

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah penelitian yang telah dibahas sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Memberikan bukti empiris apakah penalaran moral berpengaruh terhadap keinginan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.
2. Memberikan bukti empiris apakah retaliasi berpengaruh terhadap keinginan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.
3. Memberikan bukti empiris apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap keinginan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.
4. Memberikan bukti empiris apakah komitmen profesional berpengaruh terhadap keinginan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

B. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

Objek dari penelitian ini adalah intensi individu pada audit internal untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Penelitian ini dilakukan di dalam lingkungan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei-Juli 2016. Adapun ruang lingkup penelitian yang dibahas hanya terbatas pada seberapa besar pengaruh penalaran moral, retaliasi,

komitmen organisasi, dan komitmen profesional terhadap intensi individu untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan regresi linier berganda. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic (Sugiyono, 2013). Regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen (*explanatory*) terhadap satu variabel dependen dan umumnya dinyatakan dalam bentuk persamaan (Ghozali, 2013). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda.

D. Populasi dan Sampling

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh auditor internal dalam semua tingkatan yang bekerja pada perusahaan BUMN. Pemilihan populasi auditor internal perusahaan BUMN ini dikarenakan perusahaan BUMN merupakan salah satu entitas bisnis yang selalu menjadi sorotan publik.

Perusahaan BUMN yang terdaftar pada Kementerian BUMN berjumlah 119 perusahaan.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu sampel dipilih berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Sampel pada penelitian ini adalah akuntan dan auditor internal yang bekerja pada BUMN dengan kriteria sebagai berikut: :

1. Perusahaan BUMN yang bergerak di Bidang Jasa Keuangan dan Asuransi
2. Perusahaan BUMN yang sudah menerapkan *Whistleblowing System*
3. Perusahaan BUMN non-perbankan

E. Teknik Pengumpulan Data atau Operasionalisasi Variabel Penelitian

1. Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data bersumber langsung dari responden dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Penelitian ini dibagi menjadi 5 bagian pokok yang berhubungan dengan tiap komponen variabel penelitian. Lembar kuesioner terlebih dahulu diberikan petunjuk pengisian kuesioner untuk memudahkan responden dalam melakukan pengisian. Sumber data penelitian ini adalah skor total yang diperoleh dari tiap lembaran kuesioner yang telah dikirimkan kepada responden yaitu auditor internal perusahaan BUMN.

Butir-butir pernyataan yang terdapat pada kuesioner penelitian ini diukur menggunakan skala ordinal yang dibuat berdasarkan skala liker 1 (satu) sampai 5 (lima). Sanusi (2013) menyatakan skala Likert merupakan skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespons pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur. Selain melalui kuesioner, peneliti juga menggunakan literatur lainnya, seperti jurnal, buku, dan artikel untuk mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini.

2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

a. Variabel dependen

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

1) Definisi Konseptual

Hoffman dan Robert (2008) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai suatu tindakan pengungkapan oleh karyawan mengenai suatu pelanggaran yang menyalahi hukum, peraturan, pedoman praktis atau pernyataan profesional, atau berkaitan dengan kesalahan prosedur, korupsi, penyalahgunaan wewenang, atau membahayakan publik dan keselamatan tempat kerja. Dengan demikian praktik atau tindakan kecurangan dapat dilakukan oleh karyawan atau manajemen

perusahaan. Seseorang yang melakukan tindakan pelaporan kecurangan disebut dengan *whistleblower*.

2) Definisi Operasional

Schultz (1993) dalam Nikmah (2014) mengungkapkan bahwa intensi untuk melakukan *whistleblowing* merupakan perwujudan dari tiga hal, yaitu:

- a) Keseriusan dalam suatu situasi,
- b) Tanggung jawab untuk melaporkan pelanggaran, dan
- c) Dampak negatif yang akan diterima sebagai akibat pelaporan tersebut.

