

## BAB IV

### HASIL DAN ANALISIS DATA

#### 4.1 Gambaran Umum Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini adalah mahasiswa aktif Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Soegijapranata Semarang yang diambil secara *random* atau acak yaitu dengan cara memilih satu mata kuliah pada setiap angkatan. Jumlah partisipan dalam penelitian ini ada 98 mahasiswa. Dimana 5 mahasiswa tidak lolos dalam uji manipulasi, sehingga total mahasiswa yang digunakan dalam penelitian ini ada 93 mahasiswa.

Tabel 5. Partisipan yang mengikuti eksperimen dalam tiap sel

		Keadilan Prosedural			
		Tinggi		Rendah	
		Keadilan Distributif		Keadilan Distributif	
		Tinggi	Rendah	Tinggi	Rendah
Keadilan Interaksional	Tinggi	12	11	12	11
	Rendah	11	12	12	12

Sumber: Data primer diolah, 2020

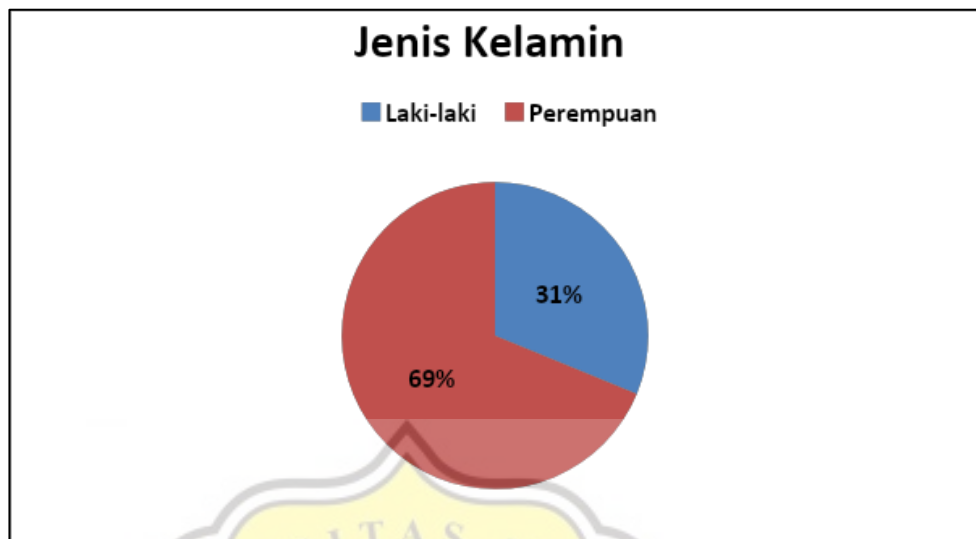
Menurut (Nahartyo, 2013) bahwa jumlah minimal partisipan dalam tiap selnya terdapat 10 orang, dan partisipan yang tersedia sudah mencapai dari batas minimal yang disyaratkan, dimana partisipan dalam tiap selnya ada kurang lebih 12 orang.

Dalam eksperimen ini, peneliti mengkondisikan partisipan sebagai karyawan yang bekerja pada bagian pembelian di sebuah perusahaan, dimana tiap partisipan mendapatkan 3 kondisi yang berbeda sehingga antara partisipan satu dengan partisipan lain akan mendapatkan perlakuan yang berbeda. Peneliti membedakan kondisi pada tiap partisipan dengan cara memberikan warna yang berbeda pada lembar penugasan yang diberikan, yaitu warna kuning untuk keadilan interaksional, warna hijau untuk keadilan interaksional dan prosedural, dan warna biru untuk keadilan interaksional, prosedural dan distributif.

Tiap partisipan mengerjakan skenario yang berisi 3 kondisi tersebut. Pada tiap kondisi, partisipan akan diminta untuk menjawab pertanyaan mengenai niat *whistleblowing* dan pertanyaan untuk cek manipulasi yang bertujuan untuk mengetahui apakah partisipan memahami tugas yang diberikan. Setelah partisipan selesai mengerjakan pada semua kondisi, partisipan diminta untuk mengisi identitas diri mereka masing-masing.

Peneliti melakukan eksperimen pada 9 kelas yang diambil secara *random* dengan jumlah partisipan 99 orang. Dimana 1 orang tidak hadir, dan 5 orang tidak lolos uji manipulasi (tidak dapat menjawab pertanyaan cek manipulasi dengan benar) sehingga 6 orang tersebut tidak dapat dihitung dalam pengujian hipotesis dalam penelitian ini.

