

ANALYSIS OF THE FACTORS THAT INFLUENCE EMPLOYEES INTENTION TO CONDUCT WHISTLEBLOWING (RESEARCH ON TIRTA EMAS KEMASINDO INC.)

Jennifer Chandra¹, Sri Indrastuti², Wilona Fayola³

^{1&3}Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia, ²Universitas Islam Riau

Email: wilonafayola@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine and analyze the influence of personal cost of reporting, organizational commitment, and seriousness of wrongdoing on the intention of the employees of Tirta Emas Kemasindo Inc. to conduct whistleblowing. The populations in this research are the permanent employees at the Tirta Emas Kemasindo Inc., amounting to 73 people. The sampling in this research was carried out using purposive sampling technique, where the sample in this research are the permanent employees who do not hold structural positions, amounting to 53 people. Method of analysis is carried out with multiple regression analysis by make use of SPSS program version 16. Based on the results of hypotheses testing with the t test it can be concluded that H_2 and H_3 are accepted, which means organizational commitment and seriousness of wrongdoing have a significant positive influence on the intention of the employees of Tirta Emas Kemasindo Inc. to conduct whistleblowing. The results of hypotheses testing with the t test also concluded that H_1 is rejected, which means personal cost of reporting has no significant negative influence on the intention of the employees of Tirta Emas Kemasindo Inc. to conduct whistleblowing.

Keywords: *Personal Cost of Reporting; Organizational Commitment; Seriousness of Wrongdoing; Whistleblowing Intention*

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI NIAT PEGAWAI UNTUK MELAKUKAN WHISTLEBLOWING (STUDI PADA PT. TIRTA EMAS KEMASINDO)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *personal cost of reporting*, komitmen organisasi, dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap niat pegawai PT. Tirta Emas Kemasindo untuk melakukan *whistleblowing*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. Tirta Emas Kemasindo, yang berjumlah 73 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, dimana sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang tidak menjabat di struktural, yang berjumlah 53 orang. Metode analisis dilakukan dengan analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS versi 16. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji t dapat disimpulkan bahwa H_2 dan H_3 diterima, yang berarti komitmen organisasi dan tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif signifikan terhadap niat pegawai PT. Tirta Emas Kemasindo untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil pengujian hipotesis dengan uji t juga menyimpulkan bahwa H_1 ditolak, yang berarti *personal cost of reporting* tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap niat pegawai PT. Tirta Emas Kemasindo untuk melakukan *whistleblowing*.

Kata Kunci: *Personal Cost of Reporting; Komitmen Organisasi; Tingkat Keseriusan Kecurangan; Niat Whistleblowing*

PENDAHULUAN

Perkembangan kegiatan perekonomian di dunia, terutama di Indonesia, tidak luput dari timbulnya berbagai pelanggaran (*wrongdoing*). Pelanggaran adalah perbuatan yang melanggar peraturan perundang-undangan; peraturan/standar industri terkait dan peraturan internal organisasi, serta dapat dilaporkan (Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG), 2008). Pelanggaran yang umum terjadi adalah praktik kecurangan atau penipuan pekerjaan (*fraud*). Menurut *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE), *occupational fraud* adalah penggunaan pekerjaan seseorang untuk pengayaan pribadi melalui penyalahgunaan yang disengaja atau penyalahgunaan penerapan sumber daya atau aset organisasi, atau secara sederhana adalah rencana tidak baik di mana seseorang menipu organisasinya. Praktik *occupational fraud* yang paling umum terjadi di Indonesia adalah korupsi.

Pengukuran tingkat korupsi dapat dilihat dalam *Corruption Perceptions Index*, yang merupakan suatu indeks yang memeringkat 180 negara atau wilayah di seluruh dunia berdasarkan tingkat persepsi korupsi sektor publik menurut para pakar dan pengusaha. *Score* dari *Corruption Perceptions Index* menggunakan skala dari 0 hingga 100, dimana 100 berarti negara tersebut sangat bersih dari korupsi dan 0 berarti negara tersebut sangat korup. Perbandingan peringkat (*rank*) dan CPI *score* untuk Indonesia dengan beberapa negara lainnya dari tahun 2015 hingga 2019 dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Peringkat (*rank*) dan CPI *Score* Tahun 2015-2019

Negara	2019		2018		2017		2016		2015	
	<i>Rank</i>	<i>Score</i>	<i>Rank</i>	<i>Score</i>	<i>Rank</i>	<i>Score</i>	<i>Rank</i>	<i>Score</i>	<i>Rank</i>	<i>Score</i>
Singapura	4	85	3	85	6	84	7	84	7	85
Jerman	9	80	11	80	12	81	10	81	11	81
Amerika Serikat	23	69	22	71	16	75	18	74	16	76
Jepang	20	73	18	73	20	73	20	72	18	75
Korea Selatan	39	59	45	57	51	54	52	53	43	54
Malaysia	51	53	61	47	62	47	55	49	54	50
Kuba	60	48	61	47	62	47	60	47	56	47
India	80	41	78	41	81	40	79	40	76	38
Cina	80	41	87	39	77	41	79	40	83	37
Indonesia	85	40	89	38	96	37	90	37	88	36
Thailand	101	36	99	36	96	37	101	35	76	38
Vietnam	96	37	117	33	107	35	113	33	111	31
Myanmar	130	29	132	29	130	30	136	28	147	22

Sumber: *Transparency International* (2019)

Berdasarkan Tabel 1, selama tahun 2015 hingga 2019, peringkat tertinggi yang telah diperoleh Indonesia adalah 85 dari 180 negara yaitu pada tahun 2019, sedangkan peringkat terendah yang diperoleh Indonesia adalah 96 dari 180 negara yaitu pada tahun 2017, dimana turun 6 peringkat dari tahun 2016. Meskipun dari tahun 2015 hingga 2019 Indonesia mengalami kenaikan peringkat yang signifikan sebanyak 2 kali, yaitu naik 4 peringkat di tahun 2019 dari 2018 dan naik 7 peringkat di tahun 2018 dari 2017, tidak seperti peringkatnya CPI *score* Indonesia belum menunjukkan kenaikan yang signifikan. Indonesia mengalami kenaikan sebesar 2 poin dari tahun 2018 ke 2019, 1 poin dari tahun 2017 ke 2018, dan 1 poin dari tahun 2015 ke 2016, bahkan tidak mengalami kenaikan poin dari tahun 2016 ke 2017. Selain itu, peringkat Indonesia masih cukup tertinggal dibanding beberapa negara seperti India, Malaysia, dan Kuba (*Transparency International*, 2019).

Menurut *Indonesia Corruption Watch* (ICW), selama tahun 2015 hingga 2018 rata-rata kasus dugaan korupsi yang ditangani oleh penegak hukum adalah sebanyak 392 kasus per tahun, rata-rata aktor yang ditetapkan sebagai tersangka korupsi sebanyak 1.153 orang, dan rata-rata kerugian negara yang ditimbulkan akibat korupsi sebesar Rp4,17 triliun. Maka, jika dihitung berdasarkan rata-rata per bulan, kasus dugaan korupsi yang ditangani cenderung sedikit. Seluruh penegak hukum hanya mampu menangani 33 kasus dengan menetapkan tersangka sebanyak 96 orang tiap bulannya. Artinya secara rata-rata, tiap kasus hanya berhasil menangkap tiga orang tersangka korupsi.

