

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, *PERSONAL COST* DAN
RELIGIUSITAS TERHADAP NIAT MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING*
(Studi pada Otoritas Jasa Keuangan Kantor Regional 3 Jawa Tengah dan DIY)**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi
pada Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang**



Disusun Oleh:

Arum Ambarwati

NIM 31401606611

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI
SEMARANG
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, *PERSONAL COST* DAN RELIGIUSITAS TERHADAP NIAT MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING* (Studi pada Otoritas Jasa Keuangan Kantor Regional 3 Jawa Tengah dan DIY)



Disusun Oleh:
Arum Ambarwati
NIM 31401606611

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan ke hadapan sidang
panitia ujian Skripsi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan
Agung Semarang

Semarang, Juli 2023

Pembimbing

Sri Dewi Wahyundaru, S.E., M.Si., Ak., C.A., ASEAN CPA., CRP.
NIK 211492003

Ketua Program
Studi Akuntansi

Provita Wijayanti, SE., M.Si., Ak, CA
NIK 211403012

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PERSONAL COST DAN RELIGIUSITAS TERHADAP NIAT MELAKUKAN WHISTLEBLOWING (Studi pada Otoritas Jasa Keuangan Kantor Regional 3 Jawa Tengah dan DIY)

**Disusun Oleh:
Arum Ambarwati NIM: 31401606611**

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 7 Juli 2023

Susunan Dewan Penguji

Penguji I


Rustam Hanafi, SE., M.Si., Akt, CA
NIK 211403011

Penguji II


Dr. Lisa Kartikasari, SE., M.Si., Akt, CA
NIK 21402010

Digitally signed
by LisaKartikasari
Date: 2023.07.17
21:17:07 +07'00'

Pembimbing


Sri Dewi Wahyundaru, S.E., M.Si., Ak., C.A., ASEAN CPA., CRP.
NIK 211492003

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi

Ketua Program
Studi Akuntansi


Provita Wijayanti, SE., M.Si, Ak, CA
NIK 211403012

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Arum Ambarwati

NIM : 31401606611

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis ilmiah berjudul:

“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, *PERSONAL COST* DAN RELIGIUSITAS TERHADAP NIAT MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING* (Studi pada Otoritas Jasa Keuangan Kantor Regional 3 Jawa Tengah dan DIY)”

Adalah hasil karya saya dan penuh kesadaran bahwa saya tidak melakukan tindakan plagiat atau mengambil alih atau sebagian besar karya tulis orang lain tanpa menyebutkan sumbernya. Jika saya terbukti melakukan tindakan plagiarisme, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Semarang, Desember 2023



Arum Ambarwati

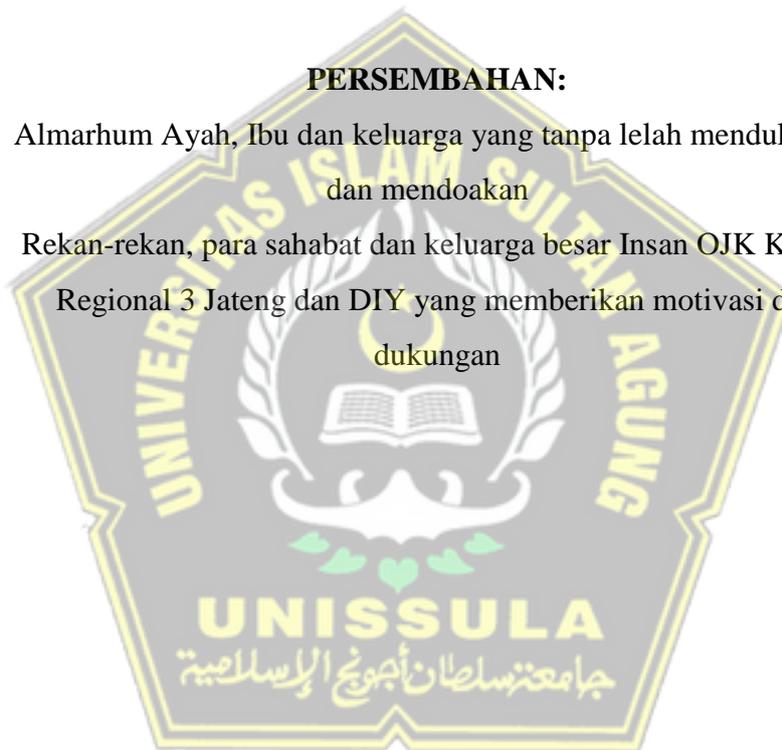
MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

- ❖ *No matter how hard life might be, you are constantly growing to be best version of you, just like a butterfly (Buttonsscarves).*
- ❖ *The Journey of a thousand miles begins with a singke step. (Lao Tzu)*

PERSEMBAHAN:

- ❖ Almarhum Ayah, Ibu dan keluarga yang tanpa lelah mendukung dan mendoakan
- ❖ Rekan-rekan, para sahabat dan keluarga besar Insan OJK Kantor Regional 3 Jateng dan DIY yang memberikan motivasi dan dukungan



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr. Wb.

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat hidayah dan sehat. Tak lupa sholawat serta salam kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW yang kita tunggu syafaatnya di hari akhir nanti. Segala puji bagi Allah yang telah membantu dan membimbing sehingga skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PERSONAL COST DAN RELIGIUSITAS TERHADAP NIAT MELAKUKAN WHISTLEBLOWING (Studi pada Otoritas Jasa Keuangan Kantor Regional 3 Jawa Tengah dan DIY)”** dapat diselesaikan dengan lancar.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat lulus S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung.

