang baik untuk menampung atau menerima laporan dari *whistleblower*.

Sagara (2013) menjelaskan bahwa pengungkapan tindakan pelanggaran dilakukan karena adanya motivasi atau dorongan yang ada pada diri seorang *whistleblower*. Hal tersebut timbul karena adanya rasa tanggung jawab atas keberlangsungan organisasinya, atau adanya kepentingan individu pada *whistleblower* itu sendiri. *Whistleblowing system* memiliki dua sisi makna yang berbeda. Bagi perusahaan yang melakukan aktivitas usahanya dengan etis, bisa jadi ini adalah suatu bagian dari sistem pengendalian, tetapi untuk perusahaan ataupun organisasi yang melakukan aktivitas usahanya dengan tidak etis, maka ini adalah suatu ancaman bagi perusahaan.

Pada umumnya seorang *whistleblower* bisa disebut “*prosocial behavior*” yang seorang pihak yang membantu pihak lain untuk menyehatkan sebuah perusahaan atau organisasi (Sagara, 2013). Sedangkan untuk bisa berperan menjadi seorang *whistleblower*, antara lain harus mempunyai cukup informasi atau bukti, serta indikasi yang relevan dalam melaporkan pelanggaran dan tidak didasari oleh fitnah atau kehendak pribadi yang buruk. Sehingga, informasi yang diungkap dapat dilacak atau dilakukan tindak lanjut. Seorang *whistleblower*

hendaknya juga harus mengetahui mengenai lembaga mana yang memiliki wewenang untuk memproses suatu laporan pengungkapan pelanggaran dan juga memberinya perlindungan. Dan diharapkan proses penanganan laporan pengungkapan pelanggaran bisa dilakukan dengan secepat mungkin dan akurat. Disamping itu, seorang *whistleblower* pun harus mendapatkan jaminan keamanan atas informasi yang dilaporkan (Semendawai, 2011).

Hal yang berkaitan mengenai penerapan tata kelola perusahaan yang baik berupa pengungkapan kecurangan seperti pemberantasan korupsi, kasus suap dan lainnya, penelitian dari berbagai institusi seperti “*Organization for Economic Co-operation and Development*” atau OECD, *Global Economic Crime Survey* (GECS) dan *Association of Certified Fraud Examiner* (ACFE) menyimpulkan bahwa mekanisme pelaporan pelanggaran atau *whistleblowing system* merupakan salah satu cara yang paling efektif untuk mencegah dan melawan praktik yang bertentangan dengan *good corporate governance*. Efektifitas yang terlihat dari penerapan *whistleblowing system* itu sendiri adalah jumlah kecurangan yang semakin berkurang dan berhasil dideteksi serta mempersingkat waktu dalam proses penindakannya jika dibandingkan dengan cara yang lain. Selanjutnya, pimpinan organisasi juga memiliki kesempatan untuk menyelesaikan berbagai permasalahan yang timbul secara internal terlebih dahulu, sebelum permasalahan tersebut menyebar ke ruang publik yang justru akan menghancurkan reputasi atau nama baik organisasi tersebut.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalahnya adalah bagaimana pengaruh tingkat komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif mahasiswa akuntansi di Universitas Islam Malang terhadap *whistleblowing*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh tingkat komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif mahasiswa akuntansi di Universitas Islam Malang terhadap *whistleblowing*.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat bagi perusahaan yaitu tersedianya cara untuk menyampaikan informasi yang dianggap penting dan kritis secara aman kepada pihak yang bisa mengatasinya .
2. Dengan adanya sistem pelaporan pelanggaran yang efektif, maka seseorang akan enggan untuk melakukan kecurangan atau pelanggaran.
3. Menambah wawasan ilmu pengetahuan di bidang akuntansi khususnya *whistleblowing*.