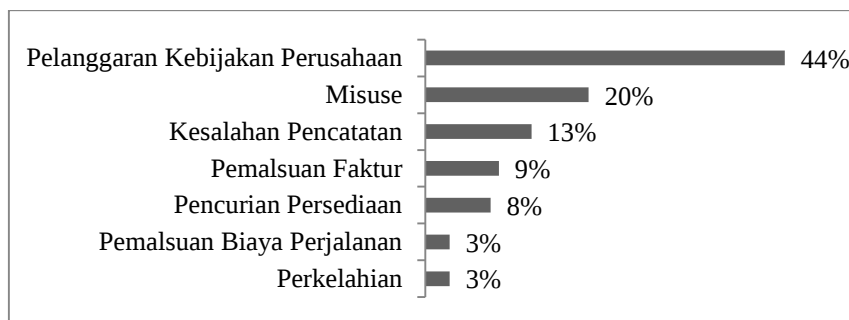
Tentunya praktik *occupational fraud* yang terjadi tidak hanya menimbulkan kerugian bagi negara, tetapi juga bagi perusahaan itu sendiri. Menurut *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE), karyawan adalah sumber informasi yang berharga untuk menemukan potensi terjadinya kecurangan (*fraud*). Maka untuk meminimalisir terjadinya kecurangan, setiap perusahaan harus berusaha untuk menanamkan kepada seluruh karyawannya agar dapat berperilaku jujur dan menumbuhkan rasa kepedulian dalam melakukan *whistleblowing*. Untuk dapat melakukan *whistleblowing* akan dibutuhkan keberanian dari *whistleblower*.

Whistleblower berada dalam situasi tanpa kemenangan. Dimana, mereka akan menghadapi kemurkaan dari para manajer karena menjadi pelapor, tetapi dengan tidak bertindak akan membuat mereka berpotensi disalahkan dan/atau menjadi kambing hitam, ketika dan jika kesalahan atau kejahatan tersebut ditemukan. Dalam

hal ini, banyak *whistleblower* yang bisa dikarakterisasikan sebagai *reluctant dissenter*, dimana seorang *whistleblower* tidak bergerak bukan karena kepentingan altruistik atau perasaan egois, melainkan karena suatu peristiwa dimana mereka merasa memiliki kendali yang terbatas (Rothschild & Miethe, 1999). Dengan adanya pandangan yang bertentangan tersebut, membuat para calon *whistleblower* menjadi bimbang dalam menentukan niatnya untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Niat atau intensi adalah keinginan kuat untuk melakukan sesuatu yang muncul dari dalam diri setiap individu (Kreshastuti & Prastiwi, 2014). Menurut Marliza (2018), niat berperan penting dalam menentukan tindakan *whistleblowing*. Semakin kuat niat untuk melakukan tindakan, maka besar kemungkinan niat tersebut diaktualisasikan dalam bentuk tindakan. Untuk dapat mendukung niat dari seorang *whistleblower* perusahaan harus menerapkan *whistleblowing system* yang tepat.

PT. Tirta Emas Kemasindo yang merupakan suatu perusahaan Industri Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) dengan merek produk Jesslyn dan Aileen yang berdiri pada tahun 2000, juga telah mengalami berbagai bentuk pelanggaran (*wrongdoing*) yang dilakukan oleh karyawan. Bentuk pelanggaran tersebut dapat dilihat pada Gambar 1 berikut:



Sumber: Hasil wawancara dengan Direktur PT. Tirta Emas Kemasindo

Gambar 1. Pelanggaran yang Dialami PT. Tirta Emas Kemasindo

Berdasarkan hasil wawancara dengan Direktur PT. Tirta Emas Kemasindo dari keseluruhan kasus yang terjadi, kasus pelanggaran yang paling besar adalah tersangkut *fraud* dengan total 53% yang mana terdiri atas kasus *misuse* (penggunaan fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi), pemalsuan faktur, kesalahan pencatatan, pencurian persediaan, dan pemalsuan biaya perjalanan. Sedangkan bentuk pelanggaran yang paling sering terjadi dari tahun ke tahun adalah pelanggaran kebijakan perusahaan, yang termasuk dalam bentuk pelanggaran ini adalah lalai dalam bekerja, pelanggaran ketentuan berpakaian, masalah disiplin waktu, hingga tidak masuk kerja tanpa izin yang jelas. Adapun jumlah pemberian sanksi dari tahun 2015 hingga 2019 berupa SP (surat peringatan) di PT. Tirta Emas Kemasindo dapat dilihat pada Tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2. Jumlah Pemberian Surat Peringatan Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah			Total
	SP1	SP2	SP3	
2015	2	0	0	2
2016	5	0	0	5
2017	2	0	1	3
2018	8	5	1	14
2019	11	5	3	19
Total	28	10	5	

Sumber: HRD PT. Tirta Emas Kemasindo

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa jumlah pemberian sanksi berupa SP (surat peringatan) dari tahun ketahun cenderung meningkat, dimana pada tahun 2019 merupakan jumlah terbanyak. Jika dilihat dari segi bentuk, pemberian sanksi berupa SP1 merupakan jumlah terbanyak dibanding SP2 dan SP3. Jika pelanggaran yang terjadi, terutama kasus *fraud* tersebut terus dibiarkan maka dapat mengakibatkan kerugian secara finansial, munculnya keraguan terhadap kredibilitas perusahaan, hilangnya kepercayaan di masyarakat yang berujung ke hilangnya pangsa pasar, serta dampak negatif lainnya. Hal ini menunjukkan, semakin diperlukannya tindakan dari perusahaan untuk menghindari terjadinya pelanggaran di masa yang akan datang. Salah satunya adalah diperlukannya peran dari para pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

PT. Tirta Emas Kemasindo telah menerapkan *whistleblowing system* untuk meminimalisir terjadinya pelanggaran atau kecurangan (*wrongdoing*) di perusahaan. Dimana pelaporan akan dilakukan secara langsung oleh karyawan maupun kepala bagian, kepada bagian personalia untuk kemudian diproses dan diinvestigasi. Jika telah terbukti adanya pelanggaran, pimpinan akan mengambil keputusan mengenai sanksi apa yang harus diberikan,

apakah berupa ganti rugi, sanksi administratif (pemberian surat peringatan), atau pemutusan hubungan kerja. Perlindungan terhadap *whistleblower* juga dilakukan dengan menyamarkan nama dari pelapor. (Sumber: Hasil wawancara dengan Direktur PT. Tirta Emas Kemasindo).

Namun jika dikaitkan dengan fenomena di lapangan, karena adanya perbedaan pandangan dan dilema etis dari para pegawai terkait tindakan *whistleblowing*, *whistleblowing system* yang telah diterapkan di PT. Tirta Emas Kemasindo tersebut tidak akan berjalan, jika tidak didukung dengan niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Agar organisasi dapat merancang kebijakan dan *whistleblowing system* yang efektif, serta meningkatkan niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing* maka, merupakan hal yang penting untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat memengaruhi niat pegawai ketika akan melakukan *whistleblowing*.