Keberhasilan dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan doa dari segenap pihak yang telah membantu dan memberikan dorongan baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.SI., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Ibu Provita Wijayanti, S.E., M.SI., AK., CA, Ketua Program Studi S1 Akuntansi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Ibu Sri Dewi Wahyundaru, S.E., M.SI., AK., C.A., ASEAN CPA., CRP, selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
4. Seluruh dosen program studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
5. Ibu dan keluarga yang tanpa lelah mendukung dan mendoakan agar saya cepat selesai dalam perkuliahan.

6. Rekan-rekan, para sahabat dan keluarga besar Insan OJK Kantor Regional 3 Jateng dan DIY yang memberikan motivasi dan dukungan dalam penulisan skripsi.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Namun, besar harapan penulis agar skripsi ini memberikan manfaat kepada penelitian selanjutnya dan menambah khasanah referensi di bidang ilmu akuntansi serta ekonomi.

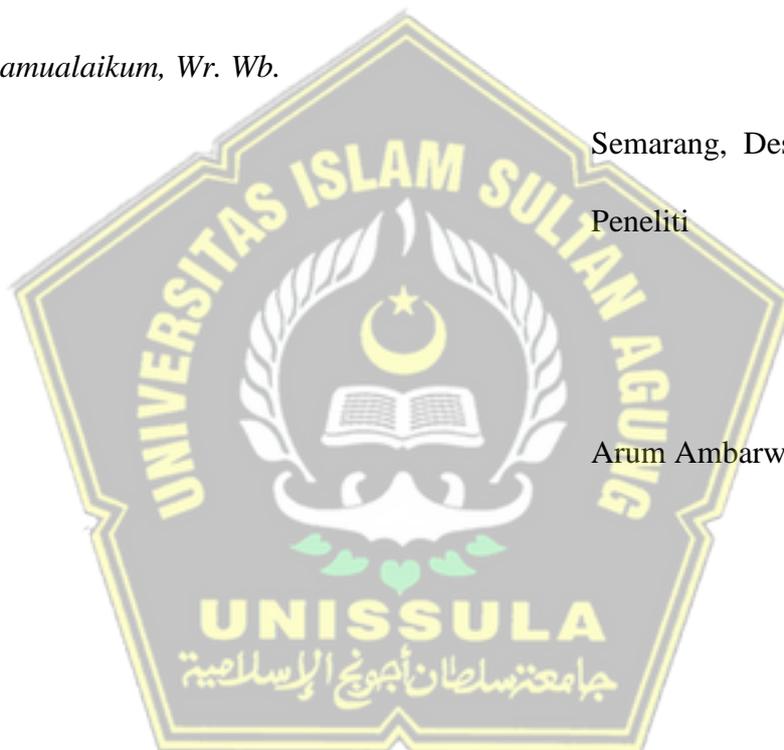
Wassalamualaikum, Wr. Wb.

Semarang, Desember 2023

Peneliti



Arum Ambarwati



ABSTRAK

Whistleblowing merupakan suatu sistem yang tersedia dan dapat dimanfaatkan oleh anggota organisasi maupun masyarakat untuk menyampaikan apa yang diketahui, dirasakan, dialami maupun rasa kepekaannya terhadap hal-hal terkait perilaku, tindak *fraud* atau korupsi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi, *Personal Cost* dan Religiusitas terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Jenis penelitian kuantitatif, data primer. Populasi pegawai Otoritas Jasa Keuangan dengan teknik metode purposive sampling ada 120 responden. Uji Kualitas Data (Uji Validitas dan Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas dan Uji Multikolinearitas). Metode analisis adalah analisis regresi linear berganda Uji Hipotesis (Uji t, Uji F dan Uji R Square (R^2)).

Hasil uji validitas dan reliabilitas valid dan reliabel, hasil uji asumsi klasik normal dan tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji t dengan signifikansi 5% menunjukkan variabel Komitmen Organisasi dan Religiusitas berpengaruh secara signifikan terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*, t hitung sebesar 4,128 dan 1,923 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 dan 0,003. *Personal Cost* tidak berpengaruh signifikan terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*, t hitung sebesar 1,923 dan nilai signifikansi sebesar 0,059. Hasil pengujian regresi (uji F) didapatkan pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi, *personal cost* dan religiusitas secara bersama-sama terhadap niat melakukan *whistleblowing*, nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai *R square* sebesar 0,455 dapat diartikan niat melakukan *whistleblowing* dipengaruhi oleh komitmen organisasi, *personal cost* dan religiusitas sebesar 45,5% dan sisanya sebesar 54,5% dipengaruhi variabel lain.

Kata Kunci: *whistleblowing*, komitmen organisasi, *personal cost*, religiusitas

ABSTRACT

Whistleblowing is an available system that can be used by members of the organization and the public to convey what is known, felt, experienced, or their sensitivity to matters related to behavior, acts of fraud, or corruption. This study aims to determine the influence of Organizational Commitment, Personal Cost, and Religiosity on the intention to do whistleblowing.

