

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, *PERSONAL COST*, DAN TINGKAT KESERIOUSAN PELANGGARAN TERHADAP KECENDERUNGAN DALAM MELAKUKAN TINDAKAN *WHISTLEBLOWING* PADA LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD) SE – KECAMATAN MENGWI**

**Desak Putu Ayu Winda Kristiyani <sup>(1)</sup>**

**Ni Putu Ayu Kusumawati, SE.,M.Si <sup>(2)</sup>**

<sup>(1)</sup>Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia  
 Jl. Sanggalangit, Tembau, Penatih, Kec. Denpasar Timur, Kota Denpasar  
*e-mail: awindak98@gmail.com*

**ABSTRACT**

*Disclosure of fraud (whistleblowing) is the disclosure of violations that can harm the organization by employees or leaders of the organization to third parties who can take action on these violations. This study aims to determine the effect of organizational commitment, personal costs and the level of serious violations on the tendency to take whistleblowing actions at the Lembaga Perkreditan Desa (LPD) in Mengwi sub-district. The population in this study were all employees of the LPD in the Mengwi sub-district, the respondents used were 172 people. The method of determining the sample using the Slovin technique. From the results of this study, organizational commitment, personal cost and the level of seriousness of violations have a positive effect on the tendency to take whistleblowing actions at the Lembaga Perkreditan Desa (LPD) in Mengwi sub-district.*

*Keywords : Organizational Commitment, Personal Cost, Violation Serious Level, Tendency to Do Whistleblowing.*

**PENDAHULUAN**

Berdasarkan hasil survey di tahun 2019 Indonesia berada pada peringkat ke-85 di dunia dari 180 negara terkait dengan tindakan korupsi pada sector public ([www.transparency.org](http://www.transparency.org)). Etika berkaitan sangat erat dengan tindakan penyelewengan maupun kecurangan – kecurangan yang terjadi. Seperti yang terjadi pada bekas Ketua LPD Desa Adat Kapal, I Made Ladra, 52, dijadikan tersangka menggelapkan dana 500 nasabah LPD dengan kerugian lebih dari Rp 15,35 miliar. Hasil korupsinya tersebut merupakan lebih dari Rp 7 miliar berupa deposito, buku tabungan, bangunan, perumahan BTN, tanah kosong, sawah, dan penginapan yang tersebar di wilayah Badung dan Tabanan. Modus dari tersangka ini adalah dengan membuat pinjaman dan tabungan fiktif, melunasi pinjaman pribadi dengan uang fiktif dan penggelapan dana oleh kolektor, menggelapkan gaji karyawan, menggelapkan kredit dan menarik uang tabungan nasabah ( Jawa Pos Group, Bali Express ).

Menurut Merdikawati (2012) Pelaporan adalah cara untuk mencegah pelanggaran akuntansi dan memulihkan kepercayaan publik. Pelaporan adalah tindakan anggota aktif dan tidak aktif dari suatu organisasi yang melaporkan pelanggaran, perilaku ilegal atau tidak etis kepada pihak di dalam atau di luar organisasi. (Khan, 2009). Menurut KNKG dalam "Pedoman Sistem Pelaporan

dan Pelaporan", pengungkapan perilaku pelanggaran hukum yang tidak etis atau perilaku lain yang dapat merugikan organisasi oleh anggota organisasi kepada pihak ketiga atau organisasi lain yang dapat mengambil tindakan terhadap pelanggaran tersebut.

Komitmen organisasi merupakan syarat bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam organisasi dan harapan untuk mempertahankan keanggotaan, loyalitas dan kemauan karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya bagi organisasi. (Greenberg dan Baron, 2003:160). Menurut McShane dan Von Glimow (2008:119) Komitmen organisasi memiliki dampak terbesar, meskipun tidak ada sumber motivasi, orang dapat mengidentifikasi kebutuhan dan termotivasi untuk melakukannya.

*Personal cost* merupakan pandangan pegawai terhadap resiko pembalasan, balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan *wrongdoing* (Bagustianto dan Nurkholis, 2015).