Salah satu faktor yang memengaruhi niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing* adalah *personal cost of reporting*. *Personal cost of reporting* adalah pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan/balas dendam maupun sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi niat pegawai untuk melaporkan *wrongdoing*/kecurangan (Schultz *et al.*, 1993). Menurut Libriani & Utami (2015), intensi melakukan *whistleblowing* dalam kondisi *personal cost* yang tinggi akan lebih rendah dibanding intensi melakukan *whistleblowing* saat *personal cost* yang ditanggung rendah. Hasil penelitian terdahulu Aliyah (2015), *personal cost* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap minat pegawai dalam melakukan tindakan *whistleblowing*, sedangkan hasil penelitian Marliza (2018) menyatakan, *personal cost of reporting* tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Faktor selanjutnya yang dapat memengaruhi niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing* adalah komitmen organisasi. Menurut Abdullah & Hasma (2017), komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan dari organisasi tersebut. Nafisah *et al.* (2018) menyimpulkan, apabila karyawan diperusahaan telah memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka keinginan untuk melakukan *whistleblowing* juga akan tinggi. Hasil penelitian terdahulu Marliza (2018) menyatakan, komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*, sedangkan hasil penelitian terdahulu Abdullah & Hasma (2017) menyatakan, komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap intensi auditor melakukan tindakan *whistle-blowing*.

Faktor penting lainnya yang memengaruhi niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing* adalah tingkat keseriusan kecurangan. Schultz *et al.* (1993) menyatakan, keseriusan kesalahan berhubungan dengan konsep materialitas dalam konteks akuntansi. Lestari & Yaya (2017) menyimpulkan, semakin tinggi tingkat keseriusan pelanggaran maka semakin kuat niat pegawai melaksanakan tindakan *whistleblowing*. Hasil penelitian terdahulu Abdullah & Hasma (2017) menyatakan, tingkat keseriusan kecurangan menjadi faktor yang memengaruhi intensi auditor melakukan tindakan *whistleblowing*, sedangkan hasil penelitian terdahulu Hanif & Odiatma (2017) menyatakan, tingkat keseriusan kecurangan tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *personal cost of reporting*, komitmen organisasi, dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap niat pegawai PT. Tirta Emas Kemasindo untuk melakukan *whistleblowing*.

TINJAUAN PUSTAKA

Theory of Planned Behavior

Theory of Planned Behavior (teori perilaku terencana) merupakan perluasan dari *Theory of Reasoned Action* (TRA) yang dikembangkan oleh Fishbein & Ajzen (1975). Ajzen (1991) mengembangkan teori TPB dengan menambah konstruk yang belum ada di TRA yaitu persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*). *Theory of Planned Behaviour* (TPB) adalah teori untuk memprediksi perilaku dengan menggabungkan niat dan kontrol perilaku yang dirasakan (Ajzen, 1991). TPB bertujuan untuk memprediksi dan memahami dampak niat berperilaku, mengidentifikasi strategi untuk merubah perilaku, serta menjelaskan perilaku nyata manusia. TPB secara eksplisit mengenal kemungkinan bahwa banyak perilaku yang tidak semuanya di bawah kontrol penuh individu. Dalam TPB, perilaku yang ditampilkan individu timbul karena adanya intensi untuk berperilaku (Kreshastuti & Prastiwi, 2014).

Theory of Planned Behaviour membuktikan bahwa intensi lebih akurat dalam memprediksi perilaku aktual dan sekaligus dapat menjadi *proxy* yang menghubungkan antara sikap dan perilaku aktual (Abdullah & Hasma, 2017). TPB menjelaskan bahwa secara konsep intensi memiliki tiga determinan yang saling independen, yang mana pengaruh ketiga faktor tersebut dapat berbeda-beda dalam berbagai perilaku dan situasi, tiga faktor tersebut diantaranya sikap terhadap perilaku, norma subyektif, dan persepsi kontrol perilaku.

Niat atau Intensi

Menurut Fishbein & Ajzen (1975), definisi dari niat (*intention*) adalah sebagai lokasi seseorang pada dimensi probabilitas subyektif yang melibatkan hubungan antara dirinya dan beberapa tindakan. Oleh karena itu, niat berperilaku mengacu pada probabilitas subyektif seseorang bahwa ia akan melakukan beberapa perilaku.

Dari dalam diri seseorang akan timbul suatu niat sebelum menentukan tindakan. Ketika ia memiliki derajat kepercayaan dan keyakinan yang positif terhadap tindakannya, maka ia akan memiliki intensi untuk menunjukkan suatu perilaku. Jika ia memiliki niat yang positif, maka perilaku yang dihasilkan juga positif. Demikian pula sebaliknya, jika niat yang dimiliki bersifat negatif, maka perilaku yang dihasilkan juga akan negatif.

Whistleblowing

Bouville (2008) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai, tindakan dari seorang pegawai (atau mantan pegawai), untuk mengungkap apa yang ia percaya sebagai perilaku ilegal atau tidak etis kepada manajemen yang lebih tinggi/manajemen puncak (*internal whistleblowing*) atau kepada otoritas/pihak berwenang di luar organisasi maupun kepada publik (*external whistleblowing*). *Whistleblower* adalah seseorang yang memberitahukan kepada publik atau pejabat yang berkuasa tentang dugaan ketidakjujuran, kegiatan ilegal, atau kesalahan yang terjadi di pemerintahan, organisasi publik, atau swasta (Susmanschi, 2012).

Menurut Rothschild & Miethe (1999), *whistleblowing* memiliki konsekuensi yang sangat besar bagi individu dan organisasi. Dari sudut pandang manajemen, *whistleblowing* internal dapat disambut dengan baik ketika mengidentifikasi *bad apples* di dalam perusahaan dan memungkinkan perusahaan untuk menghilangkannya, sebelum menimbulkan kerugian finansial organisasi, memperoleh publisitas yang buruk, dan/atau litigasi. Di sisi lain, *whistleblowing* eksternal sering dikecam oleh manajemen karena pengungkapan kesalahan yang dilakukan akan mengarah kepada publisitas yang merugikan. Hal itu mengakibatkan kehancuran finansial, jika kesalahannya bersifat luas dan jika perusahaan bertanggung jawab atas kerugian yang terjadi.

Seorang *whistleblower*, bahkan ketika pengungkapan yang dilakukannya terbukti benar dan bermanfaat besar bagi manajemen, mereka masih harus menghadapi risiko yang signifikan dari berbagai jenis pembalasan organisasi, seperti pengucilan oleh rekan kerja, kerugian ekonomi jangka panjang, dan cedera psikologis (Rothschild & Miethe, 1999).

Bukanlah hal yang mudah untuk dapat menjadi seorang *whistleblower*. Tindakan *whistleblowing* perlu mendapat dukungan agar dapat berjalan dengan baik. Perusahaan harus memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing* dan juga menerapkan *whistleblowing system* yang baik, efektif, transparan, dan bertanggung jawab agar dapat meningkatkan niat pegawai dalam melaporkan praktik kecurangan. Berdasarkan Komite Nasional Kebijakan *Governance* (2008), *whistleblowing system* adalah bagian dari sistem pengendalian internal dalam mencegah praktik penyimpangan dan kecurangan serta memperkuat penerapan praktik *good governance*.

Personal Cost of Reporting

Personal cost of reporting adalah pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan/balas dendam maupun sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi niat pegawai untuk melaporkan *wrongdoing*/kecurangan (Schultz *et al.*, 1993). Menurut Abdullah & Hasma (2017), anggota organisasi yang dimaksud dapat berasal dari manajemen, atasan, atau rekan kerja. Beberapa pembalasan dapat terjadi dalam bentuk tidak berwujud (*intangible*), misalnya penilaian kinerja yang tidak seimbang, hambatan kenaikan gaji, pemutusan kontrak kerja, atau dipindahkan ke posisi yang tidak diinginkan (Curtis, 2006).