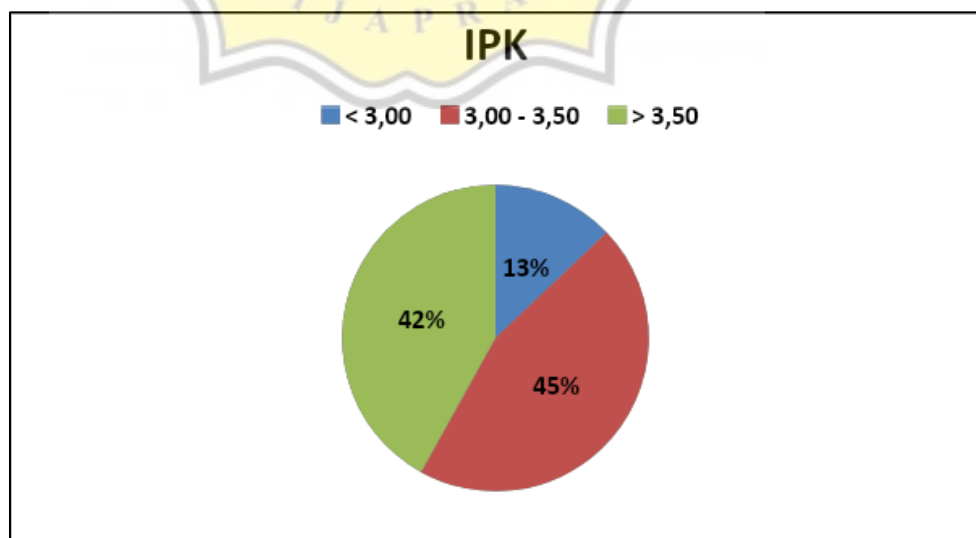
Diagram 1. Partisipan berdasarkan jenis kelamin



Sumber: Data primer diolah, 2020

Pada diagram 1 menunjukkan bahwa dari 93 partisipan yang lolos manipulasi terdapat 29 orang berjenis kelamin laki-laki dan 64 orang berjenis kelamin perempuan. Hal ini, berarti sebagian besar partisipan dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan.

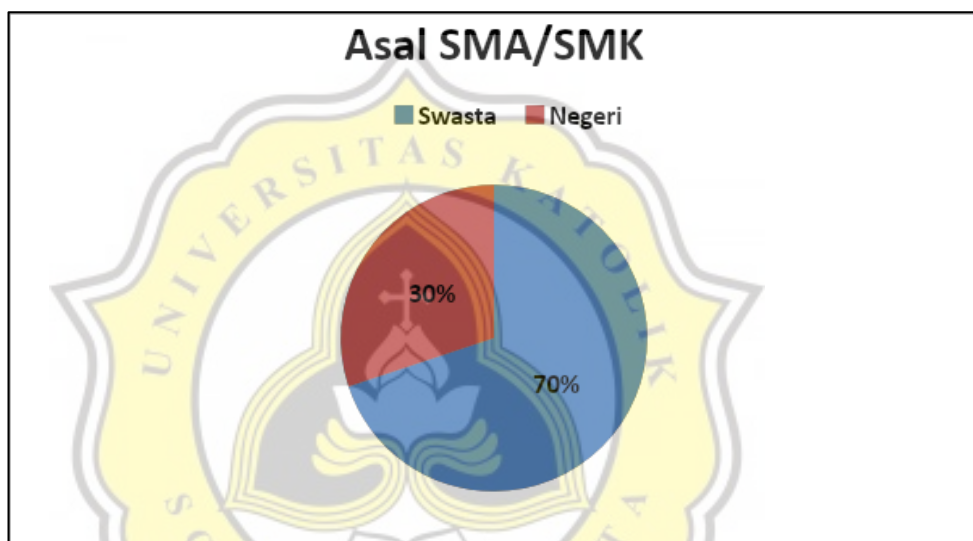
Diagram 2. Partisipan berdasarkan IPK



Sumber: Data primer diolah, 2020

Pada diagram 2 menunjukkan bahwa dari 93 orang yang lolos uji manipulasi terdapat 12 orang dengan IPK dibawah 3,00, 42 orang dengan IPK antara 3,00 sampai 3,50 dan 39 orang dengan IPK diatas 3,50. Hal ini berarti, sebagian besar partisipan dalam penelitian ini memiliki IPK 3,00 sampai 3,50.

