

PENGARUH KESADARAN ETIS DAN PERTIMBANGAN ETIS TERHADAP WHISTLEBLOWING: EMOSI SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI

Eva Fadilah¹, Fauziah Aida Fitri^{*2}

^{1,2} Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala

e-mail: efadilah701@gmail.com¹, fauziah.aida.fa@gmail.com^{*2}

* Corresponding Author

<https://dx.doi.org/10.24815/jimeka.v7i3.20682>

Abstract

This study had a purposed to evaluate the effect of ethical awareness, ethical judgement on whistleblowing with emotion as a moderating variable on employees of PT PLN (Persero) in the cities of Banda Aceh and Aceh Besar. The sample taking by non-probability sampling method and purposive sampling. It obtained 138 sample of permanent employees at PT. PLN (Persero) in the cities of Banda Aceh and Aceh Besar. The data used is primary data collected in a hybrid way, that is, some of the questionnaires were answered directly and some were answered through the google form. This study using multiple linear regression models and moderated regression analysis. The results of this study indicate that both simultaneously and partially, ethical awareness and ethical judgement have a significant effect on whistleblowing, but the results of testing the moderating variable, namely emotion, cannot moderate ethical awareness and ethical considerations on whistleblowing.

Keywords: Ethical Awareness, Ethical Judgement, Emotion, Whistleblowing.

1. PENDAHULUAN

Whistleblowing merupakan istilah yang sangat familiar di Indonesia. Terungkapnya kasus di PT. Asian Agri menjadikan *whistleblowing* sebagai *trending topic*, diikuti dengan kasus Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia serta peristiwa pemilihan gubernur Bank Indonesia (BI) yang disinyalir telah terjadi suap oleh anggota DPR RI (Liputan6.com). Menurut Wimpi *et al.* (2017) *whistleblowing* merupakan suatu tindakan yang memberikan informasi sebuah organisasi baik publik ataupun privat terkait kasus-kasus penyelewengan dana atau korupsi yang berbahaya kepada publik. Orang yang melakukan *whistleblowing* disebut sebagai “*whistleblower*”. Hal-hal penyelewengan tersebut seperti tindakan korupsi, penyalahgunaan kekuasaan, kecurangan dan pemborosan maupun kesalahan yang dilakukan manajemen (Kumar & Santoro, 2017).

Whistleblowing dapat dibagi menjadi *whistleblowing* internal yang mana orang tersebut sadar bahwa terdapat tindakan yang masuk kedalam ranah curang kemudian melakukan pelaporan kepada orang yang berada pada pihak yang berwenang dalam suatu instansi tersebut. Sedangkan *whistleblowing* eksternal terjadi ketika orang yang menyadari bahwa ada tindakan curang yang tidak sesuai dan orang

tersebut melaporkan tindak kecurangan kepada pihak luar organisasi yang mana hal tersebut dapat merugikan organisasi maupun masyarakat (Eaton & Akers, 2007). Untuk mengungkapkan kasus fraud tindakan yang dirasa paling efektif ialah dengan penggunaan metode *whistleblowing* (Eaton & Akers, 2007).

Tindakan yang dilakukan seseorang mengarah pada niat seseorang untuk melakukannya. Niat mempengaruhi suatu perbuatan atau tindakan, karena sebelum melakukan suatu tindakan akan lebih dahulu muncul niat untuk melakukannya. Tanpa niat yang teguh suatu tindakan tidak akan terjadi (Hanif & Odiatma, 2017). *Whistleblowing* sebagai metode paling efektif dalam pengungkapan fraud maka entitas harus memahami faktor yang mempengaruhi terjadinya *whistleblowing* (Hariyani *et al.*, 2019). Dalam penelitian terdahulu Menurut Latan *et al.* (2017); Suha & Shimb (2019); Henik (2015); Taripudin & Umar (2020); Hanjani *et al.* (2018); Kurniati *et al.* (2019); Hariyani *et al.* (2019); Harsanti & Mulyani (2020) ada tiga faktor yang mendukung tindakan *whistleblowing* yaitu kesadaran etis, pertimbangan etis dan emosi.

Beberapa peneliti mendapatkan hasil bahwa kesadaran etis berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*. Namun, Latan *et al.* (2017) menyimpulkan kesadaran etis tidak dapat secara langsung mempengaruhi *whistleblowing*, tetapi harus melalui faktor lain yaitu pertimbangan etis dan dimoderasi oleh emosi. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Taripudin & Umar (2020) seseorang yang memiliki sikap etis maka dapat mempertimbangkan hal yang perlu dilakukan dan tidak perlu dilakukan dalam setiap tindakannya sehingga apabila terjadi pelanggaran maka tindakan *whistleblowing* dapat dengan mudah ia lakukan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi tindakan *whistleblowing* yaitu emosi. Pada penelitian ini emosi digunakan sebagai variabel pemoderasi, berdasarkan penelitian terdahulu oleh Harsanti & Mulyani (2020) dimana variabel emosi ini memiliki peranan penting dalam hubungan antara kesadaran etis terhadap *whistleblowing*, begitu pula dengan variabel pertimbangan etis pada *whistleblowing*.

