

IDENTIFIKASI FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERILAKU WHISTLEBLOWING PADA PELAKU USAHA MIKRO KECIL MENENGAH

Joko Hadi Susilo

Fakultas Ekonomi, Universitas Bojonegoro, Bojonegoro
jokohadi@unigoro.ac.id

Abstract

Business success is one of the important goals to be achieved by a company or in business. Business actors must carry out a strategic analysis to be able to compete in obtaining market share so that it will have an impact on increasing market demand, as a result business actors can determine the price game while maintaining the level of consumer loyalty and satisfaction. The most important concept in a business is to prioritize the public interest both from an administrative and reporting scale. Some of the economic treatment that becomes the main problem is the low concept of accountability and transparency applied by business actors. This research method was carried out with a descriptive quantitative analysis approach. The population in this study were business actors in the cafe sector, the sampling technique in this study was purposive sampling using the conditions that are cafe business actors, the length of business is more than one year and operating in Malang City so that the number of samples in this study was 70 samples. The results of the study show that personal costs have a significant and positive effect on whistleblowing, ethical climate-egoism has an insignificant effect on whistleblowing, ethical climate-benevolence has a significant and negative effect on whistleblowing and ethical climate-principle has a significant and positive effect on whistleblowing.

Keywords: *personal cost, climate of ethical egoism, climate of ethical virtue, principle of ethical climate, whistleblowing*

Abstrak

Keberhasilan usaha menjadi salah satu tujuan penting yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan atau dalam bisnis. Pelaku usaha harus melakukan analisis strategi yang dilakukan untuk dapat bersaing dalam memperoleh pangsa pasar sehingga akan berdampak pada permintaan pasar yang semakin meningkat, akibatnya pelaku usaha dapat menentukan permainan harga dengan tetap menjaga tingkat loyalitas dan kepuasan konsumen. Konsep terpenting dalam suatu bisnis adalah tetap menngedapankan kepentingan publik baik dari skala administrasi maupun pelaporan. Beberapa perlakuan ekonomi yang menjadi permasalahan utama adalah rendahnya konsep akuntabilitas dan transparansi yang diterapkan oleh pelaku usaha. Metode penelitian ini dilakukan dengan pendekatan analisis kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah pelaku usaha pada bidang kafe, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah purposive sampling dengan menggunakan syarat yaitu pelaku usaha kafe, lama usaha lebih dari satu tahun dan beroperasi di Kota Malang sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 70 sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa personal cost mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap *whistleblowing*, *ethical climate-egoism* mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap *whistleblowing*, *ethical climate-benevolence* mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap *whistleblowing* dan *ethical climate-principle* mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap *whistleblowing*.

Kata kunci: *personal cost, ethical climate-egoism, ethical climate-benevolence, ethical climate-principle, whistleblowing*

A. Pendahuluan

Tingkat kesejahteraan masyarakat menjadi salah satu cita-cita pada setiap negara, oleh karena itu perlu adanya sinergi dari pelaku usaha dan pemerintah dalam upaya menciptakan kualitas ekosistem perekonomian, keberadaan *human capital* menjadi salah satu unsur yang harus ditingkatkan dalam upaya melakukan manajemen pengelolaan bisnis dalam menciptakan *good corporate goverment* perlu adanya peran aktif dari seluruh aspek stakeholders terutama pemerintah melalui penekanan akuntabilitas dan transparansi sektor swasta sebagai dasar pengambilan kebijakan sektor perekonomian di masa yang akan datang.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu peran penting dalam pengembangan sumber daya manusia hal ini dilakukan agar tidak ada bentuk kecurangan karyawan dalam melakukan operasional usaha begitu juga tindakan *whistleblowing* (Suandewi, 2021). *Whistleblowing* dapat dilakukan oleh karyawan lain dan juga pimpinan usaha sehingga akan terbentuknya konsep akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan usaha (Nurulloh et al, 2022).

