

**PENGARUH PERILAKU ETIS, KOMITMEN PROFESIONAL DAN
PERSONAL COST TERHADAP INTENSI *WHISTLEBLOWING* DENGAN
DUKUNGAN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL *MODERATING*
(Studi Empiris pada RSUD Dr. Harjono Kabupaten Ponorogo)**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi tugas dan melengkapi sebagian syarat-syarat
guna memperoleh Gelar Sarjana Program Strata Satu (S-1)

Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Nama : Novi Ayu Indarwati

N I M : 14440780

Program Studi : Akuntansi

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO

2018

**PENGARUH PERILAKU ETIS, KOMITMEN PROFESIONAL DAN
PERSONAL COST TERHADAP INTENSI *WHISTLEBLOWING* DENGAN
DUKUNGAN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL *MODERATING*
(Studi Empiris pada RSUD Dr. Harjono Kabupaten Ponorogo)**



SKRIPSI

Nama : Novi Ayu Indarwati

N I M : 14440780

Program Studi : Akuntansi

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO

2018

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Perilaku Etis, Komitmen Profesional dan *Personal Cost* Terhadap Intensi *Whistleblowing* Dengan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel *Moderating* (Studi Empiris pada RSUD Dr. Harjono Kabupaten Ponorogo)

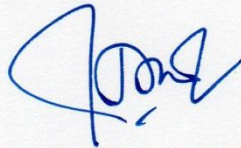
Nama : Novi Ayu Indarwati

NIM : 14440780

Program Studi : Akuntansi

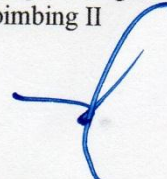
Isi dan format telah disetujui dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diujikan guna memperoleh Gelar Sarjana Program Strata Satu (S-1) Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Pembimbing I



(Dra. Hj. Khusnatul Zulfa W, MM., Ak., CA.)
NIK. 19670822 199705 12

Ponorogo, 10 Agustus 2018
Pembimbing II



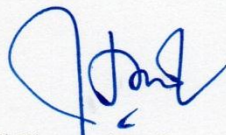
(Arif Hartono, S.E., M.SA.)
NIK. 19780120 200109 13

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



(Titi Rapini, S.E., MM)
NIK. 19630505 199001 11

Dosen Penguji :



(Dra. Hj. Khusnatul Zulfa W, MM., Ak., CA.)
NIK. 19670822 199705 12



(Ika Farida Ulfah, S.Pd, M.Si)
NIK. 19670822 199705 12

(Slamet Santoso, SE, M.Si)
NIK. 19701016 199904 12

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Perilaku Etis, Komitmen Profesional dan *Personal Cost* terhadap Intensi *Whistleblowing* dengan Dukungan Organisasi sebagai Variabel *Moderating*. Penelitian ini mengambil ruang lingkup pada organisasi sektor publik yaitu rumah sakit. Pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai RSUD Dr. Harjono Kabupaten Ponorogo. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 70 karyawan, sedangkan data yang dapat digunakan sebanyak 53. Teknik pengambilan sampel adalah *non probability sampling* dengan metode pengambilan sampel berkriteria (*purosive sampling*). Adapun teknik analisis data yaitu *Multiple Regression Analysis* menggunakan *software* aplikasi SPSS versi 2.0.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Perilaku Etis berpengaruh signifikan terhadap Intensi *Whistleblowing*. Setiap pegawai yang memiliki perilaku etis memiliki perasaan untuk mengatakan yang salah dan harus diperbaiki, sehingga mereka berupaya untuk mengungkapkan kecurangan atau tindakan penyimpangan yang ada. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Komitmen Profesional tidak berpengaruh terhadap Intensi *Whistleblowing*. Pegawai yang dijadikan responden memiliki profesi yang berbeda-beda dan masing-masing profesi memiliki pandangan yang berbeda terhadap pengungkapan kecurangan. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa *Personal Cost* berpengaruh signifikan terhadap Intensi *Whistleblowing*. Rata-rata responden memiliki pandangan bahwa setiap pengungkapan atas kecurangan yang ada akan berdampak besar pada resiko pembalasan atau sanksi yang akan dihadapi. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi memperlambat hubungan Perilaku Etis terhadap Intensi *Whistleblowing*. Tidak semua elemen dalam organisasi menyetujui dan mendukung adanya tindakan pengungkapan kecurangan. Hasil Pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi tidak dapat mempengaruhi hubungan Komitmen Profesional terhadap Intensi *Whistleblowing*. Hal ini dapat dijelaskan dengan resiko retalasi yang akan diterima oleh *Whistleblower*. Hasil Pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi memperkuat hubungan *Personal Cost* terhadap Intensi *Whistleblowing*. Bahwa dengan adanya Dukungan Organisasi akan meningkatkan keberanian karyawan atas Intensi *Whistleblowing*.