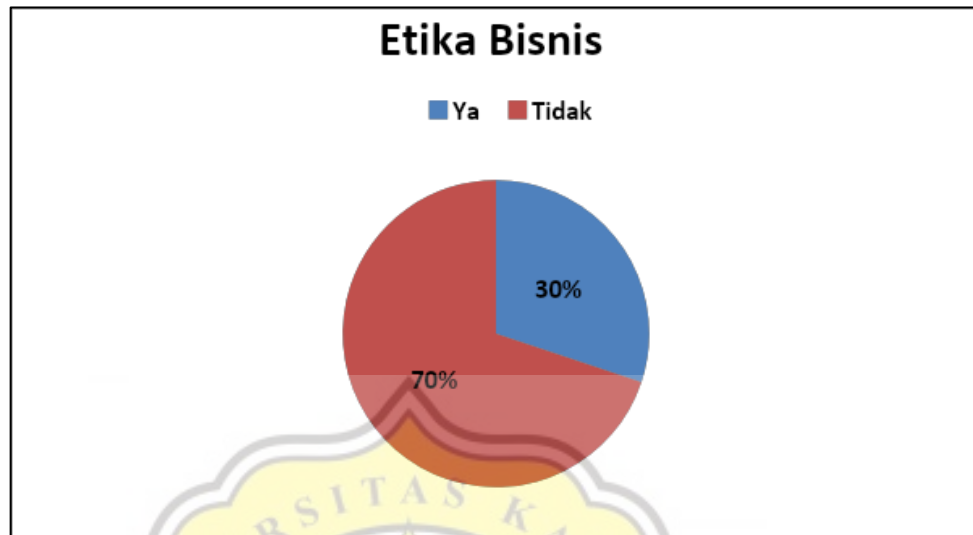
Diagram 3. Partisipan berdasarkan asal SMA/SMK



Sumber: Data primer diolah, 2020

Pada diagram 3 menunjukkan bahwa dari 93 orang yang lolos uji manipulasi terdapat 65 orang berasal dari sekolah swasta dan 28 orang berasal dari sekolah negeri. Hal ini berarti, sebagian besar partisipan dalam penelitian ini berasal dari sekolah swasta.

Diagram 4. Partisipan berdasarkan telah menempuh mata kuliah Etika Bisnis



Sumber: Data primer diolah, 2020

Pada diagram 4 menunjukkan bahwa dari 93 orang yang lolos uji manipulasi terdapat 28 orang telah menempuh mata kuliah Etika Bisnis dan 65 orang belum menempuh mata kuliah Etika Bisnis. Hal ini, berarti sebagian besar partisipan dalam penelitian ini belum menempuh mata kuliah Etika Bisnis.

#### 4.2 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah alat yang digunakan untuk memberikan gambaran dari sebuah data penelitian, yang meliputi rata-rata, standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, dan *range* (Murniati *et al.*, 2013:13). Sehingga melalui statistik deskriptif, peneliti dapat memperoleh gambaran mengenai partisipan penelitian.

Tabel 6. Statistik Deskriptif dalam Niat *Whistleblowing*

Keterangan		<i>Mean</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>
Jenis Kelamin	Laki-laki	10,66	6	15
	Perempuan	11,61	5	15
IPK	< 3,00	12,00	7	15
	3,00 – 3,50	11,31	6	15
	>3,50	11,10	5	15
Asal SMA/SMK	Swasta	11,25	6	15
	Negeri	11,46	5	15
Penempuhan Etika Bisnis	Sudah	11,11	5	15
	Belum	11,79	7	15

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 1-4)

Dari data tabel statistik deskriptif diatas dapat diketahui bahwa rata-rata (*mean*) pada jenis kelamin perempuan sebesar 11,61 lebih tinggi dari laki-laki yang hanya 10,66, artinya partisipan yang berjenis kelamin perempuan lebih niat melakukan *whistleblowing*. Selain itu, rata-rata IPK < 3 lebih tinggi jika dibandingkan pada IPK yang lain yaitu sebesar 12,0000, artinya partisipan yang memiliki IPK < 3 lebih niat melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan tabel 6, juga menunjukkan bahwa rata-rata asal SMA/SMK Negeri lebih tinggi dari rata-rata asal SMA/SMK Swasta yaitu sebesar 11,46, yang artinya partisipan yang berasal dari SMA/SMK Negeri lebih niat melakukan *whistleblowing*. Beda halnya dengan rata-rata pada penempuhan mata kuliah etika bisnis, justru yang belum menempuh etika bisnis memiliki rata-rata lebih tinggi yaitu sebesar 11,79 dibanding yang

belum menempuh etika bisnis. Artinya partisipan yang belum menempuh mata kuliah etika bisnis lebih niat melakukan *whistleblowing*.