Studi kasus mengenai *whistleblowing* tidak hanya dilakukan pada sektor publik melainkan juga sektor privat dengan alasan bahwa perlu adanya pengendalian sumber daya yang baik dalam melakukan operasional usaha (novi, 2018). *Good corporate governerce* merupakan salah satu bentuk keberhasilan suatu perusahaan (Fatimah et al, 2019). Pada dasarnya setiap usaha mikro kecil menengah UMM harus mempunyai tuntutan secara internal untuk

memperbaiki kualitas management operasionalnya (Wibowo, 2018). Dalam upaya menciptakan konsep akuntabilitas dan transparansi pelaku bisnis harus lebih agresif dan menghindari perilaku *whistleblowing*. *Whistleblowing* merupakan suatu kesengajaan oleh pelaku bisnis dalam upaya pengungkapan suatu perilaku ekonomi yang berdampak pada penurunan pendapatan sehingga tingkat pendapatan yang diungkapkan tidak berbanding lurus dengan produk yang dihasilkan (Kesumaningrum, 2017). Perilaku tersebut juga memberikan dampak terhadap potensi tidak tepatan pemerintah untuk mengambil kebijakan perekonomian (Lukman et al, 2022). Dengan demikian, perlu adanya penerapan konsep akuntabilitas dan transparansi sebagai bentuk sinergitas pemerintah dan pihak swasta untuk mewujudkan *good coverment* dan *good corporate governerce*.

Whistleblowing merupakan bentuk pengungkapan secara administrasi yang berhubungan dengan realita bisnisnya dan berdampak transparansi yang sangat rendah (Wuysang et al, 2016). Konsep akuntabilitas dan transparansi menjadi aspek yang bebankan oleh pemerintah kepada pelaku usaha untuk mencapai stabilitas ekonomi pada sektor privat untuk menghindari tindakan korupsi (Kurniawan, 2021). Dalam hal ini, perlu adanya kerjasama antara pemerintah, pelaku bisnis dan masyarakat guna mencegah korupsi yaitu suatu tindakan nyata yang disebut dengan *whistleblowing*. Selain itu, memutuskan untuk melakukan *whistleblowing* juga bukan perkara yang mudah. Seorang *whistleblower* seringkali merasakan suatu dilema. Disatu sisi, *whistleblower* akan dianggap sebagai seorang penghianat karena telah

mengungkapkan rahasia individu lain atau organisasi. Disisi lain, akan dianggap sebagai pahlawan yang menjunjung tinggi nilai-nilai etis sehingga berani untuk mengungkapkan suatu tindakan pelanggaran yang dilakukan orang lain, sekalipun pelakunya adalah teman maupun atasan (Pitriani et al, 2021).

Penelitian ini mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi *whistleblowing* antara lain adalah personal cost (Bagustianto & Nurkholis, 2015). Personal cost menunjukkan bahwa adanya pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan, balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan permasalahan yang ada pada tempat bekerja (Nugraha et al, 2017). Personal cost menjadi salah satu alasan bahwa seseorang tidak akan melaporkan kecurangan karyawan lainnya hal ini dikarenakan adanya tekanan secara alamiah atas kekhawatiran dalam bentuk munculnya balas dendam (Syarifuddin et al, 2020). Selain itu alasan lain yang muncul dari personal cost adalah adanya anggapan bahwa laporan yang dilakukan oleh seseorang tidak akan ditindaklanjuti sehingga akan tetap berdampak buruk pada perusahaan (Saleh & Said, 2019). Namun di sisi lain perkembangan usaha sangat didasari oleh adanya peran human capital dan kejujuran seorang pegawai (Widjadja et al, 2018). Pada prinsipnya perilaku ekonomi yang baik pada suatu perusahaan adalah perlu adanya akuntabilitas dan transparansi dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Fitriani et al, 2020).