Berdasarkan penelitian terdahulu Latan *et al.* (2017) menyatakan bahwa emosi memoderasi etis dan internal *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa emosi atau perasaan berperan penting dalam meningkatkan penilaian etis dengan konsekuensi bahwa mereka memiliki niat *whistleblowing* yang lebih tinggi untuk melaporkan setiap kesalahan yang terjadi. Kemudian, Latan *et al.* (2017) menyimpulkan bahwa kesadaran etis tidak dapat secara langsung mempengaruhi *whistleblowing*, tetapi harus melalui faktor lain yaitu pertimbangan etis kemudian ada variabel moderasi yaitu emosi. Akan tetapi penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Harsanti & Mulyani (2020), dan Henik (2015) menyatakan bahwa tingkat emosi dapat memperkuat perilaku *whistleblowing*.

Terdapat kasus yang terjadi di Indonesia terjadi dalam Perusahaan BUMN salah satunya yaitu pada PT PLN (Persero). Pada tahun 2015, sembilan pegawai PT PLN (Persero) terlibat kasus korupsi pembangunan 21 gardu induk di Jawa, Bali dan Nusa Tenggara (kabar24.bisnis.com). Kepala Seksi Penerangan Hukum Kejaksaan Tinggi DKI Jakarta yaitu Waluyo menyebutkan bahwa sembilan terdakwa pegawai PLN dalam perkara gardu induk PLN masing-masing dipidana (Widiastuti, 2015).

Berdasarkan fenomena beberapa penelitian terdahulu, terinspirasi penulis untuk melakukan penelitian pada PT PLN UP3 Banda Aceh Wilayah Kabupaten Aceh Besar dan Kota Banda Aceh. Hal ini karena PLN adalah suatu perusahaan BUMN yang memiliki kontribusi yang besar bagi masyarakat sehingga dirasa penting apabila penelitian ini dilakukan pada PT PLN tersebut. Demikian pula, PT PLN UP3 Banda Aceh sendiri sudah memberlakukan sistem pelaporan pelanggaran (*Whistleblowing System*). Prosedur pelaporannya yaitu *whistleblower* dapat melaporkan pelanggaran pada *whistleblowing system*.

2. KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Akuntansi Keperilakuan

Teori ini termasuk salah satu hasil pembaharuan ilmu akuntansi yang mana menilai bagaimana sikap sifat gerak-gerik seseorang baik secara personal maupun kelompok bahkan entitas terutama seorang akuntan dan auditor (Hofstede dan Kinerd, 1970).

Ilmu sosial merupakan ruang lingkup besar dari teori ini karena berhubungan dengan menilai karakteristik seseorang baik faktor pendorong yang membuat orang tersebut melakukan suatu hal sampai dengan dampak dari hal yang seseorang itu lakukan hal ini diperlukan untuk pengambilan keputusan. Maka teori ini mempelajari perilaku pembuatan keputusan seperti pertimbangan etis, kesadaran etis dalam pengambilan keputusan untuk melakukan *whistleblowing*.

Theory Of Planned Behavior

Theory Of Planned Behavior digunakan sebagai model dan kerangka teori karena mampu menjelaskan niat seseorang dalam melakukan tindakan. Teori ini dapat digunakan sebagai teori pendukung untuk menjelaskan hubungan pertimbangan etis, kesadaran etis dan emosi untuk seseorang melakukan *whistleblowing*.

Whistleblowing

(Kumar & Santoro, 2017) dan (Widiastuti, 2015) menyatakan bahwa *whistleblowing* merupakan tindakan memberitahukan yang berwenang atau publik tentang penyelewengan perlakuan dalam suatu entitas

dan membahayakan atau berpengaruh terhadap kepentingan khalayak ramai.

Sementara itu, menurut (Abdullah & Hasma, 2018) *whistleblower* ialah orang yang menjadi sumber informasi terkait perilaku menyimpang yang terjadi baik di dalam sebuah entitas bisnis maupun departemen tertentu yang spesifik, dan ia melaporkannya ke atasan yang berwenang maupun publik atau khalayak ramai dengan tujuan agar semua yang dijalankan harus sesuai dengan kaedah dan menjadi bermanfaat bukan malah mudharat.