#### 4.3 Hasil Uji Validitas Internal

Validitas internal digunakan untuk mengukur seberapa valid kausalitas yang terjadi. Menurut (Hartono, 2013:123), desain eksperimen yang baik harus memiliki tingkat validitas internal yang kuat. Dalam penelitian ini, desain eksperimen sudah memiliki validitas internal yang kuat yang terbebas dari ancaman yang disebabkan oleh beberapa hal, diantaranya :

##### a. Histori

Merupakan pengalaman yang dimiliki oleh partisipan atau peristiwa tertentu yang terjadi diluar dugaan saat eksperimen sedang berlangsung. Ancaman ini terjadi ketika adanya perbedaan waktu dan tempat yang dilakukan saat eksperimen. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan eksperimen dalam ruangan kelas yang sama, dan pada kisaran waktu pagi dan siang hari yaitu sekitar pukul 08.00-13.00, sehingga tidak memunculkan adanya ancaman histori. Hal ini, juga dapat dibuktikan dari hasil pengujian pada tabel 7 yang menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan niat melakukan *whistleblowing* dalam sembilan kelas tersebut. Selain itu, pada tabel 8 juga menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan niat melakukan *whistleblowing* tiap

angkatan, yang berarti tidak ada perbedaan kondisi baik dalam setiap kelas maupun setiap angkatan yang dapat mempengaruhi partisipan.

Tabel 7. Uji Beda Niat *Whistleblowing* Tiap Kelas

Kelas	Niat <i>Whistleblowing</i>	Kelas	Niat <i>Whistleblowing</i>
1	10,7778	6	12,5000
2	12,4000	7	11,8667
3	12,0000	8	11,9231
4	12,3000	9	10,3125
5	10,0625		
<i>Sig.</i>			0,195

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 5)

Tabel 8. Uji Beda Niat *Whistleblowing* Tiap Angkatan

Angkatan	Niat <i>Whistleblowing</i>	<i>Sig.</i>
2017	11,4400	0,073
2018	12,0645	
2019	10,5946	

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 6)

b. *Maturasi*

Merupakan efek waktu yang dapat mempengaruhi hasil eksperimen. Waktu yang berlalu menyebabkan reaksi atau kondisi dari partisipan dapat berubah, misalnya merasa bosan, lapar, atau lelah. Dalam penelitian ini, eksperimen dilakukan dengan jangka waktu yang singkat yaitu partisipan diberikan waktu sekitar 4 menit dalam menjawab setiap sesi dan total waktu yang dibutuhkan dalam



eksperimen ini kurang lebih 15 menit, yang dibuktikan pada tabel 7 dan tabel 8 yang menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan dalam niat melakukan *whistleblowing*. Sehingga dapat dipastikan tidak ada ancaman dari maturasi dalam eksperimen ini.

c. Pengujian (*Testing*)

Efek dari pengujian dapat mempengaruhi hasil eksperimen berikutnya karena adanya proses pembelajaran yang telah dilakukan partisipan sebelum dan sesudah mendapat perlakuan. Ancaman ini tipikal untuk eksperimen yang menggunakan pengujian sebelum dan sesudah manipulasi (desain *pretest-posttest*). Dalam penelitian ini, eksperimen dilakukan hanya menggunakan pengujian sesudah manipulasi sehingga tidak terjadi efek pengujian dalam eksperimen ini.

d. Instrumentasi

Merupakan efek dari adanya pergantian instrumen pengukur yang dapat memberikan hasil eksperimen berbeda. Ancaman ini hanya muncul pada desain eksperimen *pretest-posttest*, dimana partisipan akan diukur sebelum dan sesudah manipulasi sehingga perbedaan alat ukur antara sebelum dan sesudah manipulasi akan mempengaruhi hasil eksperimen. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan desain eksperimen *posttest*, dimana tidak melakukan pergantian instrumen atau alat pengukur sehingga tidak terjadi ancaman instrumentasi.

e. Seleksi

Seleksi dapat terjadi ketika ada pemilihan karakteristik subjek yang berbeda antara di partisipan eksperimen dengan di partisipan kontrol. Sedangkan dalam eksperimen ini, peneliti tidak membedakan karakteristik partisipan antar kelompok partisipan, sehingga tidak ada efek seleksi karena karakteristik partisipan sama. Hal ini dapat dilihat pada tabel 9 yang menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan IPK antar kelompok partisipan, dan pada tabel 10 yang menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan antar kelompok partisipan yang telah maupun yang belum menempuh mata kuliah Etika Bisnis, sehingga dapat dikatakan bahwa karakteristik partisipan sama dan tidak mempengaruhi pada niat *whistleblowing*.

