

FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP NIAT KARYAWAN MELAKUKAN TINDAKAN WHISTLEBLOWING PADA BCA KCP UBUD

I Gusti Agung Bayudha Arwata¹
Ni Wayan Rustiarini²
Ni Putu Shinta Dewi³
(Universitas Mahasaraswati Denpasar)

³shintadewi@unmas.ac.id

Abstract

This examine objectives to decide the analysis of the factors that have an effect on the employee's intention to take whistleblowing at the BCA KCP Ubud financial institution. The pattern in this examine amounted to forty three human beings the use of general sampling approach or census. The evaluation method used is a couple of linear regression, evaluation the usage of SPSS.

The effects confirmed that organizational dedication has a high quality effect at the goal to do whistleblowing, anonymous reporting channels have a fantastic impact on the intention to do whistleblowing, the extent of seriousness of the violation has a effective impact at the purpose to do whistleblowing. Private price does not affect the goal to take whistleblowing. Giving rewards has no impact on the aim to do whistleblowing.

Keywords: *organizational commitment, anonymous reporting channel, personal cost, reward, severity level of violation, whistleblowing*

I. PENDAHULUAN

Seiring dengan meningkatnya kompleksitas pembangunan ekonomi, berbagai jenis kecurangan muncul. Ada banyak kecurangan yang dilakukan di sektor publik dan swasta. Salah satu contoh kecurangan yang mendapatkan banyak perhatian adalah pengungkapan kecurangan yang melibatkan perusahaan besar di seluruh dunia seperti Enron, WorldCom, Anderson, dan Tyco. Belakangan ini, ada kasus e-tiket dari sektor swasta, instansi pemerintah dan legislatif Indonesia. Menurut Kurniawan (2016), pelanggaran yang tidak dapat dihindari dapat mengakibatkan kerugian yang signifikan. Untuk mengurangi kasus kecurangan, organisasi berusaha keras untuk menjaga semua karyawan agar jujur dan menemukan siapa pun yang melaporkan kecurangan atau melanggar hukum. Pengungkapan kecurangan dapat membantu mencegah kecurangan sektor publik atau swasta.

Menurut Albrecht (2014), terdapat dua faktor utama yang dapat mencegah terjadinya kecurangan organisasi. Faktor pertama umumnya adalah bekerja dengan jujur, menyebarkan informasi, dan mendukung karyawan. Faktor kedua adalah mengurangi kecurangan dan menghukum para pelaku. Kecurangan bisa diminimalkan dengan cara melakukan *whistleblowing*.

Motivasi seseorang untuk melaporkan *whistleblowing* adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan kepercayaan karyawan yang berkaitan dengan tujuan organisasi untuk selalu melakukan hal yang sesuai dengan aturan organisasi (Mattis dan Jackson 2001). Di sisi lain, Kreitner dan Kinicki (2005) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan seseorang yang menggunakan organisasi tersebut sesuai dengan tujuannya. Bagustianto (2017) dan Nurkholis (2015) berpendapat bahwa komitmen organisasi memberikan dampak yang positif terhadap niat PNS untuk melaporkan *whistleblowing*, sementara Aliyah (2015) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap niat pegawai melakukan *whistleblowing*

Faktor kedua yang mempengaruhi *whistleblowing* adalah saluran pelaporan anonim. Sarbanes Oxley membutuhkan saluran pelaporan anonim dalam sistem publiknya untuk mendorong orang memberikan informasi tanpa rasa takut. Tersedia saluran pelaporan anonim, yang mempermudah dan mengamankan orang untuk mengidentifikasi diri mereka sendiri. Saluran pelaporan anonim dapat mendorong seseorang untuk melaporkan penipuan yang diketahui. Saluran

pelaporan anonim memengaruhi niat individu untuk melaporkan *whistleblowing* (Akbar dan Yonnedi 2016).

Faktor ketiga yang mempengaruhi *whistleblowing* yaitu *personal cost*. *Personal cost* adalah pemahaman karyawan terhadap risiko yang diberikan organisasi kepada dirinya karena pelanggaran yang dilakukan (Schultz et al, 1993). *Personal cost* mempunyai peran penting dalam mempengaruhi keinginan seseorang untuk melakukan hal yang etis. *Personal cost* dianggap tindakan tidak etis, hal ini disebabkan karena menentang atasan. Alasan ini mungkin membuat seseorang ragu untuk melakukan *whistleblowing*. Menurut Hanif dan Odiatma (2017), *personal cost* tidak berpengaruh terhadap niat pegawai untuk melaporkan pelanggaran.