Penelitian sebelumnya mengenai egoism menunjukkan bahwa perilaku yang muncul dan berkaitan dengan kepentingan diri sendiri, konsep ini mengedepankan

kepentingan pribadi atau yang menjadi kepentingan terbaik bagi dirinya (Hidayati, 2017). Pada prinsipnya iklim egoism lebih menitikberatkan bahwa kepentingan pribadi menjadi salah satu sumber utama moral seseorang pada saat membuat keputusan (Darmawan, 2020). Sedangkan pada sisi lain konsep ini mempunyai dampak terhadap kepentingan orang lain yang kurang diperhatikan (Darmawan, 2020). Konsep ini lebih mendorong fokus untuk kepentingan dan keuntungan pribadi dengan harapan bahwa seseorang tidak mempunyai kepedulian dengan kesejahteraan orang lain (Reshie et al, 2020)

Permasalahan tersebut secara tidak langsung akan memberikan persepsi bahwa iklim egoism telah didukung oleh organisasi dimana seseorang tersebut bekerja. Hal ini dikarenakan adanya perilaku tersebut mengakibatkan ketidakpedulian atau mengorbankan orang lain sehingga dalam kondisi ini tindakan *whistleblowing* merupakan tindakan yang berbahaya dan akan memilih untuk tidak terlibat didalamnya (Amir & Priyono, 2020).

Penelitian sebelumnya mengenai *ethical climate-benevolence* menjelaskan bahwa pada dasarnya suatu organisasi *ethical climate-benevolence* menunjukkan bahwa suatu organisasi dengan anggota yang menyikapi peristiwa dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan lainnya (Sasmita, 2019). Pada konsep ini karyawan hanya menolak suatu kondisi yang tidak etis dengan memperhatikan orang lain, organisasi dan permasalahan yang melanggar ketentuan organisasi dimana seseorang tersebut bekerja (Chaerudin et al, 2020). Pada konsep ini *whistleblowing* akan dipandang sebagai

suatu cara yang dilakukan untuk menyelamatkan orang lain, organisasi, dan budaya serta nilai dari organisasi tersebut, organisasi dengan budaya dan karakteristik benevolence yang kuat maka anggota organisasi akan cenderung melakukan tindakan *whistleblowing* (Lestari & Yaya, 2017).

Penelitian sebelumnya mengenai *ethical climate-principle* menjelaskan bahwa organisasi dengan *ethical climate-principle* menunjukkan bahwa anggota di dalam organisasi akan menyikapi peristiwa dengan memertimbangkan prinsip-prinsip yang umum seperti hukum, peraturan, dan standar (Reshie *et al*, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa apabila anggota atau karyawan dalam suatu organisasi mempunyai perilaku tidak etis, maka adanya keberanian untuk berbeda pendapat, sehingga perilaku tersebut akan memperkuat tindakan *whistleblowing* pada salah satu karyawan yang terlibat di dalamnya (Nurharjanti, 2017).

Beberapa penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa permasalahan mengenai *whistleblowing* sering terjadi pada organisasi sektor publik. Akan tetapi, pentingnya pembahasan mengenai perilaku *whistleblowing* pada sektor privat juga perlu untuk dilakukan sehingga akan menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi *whistleblowing* pada organisasi sektor privat. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan generalisasi sebagai upaya pengembangan penelitian-penelitian sebelumnya dan keterbaruan penelitian yang dilakukan terletak pada fokus penelitian mengenai pengaruh personal *cost*, *ethical climate-egoism*, *ethical climate-egoism* dan *ethical climate-principle* terhadap *whistleblowing*. Selain

itu keterbaruan penelitian ini juga terletak pada objek penelitian yang dilakukan kepada pelaku usaha yaitu Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). Hal ini dilakukan karena perlu adanya perlakuan khusus kepada pelaku usaha tersebut untuk meminimalisir kecurangan pada perilaku ekonomi.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah pelaku usaha kafe yang ada di Kota Malang. teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling dengan syarat lama usaha minimal satu tahun, mempunyai karyawan lebih dari dua, usaha bergerak di bidang food and bavarage dan termasuk generasi muda (usia antara 16-30 tahun). Pendekatan penelitian ini dilakukan dengan analisis kuantitatif deskriptif dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas, asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Intrumen penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pengukuran skala likert satu sampai dengan lima.