Menurut Jones (1991) Keseriusan pelanggaran merupakan konsekuensi utama dari masalah moral. Keseriusan pelanggaran dapat diartikan sebagai akibat yang mungkin timbul dari pelanggaran tersebut pada aspek finansial dan non finansial (Lestari dan Yaya, 2017).

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Komitmen Organisasi, *Personal Cost*, dan Tingkat Keseriusan Pelanggaran Terhadap Kecenderungan Dalam Melakukan Tindakan *Whistleblowing* Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se – Kecamatan Mengwi”**.

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, maka dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kecenderungan dalam melakukan tindakan *whistleblowing* ?
2. Bagaimanakah pengaruh *personal cost* terhadap kecenderungan dalam melakukan tindakan *whistleblowing* ?
3. Bagaimanakah pengaruh tingkat keseriusan pelanggaran terhadap kecenderungan dalam melakukan tindakan *whistleblowing* ?

Berdasarkan perumusan masalah diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan penelitian ini untuk :

1. Menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kecenderungan dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.
2. Menguji pengaruh *personal cost* terhadap kecenderungan dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

3. Menguji pengaruh tingkat keseriusan pelanggran terhadap kecenderungan dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat di bidang audit dan membuat pengajar lebih memperhatikan etika profesi, komitmen profesional, pelatihan etika, dan pentingnya membongkar perilaku ilegal sejak dini. Selain itu, diharapkan mampu menumbuhkan kesadaran mahasiswa akuntansi tentang standar etika yang harus dilakukan sebagai calon akuntan dalam peran whistleblower. Membandingkan teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan dengan praktek di lapangan dapat meningkatkan pemahaman dan dapat digunakan sebagai bahan rujukan dan diskusi.

## KAJIAN PUSTAKA

Teori yang menjadi dasar dan mendukung tindakan *whistleblowing* dalam penelitian ini adalah *Prosocial Organizational Behavior Theory*. Brief dan Motowidlo (1986) menyebutkan bahwa teori ini adalah suatu perilaku yang dilakukan oleh anggota suatu organisasi kepada individu, kelompok atau organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok atau organisasi.

Menurut Rustiarini dan Sunarsih (2015) *Theory of Planned Behavior* merupakan perilaku yang dilakukan oleh individu karena adanya niat untuk berperilaku. Selain itu Ajzen (1991) menyebutkan bahwa sikap terhadap perilaku adalah evaluasi pribadi yang negatif atau afirmatif terhadap objek, orang, lembaga, peristiwa atau niat perilaku tertentu. Berdasarkan teori – teori tersebut dapat disimpulkan bahwa *Theory of Planned Behavior* merupakan perilaku yang dilakukan oleh individu yang timbul karena adanya niat untuk berperilaku.

*Whistleblowing* adalah tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau beberapa orang karyawan untuk membocorkan kecurangan entah dilakukan oleh perusahaan atau atasannya kepada pihak lain (Elias, 2008). Penafsiran KNKG (2008) lebih jauh menekankan hal ini, yaitu bahwa laporan biasanya dibuat secara rahasia dan harus memiliki niat baik, serta tidak boleh dalam bentuk pengaduan pribadi, kebijakan perusahaan, atau niat buruk dan fitnah. Berdasarkan teori di atas, dapat disimpulkan bahwa pelaporan adalah tindakan mengungkap kecurangan atau aktivitas ilegal dalam organisasi kepada pihak ketiga yang berwenang terhadapnya.

Komitmen organisasi merupakan syarat bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam organisasi dan harapan untuk mempertahankan keanggotaan, loyalitas dan kemauan karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya bagi organisasi (Greenberg dan Baron, 2003:160). Menurut McShane dan Von Glimow (2008:119) Komitmen organisasi memiliki dampak terbesar, meskipun tidak ada sumber motivasi, orang dapat mengidentifikasi kebutuhan dan termotivasi untuk melakukannya. Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi

merupakan sikap atau bentuk perilaku organisasi seseorang, yaitu loyalitas kepada organisasi dan perwujudan visi, misi, dan tujuan organisasi.