Variabel ini diukur dengan menggunakan kasus yang dikembangkan oleh Schultz (1993) dan kemudian diperbarui oleh Nikmah (2014). Penelitian ini hanya menggunakan satu kasus yang terkait dengan kasus akuntansi untuk mengukur intensi melakukan *whistleblowing*. Setelah diberikan sebuah kasus, lalu diberikan empat butir pertanyaan yang berkenaan dengan intensi melakukan *whistleblowing*. Skala yang digunakan adalah skala ordinal 1 sampai dengan 5 poin. Jawaban pada skala rendah menunjukkan intensi yang rendah untuk melakukan tindakan *whistleblowing* dan jawaban pada

skala tinggi menunjukkan intensi yang besar untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

b. Variabel Independen

Variabel Independen yang digunakan dalam penelitian ini ada empat buah, yaitu:

1. Penalaran Moral (*Moral Reasoning*)

a) Definisi Konseptual

Menurut Gaffikin dan Lindawati (2012) penalaran moral (*moral reasoning*) dapat diartikan sebagai argumentasi seseorang tentang bagaimana dia berlaku, atau sebagai argumentasi untuk mendukung atau mengkritisi suatu tindakan. Selain itu, Thompson (1998) dalam Yohanes (2015) mengartikan penalaran moral sebagai sebuah argumen atau serangkaian pernyataan yang bertujuan untuk mendukung klaim tertentu yang disebut dengan kesimpulan.

b) Definisi Operasional

Lawrence Kohlberg (1984) menyatakan bahwa perkembangan kognitif moral seseorang dibagi atas tiga tingkatan yang kemudian dapat dibagi kembali menjadi enam tahap (*6-stage of moral development*), yaitu:

1. Tingkatan Pra-Konvensional (*Pre-Conventional level*)

- a. Orientasi hukuman dan ketaatan (*the punishment and obedience orientation*)
 - b. Pandangan individualistik (*the instrumental-relativist orientation*)
2. Tingkatan Konvensional (*Conventional level*)
- a. Orientasi kesesuaian interpersonal (*the interpersonal concordance or “good boy or nice girl” orientation*)
 - b. Orientasi “aturan dan tatanan” (*the “law and order orientation”*)
3. Tingkatan Pasca Konvensional (*Post-conventional level*)
- a. Orientasi kontrak sosial dan legalistic (*the social-contract, legalistic orientation*)
 - b. Orientasi prinsip etis universal (*the universal ethical principle orientation*)

2. Retaliasi

a) Definisi Konseptual

Regh et al. (2008) mendefinisikan retaliasi sebagai hasil dari konflik antara organisasi dan karyawannya, dimana anggota organisasi berupaya untuk mengontrol karyawannya dengan cara mengancam untuk melakukan suatu tindakan yang merugikan kesejahteraan dari karyawannya. Kaitannya dengan whistleblowing adalah retaliasi diartikan sebagai ancaman untuk seorang

whistleblower karena melaporkan kesalahan individu atau organisasi kepada pihak internal ataupun eksternal perusahaan.

b) Definisi Operasional

Menurut Bok (1980) dalam Liyanarachchi dan Newdick (2009) retaliasi bisa dalam berbagai bentuk, seperti:

1. Pengancaman,
2. Pengucilan,
3. Pemutusan hubungan kerja,
4. Pemberian pekerjaan lebih banyak, dan
5. Rotasi kerja

3. Komitmen Organisasi

a) Definisi Konseptual

Greenberg dan Baron (2003) dalam Elias (2008) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai derajat keterlibatan seorang karyawan dalam organisasinya dan tetap berkeinginan menjadi anggotanya. Komitmen organisasi juga mengandung sikap loyalitas oleh karyawan berupa kesetiaan dan kesediaan dalam bekerja secara maksimal untuk organisasi tempatnya bekerja. Komitmen terhadap organisasi kontras dengan komitmen terhadap rekan kerja yang melibatkan rasa tanggung jawab, kehandalan, dan kesiapan untuk

mendukung rekan kerja dalam sebuah organisasi (Junger et. al, 2007).

b) Definisi Operasional

Aranya et. al (1981) dalam Elias (2008) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai perpaduan antara sikap dan perilaku yang menyangkut tiga sikap, yaitu:

1. Rasa mengidentifikasikan dengan tujuan organisasi,
2. Rasa keterlibatan dengan tugas organisasi
3. Rasa keterlibatan dengan tugas organisasi