Tabel 9. *Post Hoc Test* IPK pada Niat *Whistleblowing*

(I) IPK	(J) IPK	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
< 3	3 - 3.5	.690	.877	1.000	-1.45	2.83
	> 3.5	.897	.885	.940	-1.26	3.06
3 - 3.5	< 3	-.690	.877	1.000	-2.83	1.45
	> 3.5	.207	.596	1.000	-1.25	1.66
> 3.5	< 3	-.897	.885	.940	-3.06	1.26
	3 - 3.5	-.207	.596	1.000	-1.66	1.25

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 2)

Tabel 10. Uji Beda Penempuhan Mata Kuliah Etika Bisnis pada Niat *Whistleblowing*

NWB					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	8.997	1	8.997	1.269	.263
Within Groups	644.960	91	7.087		
Total	653.957	92			

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 4)

f. Regresi

Regresi dapat terjadi ketika subjek yang dipilih tidak diambil secara acak atau *random*. Sehingga dapat memberikan efek tertentu pada hasil penelitian. Dalam eksperimen ini, pengambilan partisipan dilakukan secara acak, untuk itu ancaman ini tidak mungkin terjadi.

g. Mortaliti eksperimen

Mortaliti eksperimen dapat terjadi ketika komposisi dari subjek di partisipan eksperimen yang diteliti berubah selama pengujian. Ancaman ini hanya muncul pada desain eksperimen *pretest-posttest*. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan desain eksperimen *posttest* sehingga memungkinkan partisipan menyelesaikan eksperimennya hingga selesai atau tahap akhir.

## 4.4 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.4.1 Hasil Pengujian Hipotesis 1

Pengujian hipotesis 1 digunakan untuk mengetahui apakah niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing* akan tinggi ketika perusahaan memiliki keadilan interaksional tinggi. Hipotesis 1 dalam penelitian ini diuji menggunakan *One-Way ANOVA* untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan niat melakukan *whistleblowing* antara dua kondisi dimana partisipan dihadapkan dengan kondisi keadilan interaksional tinggi dan kondisi keadilan interaksional rendah.

Berikut merupakan hasil dari pengujian hipotesis 1:

Tabel 11. Hasil Pengujian Hipotesis 1

Keterangan		Niat <i>Whistleblowing</i>	<i>Sig.</i>
Keadilan	Tinggi	4,52	0,000
Interaksional	Rendah	3,64	

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 7)

Pada tabel 11, menunjukkan bahwa rata-rata niat melakukan *whistleblowing* pada keadilan interaksional tinggi sebesar 4,52 lebih tinggi dibandingkan pada keadilan interaksional rendah yang memiliki rata-rata hanya sebesar 3,64 dan terdapat perbedaan secara signifikan dalam niat melakukan *whistleblowing* pada keadilan interaksional tinggi dan keadilan interaksional

rendah yang ditunjukkan dari nilai sig 0,000 yang berarti nilai sig < 0,05, maka dapat disimpulkan hipotesis 1 diterima.

Hipotesis 1 diterima artinya niat melakukan *whistleblowing* akan tinggi ketika berada pada keadilan interaksional tinggi, karena dengan perusahaan memiliki keadilan interaksional tinggi yaitu atasan telah memperlakukan semua karyawannya dengan perlakuan yang sama atau dengan kata lain atasan tidak membedakan karyawannya maka hal tersebut juga akan mendorong niat seorang karyawan untuk terlibat menjadi seorang *whistleblower* karena nantinya karyawan akan merasakan ketika dalam melaksanakan pekerjaannya tidak akan dibeda-bedakan dengan karyawan yang lain.

Hipotesis ini juga memberikan kontribusi dalam penelitian saat ini dimana perusahaan dapat memperbaiki sistem *whistleblowing* yang telah dimiliki serta perusahaan dapat meningkatkan keadilan interaksionalnya melalui hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan. Selain itu, hasil hipotesis 1 juga memberikan bukti empiris yang mendukung penelitian (Seifert *et al.*, 2010) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan untuk tingkat keadilan interaksional tinggi secara positif mempengaruhi kemungkinan persepsi tentang *whistleblowing*, yang berarti keadilan interaksional yang tinggi (interaksi yang adil) akan mendorong niat seseorang dalam

melakukan *whistleblowing*. Sehingga, dapat disimpulkan hasil dari penelitian dan pernyataan diatas bahwa jika seseorang dihadapkan pada kondisi keadilan interaksional yang tinggi, niat seseorang melakukan *whistleblowing* juga akan lebih tinggi dibandingkan dengan seseorang yang dihadapkan pada kondisi keadilan interaksional rendah.