Menurut penjelasan Bagustianto dan Nurkholis (2015) *personal cost* merupakan pandangan karyawan terhadap risiko pelaporan atau balas dendam atau sanksi oleh anggota organisasi, yang dapat mengurangi niat karyawan untuk melaporkan pelanggaran. Risiko tersebut seperti keterlambatan kenaikan gaji, dan perpindahan pekerjaan yang tidak sejalan dengan kemampuan hingga pemutusan kontrak kerja (Curtis, 2006). Menurut teori yang dijelaskan, *personal cost* adalah pandangan karyawan atas tindakan balas dendam terhadap anggota organisasi, dan tindakan balas dendam tersebut dapat mengancam kelangsungan hidup dan pekerjaan pelapor.

Menurut Jones (1991) Keseriusan pelanggaran merupakan konsekuensi utama dari masalah moral. Keseriusan pelanggaran dapat diartikan sebagai akibat yang mungkin timbul dari pelanggaran tersebut pada aspek finansial dan non finansial (Lestari dan Yaya, 2017).

Hasil penelitian sebelumnya yang diambil dan dijadikan pedoman sebagai panduan yaitu dari Setiawati dan Ratna Sari (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Intensitas Moral dan Tindakan Akuntan Melakukan *Whistleblowing*” serta Fauziah Busra dkk (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan, *Personal Cost*, dan Komitmen Organisasi terhadap Kecenderungan Melakukan *Whistleblowing*” menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

Siti Aliyah (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Dalam Melakukan Tindakan *Whistleblowing*” serta Hariyani dan Putra (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Intensitas Moral, *Personal Cost*, Terhadap Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing Internal*” yang menyatakan bahwa *Personal Cost* berpengaruh negatif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing internal*.

Fajri Prasetyo dkk (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Tingkat Keseriusan Pelanggaran, Faktor Demografi dan Faktor Organisasional Terhadap Intensi *Whistleblowing*” serta Sholihun (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Faktor Determinan Intensi *Whistleblowing*” yang menyebutkan bahwa tingkat keseriusan masalah berpengaruh kearah positif dan signifikan terhadap kecenderungan tindakan *Whistleblowing*.

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori adapun hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

Hatmoko (2006) menjelaskan bahwa orang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan berusaha sebaik mungkin untuk memenuhi kewajibannya guna mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, wajar jika karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung mengadopsi perilaku whistleblowing untuk mempertahankan organisasinya dalam mencapai tujuannya. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawati dan Ratna Sari (2016), Fauziah Busra dkk (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Dari uraian di atas maka hipotesis dinyatakan sebagai berikut :

**H1 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan dalam melakukan tindakan *Whistleblowing***

Menurut Curtis (2006) jenis ancaman atau pembalasan yang mungkin diterima oleh pelapor karena melakukan tindakan *whistleblowing* dapat berupa mutasi ke bagian lain yang tidak sesuai dengan kompetensi atau penilaian kinerja yang tidak adil. Dampak inilah yang dapat mengurangi keinginan seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblowing* apalagi jika dampaknya besar dan dapat mempengaruhi karir. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Siti Aliyah (2015), Hariyani dan Putra (2018) dimana *Personal Cost* memiliki pengaruh kearah negatif terhadap intensi melakukan *whistleblowing internal*. Semakin besar persepsi *Personal Cost*, maka semakin rendah niat untuk melaporkan tindakan kecurangan. Dari uraian di atas maka hipotesis dinyatakan sebagai berikut :

**H2 : *Personal cost* berpengaruh negatif terhadap kecenderungan dalam melakukan tindakan *Whistleblowing***

Menurut Near dan Miceli (1985), jika seorang anggota organisasi mengetahui adanya dugaan pelanggaran / kecurangan, apalagi pelanggaran / kecurangan yang serius, maka ia lebih cenderung ingin melaporkannya. Oleh karena itu, semakin serius kecurangan yang terjadi maka semakin banyak anggota organisasi yang terdorong untuk mengambil keinginan untuk melaporkan perilaku tersebut, karena semakin besar kerugian yang diderita organisasi tersebut. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Fajri Prasetyo dkk (2017) dan Sholihun (2019) lebih jauh membuktikan bahwa keseriusan pelanggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan tindakan *whistleblowing*. Dari uraian di atas maka hipotesis dinyatakan sebagai berikut:

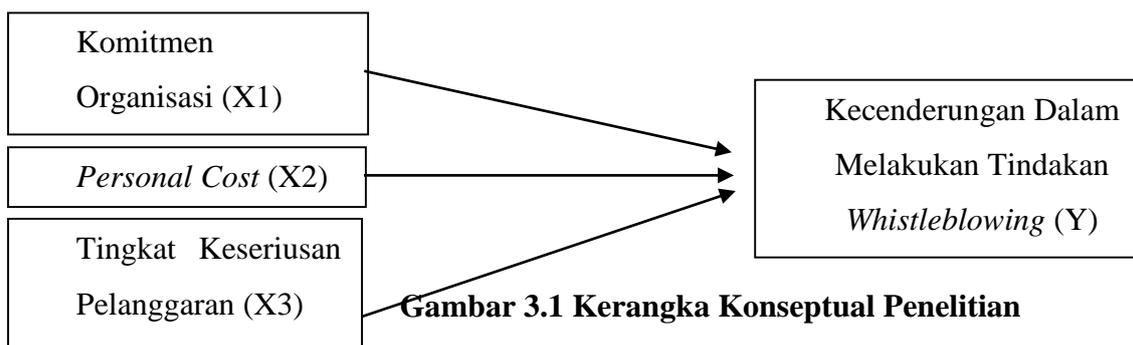
**H3 : Tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh positif terhadap kecenderungan dalam melakukan tindakan *Whistleblowing***

## METODE PENELITIAN

Kerangka pemikiran digunakan untuk mengetahui gambaran lebih jelas tentang hubungan variabel. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Data Kualitatif dalam penelitian ini berupa pendapat responden yang diperoleh dengan menyebarkan kuisisioner, yang dikuantitatifkan agar dapat diproses menggunakan statistic.

Menurut Greenberg dan Baron (2003: 160), komitmen organisasi merupakan suatu syarat bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam suatu organisasi dan harapan untuk tetap menjadi anggota, merupakan sikap loyal dan bahwa karyawan bersedia bekerja sebaik-baiknya untuk organisasi. Lincoln dan Bashaw (2008) mengatakan bahwa komitmen organisasi memiliki 3 indikator yaitu : 1. Kemauan Karyawan; 2. Kesetiaan Karyawan; dan 3. Kebanggaan Karyawan.

Menurut penjelasan Bagustianto dan Nurkholis (2015) personal cost merupakan pandangan karyawan terhadap risiko pelaporan atau balas dendam atau sanksi oleh anggota organisasi, yang dapat mengurangi niat karyawan untuk melaporkan pelanggaran. Rahmadani (2018) mengatakan bahwa *personal cost* memiliki 6 indikator yaitu : 1. Pengucilan ditempat kerja; 2. Mutasi kerja; 3. Penilaian kerja yang tidak sesuai; 4. Pemecatan. Keseriusan pelanggaran dapat diartikan sebagai akibat yang mungkin timbul dari pelanggaran tersebut pada aspek finansial dan non finansial (Lestari dan Yaya, 2017). Hakima dkk (2017) mengatakan bahwa tingkat keseriusan pelanggaran memiliki 2 indikator yaitu : 1. Kasus Korupsi; dan 2. Kasus Fraud. Menurut KNKG *whistleblowing* adalah pengungkapan perilaku pelanggaran hukum yang tidak etis atau perilaku lain yang dapat merugikan organisasi oleh anggota organisasi kepada pihak ketiga atau organisasi lain yang dapat mengambil tindakan terhadap pelanggaran tersebut. Hakima (2017) mengatakan bahwa *whistleblowing* memiliki 3 indikator yaitu ; 1. Minat dalam berperilaku *whistleblowing* ; 2. Ambisi untuk mencoba perilaku *whistleblowing* ; 3. Rencana untuk berperilaku *whistleblowing*. Berdasarkan latar belakang permasalahan dan pengembangan hipotesis penelitian pengaruh Komitmen Organisasi, *Personal Cost*, dan Tingkat Keseriusan Pelanggaran Terhadap Kecenderungan Dalam Melakukan Tindakan *Whistleblowing* dapat dilihat pada kerangka pemikiran sebagai berikut :



**Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian**

Adapun dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja di LPD Se- Kecamatan Mengwi dengan 302 karyawan pada 38 LPD Se- Kecamatan Mengwi. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik *slovin*. Rumus *Slovin* untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir

Jumlah populasi penelitian ini adalah 302 karyawan, dengan persentase kesalahan 5%. Hasil kalkulasi dibulatkan agar sesuai. Oleh karena itu untuk mendapatkan sampel penelitian dapat dilakukan perhitungan dengan cara sebagai berikut:

$$n = \frac{302}{1 + (302)(0,05)^2} = \frac{302}{1,755} = 172,07$$

Hasil dari perhitungan diatas maka sampel responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi 172 pegawai dari dari seluruh total karyawan LPD Se-Kecamatan Mengwi.

**Tabel 3.1**

**Populasi dan Sampel LPD Se – Kecamatan Mengwi**

No	Nama LPD	No	Nama LPD
1	LPD Dukuh Moncos	20	LPD Kapal
2	LPD Gulingan	21	LPD Sading
3	LPD Mengwitani	22	LPD Semate
4	LPD Pande Munggu	23	LPD Abianbase
5	LPD Tangeb	24	LPD Lukluk
6	LPD Kwanji	25	LPD Perang
7	LPD Mengwi	26	LPS Sempidi
8	LPD Baha	27	LPD Anggungan
9	LPD Denkayu	28	LPD Sogsogan
10	LPD Cengkok	29	LPD Tumbak Bayuh
11	LPD Seseh	30	LPD Pererenan
12	LPD Banjar Sayan	31	LPD Cemenggon

13	LPD Sobangan	32	LPD Karangenjung
14	LPD Sembung Sobangan	33	LPD Kertha Bujangga
15	LPD Sembung	34	LPD Mengening
16	LPD Kuwum Nyelati	35	LPD Cemagi
17	LPD Balangan	36	LPD Munggu
18	LPD Beringkit	37	LPD Buduk
19	LPD Kekeran	38	LPD Pendarungan

Sumber : Lembaga Pemberdayaan Lembaga Perkreditan Desa ( LPLPD ) Kabupaten Badung Tahun 2021

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *multiple linier regression* dengan menganggap bahwa analisis tersebut dapat menjelaskan hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat dalam pengujian.

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Jika jumlah  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan bertanda positif (taraf signifikansi 0,05 atau 5%), maka *corrected item-total correlation* dinyatakan valid dan begitu pula sebaliknya (Ghozali, 2015).

b. Uji Reliabilitas

Jika nilai Cronbach's alpha diatas 0,60 menunjukkan bahwa penelitian reliabilitas terpenuhi.

2. Uji Analisis Statistik Deskriptif

Digunakan tiga parameter untuk mendeskripsikan poin-poin utama terkait status masing-masing variabel dalam penelitian yaitu: score range, mean dan median.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas pada penelitian ini dengan melihat angka signifikan 0,05. Jika nilai signifikan yang dihasilkan  $> 0,05$  maka akan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*Varians Inflation Factor*)  $< 10$  dan *tolerance*  $> 0,1$ .

c. Uji Heteroskedasitas

Untuk mendeteksi heteroskedasitas dapat digunakan dengan uji gletser. Apabila sig > 0,05 maka tidak terdapat gejala heteroskedasitas.

#### 4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model dasar yang telah ditetapkan penulis yaitu sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = *Whistleblowing*

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$ – $\beta_3$  = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Komitmen Organisasi

X<sub>2</sub> = *Personal Cost*

X<sub>3</sub> = Tingkat Keseriusan Pelanggaran

e = Residual (error)

#### 5. Uji Kelayakan Model

##### a. Uji Determinasi R<sup>2</sup> / *Godness of Fit*

Koefisien determinasi merupakan ikhtisar yang menyatakan seberapa baik garis regresi sampel mencocokkan data. Nilai Adjusted R<sup>2</sup> berkisar antara 0 sampai

##### b. Uji Signifikansi Nilai F

Uji ini dilakukan dengan menentukan tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka hipotesis penelitian berpengaruh terhadap kecenderungan dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

#### 6. Uji Hipotesis

##### a. Uji Statistik t

Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan koefisien regresi searah dengan hipotesis penelitian, maka hipotesis berpengaruh terhadap kecenderungan dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data dikumpulkan dengan cara menyebarkan 172 kuisioner ke 38 LPD se-kecamatan Mengwi. Dari 172 kuisioner yang disebar, semua kuisioner kembali.