Whistleblowing dapat dibedakan menjadi *whistleblowing* internal yang mana orang tersebut sadar bahwa terdapat tindakan yang masuk kedalam ranah curang kemudian melakukan pelaporan kepada orang yang berada pada pihak yang berwenang dalam suatu instansi tersebut. Sedangkan *whistleblowing* eksternal terjadi ketika orang yang menyadari bahwa ada tindakan curang yang tidak sesuai dan orang tersebut melaporkan tindak kecurangan kepada pihak luar organisasi yang mana hal tersebut dapat merugikan organisasi maupun masyarakat (Elias, 2008).

Ahmad et al., (2012) menjelaskan lima tahapan dalam proses pengambilan keputusan individu untuk melakukan tindakan *whistleblowing* dan setiap tahapan sangat penting dalam membuat keputusan *whistleblowing*. Lima tahapan tersebut yaitu individu menyadari adanya penyelewengan, individu mempertimbangkan kerugian atas pelanggaran yang dilakukannya, individu merasa bahwa dia wajib mencegah kerugian yang dapat timbul akibat tindakan buruk tersebut, individu memilih metode yang sesuai untuk membantu mengatasi pelanggaran tersebut, dan selanjutnya, individu melaporkan tindakan pelanggaran tersebut.

Whistleblowing merupakan salah satu pilihan bagi individu untuk berkontribusi untuk mengatasi pelanggaran dalam suatu organisasi, sehingga organisasi perlu memahami karakteristik pegawainya dalam kecenderungan melakukan *whistleblowing*.

Emosi

Emosi merupakan cara manusia untuk mengungkapkan isi hatinya yang diperlihatkan dengan cara berekspresi baik bahagia, sedih, kecewa, dan lainnya yang berasal dari otak kecil manusia. Secara ilmu psikologi emosi termasuk faktor penting dalam

melengkapi kehidupan manusia karena emosi dapat memperlihatkan kepada orang lain apa yang kita rasakan dan bagaimana harus menanggapi. Dalam penelitian ini emosi disinyalir dapat mempengaruhi seseorang dalam melaporkan sebuah kecurangan yang mana akan merugikan banyak pihak dan hanya menguntungkan beberapa pihak (Kurniati *et al.*, 2017).

Pertimbangan Etis

Pertimbangan etis adalah sejauh mana perilaku individu dianggap dapat diterima secara moral oleh individu lain. Etika mengacu kepada sifat dasar dari penilaian moral, standar, dan peraturan perilaku. Filosofi etika mempelajari arti benar atau salah, baik atau buruk, yang didasari pada kebenaran dari *moral judgement* dan standar norma yang ada (Suh & Shim, 2020).

Pengaruh Kesadaran Etis dan Pertimbangan Etis terhadap *Whistleblowing*

Penelitian terdahulu Kurniati *et al.* (2019), menyimpulkan bahwa kesadaran etis berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*, orang yang memiliki kesadaran akan etis tinggi maka akan semakin besar kemungkinan orang tersebut akan melaporkan suatu kecurangan yang terjadi baik yang dilakukan seseorang maupun suatu instansi.

Berdasarkan penelitian terdahulu Latan et al. (2017) Pertimbangan etis berpengaruh positif terhadap internal *whistleblowing* hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien 0,446; 0,317 dengan tingkat koreksi bias 95% yang artinya hipotesis ini diterima. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Taripudin & Umar (2020) yang menyatakan bahwa pertimbangan etis berpengaruh positif terhadap formal dan eksternal *whistleblowing*, hubungan ini didukung secara statistik yang memiliki koefisien jalur 0,199 dan terbukti signifikan dengan nilai t-statistik (1,764) > *t-table* (1,990) dan *v-value* < 0,05 yang berarti hipotesis ini diterima, kemudian pertimbangan etis berpengaruh positif terhadap eksternal *whistleblowing* didukung secara statistik dengan koefisien jalur 0,350 dan terbukti signifikan dengan nilai t-statistik (2,407) > *t-table* (1,990) dan *v-value* < 0,05 yang berarti hipotesis ini diterima. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis dalam bentuk alternatif yang diajukan adalah:

H1: Kesadaran etis dan pertimbangan etis secara simultan berpengaruh terhadap *whistleblowing*.

H2: Kesadaran etis berpengaruh terhadap *whistleblowing*.

H3: Pertimbangan etis berpengaruh terhadap *whistleblowing*.

Pengaruh Kesadaran Etis dan Pertimbangan Etis terhadap Whistleblowing dengan Emosi sebagai Variabel Moderasi

Emosi juga dapat memoderasi hubungan antara kesadaran etis terhadap *whistleblowing*, hal ini berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Latan *et al.* (2017) menyimpulkan bahwa kesadaran etis tidak dapat secara langsung mempengaruhi pertimbangan etis, tetapi harus melalui faktor lain yaitu emosi.