This type of quantitative research uses primary data. The population is supervisors of the Financial Services Authority using the purposive sampling method is 120 respondents. Data Quality Test (Validity and Reliability Test), Classical Assumption Test (Normality Test and Multicollinearity Test). The method of analysis is a multiple linear regression analysis Hypothesis Test (t-test, F test, and R Square test (R²).

The results of the validity and reliability tests are valid and reliable, the classical assumption test results are normal and there is no multicollinearity. The results of the t-test with a significance of 5% show that the variables Organizational Commitment and Religiosity significantly affect Intention to Do Whistleblowing, t counts are 4.128 and 1.923 and significance values are 0.000 and 0.003. Personal Cost does not significantly affect Intention to Do Whistleblowing, the t count is 1.923 and the significance value is 0.059. The regression test (F test) results obtained a significant influence between organizational commitment, personal cost, and religiosity on the intention to do whistleblowing, a significance value of 0.000. The R square value of 0.455 means that the intention to do whistleblowing is influenced by organizational commitment, personal cost, and religiosity of 45.5% and the remaining 54.5% is influenced by other variables.

Keywords: whistleblowing, organizational commitment, personal cost, religiosity

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	1
HALAMAN PERSETUJUAN	2
HALAMAN PENGESAHAN	3
PERNYATAAN KEASLIAN	i
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	Error! Bookmark not defined.
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Grand Theory	9

2.1.1	<i>Theory of Planned Behavior (TPB)</i>	9
2.2	Variabel-variabel Penelitian.....	12
2.2.1.	<i>Whistleblowing</i>	12
2.2.2.	Komitmen Organisasi	17
2.2.3.	<i>Personal Cost</i>	18
2.2.4.	Religiusitas	18
2.3	Penelitian Terdahulu.....	20
2.4	Kerangka Pemikiran Teoritis dan Pengembangan Hipotesis	25
2.4.1	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i>	25
2.4.2	Pengaruh <i>Personal Cost</i> terhadap Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i>	26
2.4.3	Pengaruh Religiusitas terhadap Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i> ...	27
2.5	Kerangka Penelitian.....	28
BAB III METODE PENELITIAN		30
3.1	Jenis Penelitian	30
3.2	Populasi dan Sampel.....	30
3.2.1	Populasi	30
3.2.2	Sampel	31
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	32
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.5	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	32

3.5.1 Niat <i>Whistleblowing</i>	32
3.5.2 Komitmen Organisasi	33
3.5.3 <i>Personal Cost</i>	34
3.5.4 Religiusitas	34
3.6 Indikator Pengukuran Variabel	35
3.7 Teknik Analisis Data	35
3.7.1 Uji Instrumen	36
3.7.2 Asumsi Klasik	37
3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda	37
3.7.4 Uji Hipotesis	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Deskripsi Obyek Penelitian	42
4.2 Deskripsi Responden	43
4.2.1 Karakteristik Responden	43
4.3 Uji Instrumen Data	46
4.3.1 Uji Validitas	46
4.3.2 Uji Reliabilitas Data	49
4.4 Uji Asumsi Klasik	50
4.4.1 Uji Normalitas	50
4.4.2 Uji Multikolinearitas	51
4.5 Model Regresi Linier Berganda	52

4.6 Uji Hipotesis	52
4.6.1 Koefisien Determinasi (R^2)	52
4.6.2 Uji t (Uji Signifikansi Parameter).....	53
4.6.3 Uji F (Uji Kecocokan Model).....	54
4.7 Pembahasan	56
4.7.1 Hasil Pengujian Signifikansi (uji t)	56
4.7.2 Hasil Pengujian Regresi (uji F)	59
4.7.3 Hasil Uji R Square.....	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	61
5.1 Kesimpulan	61
5.2 Saran	61
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	62
DAFTAR PUSTAKA	63



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model <i>Theory of Planned Behavior</i>	11
Gambar 2.2 Kerangka Penelitian	28



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1 Indikator Pengukuran Variabel	34
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	41
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	42
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Usia	42
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja di OJK	43
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi, <i>Personal Cost</i> , Religiusitas dan <i>Whistleblowing</i>	45
Tabel 4.6 Hasil Uji Reabilitas Hasil Pengujian.....	48
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas	49
Tabel 4.8 Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas	49
Tabel 4.9 Nilai Konstanta dan Koefisien Persamaan Regresi.....	50
Tabel 4.10 Statistik Uji t	52
Tabel 4.11 Rangkuman Hasil Uji t.....	52
Tabel 4.12 Hasil Uji F.....	53

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kecurangan (*fraud*) banyak terjadi di organisasi sektor publik. Hal tersebut dianggap sebagai masalah sosial-ekonomi yang serius karena besarnya dampak kerugian yang ditimbulkan (Wayan et al., 2021). Salah satu upaya untuk meminimalisir hal tersebut adalah dengan membangun sebuah sistem *whistleblowing*. Selain itu, diperlukan upaya kolektif di dalam organisasi sebagai upaya mewujudkan tujuan organisasi dalam memberantas *fraud* atau tindakan korupsi dengan menerapkan sistem *whistleblowing*, dikarenakan pemberantasan *fraud* akan berjalan lebih efektif jika semua anggota organisasi berpartisipasi. Hal tersebut akan membentuk suatu mekanisme pengaturan anti *fraud*, sehingga sistem dapat berjalan baik dan memberi manfaat bagi organisasi. Dalam lingkup yang lebih luas, *whistleblowing* diharapkan dapat memberi manfaat bagi masyarakat.