4. Dapat bermanfaat sebagai rujukan atau referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. *Whistleblowing*

Menurut Effendi (2016:224) *Whistleblowing* adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau perbuatan yang melawan hukum yang dapat merugikan perusahaan atau organisasi maupun pemangku kepentingan, yang disampaikan oleh pihak internal/eksternal kepada pemimpin perusahaan yang selanjutnya dapat dilakukan tindakan atas pelanggaran tersebut. Dijelaskan pula oleh Graham (1986) dalam Elias (2008), bahwa *whistleblowing* dilakukan dengan melihat seberapa besar keseriusan dari sebuah kasus, tanggung jawab pelapor dalam melaporkan kasus kecurangan dan menganalisa kerugian yang ditimbulkan dari tindakan kecurangan tersebut.

Terdapat dua jenis *whistleblowing*, yaitu :

1. *Whistleblowing* internal

Pengungkapan kecurangan yang dilakukan oleh satu orang atau lebih terhadap karyawan lain atau seorang kepala bagian yang melakukan kecurangan kepada tingkat manajemen yang lebih tinggi.

2. *Whistleblowing* eksternal

Whistleblowing eksternal yaitu pengungkapan kecurangan yang dilakukan oleh pegawai di perusahaannya sendiri, lalu ia membocorkannya kepada publik atau masyarakat. Karena kecurangan tersebut akan merugikan banyak orang.

2. Komitmen Profesional

Dalam pelaksanaan Sistem Pelaporan pelanggaran sangat diperlukan adanya pernyataan komitmen dalam kesediaannya untuk ikut berpartisipasi dalam melaporkan kasus pelanggaran. Smith dan Hall (2008) dalam Jalil (2013) mengatakan bahwa komitmen profesional adalah suatu kebanggaan dan kecintaan yang dimiliki oleh seseorang pada profesi yang ia geluti atau merupakan sebuah kepercayaan terhadap tujuan dan nilai profesi, dan kesungguhan dalam melakukan usaha untuk kepentingan profesinya. Menurut penelitian yang dilakukan Elias (2008), perlu ditekankan pentingnya hal yang berkaitan dengan komitmen profesional pekerjaan atau karir seseorang adalah bagian yang utama dalam kehidupan mereka serta memiliki pengaruh penting pada tingkatan individual ataupun organisasional.

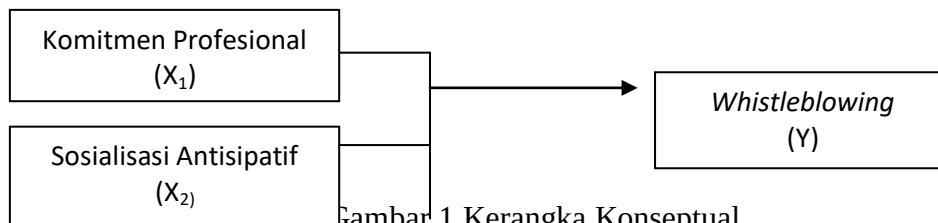
3. Sosialisasi Antisipatif

Sosialisasi antisipatif memiliki makna yaitu suatu proses penyesuaian diri dan keyakinan yang berasal dalam diri seseorang sebelum mereka memasuki lingkungan baru sejak masih dalam tahap pendidikan. Lingkungan baru ini

salah satunya yaitu lingkungan kerja (Elias, 2008). Di jelaskan pula oleh Sang (2009), sosialisasi antisipatif juga merupakan proses pembentukan karakter seseorang, ekspektasi (harapan) atau pandangan, serta pendapat atas suatu pekerjaan, karena pada saat individu memasuki suatu profesi maka ia akan dikenalkan bagaimana cara mengantisipasi perilaku atau sikap, norma serta nilai yang ada pada profesi. Selanjutnya, sosialisasi antisipatif memiliki pengaruh dalam jangka panjang, sosialisasi antisipatif dapat membentuk *mindset* seseorang bahkan sebelum mereka memasuki dunia kerja. Mereka yang memiliki sosialisasi antisipatif yang tinggi, cenderung mempunyai komitmen terhadap organisasi dan memiliki pendapat atau pemikiran yang positif terhadap profesinya (Elias, 2008).