#### 4.4.2 Hasil Pengujian Hipotesis 2

Pengujian hipotesis 2 digunakan untuk mengetahui apakah niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing* akan tinggi ketika perusahaan memiliki keadilan interaksional tinggi dan keadilan prosedural tinggi. Hipotesis 2 dalam penelitian ini, diuji menggunakan uji *One-Way* ANOVA untuk mengetahui efek interaksi antara keadilan interaksional dengan keadilan prosedural.

Berikut merupakan hasil pengujian untuk hipotesis 2:

Tabel 12. Hasil Pengujian Hipotesis 2

Keterangan		Keadilan Prosedural	
		Tinggi	Rendah
Keadilan Interaksional	Tinggi	4,70	3,09
	Rendah	4,00	3,19
Keterangan		<i>Sig.</i>	
KI*KP		0,000	

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 8)

Pada tabel 12, menunjukkan bahwa rata-rata niat melakukan *whistleblowing* pada keadilan interaksional tinggi dan keadilan prosedural tinggi sebesar 4,70 lebih tinggi jika

dibandingkan pada keempat kondisi lainnya dan juga terdapat perbedaan secara signifikan dalam niat melakukan *whistleblowing* pada keempat kondisi tersebut yang ditunjukkan dari nilai sig 0,000 yang berarti nilai sig < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima.

Hipotesis 2 diterima, artinya niat melakukan *whistleblowing* akan tinggi ketika berada pada keadilan interaksional tinggi dan keadilan prosedural tinggi, karena dengan perusahaan memiliki keadilan interaksional tinggi yaitu atasan telah memperlakukan semua karyawannya dengan perlakuan yang sama atau dengan kata lain atasan tidak membeda-bedakan karyawannya dan ditambah perusahaan memiliki keadilan prosedural tinggi yaitu dengan konsisten pada prosedur atau kebijakan *whistleblowing* dan langsung menindaklanjuti adanya kecurangan yang terjadi, maka hal tersebut akan mendorong niat seorang karyawan untuk terlibat menjadi seorang *whistleblower*.

Tabel 13. *Post-Hoc Test* Hipotesis 2

(I) KI_KP	(J) KI_KP	Mean Difference (I-J)	Sig.
KI Tinggi KP Tinggi	KI Tinggi KP Rendah	1.613 <sup>*</sup>	.000
	KI Rendah KP Tinggi	.700	.181
	KI Rendah KP Rendah	1.515 <sup>*</sup>	.000

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 8)

Pada tabel 13, terlihat bahwa pada kondisi keadilan interaksional tinggi dan keadilan prosedural tinggi memiliki perbedaan secara signifikan dengan kondisi keadilan interaksional tinggi dan keadilan prosedural rendah serta perbedaan signifikan pada kondisi keadilan interaksional rendah dan keadilan prosedural rendah, yang artinya bahwa ketika seseorang dihadapkan dengan kondisi keadilan interaksional tinggi, seseorang akan lebih mempertimbangkan keadilan proseduralnya untuk melakukan *whistleblowing*. Jadi, seseorang lebih cenderung melakukan tindakan *whistleblowing* ketika perusahaan memiliki keadilan prosedural tinggi seperti perusahaan konsisten pada kebijakan atau prosedur *whistleblowing* serta menindaklanjuti adanya kecurangan.

Selain itu, pada tabel 13 juga menunjukkan bahwa adanya perbedaan namun tidak signifikan pada kondisi keadilan interaksional tinggi dan keadilan prosedural tinggi dengan kondisi keadilan interaksional rendah dan keadilan prosedural tinggi. Meskipun perusahaan memiliki keadilan interaksional rendah, hal tersebut tidak menjadi pengaruh bagi seseorang untuk melakukan *whistleblowing* asalkan perusahaan memiliki prosedural tinggi. Hal ini berarti, pada kondisi keadilan interaksional tinggi maupun rendah tidak akan mengubah niat seseorang melakukan *whistleblowing* ketika kondisinya keadilan prosedural tinggi.



Hipotesis ini juga memberikan kontribusi dalam penelitian saat ini, dimana perusahaan dapat memperbaiki sistem *whistleblowing* yang dimiliki dengan meningkatkan konsistensi terhadap peraturan dan kebijakan *whistleblowing* seperti menjaga identitas seorang pelapor dan menindaklanjuti adanya kecurangan. Selain itu, perusahaan juga dapat meningkatkan keadilan interaksionalnya melalui perlakuan atasan terhadap karyawannya. Hasil hipotesis 2 juga memberikan bukti empiris yang mendukung penelitian (Seifert *et al.*, 2010) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan untuk tingkat keadilan interaksional tinggi dan keadilan prosedural tinggi secara positif mempengaruhi kemungkinan persepsi tentang *whistleblowing*. Sehingga, dapat disimpulkan hasil dari penelitian dan pernyataan diatas bahwa jika seseorang dihadapkan pada kondisi keadilan interaksional dan keadilan prosedural yang tinggi, niat seseorang melakukan *whistleblowing* juga akan lebih tinggi dibandingkan dengan kondisi lainnya.