Sistem *whistleblowing* merupakan suatu sistem yang tersedia dan dapat dimanfaatkan oleh anggota organisasi maupun masyarakat untuk menyampaikan apa yang diketahui, dirasakan, dialami maupun rasa kepekaannya terhadap hal-hal yang terkait dengan perilaku ataupun tindak *fraud* atau korupsi. Penerapan *whistleblowing* dapat menjadi respon untuk memberikan informasi tentang indikasi adanya tindakan *fraud* atau korupsi. Namun keberhasilan penerapan sistem *whistleblowing* akan bergantung pada *whistleblower*, karena partisipasi *whistleblowing* sangat penting untuk sistem *whistleblowing* yang efektif

(Nurkholis, 2020). *Whistleblowing* melindungi dan mencegah kesalahan menuju penyelenggaraan pemerintahan dan penerapan *good governance*. Perlu dilakukan asimilasi pada setiap institusi sebagai mekanisme pengendalian internal untuk mencegah kegiatan ilegal, tidak bermoral dan tidak sah. Sehingga penting untuk menjembatani kesenjangan antara persepsi negatif tentang *whistleblower* dan tata kelola yang baik (Zulhawati & Rofiqoh, 2013).

Whistleblower adalah individu yang melaporkan kemungkinan kecurangan, aktivitas yang tidak jujur atau kecurangan lain yang dilakukan oleh orang lain di tempat kerja (Sweeney, 2017). Pada umumnya, para *whistleblower* ini akan mencari perlindungan dari tindakan semena-mena atau terdampak konsekuensi buruk karena telah melaporkan kecurangan. Semakin banyaknya orang-orang yang mengadukan atau mengungkap praktik-praktik kecurangan yang ada di perusahaan atau instansi tempat mereka bekerja, mengindikasikan adanya kesadaran dari para karyawan atau individu untuk mengungkap dan menghentikan praktik-praktik yang dapat merugikan baik perusahaan ataupun negara serta menegakkan prinsip-prinsip *Good Governance* (Susmanschi, 2015)

Menurut Feldman (1995) yang dikutip Sulistomo, (2018), niat merupakan keinginan yang kuat untuk melakukan sesuatu yang berasal dari dalam diri setiap individu. Dalam kamus besar bahasa Indonesia, niat berarti kemauan atau keinginan untuk melakukan sesuatu. Niat adalah rencana atau resolusi individu untuk melaksanakan perilaku yang sesuai dengan sikap terhadap perilakunya. Niat individu untuk melakukan suatu hal tertentu dipengaruhi oleh beberapa faktor (Sugiantari & Widanaputra, 2016).

Faktor komitmen organisasi diyakini menjadi salah satu hal yang akan memberikan dampak timbulnya niat. Komitmen organisasi adalah kepercayaan yang kuat pada nilai-nilai yang ada dalam organisasi dan kemampuan karyawan atau pegawai untuk memberikan pekerjaan yang baik bagi organisasi (Sofia et al., 2017). Penggunaan variabel ini mengacu pada *theory of reasoned action* (TRA) yang menyatakan bahwa sikap individu dalam membela organisasi tempat mereka bekerja. Sikap dalam hal ini adalah memiliki komitmen terhadap organisasi. Anggota organisasi yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan memiliki sikap yang positif untuk nama baik organisasi, sehingga dengan komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan mendorong individu untuk mengambil sikap pelaporan (*whistleblowing*) jika terjadi kecurangan (Setiawati & Sari, 2016).

Setiawati & Sari, (2016), menyatakan komitmen organisasi bercirikan memiliki kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, memberikan banyak usaha demi kemajuan perusahaan dan memiliki keinginan kuat untuk menjadi bagian dari anggota organisasi. Karyawan atau pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi di dalam dirinya akan timbul rasa memiliki terhadap organisasi (*sense of belonging*) yang tinggi pula, sehingga dia tidak akan merasa ragu untuk melakukan tindakan *whistleblowing* karena menurutnya tindakan tersebut akan melindungi organisasi dari kehancuran. Saud, (2016), juga menyatakan bahwa seorang pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi berkeyakinan bahwa pencapaian tujuan organisasi merupakan hal yang penting. Komitmen organisasi yang kuat dalam diri individu akan menyebabkan

individu tersebut berusaha keras mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Sari et al., (2014), dalam penelitiannya juga berpendapat bahwa individu dengan komitmen organisasi yang kuat akan selalu berusaha mendukung dan mencapai tujuan organisasinya. Apabila terdapat masalah yang dapat mengganggu pencapaian tujuan organisasi, maka individu tersebut akan selalu berusaha menyelesaikan masalah tersebut untuk mengarahkan organisasi mencapai tujuannya. Demikian pula, jika terdapat kecurangan dalam organisasi, anggota dengan komitmen organisasi yang kuat akan segera melaporkan kecurangan tersebut karena kecurangan tersebut dapat menghambat dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dari beberapa pendapat dapat dikatakan bahwa anggota organisasi dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung akan melakukan tindakan *whistleblowing*. Beberapa penelitian yang mendukung adanya hubungan positif antara komitmen dan *whistleblowing*. Rianti, (2017); Ridho & Rini, (2014); Sagara, (2013), dalam penelitiannya membuktikan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Sementara Resty, (2018), memberikan hasil sebaliknya, yaitu komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan.