**Tabel 1. Uji Instrumen Data**

Variabel	Nomor Item	Validitas		Reliabilitas
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	Koefisien Alpha
X <sub>1</sub>	X <sub>1.1</sub> -X <sub>1.5</sub>	0,673 s.d. 0,763	0,000	0,779

X <sub>2</sub>	X <sub>2.1</sub> -X <sub>2.5</sub>	0,656 s.d. 0,846	0,000	0,830
X <sub>3</sub>	X <sub>3.1</sub> -X <sub>3.5</sub>	0,744 s.d. 0,849	0,000	0,850
Y	Y <sub>1</sub> -Y <sub>5</sub>	0,609 s.d. 0,786	0,000	0,756

Sumber : data primer diolah, 2021

Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa nilai korelasi semua variabel lebih besar dari 0,30 dan koefisien alpha lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan valid dan reliable.

**Tabel 2. Uji Analisis Statistik Deskriptif**

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komitmen Organisasi (X1)	172	11.00	25.00	20.2965	2.40355
Personal Cost (X2)	172	6.00	25.00	17.8953	3.71980
Tingkat Keseriusan Pelanggaran (X3)	172	9.00	25.00	20.7558	2.61546
Kecenderungan Melakukan Whistleblowing (Y)	172	12.00	25.00	20.1802	2.51244
Valid N (listwise)	172				

Sumber : data primer diolah, 2021

Pada tabel diatas menjelaskan nilai rata – rata, nilai minimum, nilai maksimum, dan nilai standar deviasi dari data penelitian.

**Tabel 3. Uji Asumsi Klasik**

Variabel	Normalitas (sig. 2 tailed)	Normalitas (sig. 2 tailed) Setelah outlier	Multikolinearitas		Heterokedastisitas (sig. 2 tailed-Abres)
			Tolerance	VIF	
X <sub>1</sub>			.791	1.264	.116
X <sub>2</sub>	0.010	0.506	.900	1.111	.876
X <sub>3</sub>			.847	1.180	.517

Sumber : data primer diolah, 2021

Pada tabel diatas nilai signifikansi dari *unstandardized residual* lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,010 sehingga dapat disimpulkan data yang digunakan dalam penelitian ini tidak terdistribusi normal, sehingga dilakukan outlier terlebih dahulu. Setelah dilakukannya outlier, data yang digunakan dalam penelitian ini sudah terdistribusi normal. Ini terbukti dari nilai signifikansi dari *unstandardized residual* sebesar 0,506 yang lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* semua variabel lebih besar dari 10% dan nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih kecil dari 10, ini artinya tidak adanya multikolinearitas antar variabel independen.

Pada penelitian ini hasil pengujian Heteroskedastisitas menunjukkan jika semua variabel bebas nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yang berarti model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terdapat adanya heteroskedastisitas.

**Tabel 4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Standardized Beta	T-Hitung	Probabilitas (sig.)	Keterangan
Konstanta	8.656	7.269	0.000	
Komitmen Organisasi (KO)	0.178	2.575	0.011	Signifikan
<i>Personal Cost</i> (PC)	0.231	3.566	0.000	Signifikan
Tingkat Keseriusan Pelanggaran (TKP)	0.458	6.868	0.000	Signifikan
Adjusted R Square			0.409	
F Statistik			37.184	
Probabilitas (p-value)			0.000	
Variabel Dependen	Kecenderungan Dalam Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i>			

Sumber : data primer diolah, 2021

Pada tabel diatas dapat ditemukan persamaan regresi yaitu:

Kecenderungan Dalam Melakukan Tindakan *Whistleblowing* = 8.656 + 0.178KO + 0.231PC + 0.458TKP + e.

Pada tabel diatas nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0.409 yang artinya 40,9% variasi nilai Kecenderungan Dalam Melakukan Tindakan *Whistleblowing* dapat dijelaskan oleh faktor-faktor independen dalam penelitian ini dan 59,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Uji Anova atau *F-test* menunjukkan Fhitung sebesar 37.184 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05, dapat dikatakan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen dalam penelitian ini.