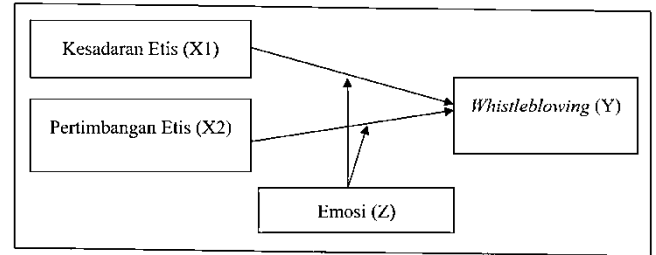
Berdasarkan penelitian terdahulu Latan *et al.* (2017) menyatakan bahwa emosi memoderasi hubungan antara pertimbangan etis dan *internal whistleblowing* hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien 0,181 dengan tingkat koreksi bias 95% yang artinya hipotesis ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa emosi atau perasaan berperan penting dalam meningkatkan penilaian etis dengan konsekuensi tertentu.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Hanjani *et al.*, 2018) menyatakan bahwa semakin kuat Emosi maka semakin kuat pengaruh intensi *whistleblowing* terhadap perilaku *whistleblowing*. Emosi merupakan perasaan yang timbul seperti rasa bersalah dan rasa marah ketika menemukan kecurangan akan memperkuat intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis dalam bentuk alternatif yang diajukan adalah:

H4: Emosi memoderasi pengaruh kesadaran etis terhadap *whistleblowing*.

H5: Emosi memoderasi pengaruh pertimbangan etis terhadap *whistleblowing*.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka skema kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Skema Kerangka Pemikiran

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini seluruh Pegawai tetap yang bekerja di PT. PLN (Persero) kawasan Aceh Besar dan Kota Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan *probability sampling method* dan *purposive sampling* kriteria sampel dalam penelitian ini adalah pegawai tetap yang bekerja di PLN Wilayah Aceh Besar dan Kota Banda Aceh yang berhubungan dengan sistem akuntansi yaitu *whistleblowing system*. Dari lima jumlah kantor yang berada di Aceh Besar dan Kota Banda Aceh terdapat Jumlah sampel 138 pegawai tetap PT PLN (Persero) Wilayah Aceh Kawasan Kota Banda Aceh dan Aceh Besar yang berhubungan dengan sistem pelaporan *whistleblowing* perusahaan tersebut.

Operasional Variabel

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala	Sumber
<i>Whistle-blowing</i>	1. Niat/minat melakukan tindakan <i>whistleblowing</i>	Interval diukur dengan skala <i>likert</i>	(Bagustianto & Nurkholis, 2015)
	2. Keinginan untuk melakukan tindakan <i>whistleblowing</i>	yang terdiri atas 5 poin	
	3. Usaha keras untuk melakukan internal <i>whistleblowing</i>		
	4. Usaha keras untuk melakukan eksternal <i>whistleblowing</i>		

Variabel	Indikator	Skala	Sumber
Kesadaran etis	1. Kesadaran karyawan terhadap pekerjaannya dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan	Interval diukur dengan skala <i>likert</i> yang terdiri atas 5 poin	(Muawanah dan Nur, 2015)
	2. Kesadaran karyawan untuk tidak melakukan perilaku yang tidak etis		
Pertimbangan etis	1. Sensitivitas moral	Interval diukur dengan skala <i>likert</i>	(Cohen, et.al, 2007)
	2. Penentuan pertimbangan yang mendalam		
	3. Pertimbangan yang mendalam		
	4. Karakter moral	Interval diukur dengan skala <i>likert</i> yang terdiri atas 5 poin	
Emosi	1. <i>Self awareness</i>	Interval diukur dengan skala <i>likert</i>	(Titimaea dalam Labbaf, 2011)
	2. <i>Self regulation</i>		
	3. <i>Self motivation</i>		
	4. <i>Social awareness</i>		
	5. <i>Social skill</i>	Interval diukur dengan skala <i>likert</i> yang terdiri atas 5 poin	

Sumber: Data diolah (2022)

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis linier berganda dan MRA (*Moderating Regression Analysis*) dengan bantuan program SPSS dan terdapat pengaruh kesadaran etis dan pertimbangan etis terhadap *whistleblowing* baik secara parsial maupun simultan. Persamaan yang terbentuk ialah:

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

Keterangan:

- α : Konstanta
 Y : *Whistleblowing*
 X_1 : Kesadaran Etis
 X_2 : Pertimbangan Etis

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 26.0, dengan tingkat signifikansi sebesar 5%.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validasi