Faktor selanjutnya yang diyakini sebagai faktor yang menentukan apakah individu akan melaporkan adanya tindak pelanggaran atau tidak yaitu *Personal cost*. Qudus & Fahm, (2018), mengartikan *personal cost* sebagai pandangan

pegawai terhadap risiko pembalasan/balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi niat pegawai untuk melaporkan *wrongdoing*.

Personal cost dapat dikatakan sebagai risiko yang harus ditanggung ketika individu melakukan *whistleblowing*. Persepsi ini akan berbeda antara anggota organisasi satu dengan yang lain. Hal tersebut mempengaruhi individu untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, dengan pertimbangan saluran pelaporan, status pelanggar dan kekuatan yang dimiliki oleh pelapor (Mastuti, 2017). *Personal cost* juga diartikan sebagai pandangan karyawan terhadap risiko pembalasan dari karyawan (anggota organisasi), yang dapat mengurangi niat pelaporan pelanggaran. Dengan kata lain *personal cost* menggambarkan adanya aksi balas dendam dari pihak yang dilaporkan terhadap pelapor. Aksi ini dianggap akan melemahkan niat seseorang untuk melakukan pengaduan adanya suatu pelanggaran (Wulandari & Purwantini, 2022).

Beberapa penelitian menunjukkan *personal cost* memiliki dampak negatif terhadap niat, yang berarti tingginya *personal cost* akan menyebabkan individu untuk tidak melakukan *whistleblowing*. Penelitian Hardi et al., (2018), memberikan bukti bahwa *personal cost* secara signifikan mempengaruhi niat *whistleblowing* internal dan eksternal. Penelitian Hariyani et al., (2019), membuktikan bahwa *personal cost* memiliki dampak negatif. Pada penelitian Hariyani & Putra, (2018), menunjukkan adanya pengaruh positif, sedangkan penelitian Libriani & Utami, (2015), menunjukkan hasil sebaliknya yakni berdampak tidak signifikan.

Selanjutnya penelitian ini menggunakan religiusitas sebagai faktor yang menentukan apakah individu akan melaporkan adanya tindak pelanggaran atau tidak. Penggunaan variabel ini didasarkan pada beberapa penelitian (Putri, 2016, Nafisah, 2018, Ayem dan Rumdoni, 2021, Tae, 2021, Rahayu, 2018). Religiusitas berdasarkan Nashori dan Diana (2017) yaitu sebanyak apa melaksanakan ibadah dengan kaidah, sejauh mana penghayatan atas agama yang dianut, sejauh apa pengalaman, seteguh apa keyakinannya. Ancok dan Nashori (2018) menjelaskan religiusitas mempunyai lima dimensi yaitu syariah, akhlak, akidah, pengetahuan agama dan penghayatan. Seseorang yang memiliki religiusitas yang baik dengan meyakini Tuhan yang Maha Esa dan agama yang menjadi sumber-sumber untuk memamakai kehidupan pribadi akan memiliki makna hidup yang sempurna (Puspitosari, 2019).

Tingkat religiusitas yang tinggi akan membuat individu takut untuk melakukan pelanggaran. Penelitian Ayem dan Rumdoni (2021), Nafisah (2018) menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Sementara, penelitian Putri (2016) menyatakan bahwa religiusitas tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hal ini diperkuat dengan penelitian Rahayu (2018) dan Tae (2021).

Peneliti ini menguji kembali pengaruh komitmen organisasi, *personal cost* dan religiusitas terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Keinginan melakukan penelitian dengan menguji faktor-faktor di atas dikarenakan masih adanya tindakan pelanggaran pada beberapa organisasi atau institusi-institusi pemerintah. Selain itu adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu memberikan keinginan untuk menguji

lebih mendalam mengenai pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pertanyaan-pertanyaan penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*?
2. Apakah *personal cost* berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*?
3. Apakah religiusitas berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap niat melakukan *whistleblowing*.
2. Untuk menganalisis pengaruh *personal cost* terhadap niat melakukan *whistleblowing*.
3. Untuk menganalisis pengaruh religiusitas terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat manfaat-manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil pada penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu akuntansi khususnya akuntansi keperilakuan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan akan dapat menjadi masukan untuk organisasi mengenai pengaruh komitmen organisasi, *personal cost* dan religiusitas terhadap niat melakukan *whistleblowing*.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Grand Theory*

2.1.1 *Theory of Planned Behavior (TPB)*

Theory of Planned Behavior adalah teori yang meramalkan pertimbangan perilaku karena perilaku dapat dipertimbangkan dan direncanakan. Kemudian teori ini dikembangkan lagi oleh beberapa peneliti, seperti Ajzen dan Sharma dalam (Newman et al., 2019). Wellington *et al* (dalam (Darmanto & Yuliari, 2018)) menyatakan *Theory of Planned Behavior* memiliki keunggulan dibandingkan teori keperilakuan yang lain, karena *Theory of Planned Behavior* merupakan teori perilaku yang dapat mengidentifikasi keyakinan seseorang terhadap pengendalian atas sesuatu yang akan terjadi dari hasil perilaku, sehingga hal ini membedakan antara perilaku seseorang yang berkehendak dan yang tidak berkehendak.