Faktor keempat yang dapat mempengaruhi *whistleblowing* adalah *reward*. *Reward* adalah umpan balik positif yang diberikan kepada karyawan bahwa perusahaan telah melaporkan pelanggaran dalam bentuk uang. *Reward* merupakan salah satu upaya organisasi untuk mendorong karyawan melaporkan kecurangan secara internal daripada eksternal (Guthrie & Taylor, 2017).

Reward yang diberikan bisa meningkatkan minat seseorang melaporkan kecurangan (*whistleblowing*) tetapi disisi lain juga bisa meningkatkan kemungkinan adanya laporan yang tidak sesuai dengan kenyataan, (Giovani, 2016). Penelitian Wahyuningsih (2016) menghasilkan *reward* tidak mempunyai pengaruh dengan *whistleblowing*.

Faktor kelima yang mempengaruhi *whistleblowing* adalah tingkat keseriusan pelanggaran. Pelanggaran yang menyebabkan kerugian besar dianggap sebagai sebuah kecurangan. Semakin besar dampak kerugian pada suatu perusahaan atau institusi akibat *fraud* maka semakin besar pula niat organisasi untuk melaporkan dugaan *fraud* tersebut (Raharjo, 2017). Tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh terhadap niat untuk melaksanakan tindakan *whistleblowing* (Lestari dan Yaya, 2017), sedangkan (Hanif, 2017) menyatakan keseriusan pelanggaran tidak mempengaruhi niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Bank Central Asia (BCA). Bank yang menjadi obyek penelitian ini adalah BCA KCP Ubud. Alasan menjadikan BCA KCP Ubud sebagai lokasi penelitian dikarenakan untuk melengkapi infrastruktur etik dan menemukan pelanggaran kode etik dan perilaku. Sistem pelaporan kecurangan dipoeraskan oleh Bank Indonesia melalui *Whistle Blowing System* (WBS) Bank Indonesia). *Whistle Blowing System* (WBS) merupakan cara khusus Bank Indonesia

untuk melaporkan perilaku etis dan tidak etis di BI. WBS adalah sistem yang terkoordinasi dan terintegrasi mulai dari pelaporan hingga deteksi potensi pelanggaran. Sistem ini memungkinkan individu untuk melaporkan pelanggaran etika, perilaku dan operasional kepada BI sebagai bentuk pengendalian sosial. Laporan dirahasiakan dan akan ditinjau kembali jika tersedia bukti yang cukup. WBS menyediakan sistem untuk memantau kepatuhan terhadap kode etik dan praktik bisnis yang diberlakukan oleh BI dan merupakan komitmen BI terhadap integritas dan kompetensi, termasuk tanggung jawab atas sistem pelaporan (www.bi.go.id/wbsbi/).

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya terkait faktor-faktor yang mempengaruhi *whistleblowing* yang cenderung mendapatkan hasil yang inkonsisten. Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi dalam pengembangan literatur serta memberikan implikasi praktis kepada perbankan untuk membuat sebuah kebijakan tentang *whistleblowing system* agar kecurangan yang terjadi bisa diungkap.

II. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 *Prosocial Behavior Theory*

Brief dan Motowidlo (1986) mendefinisikan *prosocial organizational behavior* sebagai perilaku anggota suatu organisasi terhadap individu, kelompok atau organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok atau organisasi. Perilaku prososial (*prosocial behavior*) didefinisikan sebagai perilaku sosial positif yang bertujuan membantu atau memberi manfaat kepada orang lain (Penner, 2005). Namun, pelaku prososial dapat memperoleh keuntungan untuk diri sendiri (Nurkholis, 2015). *Prosocial behavior* menjadi teori yang mendukung intensi *whistleblowing*. Perilaku sosial dapat digunakan untuk menggambarkan penilaian moral individu tentang tujuan pelapor. Miceli dan Near (2005) mengatakan *whistleblower* bekerja untuk membantu korban dan melindungi kepentingan organisasi.