B. Kerangka Konseptual

Dari uraian diatas mengenai pengaruh komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif terhadap hubungannya dengan *whistleblowing*, maka kerangka konseptual yang dapat digambarkan adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

- H₁ : Tingkat komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif mahasiswa akuntansi di Universitas Islam Malang berpengaruh simultan terhadap *whistleblowing*.
- H_{1a} : Tingkat komitmen profesional pada mahasiswa akuntansi di Universitas Islam Malang berpengaruh terhadap *whistleblowing*.
- H_{1b} : Tingkat sosialisasi antisipatif pada mahasiswa akuntansi di Universitas Islam Malang berpengaruh terhadap *whistleblowing*.

METODE PENELITIAN

A. Populasi Dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah mahasiswa akuntansi semester 5 dan 7 dari Universitas Islam Malang. Pertimbangan pemilihan populasi mahasiswa akuntansi di Universitas Islam Malang dalam penelitian ini karena adanya keberagaman suatu karakteristik dari mahasiswa akuntansi Universitas Islam Malang yang mencerminkan perbedaan suatu etika dan moral dari mahasiswa akuntansi tersebut.

Metode pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu Sugiyono (2014:122). Sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi yang sudah dan atau sedang memprogram mata kuliah Auditing dan Akuntansi Keprilakuan. Alasan sampel hanya mahasiswa yang telah memprogram mata kuliah Auditing dan Akuntansi Keprilakuan adalah karena pada mata kuliah ini materi etika mulai diberikan dan mahasiswa akuntansi akan diberikan materi tentang etika dan juga diperkenalkan dengan berbagai skandal keuangan yang terjadi di dalam maupun luar negeri. Menurut Gaay dan Dhiel (1996) dalam Sanusi (2011: 100) pengambilan sampel minimal 10% dari jumlah populasi.

B. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu menggunakan kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan sebuah pertanyaan dan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya (Sugiyono, 2012:199), berupa daftar pertanyaan terstruktur yang ditujukan kepada Mahasiswa Akuntansi yang ada di Universitas Islam Malang. Data penelitian diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden yang hadir dalam kelas dan langsung mengumpulkan kembali setelah semua kuesioner telah diisi oleh responden. Peneliti memberikan arahan atau petunjuk pengisian kuesioner terlebih dahulu.

C. Metode Analisis Data

Metode analisis data digunakan untuk mengolah dan memprediksi hasil penelitian sehingga diperoleh suatu kesimpulan. Mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Berdasarkan judul, latar belakang, dan rumusan masalah sebelumnya, maka metode analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Model regresi berganda tersebut adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Whistleblowing

β_0 = Konstanta

β_1 - β_2 = Koefisien Korelasi

X1	=	Komitmen Profesional
X2	=	Sosialisasi Antisipatif
E	=	Kesalahan Acak

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini, kuesioner yang disebar adalah sebanyak 72 kuesioner kepada mahasiswa akuntansi semester 7 di Universitas Islam Malang secara langsung dalam satu ruangan. Penyebaran serta pengembalian kuesioner dilaksanakan pada hari Sabtu, tanggal 6 Januari 2018. Dari jumlah 72 lembar kuesioner yang disebar, yang kembali adalah sebanyak 69 lembar kuesioner atau 95,8%. Kuesioner yang tidak kembali sebanyak 3 lembar atau 4,1%, karena kurang tepatnya dalam pemilihan waktu. Kuesioner yang dapat diolah adalah 67 lembar atau 93,0%, sedangkan kuesioner yang tidak dapat diolah hanya 2 lembar atau 2,7%, karena kuesioner tidak diisi dengan lengkap.

Jadi, sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 67 responden atau 14% dari jumlah populasi semester 5 dan 7 mahasiswa akuntansi yaitu 475 orang.