Teori ini merupakan pengembangan dari *Theory of Reasoned Action* oleh Ajzen dan Fishbein (1980). TPB mengusulkan niat perilaku merupakan prediktor yang paling signifikan dari perilaku manusia. Artinya bahwa perilaku seseorang ditimbulkan dari niat seseorang untuk melakukan sesuatu. Dalam TPB dikatakan bahwa niat untuk melakukan perilaku adalah fungsi dari tiga faktor yaitu sikap terhadap perilaku, norma subjektif dan kontrol perilaku yang dirasakan. Perilaku dalam hal ini adalah melakukan pelaporan adanya pelanggaran (*whistleblowing*).

Newman et al., (2019), menjelaskan bahwa niat berawal dari adanya faktor motivasi yang mempengaruhi seseorang melakukan perilaku. Dalam TPB

dijelaskan bahwa niat dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor utama. Faktor pertama adalah sikap terhadap perilaku (*attitude towards behaviour*), yaitu tingkatan seseorang mengevaluasi atau menilai apakah perilaku tersebut menguntungkan (baik untuk dilakukan) atau tidak. Faktor yang kedua adalah faktor sosial yang disebut sebagai norma subjektif (*subjective norm*). Norma ini mengacu pada persepsi tekanan sosial yang dirasakan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku. Faktor ketiga adalah persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*), yang mengacu pada kemudahan atau kesulitan yang dihadapi untuk melakukan perilaku (Brown et al., 2016).

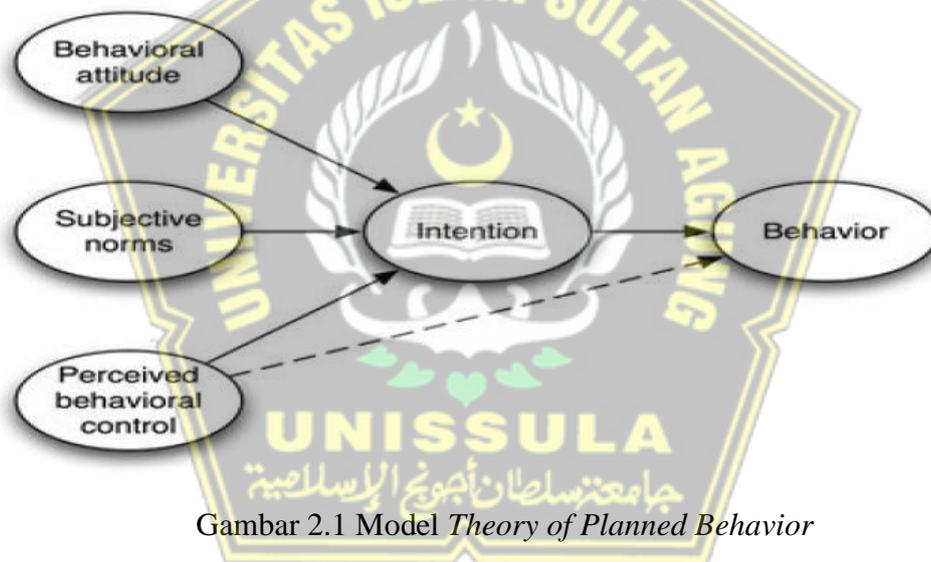
Ajzen (dalam (Brown et al., 2016)) mengemukakan bahwa *Theory of Planned Behavior* telah muncul sebagai salah satu dari kerangka kerja yang paling berpengaruh dan konsep yang populer pada penelitian di bidang kemanusiaan. Menurut teori ini, perilaku manusia dipandu oleh 3 jenis pertimbangan:

1. Kepercayaan mengenai kemungkinan akibat atau tanggapan lain dari perilaku (Kepercayaan Perilaku).
2. Kepercayaan mengenai harapan normatif dari orang lain dan motivasi untuk menyetujui harapan-harapan yang dimiliki berdasarkan kepercayaan normatif (Kepercayaan Normatif).
3. Kepercayaan mengenai kehadiran faktor-faktor yang mungkin lebih jauh melintang dari perilaku (Kepercayaan Pengendalian).

TPB memiliki tiga variabel independen. Pertama adalah sikap terhadap perilaku dimana seseorang melakukan penilaian atas sesuatu yang menguntungkan dan tidak menguntungkan. Kedua adalah faktor sosial disebut norma subyektif, hal tersebut mengacu pada tekanan sosial yang dirasakan untuk melakukan atau

tidak melakukan suatu tindakan. Ketiga anteseden niat adalah tingkat persepsi pengendalian perilaku yang mengacu pada persepsi kemudahan atau kesulitan melakukan perilaku, dan diasumsikan untuk mencerminkan pengalaman masa lalu sebagai antisipasi hambatan dan rintangan (Sardiana, 2021).

Dikutip dari Setyobudi (2018) dalam perkembangannya para ahli berkontribusi untuk melengkapi *Theory of Planned Behavior* dengan berbagai tambahan, diantaranya: *ethical obligation*, *self identity* (Brown et al., 2016), *moral obligation* (Harding et al, 2000), dan *self efficacy* (Giles et al, 2004).



Gambar 2.1 Model *Theory of Planned Behavior*

Sikap terhadap suatu perilaku mengacu pada tingkat seseorang mengevaluasi suatu perilaku itu baik atau tidak baik, dan dapat pula dikatakan penelitian seseorang terhadap suatu perilaku. Sikap terhadap suatu perilaku ditentukan oleh keyakinan terhadap suatu perilaku dan biaya atau keuntungan dari perilaku tersebut. Sikap yang dimaksud termasuk perasaan tentang sesuatu yang ingin tercapai dari perilaku yang dia lakukan (Darmanto & Yuliari, 2018).