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahapan antara lain adalah uji intrumen data, uji asumsi klasik, uji f, uji t dan uji R-square. Hasil uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya intrumen penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan hasil uji validitas dalam penelitian ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
X1.1	55,5714	31,234	0,746
X1.2	55,7286	29,621	0,770

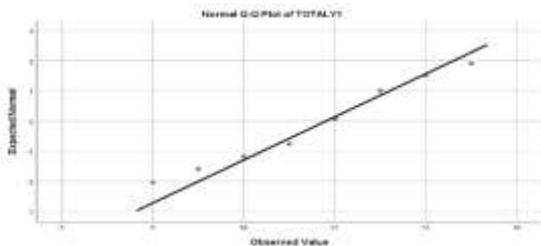
X1.3	55,4714	32,977	0,651
X2.1	55,4143	33,029	0,572
X2.2	55,4857	30,862	0,738
X2.3	55,5429	34,136	0,298
X3.1	55,4143	33,029	0,572
X3.2	55,5714	31,234	0,746
X3.3	55,7286	29,621	0,770
X4.1	55,4143	33,029	0,572
X4.2	55,4571	35,121	0,212
X4.3	55,5000	34,080	0,251
Y1.1	55,7286	29,621	0,770
Y1.2	55,4714	32,977	0,651
Y1.3	55,5000	34,080	0,251

Sumber : SPSS 2021

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dijelaskan bahwa instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah valid, hal ini ditunjukkan bahwa nilai r-hitung yang ditunjukkan oleh nilai pada Scale Variance if Item Deleted lebih besar dari r-tabel yaitu 0.2352. Sedangkan uji reliabilitas dalam penelitian ini terpenuhi hal ini dapat ditunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dalam penelitian ini adalah 0.898 lebih besar dari 0,60.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berikut merupakan hasil analisis data untuk melakukan deteksi asumsi klasik.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 di atas dapat dijelaskan bahwa deteksi uji normalitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel berdistribusi normal, hal ini dapat ditunjukkan melalui Q-Q plot menyebar di sepanjang garis diagonal.

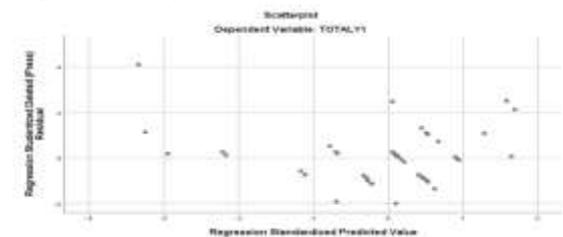
Deteksi uji linieritas dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Deviation from Linearity
Personal Cost	0,231
Ethical Climate-Egoism	0,092
Ethical Climate- Benevolence	0,257
Ethical Climate-Principle	0,133

Sumber : SPSS 2021

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dijelaskan bahwa uji linieritas dalam penelitian ini terpenuhi, hal ini ditunjukkan melalui nilai pada Deviation from Linearity lebih dari tingkat signifikansi yaitu 0,05



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 di atas dapat dijelaskan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini tidak terdeteksi heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	VIF
Personal Cost	7.357
Ethical Climate-Egoism	2.858
Ethical Climate- Benevolence	9.768
Ethical Climate-Principle	1.387

Sumber : SPSS 2021

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai VIF pada masing-masing variabel dalam penelitian lebih dari 0,10 dan kurang dari 10,00 sehingga

variabel dalam penelitian ini terbebas dari asumsi multikolonieritas.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial

Variabel	B	P-Value	Sig
<i>Constant</i>	0,072	-	-
<i>Personal Cost</i>	1,079	0,000	0,05
<i>Ethical Climate-Egoism</i>	-0,059	0,426	0,05
<i>Ethical Climate-Benevolence</i>	-0,542	0,000	0,05
<i>Ethical Climate-Principle</i>	0,513	0,000	0,05

Sumber : SPSS 2021

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat dijelaskan bahwa:

$$Y = 0,072 + 1,079 - 0,059 - 0,542 + 0,513$$

- a. Nilai Contanta sebesar 0,072 menjelaskan bahwa apabila variabel independen dalam penelitian ini tidak diterapkan maka nilai variabel dependen sebesar 0,072
- b. Personal cost mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap *whistleblowing*, hal ini dikarenakan nilai p-value pada personal cost sebesar 0,000 kurang dari 0,05 dengan nilai koefisien positif sebesar 1,079, dengan demikian meningkatnya personal cost setiap satu satuan akan meningkatkan *whistleblowing* sebesar nilai koefisien.
- c. *Ethical Climate-Egoism* mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap *whistleblowing*, hal ini dikarenakan nilai p-value pada *Ethical Climate-Egoism* sebesar 0,426 lebih dari 0,05 dengan nilai koefisien negatif sebesar -0,059, dengan demikian meningkatnya *Ethical Climate-Egoism* tidak memberikan dampak pada peningkatan *whistleblowing* sebesar nilai koefisien.