Hooks *et al.* (1994) menyatakan, persepsi *personal cost* dipengaruhi oleh karakteristik dari pelapor kecurangan tersebut. Seorang individu yang mempunyai posisi yang kuat dan mudah mendapatkan pekerjaan akan menganggap *personal cost* bukan menjadi masalah apabila ia ingin melaporkan kecurangan yang terjadi. Seorang *whistleblower* harus mendapat perlindungan dari berbagai bentuk pembalasan dendam yang dapat dilakukan oleh organisasi. Di Indonesia untuk melindungi *whistleblower*, pemerintah menerbitkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban. Peraturan ini dapat memberikan perlindungan hukum dan keamanan bagi *whistleblower*. Perlindungan bagi *whistleblower* juga tertuang dalam Surat Edaran Mahkamah Agung No. 4 Tahun 2011, peraturan ini mengatur mengenai perlindungan yang diberikan bagi pelapor tindak pidana (*whistleblower*) dan pelaku yang bekerja sama (*justice collaborators*).

Komitmen Organisasi

Menurut Abdullah & Hasma (2017), komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan dari organisasi tersebut.

Menurut Allen & Meyer (1990), karyawan yang sangat berkomitmen adalah mereka yang paling tidak mungkin meninggalkan organisasi. Hubungan antara karyawan dan organisasi yang mengurangi kemungkinan terjadinya *turnover*, akan memiliki sifat yang berbeda di setiap situasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat, akan tetap berada di perusahaan karena mereka ingin, mereka yang memiliki komitmen berkelanjutan yang kuat, menyatakan karena mereka perlu, dan mereka yang memiliki komitmen normatif yang kuat, menyatakan karena mereka merasa mereka harus melakukannya.

Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi di dalam dirinya akan timbul rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*) yang tinggi, sehingga ia tidak akan merasa ragu untuk melakukan *whistleblowing* karena ia yakin tindakan tersebut akan melindungi organisasi dari kehancuran (Bagustianto & Nurkholis, 2015).

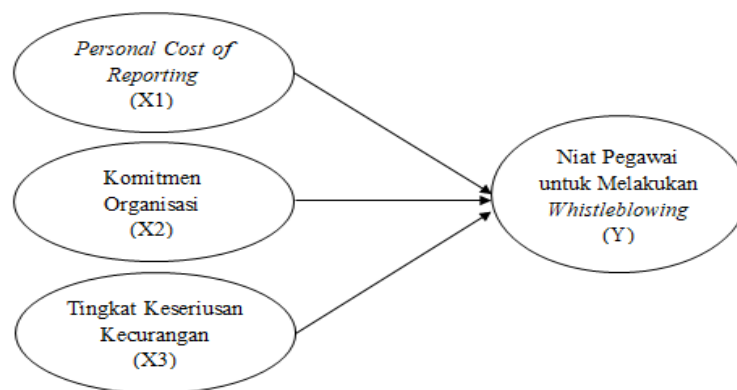
Tingkat Keseriusan Kecurangan

Keseriusan kesalahan berhubungan dengan konsep materialitas dalam konteks akuntansi. Kesalahan yang lebih serius berarti bahwa kesalahan itu mungkin melibatkan uang dalam jumlah besar (Schultz *et al.*, 1993) dan memiliki signifikansi yang berpotensi menyebabkan kerugian bagi organisasi (Curtis, 2006).

Persepsi tiap anggota organisasi terhadap tingkat keseriusan kecurangan dapat berbeda antara satu dengan yang lainnya. Pembentuk persepsi tingkat keseriusan kecurangan selain berkaitan dengan besaran nilai kecurangan, juga tidak dapat dipisahkan dari jenis kecurangan yang terjadi (Bagustianto & Nurkholis, 2015). Hal ini masuk akal, dikarenakan jika kecurangan yang terjadi merupakan jenis yang serius dan besaran nilai kecurangannya cukup besar, hal tersebut akan membuat perusahaan mengalami kerugian yang besar pula, sehingga karyawan akan cenderung memiliki niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang digunakan pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2 di bawah ini:



Sumber: Data Olahan

Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Pengaruh *Personal Cost of Reporting* terhadap Niat Pegawai untuk Melakukan *Whistleblowing*

Menurut Libriani & Utami (2015), ancaman bahkan ketakutan tidak akan ditindaklanjuti kasus yang terjadi, serta dianggap melakukan tindakan tidak etis apalagi jika melaporkan atasan, menjadi bahan pertimbangan *whistleblower*. Intensi melakukan *whistleblowing* dalam kondisi *personal cost* yang tinggi akan lebih rendah dibanding intensi melakukan *whistleblowing* saat *personal cost* yang ditanggung rendah.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aliyah (2015), Libriani & Utami (2015), Hanif & Odiatma (2017), dan Lestari & Yaya (2017) menyimpulkan bahwa *personal cost of reporting* berpengaruh negatif terhadap niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Namun, penelitian Bagustianto & Nurkholis (2015), Abdullah & Hasma (2017), Marliza (2018), dan Busra *et al.* (2019) menyimpulkan *personal cost of reporting* tidak berpengaruh terhadap niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Maka hipotesis yang dirumuskan adalah:

H₁: *Personal cost of reporting* berpengaruh negatif terhadap niat pegawai PT. Tirta Emas Kemasindo untuk melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Niat Pegawai untuk Melakukan *Whistleblowing*

Menurut Marliza (2018), pegawai yang berkomitmen terhadap organisasinya akan menunjukkan sikap dan perilaku positif terhadap organisasinya. Sehingga pegawai tersebut akan berusaha melindungi organisasi dari kemungkinan buruk yang akan menimpa organisasi tempatnya bekerja. Penelitian Nafisah *et al.* (2018) menyimpulkan, apabila karyawan diperusahaan telah memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka keinginan untuk melakukan *whistleblowing* juga akan tinggi.

Penelitian tentang komitmen organisasi yang dikaitkan dengan niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*, sebelumnya telah dilakukan oleh Bagustianto & Nurkholis (2015), Nafisah *et al.* (2018), Marliza (2018), Busra *et al.* (2019), dan Sofyanty (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Aliyah (2015), Abdullah & Hasma (2017), dan Lestari & Yaya (2017) menyimpulkan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Maka hipotesis yang dirumuskan adalah:

H₂: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat pegawai PT. Tirta Emas Kemasindo untuk melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan terhadap Niat Pegawai untuk Melakukan *Whistleblowing*

Menurut Marliza (2018), disaat suatu tindak kecurangan berdampak serius dalam membahayakan atau merugikan organisasi, maka tanggung jawab anggota organisasi untuk berperilaku *prosocial* akan mendorongnya untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Penelitian Lestari & Yaya (2017) menyimpulkan, tingkat keseriusan pelanggaran berbanding lurus dengan minat para pegawai melaksanakan tindakan *whistleblowing*, artinya semakin tinggi tingkat keseriusan pelanggaran maka semakin kuat niat pegawai melaksanakan tindakan *whistleblowing*.