2.2 Variabel-variabel Penelitian

2.2.1. *Whistleblowing*

2.2.1.1 Pengertian *Whistleblowing*

Whistleblowing merupakan tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau beberapa orang karyawan untuk melaporkan kecurangan yang terjadi dalam organisasi baik yang dilakukan oleh perusahaan atau atasannya kepada pihak lain (Wulandari & Purwantini, 2022). *Whistleblowing* dapat terjadi melalui jalur *internal* maupun *eksternal* organisasi (Alfian & Subhan, 2018). Bakar et al., (2019) menjelaskan bahwa *whistleblowing* internal sebagai suatu tindakan pelaporan dugaan praktik yang tidak etis dan ilegal oleh pihak dalam organisasi kepada pihak dalam organisasi yang dirasa mempunyai kuasa untuk mengambil tindakan. Sedangkan *whistleblowing* eksternal oleh Bakri, (2017) didefinisikan sebagai pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi kepada pihak luar organisasi yang independen atau penegak hukum atas kecurangan yang terjadi.

Di Indonesia istilah *whistleblowing* identik dengan perilaku individu yang melaporkan tindakan yang mengindikasikan terjadinya korupsi di organisasi tempat bekerja sehingga memiliki akses informasi yang memadai mengenai tindakan yang menyimpang tersebut. Tindakan *whistleblowing* ini tidak hanya menguntungkan organisasi itu sendiri tetapi juga karyawan di dalamnya.

Brown et al., (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa *whistleblower* cenderung memilih jalur anonim salah satunya karena alasan keamanan. Ini sejalan dengan Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG)

(2018) yang menyatakan bahwa tindakan *whistleblowing* umumnya dilakukan secara rahasia (*confidential*) serta harus dilakukan dengan itikad baik dan bukan merupakan suatu keluhan pribadi atas suatu kebijakan perusahaan tertentu (*grievance*) ataupun didasari kehendak buruk atau fitnah. Seorang *whistleblower* hendaknya memberikan informasi dan bukti yang jelas atas terjadinya pelanggaran yang dilaporkan, sehingga dapat ditelusuri atau ditindak lanjuti (Brown et al., 2016).

Berdasarkan beberapa teori yang telah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa *whistleblowing* adalah sebuah tindakan pengungkapan kecurangan yang terjadi pada suatu organisasi kepada pihak yang memiliki kewenangan terhadapnya. *Whistleblowing* merupakan tindakan yang mendukung upaya menjaga keamanan organisasi dan sekaligus melindungi reputasi organisasi. Upaya ini membutuhkan kerjasama dan partisipasi dari seluruh elemen organisasi guna membangun pengendalian internal organisasi yang baik (Efendi & Nuraini, 2019).

2.2.1.2 Whistleblowing system

Whistleblowing system adalah bagian dari sistem pengendalian internal dalam mencegah praktik penyimpangan dan kecurangan serta memperkuat penerapan praktik *good governance* (Firdyawati et al., 2016). Sistem ini bertujuan untuk mengungkap kecurangan atau pelanggaran yang dapat merugikan organisasi dan mencegahnya agar tidak menjadi lebih dari apa yang sudah terjadi

(Hala, 2020). (Harahap et al., 2020) menjelaskan bahwa *whistleblowing system* merupakan salah satu metode untuk mendorong penegakan etika perusahaan dan mendorong perilaku etis karyawan, atau sebagai salah satu sarana pencegahan tindakan yang tidak beretika dan perilaku curang yang berdampak merugikan bagi perusahaan. Oleh karena itu, penyelenggaraan *whistleblowing system* yang efektif perlu digalakkan di setiap organisasi, baik di sektor swasta maupun sektor publik (Hardi et al., 2018).

Whistleblowing system di sektor pemerintahan adalah aplikasi yang disediakan oleh Kementerian Keuangan bagi seorang yang memiliki informasi dan ingin melaporkan suatu perbuatan berindikasi pelanggaran yang terjadi di lingkungan Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Sedangkan, *whistleblowing system* di sektor swasta dijelaskan dalam Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) tahun 2018.

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa *whistleblowing system* adalah suatu mekanisme atau sistem pelaporan tindak pelanggaran yang disusun untuk mencegah atau melawan praktik-praktik yang menyimpang dari tujuan organisasi. Oleh karena itu *whistleblowing system* sangat penting untuk diterapkan oleh entitas atau organisasi guna mewujudkan tata kelola perusahaan yang baik.

2.2.1.3 Elemen *Whistleblowing System*

Australian Standards 8000 (2013), menyatakan bahwa *whistleblowing system* terdiri dari tiga elemen, antara lain (Hariyani et al., 2019):

1. Elemen struktural

Dalam elemen struktural, *whistleblowing system* diharuskan memiliki komitmen kuat dari manajemen bahwa sistem ini dijamin berfungsi secara independen dan bebas intervensi. Selain itu juga, harus mempunyai komite atau organisasi khusus yang melaksanakan dan mempunyai *resources* yang handal. Dasar hukum perlindungan *whistleblower* termuat dalam UU No 13 tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban. Dalam hal ini, manajemen bertanggung jawab penuh terhadap perlindungan saksi, yang mencakup ancaman fisik, psikologis, dan tuntutan hukum.