Kata Kunci : Perilaku Etis, Komitmen Profesional, *Personal Cost*, Dukungan Organisasi, Intensi *Whistleblowing*

KATA PENGANTAR

Assalamua'allaikum Wr.Wb.

Alhamdulillahahirabbil 'alamiin, puji syukur senantiasa peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah dan karunia-Nya, sehingga skripsi yang berjudul **“PENGARUH PERILAKU ETIS, KOMITMEN PROFESIONAL DAN *PERSONAL COST* TERHADAP INTENSI *WHISTLEBLOWING* DENGAN DUKUNGAN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL *MODERATING*”** (Studi Empiris pada RSUD Dr. Harjono Kabupaten Ponorogo) dapat terselesaikan dengan lancar dan tepat waktu. Shalawat beriring salam senantiasa tercurahkan pada junjungan kita Nabi Muhammad SAW sebagai sosok tauladan dan panutan umat diseluruh dunia.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi tugas dan melengkapi sebagian syarat-syarat guna memperoleh Gelar Sarjana Program Strata Satu (S-1) Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan, dukungan dan kerjasama dari semua pihak. Untuk itu pada kesempatan ini dengan rasa hormat dan ketulusan hati peneliti menyampaikan terimakasih kepada:

1. Keluarga peneliti, Ayahanda Surawan, Ibunda Mujiati, Adik tercinta Nova Fajar Setiawan dan seluruh keluarga besar peneliti yang telah memberikan curahan kasih sayang, doa dan dukungan baik secara moril mupun materil.

2. Dr. H. Sulton, M.,Si, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Ponorogo yang telah memberikan kesempatan untuk menempuh studi di Universitas Muhammadiyah Ponorogo
3. Titi Rapini, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo yang telah memberikan dukungan dan arahan selama menempuh studi di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo
4. Dra. Hj. Khusnatul Zulfa W, MM., Ak., CA, selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo sekaligus sebagai dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahnya selama proses penyusunan hingga selesai dengan sabar dan bijaksana
5. Arif Hartono, SE., M.SA, selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahnya selama proses penyusunan hingga selesai dengan sabar dan bijaksana
6. Bapak dan Ibu dosen, seluruh staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Ponorogo yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini
7. Dr. Made Jeren, Sp.THT, selaku Direktur RSUD Dr. Harjono Kabupaten Ponorogo yang telah memperkenankan peneliti melakukan penelitian di instansi yang beliau pimpin, beserta seluruh staf yang telah memberikan bantuan dan arahan selama penelitian dilaksanakan.