#### 4.4.3 Hasil Pengujian Hipotesis 3

Pengujian hipotesis 3 digunakan untuk mengetahui apakah niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing* akan tinggi ketika perusahaan memiliki keadilan interaksional tinggi, keadilan prosedural tinggi dan keadilan distributif tinggi. Hipotesis 3 dalam penelitian ini, diuji menggunakan uji *One-Way ANOVA* untuk

mengetahui efek interaksi antara keadilan interaksional, keadilan prosedural dan keadilan distributif.

Berikut merupakan hasil pengujian untuk hipotesis 3:

Tabel 14. Hasil Pengujian Hipotesis 3

Keterangan		Keadilan Prosedural			
		Tinggi		Rendah	
		Keadilan Distributif		Keadilan Distributif	
		Tinggi	Rendah	Tinggi	Rendah
Keadilan Interaksional	Tinggi	4,92	4,64	3,33	3,00
	Rendah	4,09	2,92	2,83	2,75
Keterangan		Sig.			
KI*KP*KD		0,000			

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 9)

Pada tabel 14, menunjukkan bahwa rata-rata niat melakukan *whistleblowing* pada keadilan interaksional tinggi, keadilan prosedural tinggi dan keadilan distributif tinggi sebesar 4,92 lebih tinggi jika dibandingkan pada ketujuh kondisi lainnya dan juga terdapat perbedaan secara signifikan dalam niat melakukan *whistleblowing* pada kedelapan kondisi tersebut yang ditunjukkan dari nilai sig 0,000 yang berarti nilai sig < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima.

Hipotesis 3 diterima, artinya niat melakukan *whistleblowing* akan tinggi ketika keadilan interaksional tinggi, keadilan prosedural tinggi, dan keadilan distributif tinggi. Sehingga apabila atasan memperlakukan semua karyawannya dengan

perlakuan yang sama atau dengan kata lain atasan tidak membedakan karyawannya kemudian perusahaan konsisten pada prosedur atau kebijakan *whistleblowing* dan langsung menindaklanjuti adanya kecurangan yang terjadi, serta perusahaan adil dalam memberikan hasil berupa bonus dalam jumlah yang sama, maka hal tersebut akan mendorong niat seorang karyawan untuk terlibat menjadi seorang *whistleblower*.

Tabel 15. *Post-Hoc Test* Hipotesis 3

(I) KI_KP_KD	(J) KI_KP_KD	Mean Difference (I-J)	Sig.
KI Tinggi	KI Rendah KP Tinggi KD Tinggi	.280	1.000
KP Tinggi	KI Tinggi KP Rendah KD Tinggi	1.583*	.002
KD Tinggi	KI Rendah KP Rendah KD Tinggi	1.917*	.000
	KI Tinggi KP Tinggi KD Rendah	.826	.960
	KI Rendah KP Tinggi KD Rendah	2.000*	.000
	KI Tinggi KP Rendah KD Rendah	2.083*	.000
	KI Rendah KP Rendah KD Rendah	2.167*	.000

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran 9)

Pada tabel 15, menunjukkan bahwa pada kondisi keadilan interaksional tinggi, keadilan prosedural tinggi dan keadilan distributif tinggi memiliki perbedaan secara signifikan dengan kondisi keadilan interaksional tinggi maupun rendah, keadilan prosedural rendah dan keadilan distributif tinggi. Serta juga terdapat perbedaan signifikan pada kondisi keadilan interaksional

tinggi maupun rendah, keadilan prosedural tinggi maupun rendah dan keadilan distributif rendah.

Hal tersebut, dapat diartikan bahwa walaupun perusahaan memiliki keadilan interaksional tinggi dan keadilan distributif tinggi, seseorang akan lebih mempertimbangkan keadilan proseduralnya untuk melakukan *whistleblowing*. Jadi, seseorang lebih cenderung melakukan tindakan *whistleblowing* ketika perusahaan memiliki keadilan prosedural tinggi. Hal ini mungkin karena seseorang lebih memperhatikan posisi dirinya dalam organisasi dan memikirkan manfaat bagi perusahaan kedepannya. Sebab, ketika perusahaan menjaga identitas pelapor, pelapor akan merasakan tidak adanya ancaman dari pihak lain. Selain itu, apabila kecurangan ditindaklanjuti bahkan sampai penghentian pelaku, kecurangan yang sama tidak mungkin terjadi kembali di dalam perusahaan.