Atas dasar teori yang diuraikan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *prosocial organizational behavior theory* merupakan prinsip yang mendasari dan menjadi dasar mendukung tindakan *whistleblowing*. *Whistleblower* adalah tindakan sosial yang pada dasarnya bertujuan untuk melindungi organisasi dan bisnis dari dari tindak penyimpangan atau kecurangan.

2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Tindakan *Whistleblowing*

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan di mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Keterlibatan kerja yang tinggi merupakan pemihakan seseorang pada pekerjaannya yang khusus sedangkan komitmen pada organisasi yang tinggi berarti pemihakan pada organisasi yang mempekerjakannya Robbins (2012)

Menurut Kuryanto (2011) bahwa individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan sikap dan perilaku positif terhadap organisasinya, individu akan memiliki sikap untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi organisasi dan memiliki keyakinan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi yang dimiliki oleh individu akan menimbulkan rasa memiliki terhadap organisasi (*sense belonging*) yang tinggi sehingga individu tidak akan merasa ragu-ragu untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian yang dilakukan oleh Nurkholis (2015) dan Janitra (2017) menemukan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap internal *whistleblowing*. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang dikembangkan adalah:

H₁: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap tindakan *whistleblowing*

2.3 Pengaruh Saluran Pelaporan Anonim terhadap Tindakan *Whistleblowing*

Saluran pelaporan anonim adalah jalur pelaporan dimana identitas pelapor kecurangan akan dirahasiakan (Bangun, 2012). Tersedianya saluran pelaporan anonim ini akan membuat individu merasa terlindungi dan aman dari pembalasan dendam karena mereka tidak memerlukan identitas asli saat melaporkan kecurangan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2016) dan Sholihun (2019) menyimpulkan bahwa saluran pelaporan anonim berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*.. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang dikembangkan adalah:

H₂: Saluran pelaporan anonim berpengaruh positif terhadap tindakan *whistleblowing*

2.4 Pengaruh *Personal Cost* terhadap Tindakan *Whistleblowing*

Personal cost adalah pandangan individu terhadap risiko pembalasan dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi niat individu untuk melaporkan kecurangan atau pelanggaran (Nurkholis, 2015). Dengan

mempertimbangkan risiko-risiko buruk yang akan terjadi maka *whistleblower* semakin ragu dan cenderung akan mengurungkan niatnya untuk melaporkan kecurangan yang terjadi. Penelitian Eka dan Intiyas (2015) menyatakan semakin tinggi *personal cost* yang dialami oleh individu maka semakin berkurang niat untuk melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang dikembangkan adalah:

H₃: *Personal cost* berpengaruh negatif terhadap tindakan *whistleblowing*

2.5 Pengaruh *Reward* terhadap Tindakan *Whistleblowing*

Menurut *reinforcemet theory* pemberian *reward* merupakan tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendorong dan memotivasi karyawannya untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Dengan memberikan *reward* maka akan memberi rasa kepuasan tersendiri bagi *whistleblower*. *Reward* akan memotivasi karyawan untuk melaporkan kecurangan jika mengetahui ada rekannya maupun atasannya melakukan kecurangan untuk segera melaporkannya, dan juga bisa meminimalkan kecurangan yang terjadi pada organisasi (Wahyuningsih, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Givati (2016) dan Nugrohaningrum (2018) menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap niat untuk melaporkan kecurangan (*whistleblowing*). Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang dikembangkan adalah:

H₄: Pemberian *Reward* berpengaruh positif terhadap tindakan *whistleblowing*.

2.6 Pengaruh Tingkat Keseriusan Pelanggaran terhadap Tindakan *Whistleblowing*

Pembentuk persepsi tingkat keseriusan pelanggaran selain berkaitan dengan besaran nilai kecurangan, juga tidak dapat dipisahkan dari jenis kecurangan atau pelanggaran yang terjadi (Nurkholis, 2015). Pelanggaran yang menimbulkan kerugian relatif besar atau sering dianggap sebagai pelanggaran yang serius. Semakin besar dampak kerugian yang dialami oleh perusahaan atau instansi yang diakibatkan oleh pelanggaran, maka semakin besar niat anggota organisasi untuk melaporkan dugaan pelanggaran (Raharjo, 2017). Penelitian Lestari dan Yaya (2017) dan Putra (2018) menemukan hasil tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh positif terhadap niat untuk melaksanakan tindakan *whistleblowing*. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang dikembangkan adalah:

H₅: Tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh positif terhadap tindakan *whistleblowing*

III. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Kantor Cabang Pembantu Bank Central Asia (BCA) yang beralamat Jl. Raya Ubud No.10X, Petulu, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar, Bali 80571. Obyek dalam penelitian ini adalah variabel-variabel yang mempengaruhi minat melakukan tindakan *whistleblowing*, yaitu komitmen organisasi, saluran pelaporan anonim, *personal cost*, *reward* dan tingkat keseriusan pelanggaran pada KCP BCA Ubud. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja pada KCP BCA Ubud sebanyak 43 orang, karena jumlah populasi yang *relatif* mudah dijangkau, maka penulis menggunakan metode total *sampling*. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah kepala cabang, kepala operasional cabang, *account officer*, kepala layanan, kepala bagian, *customer service officer* dan *teller, back office*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara dan metode kuesioner dengan skor nilai menggunakan skala likert.

3.1 Definisi operasional variabel:

- 1) Komitmen organisasi merupakan suatu komitmen yang diterapkan pada suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Marliza (2016) komitmen organisasi memiliki indikator sebagai berikut:
 - a) Kesetiaan
 - Saya sangat setia terhadap organisasi tempat saya bekerja
 - Saya tidak punya alasan untuk meninggalkan organisasi tempat saya bekerja
 - b) Kepedulian
 - Kepedulian saya terhadap masa depan organisasi tempat saya bekerja sangat besar
- 2) Saluran pelaporan anonim saluran adalah saluran pelaporan dimana identitas asli dari pelapor kecurangan akan dirahasiakan. Menurut Bagustianto (2017) saluran pelaporan anonim memiliki indikator sebagai berikut:
 - a) Berperan aktif
 - Saya bersedia berperan aktif untuk ikut melaporkan bila menemukan adanya pelanggaran dan kecurangan.
 - b) Keberanian
 - Saya berani melaporkan kecurangan menggunakan saluran pelaporan *anonymus* karena tidak memerlukan identitas asli.
 - c) Percaya Diri

- Saya lebih percaya diri apabila melaporkan kecurangan dengan menggunakan nama samaran/anonim.
- 3) *Personal Cost* adalah pandangan pegawai terhadap risiko balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan kecurangan. Menurut Ramadhany (2017) *personal cost* memiliki indikator sebagai berikut:
- a) Ketakutan
 - Saya tidak akan melaporkan *whistleblowing* dilingkungan instansi tempat saya bekerja karena saya takut mendapat retaliasi.
 - Saya lebih takut di musuhi teman kerja saya daripada saya harus di mutasi atas tindakan pelaporan saya
 - Jika saya melaporkan *whistleblowing* atau kecurangan yang terjadi dalam organisasi tempat saya bekerja, prospek masa depan (karir) seperti kenaikan pangkat akan ditunda
- 4) *Reward* adalah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh perorangan ataupun suatu organisasi yang biasanya dalam bentuk material atau ucapan. Menurut Wahyuningsih (2016) *reward* memiliki indikator sebagai berikut:
- a) Penghargaan
 - Pemberian *reward* kepada pegawai terbaik membuat saya termotivasi bekerja lebih giat lagi
 - Tunjangan struktural yang diberikan kepada pegawai sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku
 - b) Bonus
 - Bayaran diluar gaji pokok seperti uang lembur atau yang lainnya seperti *reward* telah diberikan sesuai dengan tugas-tugas yang dijalankan pegawai
- 5) Tingkat keseriusan pelanggaran. Menurut (Raharjo, 2017) tingkat keseriusan pelanggaran dapat meningkatkan *whistleblowing* atau pelanggaran yang menimbulkan kerugian relatif besar dan lebih sering dianggap sebagai pelanggaran yang lebih serius. Menurut Aprillia (2018) tingkat keseriusan pelanggaran memiliki indikator sebagai berikut:
- Adanya keseriusan pelanggaran yang tinggi memudahkan untuk melakukan tindak pidana korupsi
 - Tingkat keseriusan pelanggaran terjadi karena tidak adanya peraturan dan juga hukum yang berlaku secara tegas

- Adanya kasus korupsi yang terjadi karena tingkat materialitas yang diturunkan
- Suatu hal yang tidak wajar dalam penilaian tingkat keseriusan perilaku korupsi terkait dengan kecurangan belanja dengan nilai materialitas diturunkan di instansi ini