8. Sahabat skaligus keluarga, Frenki Krisniati, Lutviatul Avivah dan Armiami Ningsih yang senantiasa memberikan dukungan yang tentunya tidak akan akan kritik dan saran bagi peneliti. Puji syukur kepada Allah SWT karena telah dipertemukan dengan pribadi luar biasa seperti kalian
9. Teman-teman S1-Akuntansi angkatan 2014 seluruhnya tanpa terkecuali yang tak henti saling berbagi dan menguatkan dalam penyusunan skripsi ini skaligus menjadi saksi 4 tahun perjuangan di Universitas Muhammadiyah Ponorogo
10. Teman-teman Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Ponorogo tanpa terkecuali yang telah berjuang bersama dalam berfastabiqul khairat. Ikatan inilah yang memberikan banyak pengalaman, mengajarkan arti perjuangan dan keikhlasan
11. Teman-teman Laskar BEM-FE yang telah memberikan banyak pengajaran dan pengalaman luar biasa bagi peneliti dalam belajar berorganisasi
12. Semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh untuk dikatakan sempurna. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif untuk perbaikan pada masa mendatang.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Ponorogo, 10 Agustus 2018
Peneliti,

Novi Ayu Indarwati

MOTO DAN PERSEMBAHAN

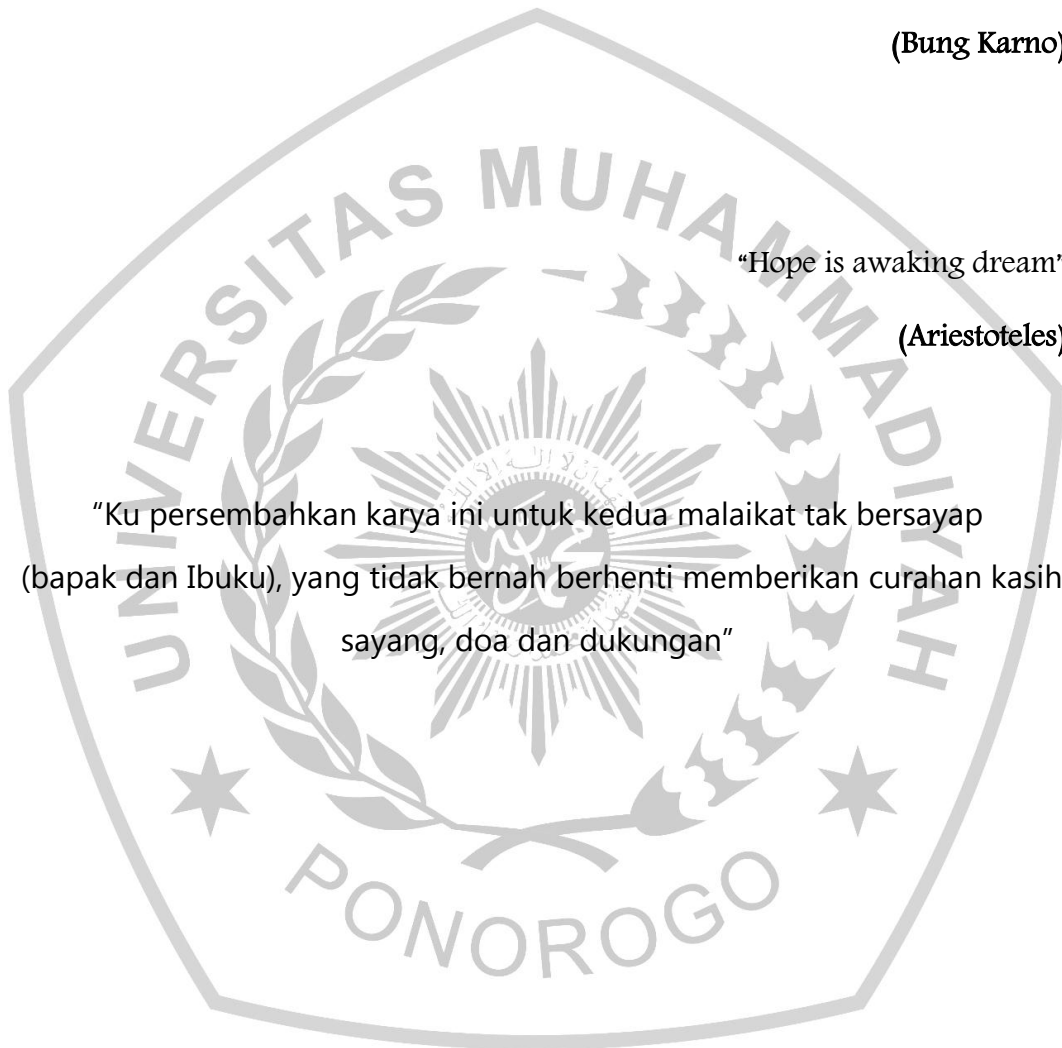
“Apabila di dalam diri seseorang masih ada rasa malu dan takut untuk berbuat suatu kebaikan, maka jaminan bagi orang tersebut adalah tidak akan bertemunya ia dengan kemajuan selangkah pun”.