Penelitian mengenai pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*, telah dilakukan sebelumnya oleh Bagustianto & Nurkholis (2015), Abdullah & Hasma (2017), Lestari & Yaya (2017), Marliza (2018), dan Busra *et al.* (2019) yang menyimpulkan bahwa, tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Namun Aliyah (2015) dan Hanif & Odiatma (2017) menemukan hasil yang berlawanan dimana, tingkat keseriusan kecurangan tidak berpengaruh terhadap niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Maka, hipotesis yang dirumuskan adalah:

H₃: Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap niat pegawai PT. Tirta Emas Kemasindo untuk melakukan *whistleblowing*.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. Tirta Emas Kemasindo, yang berjumlah 73 orang. Alasan dipilihnya populasi ini adalah karena PT. Tirta Emas Kemasindo merupakan salah satu perusahaan yang telah menerapkan *whistleblowing system* untuk meminimalisir terjadinya *occupational fraud* di perusahaan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Kriteria yang akan digunakan adalah karyawan tetap yang tidak menjabat di struktural. Teknik ini digunakan karena kasus *occupational fraud* yang terjadi selama ini di PT. Tirta Emas Kemasindo lebih banyak melibatkan karyawan yang tidak menjabat di struktural. Dengan 20 orang karyawan yang tidak memenuhi kriteria pengambilan sampel. Maka, diperoleh sampel sebanyak 53 orang.

Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel yang digunakan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Personal Cost of Reporting (X ₁)	1. Kasus mengenai penyalahgunaan <i>asset</i> . 2. Kasus mengenai korupsi. 3. Kasus mengenai <i>fraud</i> laporan keuangan. <i>Sumber: Septianti (2013) dan Indarwati (2018)</i>	Interval
Komitmen Organisasi (X ₂)	1. Komponen afektif (<i>affective commitment</i>). 2. Komponen berkelanjutan (<i>continuance commitment</i>). 3. Komponen normatif (<i>normative commitment</i>). <i>Sumber: Allen & Meyer (1990) dan Agustini (2016)</i>	Interval
Tingkat Keseriusan Kecurangan (X ₃)	1. Tingkat keseriusan pelanggaran terjadi karena suatu tindakan yang tidak bermoral. 2. Tingkat keseriusan pelanggaran terjadi karena banyaknya pegawai tergiur dengan uang atau yang lainnya. <i>Sumber: Schultz et al. (1993) dan Kinanti (2019)</i>	Interval
Niat Pegawai untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i> (Y)	1. Sikap terhadap perilaku (<i>attitude towards behaviour</i>). 2. Norma subjektif (<i>subjective norm</i>). 3. Persepsi kontrol perilaku (<i>perceived behavioral control</i>). <i>Sumber: Fishbein & Ajzen (1975), Ajzen (1991), dan Husniyati (2018)</i>	Interval

Sumber: Data Olahan

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yang merupakan data yang berbentuk selain angka, yang dikumpulkan dengan cara wawancara dan observasi, dimana dituangkan dalam bentuk kata-kata. Selain itu, juga digunakan data kuantitatif yang merupakan data berupa bilangan yang informasinya dianalisis menggunakan alat ukur atau uji statistik, dimana berupa data hasil angket. Sumber data penelitian ini adalah data primer yang secara langsung bersumber dari objek yang akan diteliti tanpa perantara, yang dalam hal ini adalah jawaban atas pertanyaan dan pernyataan berupa kuesioner yang terstruktur untuk diisi oleh responden.

Teknik Analisis Data

Uji Pendahuluan

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Uji validitas dengan menggunakan SPSS, dapat dilihat dari angka *Corrected Item-Total Correlation* dan dinyatakan valid jika angka *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0.30 (Ghozali, 2011:53).

Uji Realibilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi jawaban dari responden. Apabila jawaban yang diberikan konsisten dan stabil dari waktu ke waktu, maka dikatakan instrumen penelitian dapat diandalkan (*reliable*). Ghozali (2011:47) mengatakan, untuk mengetahui *reliable* atau tidaknya suatu variabel dilakukan uji statistik dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*. Dimana, jika nilai *Cronbach Alpha* ≥ 0.60 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah *reliable*. Perhitungan uji realibilitas dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi dalam suatu penelitian variabel dependen dan variabel independennya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik adalah bila distribusinya normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan alat bantu SPSS. Dimana, jika hasil pengujian memiliki tingkat signifikansi > 0.05 berarti data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan yang signifikan) antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2011:105). Dalam suatu model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi diantara variabel independen. Dalam penelitian ini akan digunakan alat bantu berupa SPSS dan untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Dimana, jika $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* diatas 0.1, tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139). Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada penelitian ini akan digunakan uji Gletser dengan alat bantu SPSS. Dimana, jika signifikansi dari masing-masing variabel independen lebih besar dari 0.05, maka model regresi tersebut adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*) menggunakan lebih dari satu variabel independen untuk menjelaskan varians dalam variabel dependen, yang memberikan cara untuk menilai secara objektif, derajat, dan karakter dari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Sekaran & Bougie, 2016). Adapun model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah: $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

Uji Model (Uji F)

Ghozali (2011:279) menjelaskan bahwa, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen (*personal cost of reporting*, komitmen organisasi, dan tingkat keseriusan kecurangan) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*). Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dan nilai signifikansi (Ghozali, 2011). Dimana, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $\leq \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2011), uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1 yaitu, $0 \leq R^2 \leq 1$. Jika nilai R^2 mendekati 0 berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan proporsi variasi variabel dependen sangat terbatas dan jika nilai R^2 mendekati angka 1 berarti variabel independen

memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi proporsi variasi variabel dependen. Untuk menghindari bias, maka digunakan nilai *Adjusted R²*.

Uji Hipotesis (Uji T)

Menurut Ghozali (2011:281), uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen (*personal cost of reporting*, komitmen organisasi, dan tingkat keseriusan kecurangan) secara individual (parsial) dalam menerangkan variasi variabel dependen (niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*). Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} atau nilai signifikansi (Ghozali, 2011). Dimana, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $\leq \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Pendahuluan

Uji Validitas

Berdasarkan uji yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa hasil uji validitas yang pertama pada variabel niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing* (Y) terdapat 1 butir pernyataan yang nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* di bawah 0.30 dan dinyatakan TV atau tidak valid, yaitu pada indikator Y1.13. Sedangkan untuk 43 indikator lainnya, nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0.30 dan dinyatakan V atau valid. Data 1 butir pernyataan tersebut kemudian di hapus atau dibuang dan dilakukan uji kembali. Berdasarkan uji kembali yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa hasil uji validitas yang kedua pada variabel niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing* (Y), seluruh indikator Y memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0.30 dan dinyatakan V atau valid. Maka, keseluruhan 43 indikator tersebut dapat dilanjutkan ke pengolahan data berikutnya.