Dengan berkomitmen pada organisasi seorang individu memiliki prinsip tinggi untuk melakukan apapun demi tercapainya tujuan organisasi. Namun, ketika seorang individu dihadapkan pada situasi yang sulit akibat suatu permasalahan yang terjadi pada organisasinya, menurut Mesmer-Magnus dan Vswesvaran (2005) ada tiga hal yang dapat ia lakukan, yaitu :

1. Keluar dan berhenti dari organisasinya
2. Mengaspirasikan ketidak-puasannya melalui jalur pelaporan (*whistleblowing system*)
3. Diam dan tidak berbuat apa-apa

4. Komitmen Profesional

a) Definisi Konseptual

Aranya et. al (1981) dalam Elias (2008) mengatakan bahwa komitmen profesional didefinisikan sebagai bentuk lampiran yang dimiliki oleh individu. Komitmen profesional merupakan kepercayaan dan penerimaan individu terhadap tujuan profesi dan bersedia untuk mengerahkan upaya yang keras atas profesinya (Elias, 2008).

b) Definisi Operasional

Menurut Aranya et. al (1982) komitmen profesional dapat didefinisikan menjadi tiga bentuk, yaitu:

1. Sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi,
2. Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi,
3. Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi.

Tabel III.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Intensi untuk melakukan <i>whistleblowing</i>	1) Keseriusan Kasus 2) Tanggung jawab terhadap	1) Seberapa serius kasus yang dihadapi

Variabel	Indikator	Sub Indikator
(Y) Schultz (1993)	kasus 3) Biaya yang dikeluarkan 4) Intensi melakukan <i>whistleblowing</i>	2) Tanggung jawab terhadap kasus 3) Resiko yang diterima jika melaporkan 4) Keinginan untuk melaporkan ke atasan atau manajemen
Penalaran moral (<i>moral reasoning</i>) (X1) Lyanarachchi dan Newdick (2009)	1) Orientasi hukuman dan ketaatan 2) Pandangan individualistik 3) Orientasi kesesuaian interpersonal 4) Orientasi “aturan dan tatanan” 5) Orientasi kontrak sosial dan legalistik 6) Orientasi prinsip etis universal	1) Ketaatan terhadap peraturan 2) Apakah tindakan tersebut tidak merugikan individu 3) Tindakan tersebut sesuai atau memunih harapan lingkungan 4) Tindakan tersebut sudah sesuai dengan norma dan hukum yang berlaku 5) Apakah hak semua orang terakomodir dari keputusan 6) Tindakan tersebut adil bagi semua pihak
Retaliasi (X2) Lyanarachchi dan Newdick (2009),	1) Pemutusan hubungan kerja 2) Pengancaman 3) Pengucilan 4) Memberi lebih banyak pekerjaan 5) Rotasi kerja	1) Terjadinya pemutusan hubungan kerja kepada <i>whistleblower</i> 2) Pelapor akan diancam dalam berbagai bentuk 3) Pengucilan di lingkungan kerja 4) Pelapor akan diberi lebih banyak pekerjaan 5) Rotasi kerja akan diberikan kepada pelapor

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Komitmen Organisasi (X3) Taylor dan Curtis (2010), Mesmer-Magnus dan Viswesvaran (2005)	1) Mengetahui tujuan dari organisasi 2) Berupaya mencapai tujuan organisasi 3) Tanggung jawab untuk tujuan organisasi 4) Keterlibatan aktif memajukan organisasi 5) Keberpihakkan kepada organisasi 6) Tetap menjadi bagian organisasi	1) Berkomitmen dengan tujuan organisasi 2) Mengaspirasikan gagasan/temuan untuk tujuan organisasi 3) Bertanggung jawab dalam mencapai tujuan perusahaan 4) Aktif bertindak dalam tugas perusahaan 5) Lebih berpihak kepada perusahaan 6) melakukan berbagai cara untuk tetap menjadi bagian perusahaan
Komitmen Profesi (X4) Aranya et. al (1981), Taylor dan Curtis (2010),	1. Kebanggaan dalam profesi akuntan 2. kesamaan nilai pribadi dengan nilai profesi 3. kepedulian terhadap profesi akuntan 4. memberikan yang terbaik demi nama baik profesi akuntan 5. menerima semua pekerjaan 6. patuh terhadap profesi 7. tidak ingin berpindah profesi	1. Profesi internal auditor adalah profesi yang membanggakan 2. Nilai-nilai (kode etik) yang dianut seseorang auditor juga merupakan nilai yang dianut individu 3. Mengetahui perkembangan dan isu-isu terkini di bidang audit 4. Mengerjakan setiap pekerjaan dengan cara yang 5. Mengerjakan sebanyak mungkin pekerjaan agar tetap pada profesi ini