(Bung Karno)

“Hope is awaking dream”

(Ariestoteles)

“Ku persembahkan karya ini untuk kedua malaikat tak bersayap (bapak dan Ibuku), yang tidak pernah berhenti memberikan curahan kasih sayang, doa dan dukungan”



**PERNYATAAN TIDAK MELANGGAR
KODE ETIK PENELITIAN**

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan bahwa, skripsi ini merupakan karya saya sendiri (ASLI), dan isi dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademis di suatu Institusi Pendidikan, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis dan/atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Ponorogo, 10 Agustus 2018



(Novi Ayu Indarwati)

NIM : 14440780

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	
Halaman Pengesahan	i
Ringkasan.....	ii
Kata Pengantar	iii
Moto dan Persembahan.....	vi
Pernyataan Tidak Melanggar Kode Etik Penelitian.....	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Gambar.....	xvi
Daftar Lampiran.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1.3.1. Tujuan Penelitian	8
1.3.2. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	11
2.1.1. <i>Prosocial Organizational Behaviour Theory</i>	11
2.1.2. <i>Theory of Planned Behaviour</i>	12
2.1.3. <i>Whistleblowing</i>	13

2.1.3.1. Pengertian <i>Whistleblowing</i>	13
2.1.3.2. <i>Whistleblowing System</i>	15
2.1.3.3. Elemen <i>Whistleblowing System</i>	17
2.1.3.4. <i>Whistleblowing Protection</i>	19
2.1.4. Perilaku Etis	20
2.1.4.1. Pengertian Perilaku Etis	20
2.1.4.2. Faktor yang dapat Mempengaruhi Perilaku Etis	21
2.1.4.3. Indikator Perilaku Etis	22
2.1.5. Komitmen Profesional	25
2.1.5.1. Pengertian Komitmen Profesional	25
2.1.5.2. Karakteristik Komitmen Profesional	26
2.1.5.3. Indikator Komitmen Profesional	27
2.1.6. <i>Personal Cost</i>	29
2.1.6.1. Pengertian <i>Personal Cost</i>	29
2.1.6.2. Indikator <i>Personal Cost</i>	30
2.1.7. Dukungan Organisasi	31
2.1.7.1. Pengertian Dukungan Organisasi	31
2.1.7.2. Kategori Presepsi Dukungan Organisasi	33
2.1.8. Intensi <i>Whistleblowing</i>	35
2.1.8.1. Pengertian Intensi <i>Whistleblowing</i>	35
2.1.8.2. Kriteria <i>Whistleblower</i>	37
2.1.8.3. Indikator Intensi <i>Whistleblowing</i>	38