- d. *Ethical Climate-Benevolence* mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap *whistleblowing*, hal ini dikarenakan nilai p-value pada *Ethical Climate-Benevolence* sebesar 0,000 kurang dari 0,05 dengan nilai koefisien negatif sebesar -0,542, dengan demikian meningkatnya *Ethical Climate-Benevolence* setiap satu satuan akan menurunkan tingkat *whistleblowing* sebesar nilai koefisien.
- e. *Ethical Climate-Principle* mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap *whistleblowing*, hal ini dikarenakan nilai p-value pada *Ethical Climate-Principle* sebesar 0,000 kurang dari 0,05 dengan nilai koefisien positif sebesar 0,513, dengan demikian meningkatnya *Ethical Climate-Principle* setiap satu satuan akan meningkatkan *whistleblowing* sebesar nilai koefisien.

Hasil analisis R-square menunjukkan nilai 0,886, hal ini menjelaskan bahwa variabel *Personal Cost*, *Ethical Climate-Egoism*, *Ethical Climate-Benevolence* dan *Ethical Climate-Principle* mampu mempengaruhi atau mewakili variabel *whistleblowing* sebesar 88,6% sedangkan sisanya 11,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

1. Pengaruh personal cost terhadap *whistleblowing*

Personal cost berpengaruh signifikan dan positif terhadap *whistleblowing*. Sehingga meningkatnya personal cost setiap satu satuan akan meningkatkan *whistleblowing* sebesar nilai koefisien. Hasil penelitian ini menemukan bahwa dalam meningkatkan perilaku *whistleblowing* dapat dilakukan dengan

meningkatkan personal cost pada karyawan dalam perilaku ekonominya.

Whistleblowing merupakan bentuk pengungkapan secara administrasi yang berhubungan dengan realita bisnisnya dan berdampak transparansi yang sangat rendah (Wuysang et al, 2016). Personal cost menunjukkan bahwa adanya pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan, balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan permasalahan yang ada pada tempat bekerja (Nugraha et al, 2017).

Personal cost menjadi salah satu alasan bahwa seseorang tidak akan melaporkan kecurangan karyawan lainnya hal ini dikarenakan adanya tekanan secara alamiah atas kekhawatiran dalam bentuk munculnya balas dendam (Syarifuddin et al, 2020). Selain itu alasan lain yang muncul dari personal cost adalah adanya anggapan bahwa laporan yang dilakukan oleh seseorang tidak akan ditindaklanjuti sehingga akan tetap berdampak buruk pada perusahaan (Saleh & Said, 2019). Namun di sisi lain perkembangan usaha sangat didasari oleh adanya peran human capital dan kejujuran seorang pegawai (Widjadja et al, 2018). Pada prinsipnya perilaku ekonomi yang baik pada suatu perusahaan adalah perlu adanya akuntabilitas dan transparansi dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Fitriani et al, 2020).

Personal cost dalam penelitian ini menjelaskan bahwa semakin tinggi tekanan seseorang dalam bekerja dengan anggapan bahwa adanya balas dendam dan tindakan lain yang akan membahayakan dirinya maka akan memberikan dampak pada meningkatnya *whistleblowing* dalam konsep perilaku ekonomi. Hasil penelitian ini memberikan

kontribusi teori secara empiris bahwa dalam meningkatkan *whistleblowing* dapat dilakukan dengan cara meningkatkan personal cost pada seseorang atau karyawan, hal ini dapat dilakukan oleh pelaku usaha agar perilaku *whistleblowing* dapat meningkat, dengan harapan usaha dapat berjalan dengan baik dan terhindar dari kecurangan.