Selain itu, berdasarkan tabel 15, juga dapat dilihat bahwa pada kondisi keadilan interaksional tinggi, keadilan prosedural tinggi dan keadilan distributif ada perbedaan namun tidak secara signifikan dengan kondisi keadilan interaksional tinggi, keadilan prosedural tinggi, dan keadilan distributif rendah, serta dengan kondisi keadilan interaksional rendah, keadilan prosedural tinggi, dan keadilan distributif tinggi. Hal ini berarti, ketika perusahaan memiliki salah satu keadilan rendah (tidak adil) baik itu keadilan

interaksional maupun keadilan distributif, hal tersebut tidak menjadi pengaruh bagi seseorang untuk melakukan *whistleblowing* asalkan perusahaan memiliki kondisi keadilan prosedural yang tinggi. Atau dengan kata lain, meskipun perusahaan memiliki keadilan interaksional tinggi dan keadilan distributif tinggi, seseorang akan tetap cenderung melakukan *whistleblowing* ketika perusahaan memiliki keadilan prosedural tinggi.

Adanya perbedaan namun tidak signifikan pada kondisi tersebut, hal ini mungkin disebabkan ketika variabel keadilan interaksional tinggi maupun keadilan distributif tinggi apabila diinteraksikan dengan variabel keadilan prosedural tinggi, kurang memiliki pengaruh kuat bagi seseorang ketika akan melaporkan sebuah kecurangan karena partisipan mungkin lebih memperhatikan kondisi keadilan yang dapat memberikan dampak besar bagi perusahaan. Seperti ketika kecurangan tersebut ditindaklanjuti bahkan sampai penghentian pelaku, kecurangan tersebut tidak dapat terjadi kembali di dalam perusahaan. Selain itu, juga dikarenakan keadilan distributif dalam penelitian ini dikondisikan dengan menggunakan pemberian bonus saja baik dalam jumlah yang sama dan tidak sama sehingga kemungkinan pelapor merasa kurang diuntungkan atau dengan kata lain hasil yang diterima tidak sesuai dan sebanding dengan apa yang telah

dilakukannya dan hal ini sudah tercantum di dalam keterbatasan dalam penelitian ini.

Hipotesis ini memberikan kontribusi dalam penelitian saat ini, dimana perusahaan dapat memperbaiki sistem *whistleblowing* yang dimiliki dengan meningkatkan konsistensi terhadap peraturan dan kebijakan *whistleblowing* seperti menjaga identitas seorang pelapor dan menindaklanjuti adanya kecurangan. Selain itu, perusahaan juga dapat meningkatkan keadilan interaksional melalui hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan serta dapat meningkatkan keadilan distributif melalui pemberian hasil yang sesuai dan sebanding dengan apa yang telah dilakukan. Hasil hipotesis 3 juga memberikan bukti empiris yang mendukung penelitian (Seifert *et al.*, 2010) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan untuk tingkat keadilan interaksional tinggi, keadilan prosedural tinggi dan keadilan distributif secara positif mempengaruhi kemungkinan persepsi tentang *whistleblowing*. Sehingga, dapat disimpulkan hasil dari penelitian dan pernyataan diatas bahwa jika seseorang dihadapkan pada kondisi keadilan interaksional, keadilan prosedural, dan keadilan distributif yang tinggi, niat seseorang melakukan *whistleblowing* juga akan lebih tinggi dibandingkan dengan kondisi lainnya.

Keseluruhan dari hasil pengujian ANOVA menunjukkan bahwa hipotesis 1, hipotesis 2 dan hipotesis 3 diterima. Hal ini

berarti pada kondisi keadilan interaksional yang tinggi, pada kondisi keadilan interaksional dan prosedural yang tinggi serta pada kondisi keadilan interaksional, prosedural dan distributif yang tinggi terbukti dapat meningkatkan niat seseorang dalam melakukan *whistleblowing*. Selain itu, dari hasil hipotesis 1, hipotesis 2 dan hipotesis 3 juga mendukung dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Seifert *et al.*, 2010) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan untuk tingkat keadilan interaksional tinggi, keadilan prosedural tinggi dan keadilan distributif tinggi secara positif mempengaruhi kemungkinan persepsi tentang *whistleblowing*.