2.2. Penelitian Terdahulu.....	39
2.3. Kerangka Pemikiran	41
2.4. Hipotesis	43
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Ruang Lingkup Penelitian	53
3.2. Populasi dan Sampel.....	54
3.2.1. Populasi.....	54
3.2.2. Sampel.....	55
3.3. Jenis dan Metode Pengambilan Data.....	56
3.3.1. Jenis Data	56
3.3.2. Metode Pengambilan Data.....	57
3.4. Definisi Operasional Variabel.....	57
3.4.1. Variabel Independen(X).....	58
3.4.2. Variabel Dependen(Y).....	60
3.4.3. Variabel <i>Moderating</i> (Z).....	61
3.5. Metode Analisis Data	62
3.5.1. Statistik Deskriptif	62
3.5.2. Uji Kualitas Data.....	62
3.5.2.1. Uji Validitas.....	62
3.5.2.2. Uji Reliabilitas	63
3.5.3. Analisis Regresi	64
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian.....	67

4.1.1. Gambaran Umum RSUD Dr. Harjono Kabupaten Ponorogo	67
4.1.2. Visi dan Misi RSUD Dr. Harjono Kabupaten Ponorogo	69
4.1.3. Hasil Pengumpulan Data.....	70
4.1.4. Statistik Deskriptif	71
4.1.4.1. Statistik Demografi Responden.....	72
4.1.4.2. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	75
4.1.4.3. Statistik Deskriptif Hasil Penelitian	95
4.1.5. Uji Kualitas Data.....	98
4.1.5.1. Uji Validitas	98
4.1.5.2. Uji Reliabilitas.....	100
4.1.6. Uji Hipotesis	101
4.1.6.1. Analisis Regresi Linear Berganda (<i>Multiple Regression Analysis</i>)	102
4.1.6.2. Koefisien Determinasi (R^2)	108
4.1.6.3. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik T).....	109
4.2. Pembahasan	117
4.2.1. Pengaruh Perilaku Etis terhadap Intensi <i>Whistleblowing</i>	119
4.2.2. Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Intensi <i>Whistleblowing</i>	122