Hasil uji t menunjukkan koefisien parameter variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,178 dan nilai signifikansi 0,011<0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kecenderungan Dalam Melakukan Tindakan *Whistleblowing*. Koefisien parameter variabel *Personal Cost* sebesar 0,231 dan nilai signifikansi 0,000<0,05 dapat disimpulkan bahwa *Personal Cost* berpengaruh positif terhadap Kecenderungan Dalam Melakukan Tindakan *Whistleblowing*. Koefisien parameter variabel Tingkat Keseriusan Pelanggaran sebesar 0,458 dan nilai signifikansinya 0,000<0,05 dapat disimpulkan bahwa Tingkat Keseriusan Pelanggaran berpengaruh positif terhadap Kecenderungan Dalam Melakukan Tindakan *Whistleblowing*.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan nilai koefisien regresi sebesar 0,178 , nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Komitmen Organisasi 2.575 serta nilai signifikansi 0.011 < 0.05 berarti Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kecenderungan Dalam Melakukan Tindakan *Whistleblowing*. Hipotesis

1 dalam penelitian ini diterima. Hasil ini menunjukkan semakin baik Komitmen Organisasi, maka semakin besar pula kecenderungan dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Komitmen Organisasi menyiratkan adanya ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi karena keinginan dari diri sendiri. Komitmen Organisasi yang dimiliki oleh karyawan akan memicu ambisi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, memiliki keyakinan untuk mewujudkan tujuan organisasi, kemudian adanya perasaan bangga karena telah menjadi bagian dari suatu organisasi. Seseorang dengan komitmen organisasi akan memenuhi kewajibannya dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga wajar jika kecenderungan dalam melakukan tindakan *whistleblowing* menjadi lebih tinggi. Hasil penelitian ini diperkuat oleh beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setiawati dan Ratna Sari (2016) serta Fauziah Busra dkk (2019) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan untuk melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan nilai koefisien regresi sebesar 0,231 , nilai  $t_{hitung}$  pada variabel *Personal Cost* 3.566 serta nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  berarti *Personal Cost* memiliki pengaruh positif terhadap Kecenderungan Dalam Melakukan Tindakan Whistleblowing. Hipotesis 2 dalam penelitian ini ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin besar *Personal Cost*, maka semakin tinggi pula kecenderungan dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Temuan ini mengindikasikan bahwa *personal cost* berpengaruh positif terhadap kecenderungan karyawan LPD dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Ini membuktikan bahwa pegawai LPD Se-Kecamatan Mengwi tidak melihat *personal cost* sebagai faktor yang mengurangi kecenderungan dalam melakukan tindakan *whistleblowing*, ini berarti pegawai LPD sudah siap mengambil resiko apabila dia mendapatkan pembalasan dendam dari rekan kerjanya ( Nugrohaningrum, 2018). Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hanif dan Odiatma (2017) serta Akbar dan Yonnedi (2016) yang menyatakan bahwa *Personal Cost* berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan nilai koefisien regresi sebesar 0,458 , nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Tingkat Keseriusan Pelanggaran 6.868 serta nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  berarti Tingkat Keseriusan Pelanggaran memiliki pengaruh positif terhadap Kecenderungan Dalam Melakukan Tindakan Whistleblowing. Hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin serius Tingkat Keseriusan Pelanggaran, maka semakin tinggi pula kecenderungan dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Jika seorang karyawan menemukan adanya dugaan kecurangan yang berdampak buruk atas organisasinya, maka akan muncul kecenderungan dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Namun pandangan tiap orang terhadap tingkat keseriusan

pelanggaran bisa saja berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Hasil penelitian ini diperkuat oleh beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fajri Prasetyo dkk (2017) serta Nurul Hidayati (2014) yang menyatakan bahwa tingkat keseriusan masalah mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kemungkinan melakukan tindakan *Whistleblowing*.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan hasil analisis data dengan membuktikan hipotesis maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.178 dan nilai signifikansi sebesar  $0.011 < 0.05$  berarti Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kecenderungan Dalam Melakukan Tindakan *Whistleblowing*.
2. *Personal Cost* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.231 dan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  berarti *Personal Cost* memiliki pengaruh positif terhadap Kecenderungan Dalam Melakukan Tindakan *Whistleblowing*.
3. Tingkat Keseriusan Pelanggaran memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.458 dan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  berarti Tingkat Keseriusan Pelanggaran memiliki pengaruh positif terhadap Kecenderungan Dalam Melakukan Tindakan *Whistleblowing*.