Uji Realibilitas

Berdasarkan uji yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa pada uji realibilitas dengan menggunakan data 43 indikator, keseluruhannya memiliki nilai *Cronbach Alpha* ≥ 0.60 . Dengan demikian, seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian dinyatakan *reliable* atau dapat diandalkan, serta dapat dilanjutkan ke pengolahan data berikutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan uji yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* hasil pengujian *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0.865, yang berarti $0.865 > 0.05$, dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa data penelitian terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas dan Heteroskedastisitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan	Sig.	Keterangan
	Tolerance	VIF			
X ₁	0.731	1.369	Tidak Ada Multikolinearitas	0.231	Tidak Ada Heteroskedastisitas
X ₂	0.763	1.311	Tidak Ada Multikolinearitas	0.968	Tidak Ada Heteroskedastisitas
X ₃	0.799	1.251	Tidak Ada Multikolinearitas	0.681	Tidak Ada Heteroskedastisitas

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* di atas 0.1. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa, data penelitian terbebas dari gejala multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 4. Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *sig.* > 0.05 , dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa data penelitian terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

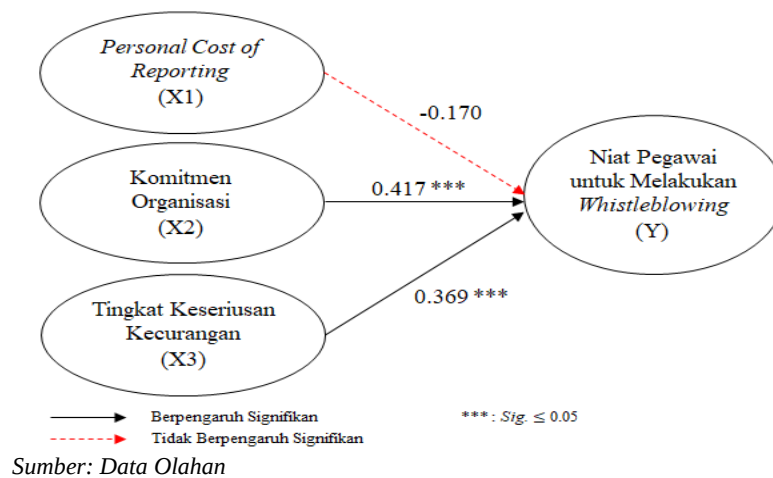
Hasil pengolahan untuk analisis regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T/F Hitung	T/F Tabel	Sig.	Hasil
Constant	1.690					
X ₁	-0.140	-0.170	-1.243	1.67655	0.220	Tidak Signifikan
X ₂	0.417	0.417	3.126	1.67655	0.003	Signifikan
X ₃	0.253	0.369	2.833	1.67655	0.007	Signifikan
Anova			8.208	3.18	0.000	Signifikan
Adjusted R²		0.294				

Sumber: Data Olahan

Adapun hasil uji hipotesis dalam bentuk gambar dapat dilihat pada Gambar 3 di bawah ini:

**Gambar 3. Hasil Uji Hipotesis**

Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.690 - 0.140X_1 + 0.417X_2 + 0.253X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut, nilai konstanta (a) adalah sebesar 1.690 satuan, artinya jika *personal cost of reporting*, komitmen organisasi, dan tingkat keseriusan kecurangan adalah 0, maka niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing* nilainya adalah 1.690 satuan. Nilai koefisien *personal cost of reporting* untuk variabel X₁ adalah sebesar -0.140 satuan, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan *personal cost of reporting* mengalami kenaikan satu-satuan, maka niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing* akan mengalami penurunan 0.140 satuan. Koefisien bernilai negatif, maka hubungan yang dibentuk adalah hubungan timbal balik.

Nilai koefisien komitmen organisasi untuk variabel X₂ adalah sebesar 0.417 satuan, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan komitmen organisasi mengalami kenaikan satu-satuan, maka niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing* akan mengalami kenaikan 0.417 satuan. Koefisien bernilai positif, maka hubungan yang dibentuk adalah hubungan searah. Nilai koefisien tingkat keseriusan kecurangan untuk variabel X₃ adalah sebesar 0.253 satuan, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan tingkat keseriusan kecurangan mengalami kenaikan satu-satuan, maka niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing* akan mengalami kenaikan 0.253 satuan. Koefisien bernilai positif, maka hubungan yang dibentuk adalah hubungan searah.

Uji Model (Uji F)

Hasil uji model (uji F) dapat dilihat pada Tabel 5. Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, dimana $8.208 > 3.18$, dengan nilai signifikansi $\leq \alpha$, dimana $0.000 \leq 0.05$. Hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti *personal cost of reporting*, komitmen organisasi, dan tingkat keseriusan kecurangan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap niat pegawai PT. Tirta Emas Kemasindo untuk melakukan *whistleblowing*. Dengan demikian, model penelitian sudah layak untuk dilanjutkan analisisnya.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada Tabel 5. Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R²* adalah sebesar 0.294. Hal ini berarti 29.4% niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing* dapat

dijelaskan oleh variabel *personal cost of reporting*, komitmen organisasi, dan tingkat keseriusan kecurangan, sedangkan sisanya 70.6% niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing* dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar penelitian.

Uji Hipotesis (Uji T)

Hasil uji hipotesis (uji T) dapat dilihat pada Tabel 5. Penjelasan dari hasil uji pada Tabel 5 adalah sebagai berikut, untuk variabel *personal cost of reporting* hasil uji t antara *personal cost of reporting* dan niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing* menunjukkan bahwa $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, dimana $1.243 \leq 1.67655$, dengan nilai signifikansi $> \alpha$, dimana $0.220 > 0.05$. Hal ini menunjukkan H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti *personal cost of reporting* tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap niat pegawai PT. Tirta Emas Kemasindo untuk melakukan *whistleblowing*.

Untuk variabel komitmen organisasi, hasil uji t antara komitmen organisasi dan niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing* menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, dimana $3.126 > 1.67655$, dengan nilai signifikansi $\leq \alpha$, dimana $0.003 \leq 0.05$. Hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap niat pegawai PT. Tirta Emas Kemasindo untuk melakukan *whistleblowing*. Untuk variabel tingkat keseriusan kecurangan, hasil uji t antara tingkat keseriusan kecurangan dan niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing* menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, dimana $2.833 > 1.67655$, dengan nilai signifikansi $\leq \alpha$, dimana $0.007 \leq 0.05$. Hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif signifikan terhadap niat pegawai PT. Tirta Emas Kemasindo untuk melakukan *whistleblowing*.

Pembahasan

Pengaruh Personal Cost of Reporting terhadap Niat Pegawai untuk Melakukan Whistleblowing

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, dapat diketahui bahwa *personal cost of reporting* memiliki arah yang negatif namun tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap niat pegawai PT. Tirta Emas Kemasindo untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil ini bertolak belakang dengan hipotesis yang dirumuskan, serta dari hasil analisis statistik responden yang menyatakan *personal cost of reporting* cukup penting.

Hasil uji hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bagustianto & Nurkholis (2015), Abdullah & Hasma (2017), Marliza (2018), dan Busra *et al.* (2019) yang menyimpulkan bahwa, *personal cost of reporting* tidak berpengaruh terhadap niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini dapat dikarenakan, pada penelitian ini niat untuk melakukan *whistleblowing* tidak secara spesifik didefinisikan pada saluran dan bentuk tertentu. Selain itu juga dikarenakan responden merasa kasus yang disajikan, yaitu mengenai penyalahgunaan aset, korupsi, dan *fraud* laporan keuangan merupakan kasus yang cukup serius dan perlu diambil tindakan *whistleblowing*, sehingga para responden sudah siap menanggung apapun risiko dari diambilnya tindakan tersebut, bahkan jika ia harus memperoleh pembalasan dendam dari anggota organisasi. Dengan demikian, para responden tidak mempertimbangkan faktor *personal cost of reporting* dalam menentukan niatnya untuk melakukan atau tidak melakukan *whistleblowing*.