2. Pengaruh *ethical climate-egoism* terhadap *whistleblowing*

Ethical Climate-Egoism mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap *whistleblowing*. Sehingga meningkatnya *Ethical Climate-Egoism* tidak memberikan dampak pada peningkatan *whistleblowing* sebesar nilai koefisien. Penelitian ini menemukan bahwa perilaku ekonomi dalam *whistleblowing* tidak dipengaruhi oleh *Ethical Climate-Egoism*.

Memutuskan untuk melakukan *whistleblowing* juga bukan perkara yang mudah. Seorang *whistleblower* seringkali merasakan suatu dilema. Disatu sisi, *whistleblower* akan dianggap sebagai seorang penghianat karena telah mengungkapkan rahasia individu lain atau organisasi. Disisi lain, akan dianggap sebagai pahlawan yang menjunjung tinggi nilai-nilai etis sehingga berani untuk mengungkapkan suatu tindakan pelanggaran yang dilakukan orang lain, sekalipun pelakunya adalah teman maupun atasan (Pitriani et al, 2021).

Penelitian sebelumnya mengenai *egoism* menunjukkan bahwa perilaku yang muncul dan berkaitan dengan kepentingan diri sendiri, konsep ini mengedepankan kepentingan pribadi atau yang menjadi kepentingan terbaik bagi dirinya (Hidayati, 2017). Pada prinsipnya iklim *egoism* lebih menitikberatkan bahwa kepentingan

pribadi menjadi salah satu sumber utama moral seseorang pada saat membuat keputusan (Darmawan, 2020). Sedangkan pada sisi lain konsep ini mempunyai dampak terhadap kepentingan orang lain yang kurang diperhatikan (Darmawan, 2020). Konsep ini lebih mendorong fokus untuk kepentingan dan keuntungan pribadi dengan harapan bahwa seseorang tidak mempunyai kepedulian dengan kesejahteraan orang lain (Reshie et al, 2020).

Iklim egoism telah didukung oleh organisasi dimana seseorang tersebut bekerja. Hal ini dikarenakan adanya perilaku tersebut mengakibatkan ketidakpedulian atau mengorbankan orang lain sehingga dalam kondisi ini tindakan *whistleblowing* merupakan tindakan yang berbahaya dan akan memilih untuk tidak terlibat didalamnya (Amir & Priyono, 2020).

Konsep *ethical climate-egoism* menjelaskan bahwa adanya upaya yang dilakukan seseorang dalam meningkatkan kesejahteraan secara pribadi. Sehingga apabila konsep tersebut sangat melekat pada masing-masing karyawan akan memberikan dampak pada perilaku *whistleblowing* pada konsep ekonomi. Dalam penelitian ini konsep perilaku ekonomi pada *whistleblowing* tidak dipengaruhi oleh *ethical climate-egoism*. Hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa konsep *ethical climate-egoism* yang ada pada karyawan tidak memberikan dampak pada tindakan *whistleblowing*.

3. Pengaruh *ethical climate-benevolence* terhadap *whistleblowing*

Ethical Climate- Benevolence mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap *whistleblowing*, Sehingga

meningkatnya *Ethical Climate-Benevolence* setiap satu satuan akan menurunkan tingkat *whistleblowing* sebesar nilai koefisien. Penelitian ini menemukan bahwa perilaku ekonomi pada *whistleblowing* dapat dihindari dengan meningkatnya *Ethical Climate-Benevolence*.

Penelitian sebelumnya mengenai *ethical climate-benevolence* menjelaskan bahwa pada dasarnya suatu organisasi *ethical climate-benevolence* menunjukkan bahwa suatu organisasi dengan anggota yang menyikapi peristiwa dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan lainnya (Sasmita, 2019). Pada konsep ini karyawan hanya menolak suatu kondisi yang tidak etis dengan memperhatikan orang lain, organisasi dan permasalahan yang melanggar ketentuan organisasi dimana seseorang tersebut bekerja (Chaerudin et al, 2020). Pada konsep ini *whistleblowing* akan dipandang sebagai suatu cara yang dilakukan untuk menyelamatkan orang lain, organisasi, dan budaya serta nilai dari organisasi tersebut, organisasi dengan budaya dan karakteristik *benevolence* yang kuat maka anggota organisasi akan cenderung melakukan tindakan *whistleblowing* (Lestari & Yaya, 2017).