6) *Whistleblowing*

Menurut Miceli dan Near (2005) *whistleblowing* merupakan suatu tindakan pengungkapan yang dilakukan oleh anggota organisasi tentang praktik ilegal, tidak bermoral di dalam sebuah organisasi. Menurut Agustin (2016) *whistleblowing* memiliki indikator sebagai berikut:

- a) Sikap untuk melakukan pelanggaran
- b) Keyakinan terhadap tindakan *whistleblowing*
- c) Kemampuan melakukan pelanggaran.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Data responden yang terkumpul sebanyak 43 responden, responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 58%, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 42%. Ditinjau dari usia, responden dapat dibagi menjadi tiga kelompok usia, yaitu responden kelompok pertama: usia 25-34 tahun, dimana dari 43 responden yang berusia 25-34 tahun sebanyak 14 responden dengan persentase sebesar 33%. Kelompok kedua: usia 35-44 tahun, dari 43 responden terdapat 16 responden yang berusia 35-44 tahun dengan persentase sebesar 37%. Kelompok ketiga usia lebih dari 45-54 tahun, dari 43 responden ada sebanyak 13 responden yang berusia lebih dari 45-54 tahun dengan persentase sebesar 25%.

Tingkat pendidikan para responden untuk jenjang pendidikan terakhir D3, ada 8 responden dengan persentase sebesar 19%. Pendidikan terakhirnya S1, ada 24 orang dengan persentase sebesar 56%. Pendidikan S2, ada 11 responden dengan persentase sebesar 26%.

4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik pada lampiran menunjukkan bahwa nilai *kolmogorov-smirnov* sebesar 0,129 dan signifikan pada 0,068. Oleh karena itu *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari *Alpha 5% ($\alpha > 0,05$)*, sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hasil uji multikolinieritas

menunjukkan nilai *tolerance* untuk variabel bebas lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji glejser dapat dijelaskan bahwa nilai signifikan dari masing-masing variabel bebas lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa di dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui variabel terikat (*dependen*) dapat dipengaruhi oleh lebih dari satu variabel bebas (Ghozali, 2016:91). Dalam model regresi linier berganda yang merupakan variabel terikat adalah *whistleblowing* (WSB) sedangkan variabel bebas yaitu komitmen organisasi (KO), saluran pelaporan anonim (SPA), *personal cost* (PS), *reward* (R) dan tingkat keseriusan pelanggaran (TKP). Hasil regresi linier berganda dapat dilihat pada Lampiran. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$WSB = 3.702 + 0,424 KO + 0,804 SPA - 0,133 PC - 0,096 R + 0,280 TKP$$

4.4 Uji kelayakan Model

- 1) Koefisien Determinasi (R^2) Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R square*) adalah sebesar 0,704. Hasil ini berarti pengaruh variabel komitmen organisasi, saluran pelaporan anonim, *personal cost*, *reward* dan tingkat keseriusan pelanggaran terhadap *whistleblowing* sebesar 70,4% dan sisanya 29,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.
- 2) Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Hasil uji F menunjukkan bahwa komitmen organisasi, saluran pelaporan anonim, *personal cost*, *reward* dan tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh terhadap *whistleblowing* yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi dari F sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan model fit dengan data observasinya.
- 3) Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:97).

a. Pengaruh komitmen organisasi terhadap tindakan *whistleblowing*

Hasil perhitungan uji t dengan SPSS diperoleh koefisien regresi sebesar 0,424 dan t hitung sebesar 2,054 dengan nilai signifikan sebesar 0,047 yang lebih

kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap tindakan *whistleblowing*. Komitmen organisasi yang tinggi yang dimiliki oleh individu akan menimbulkan rasa memiliki terhadap organisasi (*sense belonging*) yang tinggi sehingga individu tidak akan merasa ragu-ragu untuk melakukan *whistleblowing*, karena pelapor yakin bahwa tindakannya tersebut akan melindungi organisasi dari kehancuran (Luthans, 2011). Semakin tinggi dan efektif komitmen organisasi maka semakin tinggi niat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurkholis (2015) dan Janitra (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat pegawai melakukan *whistleblowing*.