Namun hasil uji hipotesis ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Aliyah (2015), Libriani & Utami (2015), Hanif & Odiatma (2017), dan Lestari & Yaya (2017) yang menyimpulkan bahwa, *personal cost of reporting* berpengaruh negatif terhadap niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini dikarenakan dalam penelitian Hanif & Odiatma (2017) dinyatakan, sanksi yang akan diberikan dan dihadapi oleh *whistleblower* ketika melakukan *whistleblowing* dapat menjadi salah satu pertimbangan utama. Sanksi atau pembalasan yang akan diterima bisa jadi berwujud pemutusan hubungan kerja, sehingga ancaman tersebut akan menurunkan niat dari pelapor untuk melakukan *whistleblowing*. Selain itu Libriani & Utami (2015) menyatakan, ancaman-ancaman bahkan ketakutan tidak akan ditindaklanjuti kasus yang terjadi serta dianggap melakukan tindakan tidak etis apalagi jika melaporkan atasan, menjadi bahan pertimbangan *whistleblower*.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Niat Pegawai untuk Melakukan Whistleblowing

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, dapat diketahui bahwa komitmen organisasi memiliki arah yang positif dan berpengaruh positif signifikan terhadap niat pegawai PT. Tirta Emas Kemasindo untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil ini sejalan dengan hipotesis yang dirumuskan, serta dari hasil analisis statistik responden yang menyatakan komitmen organisasi cukup penting. Hasil uji hipotesis dan hasil analisis jawaban responden dengan analisis regresi berganda pada penelitian ini menunjukkan bahwa, komitmen organisasi memiliki koefisien yang bernilai positif dan hubungan yang searah dengan niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Maka, hasil ini mengindikasikan semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki, niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing* juga akan semakin tinggi.

Hasil uji hipotesis sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bagustianto & Nurkholis (2015), Nafisah *et al.* (2018), Marliza (2018), Busra *et al.* (2019), dan Sofyanty (2019) yang menyimpulkan bahwa, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini dapat dikarenakan responden merasa pekerjaan yang ia miliki sekarang cukup penting untuk dipertahankan, mereka juga

merasa cukup bangga dan senang untuk bekerja di perusahaan mereka saat ini, sehingga terdapat keterikatan antara dirinya dengan perusahaan dan ia cenderung ingin berbuat yang terbaik untuk perusahaan dengan melakukan *whistleblowing*. Hal ini juga disebabkan responden memiliki pandangan yang positif terhadap tindakan *whistleblowing*, dimana ia merasa tindakan tersebut adalah tindakan yang beretika dan dapat melindungi perusahaan tempat ia bekerja dari hal-hal buruk yang dapat terjadi. Dengan demikian, para responden mempertimbangkan faktor komitmen organisasi dalam menentukan niatnya untuk melakukan atau tidak melakukan *whistleblowing*.

Namun hasil uji hipotesis ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Aliyah (2015), Abdullah & Hasma (2017), dan Lestari & Yaya (2017) yang menyimpulkan bahwa, komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini dikarenakan dalam penelitian Lestari & Yaya (2017) dinyatakan, adanya komitmen yang rendah menjadikan pegawai berperilaku tidak peduli untuk dapat menjaga kondisi organisasi agar selalu harmonis. Mereka kurang peduli dengan citra dan reputasi organisasi dalam jangka panjang. Mereka justru tidak merasa takut kehilangan organisasi dan pekerjaannya, sehingga mereka cenderung tidak peduli dengan tindakan penyelamatan organisasi yang salah satunya dapat dilakukan dengan memutuskan melaksanakan *whistleblowing*. Selain itu penelitian Abdullah & Hasma (2017) menyatakan, komitmen yang kuat terhadap organisasi kontras dengan komitmen kolega (rekan kerja), yang meliputi rasa tanggung jawab, keandalan, dan kesiapan untuk mendukung rekan-rekan dalam organisasi. Dalam keadaan tertentu, hubungan dari kedua komitmen bisa saling bertentangan dan akan menimbulkan dilema bagi seseorang untuk menentukan arah komitmennya, hingga memengaruhi intensi seseorang untuk melaporkan pelanggaran yang terjadi.

Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan terhadap Niat Pegawai untuk Melakukan *Whistleblowing*

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, dapat diketahui bahwa tingkat keseriusan kecurangan memiliki arah yang positif dan berpengaruh positif signifikan terhadap niat pegawai PT. Tirta Emas Kemasindo untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil ini sejalan dengan hipotesis yang dirumuskan, serta dari hasil analisis statistik responden yang menyatakan tingkat keseriusan kecurangan cukup penting. Hasil uji hipotesis dan hasil analisis jawaban responden dengan analisis regresi berganda pada penelitian ini menunjukkan bahwa, tingkat keseriusan kecurangan memiliki koefisien yang bernilai positif dan hubungan yang searah dengan niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Maka, hasil ini mengindikasikan semakin tinggi tingkat keseriusan kecurangan yang terjadi, niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing* juga akan semakin tinggi.

Hasil uji hipotesis sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bagustianto & Nurkholis (2015), Abdullah & Hasma (2017), Lestari & Yaya (2017), Marliza (2018), dan Busra *et al.* (2019) yang menyimpulkan bahwa, tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini dapat dikarenakan responden memandang bahwa kasus yang disajikan yaitu, terkait korupsi (*mark-up*) dan pengeluaran biaya fiktif merupakan kasus yang cukup serius, sehingga perlu dilakukan *whistleblowing* untuk mencegah terjadinya kerugian di perusahaan. Mereka menyadari bahwa jika pelanggaran terus dibiarkan terutama yang berkaitan dengan *fraud*, maka dapat mengakibatkan kerugian secara finansial, hilangnya kepercayaan di masyarakat yang berujung ke hilangnya pangsa pasar, serta dampak negatif lainnya yang akan diterima, baik bagi perusahaan maupun bagi diri individu tersebut. Dengan demikian, para responden mempertimbangkan faktor tingkat keseriusan kecurangan dalam menentukan niatnya untuk melakukan atau tidak melakukan *whistleblowing*.

Namun hasil uji hipotesis ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Aliyah (2015) dan Hanif & Odiatma (2017) yang menyimpulkan bahwa, tingkat keseriusan kecurangan tidak berpengaruh terhadap niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini dikarenakan dalam penelitian Hanif & Odiatma (2017) dinyatakan, *whistleblower* tidak lagi menilai kesalahan atau kecurangan dari tingkat keseriusannya, sepanjang memang terjadi kecurangan dan merugikan organisasi dan manajemen, hal tersebut sudah cukup menjadi dasar untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

PENUTUP

Dari kegiatan pengumpulan data dan berdasarkan hasil analisis data, serta pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah variabel *personal cost of reporting* tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap niat pegawai PT. Tirta Emas Kemasindo untuk melakukan *whistleblowing*. Variabel komitmen organisasi dan variabel tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif signifikan terhadap niat pegawai PT. Tirta Emas Kemasindo untuk melakukan *whistleblowing*.

Bagi akademisi disarankan untuk dapat meningkatkan sikap berperilaku jujur dan kepedulian terhadap sekitar kepada mahasiswa agar dapat menumbuhkan pemahaman akan pentingnya memiliki niat untuk melakukan *whistleblowing*, sehingga dapat meningkatkan kualitas mahasiswa agar lebih siap dalam memasuki dunia kerja.