Konsep *Ethical Climate-Benevolence* lebih menekankan bahwa semua tindakan dan perilaku yang dilakukan dengan memperhatikan tingkat kesejahteraan orang lain, konsep ini memberikan perlindungan pada karyawan lain yang melakukan pelanggaran sehingga mengindikasikan kemungkinan kecil terjadinya *whistleblowing*, adanya perilaku saling melindungi satu sama lain membuat seseorang tidak berperilaku *whistleblowing*. Hasil penelitian ini dapat

memberikan informasi teori secara empiris bahwa perilaku *whistleblowing* dalam konsep perilaku ekonomi dapat dihindari dengan adanya rasa peduli terhadap kondisi dan keadaan berkaitan dengan kesejahteraan karyawan lainnya.

4. Pengaruh *ethical climate-principle* terhadap *whistleblowing*

Ethical Climate-Principle mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap *whistleblowing*, sehingga meningkatnya *Ethical Climate-Principle* setiap satu satuan akan meningkatkan *whistleblowing* sebesar nilai koefisien. Penelitian ini menemukan bahwa dalam upaya meningkatkan perilaku ekonomi pada *whistleblowing* dapat dilakukan dengan meningkatkan *Ethical Climate-Principle*.

Penelitian sebelumnya mengenai *ethical climate-principle* menjelaskan bahwa organisasi dengan *ethical climate-principle* menunjukkan bahwa anggota di dalam organisasi akan menyikapi peristiwa dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip yang umum seperti hukum, peraturan, dan standar (Reshie *et al*, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa apabila anggota atau karyawan dalam suatu organisasi mempunyai perilaku tidak etis, maka adanya keberanian untuk berbeda pendapat, sehingga perilaku tersebut akan memperkuat tindakan *whistleblowing* pada salah satu karyawan yang terlibat di dalamnya (Nurharjanti, 2017).

Konsep *ethical climate-principle* menunjukkan bahwa anggota di dalam organisasi akan menyikapi peristiwa

dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip yang umum seperti hukum, peraturan, dan standar. Semakin kuat sikap tersebut akan berdampak pada perilaku *whistleblowing* dalam perilaku ekonomi. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi secara empiris kepada pelaku usaha bahwa dalam meningkatkan perilaku ekonomi yang transparan melalui peningkatan perilaku *whistleblowing* dapat dilakukan dengan meningkatkan konsep *ethical climate-principle*.

D. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data di atas dapat disimpulkan bahwa Personal Cost mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap *whistleblowing*, sehingga meningkatnya personal cost setiap satu satuan akan meningkatkan *whistleblowing* sebesar nilai koefisien. *Ethical Climate-Egoism* mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap *whistleblowing*, sehingga meningkatnya *Ethical Climate-Egoism* tidak memberikan dampak pada peningkatan *whistleblowing* sebesar nilai koefisien. *Ethical Climate-Benevolence* mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap *whistleblowing*, sehingga meningkatnya *Ethical Climate-Benevolence* setiap satu satuan akan menurunkan tingkat *whistleblowing* sebesar nilai koefisien. *Ethical Climate-Principle* mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap *whistleblowing*, sehingga meningkatnya *Ethical Climate-Principle* setiap satu satuan akan meningkatkan *whistleblowing* sebesar nilai koefisien.

E. Daftar Pustaka

Amir, Y. H., & Priono, H. (2021). Determinan Niat Melaksanakan

Whistleblowing Internal Pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama

- Surabaya Gubeng. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 287-310.
- Bagustianto, R., & Nurkholis, N. (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.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). Sumber daya manusia: pilar utama kegiatan operasional organisasi. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Darmawan, A. (2020). Politik Hukum Omnibus Law Dalam Konteks Pembangunan Ekonomi Indonesia. *Indonesian Journal of Law and Policy Studies*, 1(1), 13-24.
- Fatimah, F., Mardani, R. M., & Wahono, B. (2019). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kinerja Keuangan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Barang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 8(15).
- Fitriani, I. D., Zulkarnaen, W., Sadarman, B., & Yuningsih, N. (2020). Evaluasi Kinerja Distribusi Logistik KPU Jawa Barat Sebagai Parameter Sukses Pilkada Serentak 2018. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 244-264.
- Hidayati, F. (2017). Konsep altruisme dari perspektif Islam (itsar). *Psikoislamika*, 13(1), 59-63.
- Kesumaningrum, N. D. (2017). Kemauan Membayar Pajak dan Faktor yang Memengaruhinya bagi Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Setelah Berlakunya PP No. 46 Tahun 2013 di Bandar Lampung. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 22(1), 77-90.
- Kurniawan, I. (2021). Pengaturan Suap Di Sektor Swasta Sebagai Suatu Tindak Pidana Menurut United Nations Convention Against Corruption (Uncac) Di Indonesia (Doctoral dissertation).
- Lestari, R., & Yaya, R. (2017). Whistleblowing dan faktor-faktor yang mempengaruhi niat melaksanakannya oleh aparatur sipil negara. *Jurnal Akuntansi*, 21(3), 336-350.
- Lukman, R., Putra, R. D., Mayora, D. S., Nurilhayati, H., & Handayani, F. (2022). Thai Government Structural Violence Against Commercial Sex Workers Through the Illegal Status of Thailand's Prostitution Industry. *Jurnal Sosial Politik Integratif*, 2(1), 73-81.
- 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).
- Novi, A. I. (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) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
- Nugraha, T., Azlina, N., & Julita, J. (2017). Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Sifat Machiavellian Dan Personal Cost Terhadap Intensi Whistleblowing Dengan Retaliasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Perusahaan Perbankan yang berada di Kota Pekanbaru)

- (Doctoral dissertation, Riau University).
- Nurharjanti, N. N. (2017). Persepsi Mahasiswa dalam Mengurangi Fraud Akademik: Whistleblowing Sistem. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 17(1), 1-12.
- Nurulloh, M. I., Simbolon, L., & Deksino, G. R. (2022). Membangun Akuntabilitas Industri Pertahanan Indonesia. *Jurnal Education And Development*, 10(2), 339-344.
- Pitriani, P., Carolina, A., & Nurhayati, C. (2021). Intensi untuk melakukan whistleblowing adanya indikasi kecurangan oleh perangkat desa. *Jurnal Manajemen Strategik Dan Simulasi Bisnis*, 2(1), 69-93.
- Reshie, S., Agustin, H., & Helmayunita, N. (2020). Pengaruh Ethical Climate, Personal Cost Dan Pemberian Financial Reward Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 2(3), 3029-3049.
- Saleh, H. M. Y., & Miah Said, S. E. (2019). Konsep dan Strategi Pemasaran: Marketing Concepts and Strategies (Vol. 1). Sah Media.
- Sasmita, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat PegawaiNegeri Sipil (Pns) Untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing Internal (Doctoral dissertation, STIE Perbanas Surabaya).
- Suandewi, N. K. A. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern, Moralitas Dan Whistleblowing Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Pengelolaan Dana Desa (Studi Empiris Pada Desa Se-Kecamatan Payangan). *Hita Akuntansi dan Keuangan*, 2(3), 29-49.
- Syarifuddin, S., Sayuti, M. N., & Hakim, S. (2020). Analisis Fraud Syariah Dalam Mengukur Efektivitas Program Kredit Pemilikan Rumah (KPR) Bersubsidi di Perumahan Kecipir.
- Wibowo, E. W. (2018). Kajian analisis kinerja usaha mikro kecil menengah (UMKM) dengan menggunakan metode balance scorecard. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(2), 25-43.
- Widjadja, Y. R., Alamsyah, D. P., Rohaeni, H., & Sukanjie, B. (2018). Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung Kecamatan Jatinangor, Sumedang. *Jurnal Abdimas BSI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(3).
- Wuysang, R. V. O., Nangoi, G., & Pontoh, W. (2016). Analisis penerapan akuntansi forensik dan audit investigatif terhadap pencegahan dan pengungkapan fraud dalam pengelolaan keuangan daerah pada perwakilan BPKP provinsi Sulawesi Utara. *JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING" GOODWILL"*, 7(2).