Uji Validitas pada penelitian menggunakan metode korelasi *pearson* melalui SPSS 23. Validitas pertanyaan kuesioner dilihat pada signifikansi nilai r kritis *product moment*. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel dengan $df = N-2 = 30-2 = 28$ pada $\alpha = 0,05$.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	Variabel	r hitung	r tabel	kesimpulan
P1	Kesadaran Etis (X1)	0,806	0,361	Item Valid
P2		0,709		Item valid
P3		0,821		Item Valid
P4		0,635		Item valid
P1	Pertimbangan Etis (X2)	0,805		Item Valid
P2		0,761		Item valid
P3		0,604		Item Valid
P4		0,507		Item valid
P5		0,666		Item Valid
P1	Emosi (Z)	0,693		Item Valid
P2		0,788		Item valid
P3		0,719		Item Valid
P4		0,799		Item valid
P1	Whistleblowing (Y)	0,792		Item Valid
P2		0,662		Item Valid
P3		0,698	Item Valid	
P4		0,496	Item Valid	
P5		0,666	Item Valid	

Sumber: Data diolah (2022)

Diperoleh dengan cara melihat pada tabel nilai kritis korelasi r *product moment* dan didapati hasil semua butir pertanyaan setiap variabel yang terdapat dalam kuesioner adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tiap butir pertanyaan telah menunjukkan hasil semua item pertanyaan valid, hal kedua yang diperbuat ialah uji reliabilitas untuk semua butir pertanyaan pada masing-masing variabel. Uji reliabilitas butir pertanyaan menggunakan metode *Cronbach's alpha*.

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	kesimpulan
Kesadaran Etis (X1)	0,722	Reliabel
Pertimbangan Etis (X2)	0,606	Reliabel
Emosi (Z)	0,740	Reliabel
Whistleblowing (Y)	0,688	Reliabel

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan data pada tabel 4.2, diperoleh hasil uji reliabilitas dimana setiap dapat digunakan untuk penelitian karena memiliki nilai *Cronbach's alpha* > 0,60.

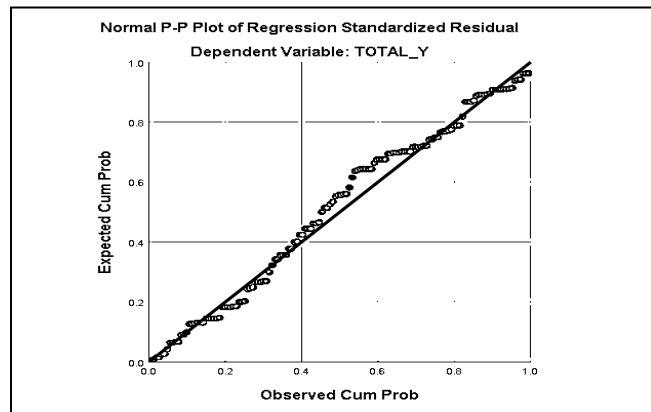
Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Tabel 4.3 Hasil Test of Normality Kolmogrov-Smirnov

Nilai Signifikansi	Kesimpulan
0,002	Data tidak berdistribusi normal

Sumber: Data diolah (2022)

Diperoleh hasil uji normalitas menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* bahwa data tidak termasuk kategori distribusi normal sehingga harus dilakukan pendekatan “normal probability plot graphic”.



Sumber: Data diolah (2022)

Gambar 4.1. Grafik Normal Probability Plot

Berdasarkan grafik diatas diketahui bahwa data masih tersebar di seputaran garis diagonal sehingga data ini dikategorikan berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.4 Nilai Variance Inflation Factor (VIF)

Variabel	VIF
Kesadaran Etis (X1)	1,336
Pertimbangan Etis (X2)	1,336

Sumber: Data diolah (2022)

Uji Multikolinieritas dideteksi dengan melihat nilai VIF yang harus kurang dari sepuluh pada masing-masing variabel penelitian. Penelitian ini mendapatkan

hasil VIF yang memenuhi syarat sehingga asumsi multikolinieritas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Apabila nilai signifikan pada masing-masing variabel > 0,05 maka variabel tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.5 Hasil Uji Glejser

Variabel	Nilai Signifikansi
Kesadaran Etis (X1)	0,343
Pertimbangan Etis (X2)	0,477

Sumber: Data diolah (2022)

Diperoleh hasil nilai signifikansi uji *Glejser* pada masing-masing variabel penelitian > 0,05 maka data memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.6 Nilai Koefisien Analisis Regresi Berganda

Variabel	B
Konstanta	8,653
Kesadaran Etis (X1)	0,276
Pertimbangan Etis (X2)	0,264

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.6, maka dapat dibentuk model regresi sebagai berikut.

$$Y = 8,653 + 0,276 X1 + 0,264 X2 + e$$

Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.7 Nilai Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
0,581	0,338	0,328	1,217

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,338. Hal demikian bermakna bahwa Variabel *Whistleblowing* (Y) mampu dijelaskan sebesar 33,8% oleh variabel bebas yaitu Kesadaran Etis (X1) dan Pertimbangan Etis (X2). Sedangkan sisanya 66,2% dijelaskan oleh variabel bebas lain yang tidak diikutkan pada penelitian.