b. Pengaruh saluran pelaporan anonim terhadap tindakan *whistleblowing*

Hasil perhitungan uji t dengan SPSS diperoleh koefisien regresi sebesar 0,804 dan t hitung sebesar 3,939 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan variabel saluran pelaporan anonim berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Adanya saluran pelaporan anonim pada *system whistleblowing* sebuah organisasi, yang nantinya saluran pelaporan anonim ini akan mendorong individu untuk memberikan informasi tanpa ada rasa takut dengan pembalasan dendam dari pelaku kecurangan. Tersedianya saluran pelaporan anonim ini akan membuat individu akan merasa terlindungi dan aman dari pembalasan dendam karena mereka tidak memerlukan identitas asli saat melaporkan kecurangan, sehingga semakin tinggi saluran pelaporan anonim maka semakin tinggi niat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2016) dan Sholihun (2019) menyimpulkan bahwa saluran pelaporan anonim dapat meningkatkan niat pegawai negeri untuk melakukan *whistleblowing*.

c. Pengaruh *personal cost* terhadap tindakan *whistleblowing*

Hasil perhitungan uji t dengan SPSS diperoleh koefisien regresi sebesar -0,133 dan t hitung sebesar -1,054 dengan signifikan sebesar 0,299 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *personal cost* tidak berpengaruh terhadap terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*, maka hipotesis ketiga ditolak. Dalam hal ini *personal cost* belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tindakan untuk melakukan *whistleblowing*.

Hal ini disebabkan karena karena pegawai dari suatu organisasi sudah siap mengambil resiko apabila dia mendapatkan pembalasan dendam dari rekan kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bagustianto (2017) yang menyimpulkan bahwa *personal cost* tidak berpengaruh terhadap minat PNS melakukan tindakan *whistleblowing*.

d. Pengaruh *reward* terhadap tindakan *whistleblowing*

Hasil perhitungan uji t dengan SPSS diperoleh koefisien regresi sebesar -0,096 dan t hitung sebesar -0,807 dengan nilai signifikan sebesar 0,425 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *reward* tidak berpengaruh terhadap terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*, maka hipotesis keempat ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan tidak mempengaruhi niat seseorang untuk melaporkan kecurangan atau pelanggaran yang terjadi. Pemberian *reward* tidak berpengaruh terhadap tindakan *whistleblowing* diduga akibat pandangan karyawan yang lebih mengutamakan kepentingan dan keselamatan perusahaan tanpa memandang *reward* apa yang akan diterima jika melaporkan tindakan kecurangan atau pelanggaran yang terjadi tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih (2016) yang menunjukkan bahwa pemberian *reward* tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing*.

e. Pengaruh tingkat keseriusan pelanggaran terhadap tindakan *whistleblowing*

Hasil perhitungan uji t dengan SPSS diperoleh koefisien regresi sebesar 0,280 dan t hitung sebesar 2,309 dengan nilai signifikan sebesar 0,027 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan variabel tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Pelanggaran yang menimbulkan kerugian relatif besar atau sering dianggap sebagai pelanggaran yang serius. Semakin besar dampak kerugian yang dialami oleh perusahaan atau instansi yang diakibatkan oleh pelanggaran, maka semakin besar niat anggota organisasi untuk melaporkan dugaan pelanggaran (*whistleblowing*) (Raharjo, 2017).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Yaya (2017) dan Putra (2018) yang menyebutkan bahwa tingkat

keseriusan pelanggaran berpengaruh positif terhadap niat untuk melaksanakan tindakan *whistleblowing*.

V. SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, saluran pelaporan anonim, *personal cost*, *reward* dan tingkat keseriusan pelanggaran terhadap tindakan *whistleblowing* pada BCA KCP UBUD. Hasil penelitian ini menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dan efektif komitmen organisasi maka semakin tinggi niat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Saluran pelaporan anonim berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi saluran pelaporan anonim maka semakin tinggi niat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. *Personal cost* tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, hal ini menunjukkan tinggi rendahnya *personal cost* tidak akan memberikan pengaruh seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Begitu pula *reward* tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*, hal ini menunjukkan bahwa *reward* yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan tidak mempengaruhi niat seseorang untuk melaporkan kecurangan atau pelanggaran yang terjadi. Tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Pelanggaran yang menimbulkan kerugian relatif besar atau sering dianggap sebagai pelanggaran yang serius.