Variabel	Indikator	Sub Indikator
		6. Patuh pada setiap peraturan dalam profesi akuntan 7. Tetap ingin menjadi akuntan

F. Teknik Analisis Data

Setelah mengambil sampel yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner menggunakan Skala Ordinal 1 sampai dengan 5, maka teknik analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif menggambarkan data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varians, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan kemelencengan distribusi (Ghazali, 2013). Statistik deskriptif merupakan statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2013).

2. Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada

kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Pengujian validitas ini menggunakan Pearson Correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Jika korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi di bawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya (Ghozali, 2013)

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013) mengatakan bahwa uji reliabilitas digunakan sebagai alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menghitung koefisien Cronbach Alpha dimana total item-item pertanyaan yang diuji tidak termasuk dalam kategori item pertanyaan yang didrop/dikeluarkan berdasarkan hasil pengujian validitas sebelumnya. Suatu instrumen dikatakan reliable jika memiliki koefisien Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan sudah baik. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan adalah:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data (Sarjono dan Julianita, 2011). Dalam

penelitian ini menggunakan analisis grafik. Dalam analisis grafik, dasar pengambilan keputusannya adalah:

- a. Jika titik menyebar disekitar garis diagonal dan atau mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, menunjukkan pola distribusi normal.
- b. Jika titik menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, tidak menunjukkan pola distribusi normal.

Selain menggunakan *P-P Plots*, penelitian ini juga menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan taraf signifikansi 0,05. Dasar pengambilan keputusannya yakni:

- a) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ (5%) maka data dinyatakan berdistribusi normal.
- b) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ (5%) maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen. Interpretasi dari persamaan regresi ganda secara implisit bergantung pada asumsi bahwa variabel-variabel bebas dalam persamaan tersebut tidak

berkolerasi (Nachrowi dan Usman, 2002). Apabila variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasinya 0 dengan variabel independen yang lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya, yaitu Variance Inflation Factor (VIF). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ atau nilai $VIF < 10$ hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dan jika nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau nilai $VIF \geq 10$ hal ini mengindikasikan terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas diterapkan guna melihat apakah error dalam model regresi memiliki varian yang sama atau tidak. Dalam regresi linier ganda, salah satu asumsi yang harus dipenuhi agar taksiran parameter dalam model tersebut bersifat sama adalah semua sesatan mempunyai variansi yang sama (Nachrowi dan Usman, 2002)

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh yang melibatkan dua atau lebih variabel bebas dan satu

variabel terikat (Sarjono dan Jualanita, 2011). Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 P_m + \beta_2 R_e + \beta_3 K_p + \beta_4 K_o + e$$

Keterangan:

Y = Intensi untuk melakukan *whistleblowing*

P_m = Penalaran Moral

R_e = Retaliasi

K_p = Komitmen Profesi

K_o = Komitmen Organisasi

α = Konstanta

e = *Error*

5. Uji Hipotesis

a. Uji t

Ghozali (2013) menyatakan bahwa uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam Uji-t adalah apabila jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20

atau lebih dan tingkat kepercayaan sebesar 5% maka H_0 yang menyatakan $\beta_i = 0$ dapat ditolak bila nilai $t > 2$ (dalam nilai absolut) maka H_a diterima. Nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

Sanusi (2011:138) menyatakan bahwa uji signifikansi koefisien regresi secara parsial dilakukan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X_i) terhadap variabel terikat (Y). Uji signifikansi parsial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali 2013:97). Menurut Sanusi (2013:136) persamaan regresi linier berganda semakin baik apabila nilai

koefisien determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1) dan cenderung meningkat nilainya sejalan dengan peningkatan jumlah variabel bebas yang dikaji pada penelitian ini.