Uji Simultan (Uji Statistik F)**Tabel 4.8 Uji Statistik F**

Uji Statistik F	Nilai Signifikansi
34,405	0,000

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi Uji Statistik F sebesar 0,000. Hal demikian berarti bahwa nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel bebas dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui secara lebih jelas variabel bebas apa saja yang berpengaruh terhadap variabel terikat dapat dilihat pada pengujian parsial.

Uji Parsial (Uji Statistik t)**Tabel 4.9 Uji Statistik t**

Variabel	Uji Statistik t	Nilai Signifikansi
Kesadaran Etis (X1)	3,625	0,000
Pertimbangan Etis (X2)	4,636	0,000

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi Uji Statistik t untuk masing-masing variabel dijabarkan sebagai berikut.

1. Kesadaran Etis (X1) diperoleh nilai signifikansi Uji Statistik t sebesar $0,000 < 0,05$ maka Variabel Kesadaran Etis (X1) berpengaruh signifikan terhadap Variabel *Whistleblowing* (Y).
2. Pertimbangan Etis (X2) diperoleh nilai signifikansi Uji Statistik t sebesar $0,000 < 0,05$ maka Variabel Pertimbangan Etis (X2) berpengaruh signifikan terhadap Variabel *Whistleblowing* (Y).

Moderated Regression Analysis

Pengujian variabel Emosi (Z) sebagai moderasi pada penelitian ini menggunakan uji interaksi. Uji interaksi yang digunakan dengan mengalikan variabel moderasi Emosi (Z) dengan variabel bebas Kesadaran Etis (X1) dan Perimbangan Etis (X2), untuk kemudian diregresikan terhadap variabel terikat *Whistleblowing* (Y). Pengujian dilakukan secara terpisah untuk masing-masing variabel bebas. Pengambilan keputusan bahwa variabel Emosi (Z) dapat memoderasi hubungan antara variabel bebas terhadap

variabel terikat dengan melihat nilai signifikansi variabel interaksi $< 0,05$.

Moderasi Variabel Emosi (Z) dalam Variabel Kesadaran Etis (X1)**Tabel 4.10 Uji Moderasi X1 dan Z**

Variabel	Uji Statistik t	Nilai Signifikansi
Kesadaran Etis (X1)	-0,464	0,644
Emosi (Z)	0,211	0,833
Interaksi (X1*Z)	0,769	0,443

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi variabel interaksi sebesar $0,443 > 0,05$. Hal demikian bermakna bahwa tidak terdapat pengaruh Variabel Emosi (Z) dalam Memoderasi Kesadaran Etis (X1) terhadap *Whistleblowing* (Y).

Moderasi Variabel Emosi (Z) dalam Variabel Pertimbangan Etis (X2)**Tabel 4.11 Uji Moderasi X2 dan Z**

Variabel	Uji Statistik t	Nilai Signifikansi
Pertimbangan Etis (X2)	-0,755	0,452
Emosi (Z)	0,431	0,667
Interaksi (X2*Z)	1,001	0,319

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi variabel interaksi sebesar $0,443 > 0,05$. Hal demikian bermakna bahwa tidak terdapat pengaruh Variabel Emosi (Z) dalam Memoderasi Kesadaran Etis (X1) terhadap *Whistleblowing* (Y).

Pembahasan**Pengaruh Kesadaran Etis dan Pertimbangan Etis terhadap Whistleblowing**

Nilai signifikansi uji simultan F menunjukkan nilai sebesar 0,000, Hal ini menunjukkan bahwa variabel kesadaran etis (X1) dan pertimbangan etis (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *whistleblowing* (Y). Kesadaran etis sendiri digambarkan sebagai respon moral seseorang yang sudah terproses secara kompleks terhadap terhadap suatu peristiwa yang dialaminya. Pertimbangan etis didefinisikan sebagai proses

pertimbangan akan perilaku suatu individu mampu diterima secara moral oleh individu lainnya.

Pengaruh Kesadaran Etis terhadap *Whistleblowing*

Nilai signifikansi variabel Kesadaran Etis (X1) menunjukkan nilai sebesar 0,000 dan nilai koefisien persamaan regresi menunjukkan nilai positif sebesar 0,276. Hal ini menunjukkan variabel Kesadaran Etis (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Whistleblowing* (Y). Kesadaran Etis sendiri digambarkan sebagai respon moral seseorang yang sudah terproses secara kompleks terhadap terhadap suatu peristiwa yang dialami nya.