Keterbatasan penelitian yaitu penelitian ini hanya terbatas pada satu perusahaan perbankan yang menerapkan sistem *whistleblowing* secara internal. Penggunaan instrumen penelitian hanya dengan kuesioner, sehingga kesimpulan yang dapat diambil hanya berdasarkan data yang diperoleh melalui faktor yang mempengaruhi pelaporan *whistleblowing*.

Saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah: menggunakan kuesioner bersifat terbuka, sehingga para responden bisa menyalurkan pendapat mereka secara bebas selain dari kuesioner bersifat pernyataan tertutup atau tertulis.

DAFTAR PUSTAKA

Agustin, C. R. 2016. Analisis Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi Dan Demografi Terhadap Intensi Melakukan Tindakan Whistleblowing.

Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

- Akbar, T., dan Yonnedi, E. 2016. Pengaruh Saluran Pelaporan Pelanggaran dan Personal Cost terhadap Minat untuk Melaporkan Kecurangan Pasa Pengadaan Barang/Jasa Pemerintahan. *Simposium Nasional Akuntansi XIX Lampung*, 1-25.
- Albrecht. 2014. *Akuntansi Forensik*. Jakarta : Salemba Empat.
- Aliyah Siti. 2015. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Dalam Melakukan Tindakan *Whistle-Blowing*. *Skripsi*. Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Nahdlatul Ulama (UNISNU).12(2).
- Aprillia, R. 2018. Pengaruh Ethical Climate Principle, Tingkat Keseriusan Pelanggaran, Dan Locus Of Control Terhadap Niat Untuk Melakukan Whistleblowing Di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (Bpkd) Kabupaten Klaten. *IEEE Communications Surveys and Tutorials*, 15(4), 2046–2069.
- Bagustianto Rizki. 2017. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (Pns) Untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing (Studi Pada Pns Bpk Ri). *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 19(2), 276.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Brief, A. P., dan Motowidlo, S. J. 1986. Prosocial Organizational Behaviours. *Academy of Management Review*, 11(4), 710–725.
- Eka Widi Libriani dan Intiyas Utami. 2015. Studi Eksperimental Tekanan Ketaatan Dan Personal Cost: Dampaknya Terhadap Whistleblowing. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 15(2)
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giovani Napitupulu. 2016. Pengaruh Faktor Organisasional, Faktor Individual, Dan Faktor Demografi Terhadap Intensi Whistleblowing. *Simposium Nasional Akuntansi XIX*, 1–24.
- Givati, Y. 2016. A Theory Of Whistleblower Rewards. *The Journal of Legal Studies*, 45(1), 43-72.
- Guthrie, C. P., & Taylor, E. Z. (2017). Whistleblowing on Fraud For Pay: Can I trust you?. *Journal of Forensic Accounting Research*, 2(1), A1-A19.
- Hanif. A dan Odiatma. F. 2017. Pengaruh Personal Cost Reporting, Status Wrong Doer Dan Tingkat Keseriusan Kesalahan Terhadap Whistleblowing Intention. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 10(1), 11-20.
- Janitra, W. A. 2017. Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, Dan Sensitivitas Etis Terhadap Internal Whistleblowing (Studi Empiris Pada SKPD Kota Pekanbaru). *Journal of Physical Chemistry B*, 8(1), 28–48.
- Kreitner Robert, Kinicki Angelo, 2005. *Organizational Behavior* (Terjemahan) Buku 1, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta.
- Kurniawan, R. 2016. Pengaruh Penciptaan Lingkungan Budaya Jujur Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Studi Empiris Pada Perusahaan BUMN di Kota