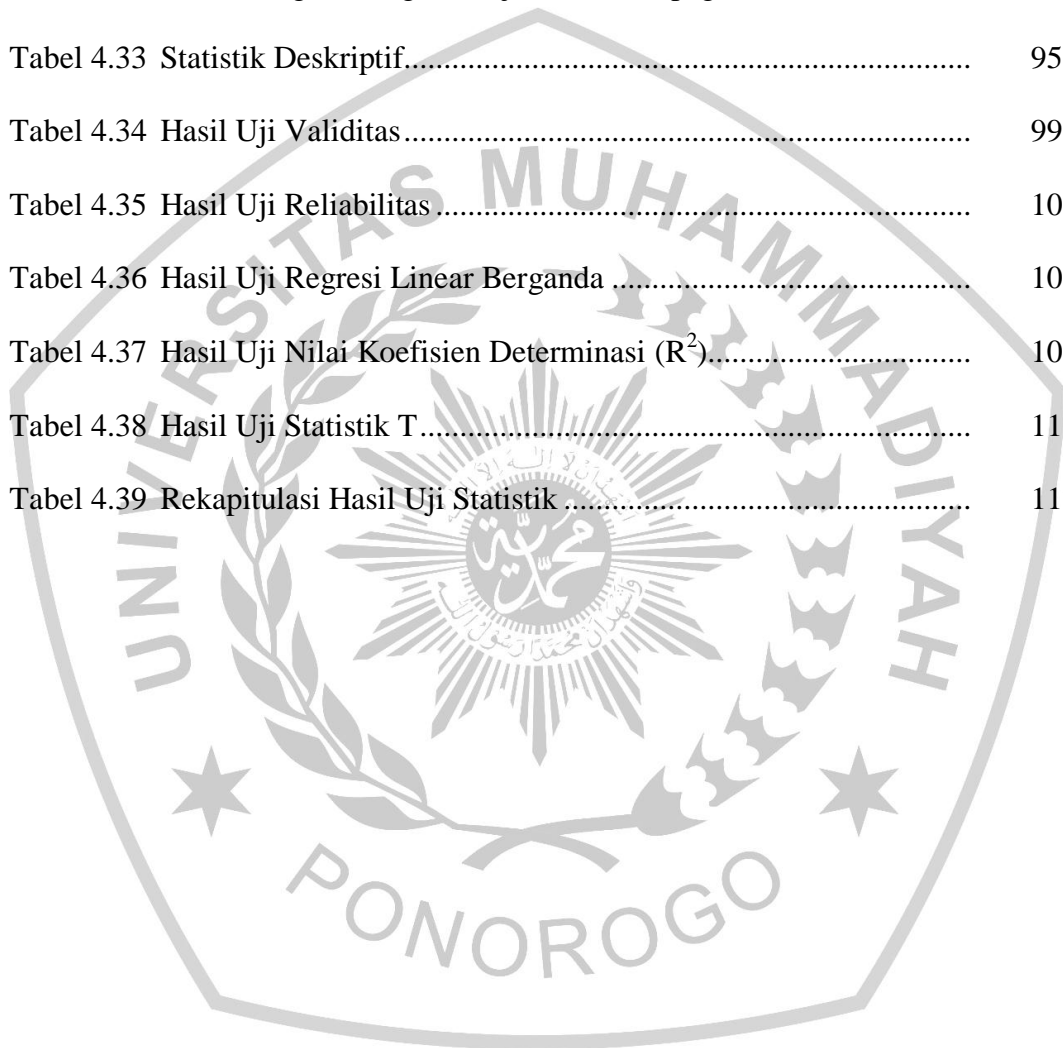
4.2.3. Pengaruh <i>Personal Cost</i> terhadap Intensi <i>Whistleblowing</i>	125
4.2.4. Pengaruh Perilaku Etis terhadap Intensi <i>Whistleblowing</i> dengan Dukungan Organisasi sebagai Variabel <i>Moderating</i>	127
4.2.5. Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Intensi <i>Whistleblowing</i> dengan Dukungan Organisasi sebagai Variabel <i>Moderating</i>	130
4.2.6. Pengaruh <i>Personal Cost</i> terhadap Intensi <i>Whistleblowing</i> dengan Dukungan Organisasi sebagai Variabel <i>Moderating</i>	133
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	136
5.2. Keterbatasan Penelitian	138
5.3. Saran	138
5.3.1. Bagi Objek yang Diteliti	138
5.3.2. Bagi Peneliti yang Akan Datang	139
DAFTAR PUSTAKA	140
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3.1	Kriteria Sampel	56
Tabel 4.1	Rekapitulasi Hasil Peyebaran Kuesioner	71
Tabel 4.2	Statistik Demografi Responden	72
Tabel 4.3	Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku (X _{1.1})	75
Tabel 4.4	Ketaatan terhadap kode etik (X _{1.2})	76
Tabel 4.5	Profesional dalam pekerjaan (X _{1.3})	76
Tabel 4.6	Menjauhi aktivitas tak bermoral selama dalam pekerjaan (X _{1.4})	77
Tabel 4.7	Menciptakan dan menjaga hubungan baik (X _{1.5})	77
Tabel 4.8	Menghindari berinvestasi pada perusahaan pemasok atau penyelenggara walaupun perusahaan tersebut sedang mencapai keuntungan besar (X _{1.6})	78
Tabel 4.9	Menghindari berinvestasi pada perusahaan pemasok atau penyelenggara walaupun menguntungkan secara pribadi (X _{1.7})	79
Tabel 4.10	Mampu memisahkan urusan pribadi dengan urusan pekerjaan (X _{1.8})	79
Tabel 4.11	Berhati-hati dalam memisahkan peran pribadi dengan pekerjaan (X _{1.9})	80