Penelitian sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Wimpi (2017). Dimana penelitian Wimpi tersebut menghasilkan penemuan dimana Orientasi Etika Idealisme berpengaruh terhadap *Internal Whistleblowing* dengan nilai signifikansi 0,041. Penelitian tersebut dilakukan di SKPD Kota Pekanbaru. Kesadaran Etis sudah sepatutnya memiliki pengaruh terhadap *Whistleblowing*. Ketika seseorang menyadari akan sebuah pelanggaran yang menyalahi kode etik tertentu pada suatu perusahaan dan berdampak buruk kepada perusahaan itu sendiri. Hal demikian tentunya akan memberikan respon orang tersebut untuk menyampaikan bahwa hal tersebut merupakan sebuah pelanggaran yang dapat memberikan dampak buruk kepada perusahaan tempat dimana mereka bekerja.

Pengaruh Pertimbangan Etis terhadap *Whistleblowing*

Pertimbangan Etis didefinisikan sebagai proses pertimbangan akan perilaku suatu individu mampu diterima secara moral oleh individu lainnya. Hal tersebut dapat digambarkan juga sebagai sebuah bentuk pelanggaran yang dilakukan suatu individu. Kemudian memberikan respon kepada individu lain untuk menilai pelanggaran tersebut sebagai sebuah pelanggaran yang sangat merugikan dan harus ditindaklanjuti secara langsung atau hanya sebatas pelanggaran biasa yang sering terjadi. Penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh (Chintya *et al.*, 2016) dengan judul “Pengaruh Komitmen Profesional dan Pertimbangan Etis terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*: *Locus Of Control* Sebagai Variabel Moderasi” menunjukkan hasil yang serupa.

Pengaruh Moderasi Emosi terhadap Hubungan Kesadaran Etis terhadap *Whistleblowing*

Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi variabel Emosi (Z) sebesar 0,443. Hal ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan variabel Emosi (Z) sebagai pemoderasi. Penelitian ini tidak dapat didukung oleh Latan *et al* (2017). Penelitian tersebut memberikan hasil bahwa emosi mampu menjadi moderasi pada hubungan *Ethical Awareness* terhadap *Whistleblowing Intention*.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah emosi tidak memoderasi hubungan antara kesadaran etis dengan *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai PT PLN (Persero) kawasan Aceh Besar dan Banda Aceh tidak menggunakan rasa emosional dalam dirinya untuk memoderasi kesadaran etis terhadap *whistleblowing*.

Pengaruh Moderasi Emosi terhadap Hubungan Pertimbangan Etis terhadap *Whistleblowing*

Hal ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan variabel Emosi (Z) sebagai moderasi antara variabel Pertimbangan Etis (X2) terhadap *Whistleblowing* (Y). Penelitian ini tidak dapat didukung oleh Ponny dan Ulfa (2020) dengan hasil penelitian sebaliknya karena Intensi *Whistleblowing* dalam hal ini dapat digambarkan sebagai pertimbangan etis yang muncul secara terus-menerus sehingga dapat dijadikan sebagai pemicu adanya intensi *whistleblowing*. Pelanggaran-pelanggaran yang muncul terus-menerus akan tentunya akan memicu emosi seseorang untuk mengambil sikap dalam hal ini disebutkan sebagai *whistleblowing*.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah emosi tidak memoderasi hubungan antara pertimbangan etis dengan *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai PT PLN (Persero) kawasan Aceh Besar dan Banda Aceh tidak menggunakan rasa emosional dalam dirinya untuk memoderasi pertimbangan etis terhadap *whistleblowing*.

5. KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan paparan hasil penelitian, adapun kesimpulan yang dapat diambil dijabarkan berikut ini:

- 1) Terdapat pengaruh kesadaran etis dan pertimbangan etis secara simultan terhadap *whistleblowing* pada karyawan PT. PLN (Persero) di kawasan Kota Banda Aceh dan Aceh Besar.
- 2) Terdapat pengaruh kesadaran etis terhadap *whistleblowing* pada karyawan PT. PLN (Persero) di kawasan Kota Banda Aceh dan Aceh Besar.
- 3) Terdapat pengaruh pertimbangan etis terhadap *whistleblowing* pada karyawan PT. PLN (Persero) di kawasan Kota Banda Aceh dan Aceh Besar.
- 4) Tidak terdapat pengaruh moderasi emosi pada pengaruh kesadaran etis terhadap *whistleblowing* pada karyawan PT. PLN (Persero) di kawasan Kota Banda Aceh dan Aceh Besar.
- 5) Tidak terdapat pengaruh moderasi emosi pada pengaruh pertimbangan etis terhadap *whistleblowing* pada karyawan PT. PLN (Persero) di kawasan Kota Banda Aceh dan Aceh Besar.

Keterbatasan

Adapun beberapa keterbatasan yang dialami dalam penelitian ini :

- 1) Proses pengambilan data yang dilakukan saat kondisi transisi masa pandemi ke masa *new normal* sehingga membuat kesusahan kepada peneliti untuk melakukan pengambilan secara langsung ke lokasi penelitian. Hal ini menyebabkan pengambilan diambil secara *hybrid* yaitu secara langsung menggunakan kuesioner dan secara *online* menggunakan *Google Form*.
- 2) Kondisi transisi masa pandemi ke masa *new normal* menyebabkan metode *sampling* yang digunakan merupakan *non probability sampling* sehingga pengambilan sampel yang kurang merata ke seluruh divisi pada lokasi penelitian.