Berikut beberapa saran yang ingin penulis sampaikan antara lain:

1. Bagi LPD Se-Kecamatan Mengwi diharapkan untuk lebih meningkatkan komitmen organisasi dalam melakukan tindakan *whistleblowing* dengan cara penyuluhan atau sosialisasi kepada anggota LPD tentang pentingnya tindakan pelaporan kecurangan serta kekuatan untuk melawan persepsi pembalasan dendam, untuk menekan tingkat keseriusan kecurangan atau pelanggaran sehingga LPD dapat tumbuh dan berkembang secara sehat saat mengelola asset dalam mencapai tujuannya.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi kecenderungan dalam melakukan tindakan *whistleblowing*, serta memperluas sampel penelitian tidak hanya di Kecamatan Mengwi saja tetapi bisa di Kecamatan atau Kabupaten lainnya di Bali untuk memperoleh perbandingan hasil.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aliyah, Siti. (2015). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi minat pegawai dalam melakukan tindakan whistle-blowing. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis* 12, no. 2.
- Busra, N. F., Ahyaruddin, M., & Agustiawan, A. (2019). Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan, Personal Cost, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan

- Melakukan *Whistleblowing*. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 1(1), 011-019.
- Khan, Mushera Ambaras. (2009). *Auditors and Whistleblowing Law*. *Accountants today* 22: 12-14.
- Komite Nasional Kebijakan Governance. (2014). Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran – Whistleblowing System (SPP-WBS)
- Lestari, Rohmaida, and Rizal Yaya. (2017). *Whistleblowing* dan faktor-faktor yang mempengaruhi niat melaksanakannya oleh aparatur sipil negara. *Jurnal Akuntansi* 21, no. 3 : 336-350.
- Merdikawati, Risti, and Andri Prastiwi. (2012). Hubungan Komitmen Profesi Dan Sosialisasi Antifipatif Mahasiswa Akuntansi Dengan Niat *Whistleblowing* (Studi Empiris pada Mahasiswa Strata 1 Jurusan Akuntansi di Tiga Universitas Negeri Teratas di Jawa Tengah dan DI Yogyakarta). PhD diss, Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Novi, Ayu Indarwati. (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). Diss. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- NusaBali.com2018. Korupsi Rp 15.5 Miliar, Eks Ketua LPD Ditahan
- Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2000 tentang Pengertian Whistleblower
- Putra, A. A., & Hariyani, E. (2018). Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Intensitas Moral, *Personal Cost* Terhadap Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing Internal* (Studi Empiris Pada Opd Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 11(2), 17-26.
- Sartika, D., & Mulyani, F. (2020). Pengaruh Sifat *Machiavellian*, Lingkungan Etika, Komitmen Organisasi, Dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* (Studi Empiris pada BPKAD di Kota Padang). *Menara Ilmu*, 14(1).
- Setiawati, L.P. and Sari, M.M.R. (2016) . *Profesionalisme*, komitmen organisasi, intensitas moral dan tindakan akuntan melakukan *whistleblowing*. *E-Jurnal Akuntansi*, 17(1), pp.257-282.
- SPSS Statistics 21.00 For Windows*
- Sugiyono. 2017 . Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan ke dua puluh enam. Bandung: Alfabeta.
- Transparency.org. CORRUPTION PERCEPTIONS INDEX 2019*
- Wulansari, F. I. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, *Ethical-Climate Egoism*, *Fair Treatment*, Dan Tingkat Keseriusan Kesalahan Terhadap Intensitas Dalam Menerapkan *Whistleblowing-System* (Doctoral dissertation, STIE Perbanas Surabaya).
- Zanaria, Yulita. (2016). Pengaruh Profesionalisme Audit, Intensitas Moral untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing* (Studi pada KAP di Indonesia). *Akuisisi: Jurnal Akuntansi* 12, no. 1.