Tabel 1 Data Sampel Penelitian

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Kuesioner yang disebar	72	100 %
2	Kuesioner yang kembali	69	95,8 %
3	Kuesioner yang tidak kembali	3	4,1 %
4	Kuesioner yang tidak lengkap	2	2,7 %
5	Kuesioner yang dapat diolah	67	93,0 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

B. Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Untuk mengukur sah atau tidak dari suatu kuesioner, maka dilakukan uji validitas. Hasil penelitian dapat dikatakan valid, apabila nilai koefisien $r > 0,03$ dan jika nilai koefisien $r < 0,03$, maka item tersebut tidak valid. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa semua item pernyataan memiliki nilai koefisien $r > 0,03$ sehingga dapat disimpulkan semua item pernyataan dalam kuesioner adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, maka digunakan uji reliabilitas. Jadi bisa diketahui sejauh manakah penggunaan alat ukur dapat dikatakan reliabel atau dapat diandalkan. Sebuah instrumen dapat dinyatakan handal apabila memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,60 atau di atasnya. Sedangkan uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*.

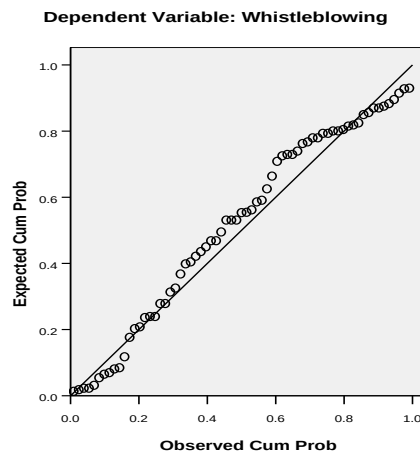
Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 dengan nilai variabel komitmen profesional sebesar 0,844, sosialisasi antisipatif sebesar 0,713 dan *whistleblowing* sebesar 0,818. Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa instrument pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat diandalkan.

C. Uji Normalitas

Untuk menguji apakah variabel residual dalam model regresi telah berdistribusi normal atau tidak, maka digunakan uji normalitas. Untuk melihat hasil uji normalitas data, dapat diketahui dengan melihat grafik normal P-Plot.

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data primer yang diolah, SPSS 14

Gambar 2 menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Ini berarti data telah terdistribusi normal atau dengan kata lain model regresi telah memenuhi asumsi normal.

D. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Multikolinieritas

Dari hasil penelitian dapat diperoleh informasi yaitu pada variabel komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif sama-sama diperoleh nilai *tolerance* sebesar 0,937 dan nilai VIF sebesar 1,067. Dari perhitungan masing-masing variabel bebas menunjukkan nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas tersebut tidak menunjukkan gejala multikolinieritas dalam model regresi.

2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji *Glejser*, menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel komitmen profesional sebesar 0,838 dan variabel sosialisasi antisipatif sebesar 0,166. Semua variabel menunjukkan probabilitas signifikansi lebih dari 0,05, yang berarti tidak ada variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen RES2. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

E. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	21.521	2.609		8.249
	Komitmen Profesional	.252	.068	.367	3.707
	Sosialisasi Antisipatif	-.475	.106	-.444	-4.483

a. Dependent Variable: Whistleblowing

Sumber: Data primer yang diolah, SPSS 14

Model regresi berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.9 diatas adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 21.521 + 0,252X_1 - 0.475X_2$$

Dari persamaan tersebut, maka dapat disimpulkan:

1. Nilai koefisien regresi (β_1) variabel komitmen profesional (X_1) menunjukkan nilai positif. Yang berarti bahwa jika ada peningkatan komitmen profesional, maka akan meningkatkan tindakan untuk melakukan *whistleblowing*.
2. Nilai koefisien regresi (β_2) variabel sosialisasi antisipatif (X_2) menunjukkan nilai negatif. Ini dapat diartikan bahwa jika ada peningkatan sosialisasi antisipatif, maka akan menurunkan tindakan *whistleblowing*.