Saran

Adapun saran yang diberikan pada penelitian ini ialah diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi informasi kepada para karyawan PT. PLN (Persero) di kawasan Kota Banda Aceh dan Aceh Besar untuk dapat selalu menjaga kesadaran etis dan pertimbangan etis terhadap *whistleblowing* agar dapat bekerja sesuai aturan dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. W., & Hasma, H. (2018). Determinan Intensi Auditor Melakukan Tindakan Whistle-Blowing Dengan Perlindungan Hukum Sebagai Variabel Moderasi. *Ekuitas. Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 1(3), 385–407. <https://doi.org/10.24034/J25485024.Y2017.V1.I3.2096>
- Ahmad, S., Smith, G. M., & Ismail, Z. (2012). Internal Whistle-Blowing Intentions: A Study Of Demographic And Individual Factors. *Journal Of Modern Accounting And Auditing*, 11(8), <https://ro.ecu.edu.au/ecuworks2012/638>
- Chintya, O. :, Pembimbing, J., Anugerah, R., & Susilatri, D. (2016). Pengaruh Komitmen Profesional Dan Pertimbangan Etis Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing: Locus Of Control Sebagai Variabel Moderasi. *JOM Fekon*, 3(1).
- Eaton, T. V., & Akers, M. D. (2007). Whistleblowing And Good Governance. *The CPA Journal*, 77(6).
- Hariyani, E., Putra, A. A., & Wiguna, M. (2019). Pengaruh Komitmen Profesional, Pertimbangan Etis, Personal Cost, Reward Terhadap Intensi Internal Whistleblowing (Studi Empiris Pada OPD Kabupaten Siak). *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 12(2), 19-28.
- Harsanti, P., & Mulyani, U. R. (2020). PENGUJIAN EFEK MODERASI RETALIASI DAN EMOSI DALAM PERILAKU WHISTLEBLOWING.
- Hanif, R. A., & Odiatma, D. F. (2017). Pengaruh Lingkungan Etika Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 10(2). <http://jurnal.pcr.ac.id>
- Hanjani, A., Purwanto, A., Karlina, R. R., & Kusumadewi, A. (2018). The Impact Of Ethical Judgment, Locus Of Control, And Organizational Commitments To Whistleblowing. *Open Access*, 6(2). <http://jaffa.trunojoyo.ac.id/jaffa>
- Henik, E. (2015). Understanding Whistle-Blowing: A Set-Theoretic Approach. *Journal Of Business Research*, 68(2), 442–450. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2014.06.004>

- Jones, T. M. (1991). Ethical Decision Making By Individuals In Organizations: An Issue-Contingent Model. *16*(2).
- Kumar, M., & Santoro, D. (2017). A Justification Of Whistleblowing. *Philosophy And Social Criticism*, *43*(7), 669–684. <https://doi.org/10.1177/0191453717708469>
- Kurniati, A., Anugerah, R., & Indrawati, N. (2019). Pengaruh Locus Of Control Eksternal, Komitmen Organisasi, Kesadaran Etis Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris pada Bank Perkreditan Rakyat di Provinsi Riau). *PEKBIS*, *11*(1).
- Latan et al. (2017). Ethical Decision-Making Theory: An Integrated Approach. *Journal Of Business Ethics*, *139*(4), 755–776. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2886-8>
- Suh, J. B., & Shim, H. S. (2020). The Effect Of Ethical Corporate Culture On Anti-Fraud Strategies In South Korean Financial Companies: Mediation Of Whistleblowing And A Sectoral Comparison Approach. *International Journal Of Law, Crime And Justice*, *60*. <https://doi.org/10.1016/j.ijlcj.2019.100361>
- Taripudin, A., & Umar, H. (2020, April). PENGARUH ETHICAL ENVIRONMENT DAN ETHICAL JUDGMENT TERHADAP INTENSI MELAKUKAN WHISTLEBLOWING. *Prosiding Seminar Nasional Pakar* (pp. 2-63).
- Widiastuti, E., & Nugroho, M. A. (2015). Pengaruh orientasi etis, equity sensitivity, dan budaya Jawa terhadap perilaku etis auditor pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta. *Nominal: Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, *4*(1), 32-48.
- Wimpi, O. :, Janitra, A., Hardi, P. :, & Wiguna, M. (2017). Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Sensitivitas Etis terhadap Internal Whistleblowing (Studi Empiris Pada SKPD Kota Pekanbaru). *JOM Fekon*, *4*(1).