Padang). *Jurnal Akuntansi*, 2(3), 2–3. H

- Kuryanto, A. 2011. Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pemahaman Good Corporate Governance terhadap Kinerja Auditor Eksternal (Studi pada KAP di Indonesia) *Doctoral dissertation*, Universitas Brawijaya.
- Lestari, R dan Yaya, R. 2017. Whistleblowing Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Melaksanakannya Oleh Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Akuntansi*, 21(3), 336.
- Luthans, F. 2011. *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Marliza, R. 2018. Pengaruh Personal Cost of Reporting, Komitmen Organisasi, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan terhadap Niat Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Payakumbuh). *Jurnal Akuntansi*, 6(1).
- Mathis, Robert L dan Jackson John A. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Buku 2, Jakarta: Salemba Empat
- Miceli, M.P dan J.P Near. 1992. Situation Variables Affecting the Wistleblowing Decision: A Review Of The Literature. *Advances In Management Accounting*, 1, 109-139
- Nugrohaningrum, D. 2018. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Pegawai Pemda Untuk Melakukan Whistleblowing. *Skripsi*. Universitas Islam Indonesia
- Nurkholis. 2015. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (Pns) Untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing (Studi Pada Pns Bpk Ri). *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 19(3), 276.
- Penner, L. A., Dovidio, J. F., P., & J. A., Schroeder, D. A. 2005. Prosocial behavior: Multilevel perspectives. *Annual Review of Psychology*, 56, 365–392.
- Putra, Y. P. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi, Tingkat Keseriusan Kecurangan, Komitmen Profesi, Dan Intensitas Moral Terhadap Niat Melakukan Whistle-Blowing. *Skripsi*. Universitas Islam Indonesia
- Raharjo, F. D. 2017. Faktor Yang Mempengaruhi Pelaporan Whistleblowing internal Dengan Tingkat Pendidikan Sebagai Variabel Moderasi Persepsi Karyawan Di Pt. Krakatau Steel (Persero) Tbk. *Media Riset Akuntansi, Auditing Dan Informasi*, 15 (2), 103. <https://doi.org/10.25105/mraai.v15i2.2003>
- Ramadhany, N. F. 2017. Personal Cost dan Efektivitas Whistleblowing System terhadap Pendeteksian Whistleblowing dengan Self Efficacy sebagai (Studi pada KPP Pratama Makassar Selatan). *Skripsi*, 7(Akuntansi), 124–152.
- Robbins, P. S. dan T. A. J. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sholihun, S. 2019. Faktor Determinan Intensi Whistleblowing. *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan*, 2. <https://doi.org/10.25105/semnas.v0i0.5781>
- Schultz, J. J., Johnson, D. A., Morris, D., & Dyrnes, S. 1993. An investigation of the reporting of questionable acts in an international setting. *Journal of Accounting Research*, 31, 75-103.
- Wahyuningsih, W. 2016. Pengaruh Pemberian Reward, Komitmen Organisasi,

Gender, dan Masa Kerja terhadap Whistleblowing (Studi Empiris pada Kamtor PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatra Barat). *JOM Fekon*, 4, 1–22.

www.bi.go.id/wbsbi/. (n.d.). *Governance-WHISTLE BLOWING SYSTEM*. 10 September 2020. https://www.bi.go.id/wbsbi/add_wbs2.aspx diakses tanggal 12 September 2020

Lampiran

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KO	43	10.00	15.00	12.8140	1.29570
SPA	43	9.00	15.00	12.3488	1.42901
PC	43	9.00	15.00	12.2791	1.54805
R	43	7.00	15.00	12.0000	1.83874
TKP	43	12.00	20.00	16.8605	1.76718
WSB	43	16.00	25.00	21.0000	2.05866
Valid N (listwise)	43				

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.04532950
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.129
	Negative	-.087
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.015	2.037		2.462	.019
	KO	.130	.130	.232	.999	.324
	SPA	-.196	.129	-.386	-1.525	.136
	PC	-.131	.079	-.278	-1.646	.108
	R	-.039	.075	-.099	-.521	.606
	TKP	-.085	.077	-.207	-1.112	.273

a. Dependent Variable: abres

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TKP, SPA, PC, R, KO ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: WSB

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 ^a	.740	.704	1.11938

a. Predictors: (Constant), TKP, SPA, PC, R, KO

b. Dependent Variable: WSB

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131.639	5	26.328	21.012	.000 ^b
	Residual	46.361	37	1.253		
	Total	178.000	42			

a. Dependent Variable: WSB

b. Predictors: (Constant), TKP, SPA, PC, R, KO

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.702	3.229		1.146	.259		
	KO	.424	.207	.267	2.054	.047	.417	2.400
	SPA	.804	.204	.558	3.939	.000	.351	2.851
	PC	-.133	.126	-.100	-1.054	.299	.785	1.274
	R	-.096	.119	-.086	-.807	.425	.622	1.608
	TKP	.280	.121	.240	2.309	.027	.649	1.540

a. Dependent Variable: WSB