Tabel 4.12 Komunikasi secara lengkap (X _{1.10}).....	80
Tabel 4.13 Komunikasi secara akurat (X _{1.11})	81
Tabel 4.14 Komunikasi secara tepat waktu (X _{1.12}).....	81
Tabel 4.15 Penggunaan informasi organisasi yang berhubungan dengan perusahaan (X _{1.13})	82
Tabel 4.16 Pembatasan akses informasi organisasi (X _{1.14}).....	83
Tabel 4.17 Usaha keras dalam melancarkan karir dalam profesi (X _{2.1}).....	84
Tabel 4.18 Kebanggaan terhadap profesi (X _{2.2}).....	84
Tabel 4.19 Profesi yang akan dijalani adalah hal yang terbaik dalam hidup (X _{2.3})	85
Tabel 4.20 Sangat memperhatikan pengembangan karir (X _{2.4})	85
Tabel 4.21 Profesi yang dimiliki adalah yang terbaik (X _{2.5}).....	86
Tabel 4.22 Ancaman penundaan kenaikan pangkat (X _{3.1})	87
Tabel 4.23 Ancaman dikeluarkan dari tim (X _{3.2})	87
Tabel 4.24 Ancaman dipecat dan dimasukkan ke penjara (X _{3.3})	88
Tabel 4.25 Tingkat kemungkinan lapor (Y.1).....	89
Tabel 4.26 Tingkat kemungkinan lapor (Y.2)	90
Tabel 4.27 Tingkat kemungkinan lapor (Y.3).....	91
Tabel 4.28 Organisasi peduli terhadap kepuasan kerja (Z.1)	92
Tabel 4.29 Organisasi peduli terhadap pendapat yang diutarakan pegawai (Z.2)	92

Tabel 4.30 Organisasi memberikan bantuan kepada pegawai dalam kasus penting (Z.3)	93
Tabel 4.31 Ketersediaan pertolongan saat pegawai menghadapi masalah dalam pekerjaan (Z.4)	94
Tabel 4.32 Pertimbangan mengenai tujuan dan nilai pegawai (Z.5).....	94
Tabel 4.33 Statistik Deskriptif.....	95
Tabel 4.34 Hasil Uji Validitas.....	99
Tabel 4.35 Hasil Uji Reliabilitas	101
Tabel 4.36 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	103
Tabel 4.37 Hasil Uji Nilai Koefisien Determinasi (R^2).....	108
Tabel 4.38 Hasil Uji Statistik T.....	110
Tabel 4.39 Rekapitulasi Hasil Uji Statistik	117



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berfikir	41
Gambar 4.1	Profil RSUD Dr. Harjono Kabupaten Ponorogo	67
Gambar 4.2	Daerah penolakan H_0_1 dan penerimaan H_{a_1}	111
Gambar 4.3	Daerah penerimaan H_0_2 dan penolakan H_{a_2}	112
Gambar 4.4	Daerah penolakan H_0_3 dan penerimaan H_{a_3}	113
Gambar 4.5	Daerah penolakan H_0_4 dan penerimaan H_{a_4}	114
Gambar 4.6	Daerah penerimaan H_0_5 dan penolakan H_{a_5}	115
Gambar 4.7	Daerah penolakan H_0_6 dan penerimaan H_{a_6}	116
Gambar 4.8	Jawaban Responden $X_1.Y$	121
Gambar 4.9	Jawaban Responden $X_2.Y$	123
Gambar 4.10	Jawaban Responden $X_3.Y$	126
Gambar 4.11	Jawaban Responden $Z.X_1$	128
Gambar 4.12	Jawaban Responden $Z.X_2$	131
Gambar 4.13	Jawaban Responden $Z.X_3$	134

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Surat Penelitian Skripsi
- Lampiran 2. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3. Rekapitulasi Hasil Pengumpulan Jawaban Kuisisioner Responden
- Lampiran 4. Hasil *Output* SPSS Pengujian Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 5. Hasil *Output* SPSS Pengujian Statistik Deskriptif
- Lampiran 6. Hasil *Output* SPSS Pengujian Regresi
- Lampiran 7. Struktur Organisasi RSUD Kabupaten Ponorogo