F. Uji Hipotesis

1. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 3 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211.564	2	105.782	22.496	.000 ^a
	Residual	300.944	64	4.702		
	Total	512.507	66			

a. Predictors: (Constant), Sosialisasi Antisipatif, Komitmen Profesional

b. Dependent Variable: Whistleblowing

Sumber: Data primer yang diolah, SPSS 14

Berdasarkan pada tabel 4.10 nilai F sebesar 22,496 dan Sig. F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen profesional (X1) dan sosialisasi antisipatif (X2) secara simultan atau secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap *whistleblowing* (Y).

2. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.413	.394	2.16847

a. Predictors: (Constant), Sosialisasi Antisipatif, Komitmen Profesional

Sumber : Data primer yang diolah, SPSS 14

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa *Adjusted R²* sebesar 0,394, berarti 39,4% variabel dependen *whistleblowing* (Y) dapat dijelaskan oleh variabel komitmen profesional (X1) dan sosialisasi (X2). Sedangkan sisanya yaitu (100% - 39,4% = 60,6 %), dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian. Misalnya adalah variabel orientasi etika dan sensitivitas etis sebagaimana yang telah diteliti oleh Janitra (2017) dan *locus of control* sebagaimana yang telah diteliti oleh Prasasti (2017).

3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.12 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	21.521	2.609		8.249
	Komitmen Profesional	.252	.068	.367	3.707
	Sosialisasi Antisipatif	-.475	.106	-.444	-4.483
					.000

a. Dependent Variable: Whistleblowing

Sumber: Data primer yang diolah, SPSS 14

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji t diperoleh informasi sebagai berikut:

1. Variabel X1 (Komitmen Profesional)

Variabel X1 memiliki nilai statistik uji t sebesar 3,707 dan nilai signifikan 0,000. Nilai signifikan t lebih kecil dari pada $\alpha = 0,05$. Hasil uji ini menunjukkan hipotesis H_{0a} ditolak dan H_{1a} diterima. Sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa variabel X1 (komitmen profesional) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (*whistleblowing*). Dengan kata lain, apabila semakin tinggi tingkat komitmen profesional yang dimiliki oleh responden, maka meningkatkan intensitas untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Janitra (2017), Rahmatia (2017) dan Prasasti (2017), bahwa variabel komitmen profesional berpengaruh positif terhadap tindakan *whistleblowing*.

2. Variabel X2 (Sosialisasi Antisipatif)

Variabel X2 memiliki nilai statistik uji t sebesar -4,483 dan nilai signifikan 0,000. Dari data tersebut diperoleh nilai signifikansi t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil uji ini menunjukkan hipotesis H_{0b} ditolak dan H_{1b} diterima. Sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa variabel X2 (sosialisasi antisipatif) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Y (*whistleblowing*). Dengan kata lain, apabila semakin tinggi tingkat sosialisasi antisipatif yang dimiliki oleh responden, maka menurunkan intensitas untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil dari penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Jalil (2014) dan Prasasti (2017), bahwa variabel sosialisasi antisipatif berpengaruh negatif terhadap tindakan *whistleblowing*.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap tindakan untuk melakukan *whistleblowing*.
2. Komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap tindakan *whistleblowing*. Artinya semakin tinggi tingkat komitmen profesional yang dimiliki oleh mahasiswa Akuntansi semester 5 dan 7 Universitas Islam Malang, maka semakin tinggi pula kesadarannya untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.
3. Sosialisasi antisipatif memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap tindakan *whistleblowing*. Artinya semakin tinggi tingkat sosialisasi antisipatif yang dimiliki oleh mahasiswa Akuntansi semester 5 dan 7 Universitas Islam Malang, maka semakin rendah kesadarannya untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

B. Keterbatasan

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menyadari bahwa penelitian ini mempunyai keterbatasan, diantaranya:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada mahasiswa Akuntansi di Universitas Islam Malang saja.
2. Variabel Independen dalam penelitian ini hanya meliputi komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif yang digunakan untuk menjelaskan variabel dependen yaitu tindakan *whistleblowing*.

C. Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian hanya dilakukan pada mahasiswa Akuntansi di Universitas Islam Malang saja, sehingga belum bisa menyimpulkan keberagaman pendapat dari mahasiswa Akuntansi di universitas lain yang berada di kota Malang. Jadi, diharapkan untuk penelitian berikutnya dapat menggunakan responden mahasiswa Akuntansi dari beberapa universitas yang berada di kota Malang.
2. Peneliti dalam melakukan penelitian ini hanya menggunakan variabel komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif untuk menjelaskan variabel *whistleblowing*. Sehingga diharapkan untuk penelitian berikutnya bisa menggunakan variabel lain (misalnya orientasi etika, sensitivitas etis dan *locus of control*), sebagai variabel yang bisa mempengaruhi seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta.

Brandon.2013.WhistleBlower. Diakses di
<http://www.scribd.com/doc/123318539/Whistle-Blower>. Diakses pada tanggal 30 Nopember 2017.

Bisniskeuangan.kompas.com:2010, diakses tanggal 30 Nopember 2017.

Effendi, Muh.Arief. 2009.*The Power of Good Corporate Governance Teori dan Implementasi*. Jakarta:Salemba Empat.

Elias. 2008.*Analisis Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif serta Hubungannya dengan Whistleblowing*.Vol.2 No.1, Jan-Mar 2017.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit UniversitasDiponegoro.

Hartono. 2008. *SPSS 16, 0 Analisis Data Statistika dan Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Kreshastuti, Destriana Kurnia. 2014. *Analisis faktor-faktor yang membengaruhi intensi auditor untuk melakukan tindakan whistleblowing*. Jurnal.Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang.

Liputan6,2009.<http://m.liputan6.com/m/read/1/2/242306/berita/hukrim/DuaDireksi.Waskita.Dicopot, www.liputan6.com:mobile>, diakses tanggal 20 Oktober 2017.

Mustapha, M., & Siaw, L. S. 2012. “Will Final Accountancy Students Whistle Blow? A Malaysian Case”.*International Journal of Trade, Economics and Finance*, Vol. 3, No. 5, pp. 327-331.

Prasasti, Nur Intan. (2017). *Komitmen Profesional, Sosialisasi Antisipatif dan Locus Of Control: Pengaruhnya Terhadap Perilaku Whistleblowing (Studi kasus Pada Staf Keuangan Dinas Pemerintahan Kabupaten Boyolali)*.Skripsi S1 Akuntansi Syariah IAIN Surakarta.

Rani, K. D. 2009.“Analisis HubunganKomitmen Profesional dan Antisipatori Dini MahasiswaAkuntansi dan Hubungannyadengan Pelaporan Pelanggaran”, Skripsi S1 Akuntansi, UniversitasDiponegoro.

Republika.co.id: 2010/Kasus_kecurangan_akuntansi, diakses tanggal 30 Nopember 2017.

Rianti, Desi. 2017. *Pengaruh Komitmen Profesional Auditor Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing dengan Retaliasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada BRI Provinsi Riau)*. JOM Fekon Vol.4 No.1, Februari 2017.

Sagara, Y., 2013. "Profesionalisme Internal Auditor dan Intensi Melakukan Whistleblowing". *Jurnal Liquidity*. Vol.2 (1):34-44.

Sang, K, S. Ison, Dainty, dan P. Abigail. 2009. "Anticipatory Socialization Amongst Architects: A Qualitative Examination", *Emerald Group Publishing Limited*, Vol. 51 No.4.

Semendawai, Abdul Haris, et.al. 2011. *Memahami Whistle Blower*, Jakarta: Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban.

Setiadi, Edi Joko. 2010. *Hubungan Antara Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif dengan Orientasi Etik Mahasiswa Akuntansi*. Vol.5 No.2, Desember 2010 : 1-14.

Sims, Randi L, J.P. Keenan. 1998. "Predictors of External Whistleblowing: Organizational and Intrapersonal Variables", *Journal of Business Ethics*, 17, pp. 411-421.

Sugiyono.(2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono.(2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono.(2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.