Bagi perusahaan atau organisasi disarankan untuk dapat menyempurnakan *whistleblowing system* perusahaan dengan mengacu pada faktor-faktor yang memengaruhi niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing* tersebut. Tidak hanya pelaporan secara langsung, perusahaan dapat membuat dan menggunakan secara aktif berbagai saluran laporan seperti melalui *email*, telepon, dan pesan *teks*, sebagai contoh *hotline* khusus atau kotak

saran anonim untuk *whistleblower*, sehingga memudahkan mereka dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Bagian personalia harus dapat meningkatkan kepercayaan, rasa aman, dan nyaman terhadap para karyawan sehingga rasa komitmen terhadap perusahaan dapat lebih kuat dan mengakibatkan para karyawan tidak lagi merasa khawatir atau takut dan lebih berani untuk melaporkan tindakan kecurangan. Pimpinan perusahaan dapat memberikan dukungan dan motivasi kepada karyawan mengenai pentingnya untuk melakukan tindakan *whistleblowing* demi kepentingan bersama, sehingga meyakinkan para karyawan bahwa perusahaan menentang tindakan kecurangan.

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat menggunakan sampel yang lebih banyak dan menambah ruang lingkup penelitian dengan mengambil sampel pegawai pada perusahaan yang berbeda. Selain itu, juga disarankan untuk menambah variabel independen lain yang tidak digunakan pada penelitian ini, sehingga dapat menganalisis dan meneliti faktor lain yang memengaruhi niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah, M. W., & Hasma, H. (2017). Determinan Intensi Auditor Melakukan Tindakan Whistle-blowing dengan Perlindungan Hukum sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan). *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 1(3), 385–407. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2017.v1.i3.2096>
- Agustin, C. R. (2016). *Analisis Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Demografi terhadap Intensi Melakukan Tindakan Whistleblowing*. Skripsi. Program Studi S1 Akuntansi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Aliyah, S. (2015). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai dalam Melakukan Tindakan Whistle-Blowing. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 12(2), 173–189.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Association of Certified Fraud Examiners (ACFE). (2014). *Report To The Nations: On Occupational Fraud and Abuse*. <https://www.acfe.com/rtnn/docs/2014-report-to-nations.pdf#page=1&zoom=auto,-92,783>
- Bagustianto, R., & 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(2), 276–295. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2015.v19.i2.1769>
- Bouville, M. (2008). Whistle-Blowing and Morality. *Journal of Business Ethics*, 81(3), 579–585. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9529-7>
- Busra, N. F., Ahyaruddin, M., & Agustiawan. (2019). Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan, Personal Cost, dan Komitmen Organisasi terhadap Kecenderungan Melakukan Whistleblowing. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 1(1), 011–019. <https://doi.org/10.37859/mrabj.v1i1.1545>
- Curtis, M. B. (2006). Are Audit-related Ethical Decisions Dependent upon Mood? *Journal of Business Ethics*, 68(2), 191–209. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9066-9>
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Addison-Wesley. <https://doi.org/10.5465/256770>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19* (5th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanif, R. A., & 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.
- Hooks, K. L., Kaplan, S. E., Schultz Jr, J. J., & Ponemon, L. A. (1994). Enhancing communication to assist in fraud prevention and detection; Comment: Whistle-blowing as an internal control mechanism: Individual and organizational considerations. *Auditing*, 13(2), 86.
- Husniyati, A. (2018). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Mahasiswa Akuntansi Untuk Melakukan Pengungkapan Kecurangan (Studi Empiris Pada Mahasiswa Program Studi S1 Akuntansi Angkatan 2014 Universitas Muhammadiyah Ponorogo)*. Skripsi. Program Studi S1 Akuntansi. Universitas Muhammadiyah. Ponorogo.
- Indarwati, N. A. (2018). *Pengaruh Perilaku Etis, Komitmen Profesional dan Personal Cost terhadap Intensi Whistleblowing dengan Dukungan Organisasi sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada RSUD Dr. Harjono Kabupaten Ponorogo)*. Skripsi. Program Studi S1 Akuntansi. Universitas Muhammadiyah. Ponorogo.
- Indonesia Corruption Watch (ICW). (2018). *Laporan Tren Penindakan Kasus Korupsi Tahun 2018*. https://antikorupsi.org/sites/default/files/laporan_tren_penindakan_kasus_korupsi_2018.pdf
- Kinanti, S. B. (2019). *Pengaruh Iklim Etis, Tingkat Keseriusan Pelanggaran, dan Status Pelanggar terhadap Intensi Whistle Blowing Internal (Survei di RSUD dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten)*. Skripsi. Program

- Studi S1 Akuntansi. Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta.
- Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG). (2008). *Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran – SPP (Whistleblowing System – WBS)*. <http://www.knkg-indonesia.org/dokumen/Pedoman-Pelaporan-Pelanggaran-Whistleblowing-System-WBS.pdf>
- Kreshastuti, D. K., & Prastiwi, A. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi Auditor untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Diponegoro Journal of Accounting*, 3(2), 1–13.
- Lestari, R., & Yaya, R. (2017). Whistleblowing dan Faktor-Faktor yang Memengaruhi Niat Melaksanakannya oleh Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Akuntansi*, 21(3), 336–350. <https://doi.org/10.24912/ja.v21i3.265>
- Libriani, E. W., & Utami, I. (2015). Studi Eksperimental Tekanan Ketaatan dan Personal Cost: Dampaknya terhadap Whistleblowing. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 15(2), 106–119. <https://doi.org/10.20961/jab.v15i2.181>
- 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), 1–20.
- Nafisah, R., Purnamasari, P., & Maemunah, M. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Tingkat Religiusitas terhadap Keinginan untuk Melakukan Whistleblowing (Studi pada Empat Badan Usaha Milik Negara Sektor Transportasi dan Pergudangan di Kota Bandung). *Prosiding Akuntansi*, 4(2), 854–860.
- Rothschild, J., & Miethe, T. D. (1999). Whistle-Blower Disclosures and Management Retaliation: The Battle to Control Information About Organization Corruption. *Work and Occupations*, 26(1), 107–128. <https://doi.org/10.1177/0730888499026001006>
- 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.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). Wiley.
- Septianti, W. (2013). Pengaruh Faktor Organisasional, Individual, Situasional, dan Demografis terhadap Niat Melakukan Whistleblowing Internal. *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi*, 16(38), 1063–1094.
- Sofyanty, D. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Tindakan WhistleBlowing. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 43–50. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5023>
- Surat Edaran Mahkamah Agung No. 4 Tahun 2011. 10 Agustus 2011. *Perlakuan Bagi Pelapor Tindak Pidana (Whistleblower) dan Saksi Pelaku yang Bekerjasama (Justice Collaborators) di Dalam Perkara Tindak Pidana Tertentu*. Mahkamah Agung. Jakarta.
- Susmanschi, G. (2012). Internal Audit and Whistle-Blowing. *Economics, Management, and Financial Markets*, 7(4), 415–421.
- Transparency International. (2019). *Corruption Perceptions Index*. <https://www.transparency.org/en/cpi>
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2006. 11 Agustus 2006. *Perlindungan Saksi dan Korban*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 64. Jakarta.