2. Elemen operasional

Dalam elemen operasional, *whistleblowing system* diharuskan memiliki sistem komunikasi pelaporan yang cepat, dapat menjamin kerahasiaan, aman dan mudah diakses oleh semua orang. Selain itu juga harus memiliki *code of conduct* dan prosedur operasional standar dalam melaksanakan investigasi dan penindakan, serta mempunyai kompetensi untuk melakukan investigasi dan mengerti hukum. Investigasi dan penindakan harus independen, bebas intervensi manajemen, dan berdasarkan bukti atau fakta yang jelas.

3. Elemen *maintenance*

Dalam elemen *maintenance*, *whistleblowing system* diharuskan memiliki pendidikan dan training yang berkesinambungan untuk meningkatkan kemampuan investigator. Selain itu, reliabilitas, keandalan, dan keamanan sistem komunikasi harus ditinjau secara berkala.

Kesimpulan dari penjelasan di atas yaitu terdapat tiga elemen *whistleblowing system*. Elemen struktural merupakan elemen yang berisikan elemen-elemen infrastruktur *whistleblowing system*. Elemen operasional merupakan elemen yang berkaitan dengan mekanisme dan prosedur kerja *whistleblowing system*. Elemen *maintenance* merupakan elemen yang memastikan bahwa sistem pelaporan pelanggaran ini dapat berkelanjutan dan meningkat efektivitasnya. Adapun elemen-elemen tersebut untuk membangun, mengimplementasikan dan mengelola sistem pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*) dalam suatu organisasi, khususnya terkait dengan perlindungan pelapor.

2.2.1.4 *Whistleblower Protection*

Sistem Pelaporan Pelanggaran yang baik memberikan fasilitas dan perlindungan atau disebut *whistleblower protection* sebagai berikut (Hardi et al., 2018):

1. Fasilitas saluran pelaporan (telepon, surat, email) yang independen, bebas dan rahasia.
2. Perlindungan kerahasiaan identitas pelapor. Perlindungan ini diberikan bila pelapor memberikan identitas serta informasi yang dapat digunakan untuk menghubungi pelapor. Walaupun diperbolehkan, namun penyampaian pelaporan secara anonim, yaitu tanpa identitas, tidak direkomendasikan. Pelaporan secara anonim menyulitkan dilakukannya komunikasi untuk tindak lanjut atas pelaporan.

3. Perlindungan atas tindakan balasan dari terlapor atau organisasi. Perlindungan dari tekanan, dari penundaan kenaikan pangkat, pemecatan, gugatan hukum, harta benda, hingga tindakan fisik. Perlindungan ini tidak hanya untuk pelapor tetapi juga dapat diperluas hingga ke anggota keluarga pelapor
4. Informasi pelaksanaan tindak lanjut, berupa kapan dan bagaimana serta kepada institusi mana tindak lanjut diserahkan. Informasi ini disampaikan secara rahasia kepada pelapor yang lengkap identitasnya.

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa *whistleblower protection* merupakan fasilitas dan jaminan perlindungan yang sudah termuat dalam undang-undang khusus bagi pelapor. Seorang *whistleblower* mungkin saja mendapatkan perlakuan tidak menyenangkan atas tindakan *whistleblowing* yang dilakukan. Oleh karena itu sudah seharusnya seorang *whistleblower* mendapatkan perlindungan (*whistleblower protection*).

2.2.2. Komitmen Organisasi

Suwaryo et al., (2016), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu yang dapat dicirikan oleh keyakinan yang kuat dalam penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar atas nama organisasi serta keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi. Mathis dan Jachson (2000) yang dikutip Harras, (2019), mendefinisikan komitmen organisasional sebagai sebuah derajat di mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan

perusahaan. Sementara itu Setiawan, (2021), mengartikan komitmen organisasi sebagai pemahaman pegawai atas sejauh mana mereka mengenal dan terlibat dalam hal yang dapat memajukan organisasi, yang tergambar dalam sikap dan perilaku yang positif terhadap organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan loyalitas dan perasaan pegawai terhadap organisasi. Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi mempunyai loyalitas yang tinggi, salah satunya ditandai dengan melakukan *whistleblowing* demi masa depan organisasi (Billy Santris, 2019).

2.2.3. Personal Cost

Schultz et al. (1993) dalam Hardi et al., (2018), menjelaskan bahwa *personal cost* adalah pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan/balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi niat pegawai untuk melaporkan *wrongdoing*. Hariyani & Putra, (2018), dalam studinya berpendapat bahwa *personal cost* merupakan sebuah pandangan dari anggota atau karyawan organisasi atas ancaman dari anggota atau karyawan lain di organisasi yang dapat mengurangi keinginan karyawan untuk melakukan pelaporan jika terjadi kecurangan (*wrongdoing*). Dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa semakin besar persepsi *personal cost* seseorang maka akan semakin berkurang niat orang tersebut untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

2.2.4. Religiusitas

Harun nasution membedakan pengertian religiusitas berdasarkan asal kata, yaitu *al-din*, *religi* (*relegere, religare*) dan agama. *Al-din* berarti undang-undang hukum (Fauzan, 2017). Kemudian dalam bahasa arab, kata ini mengandung arti

menguasai, tunduk, patuh. Sedangkan dari kata religi berarti mengumpulkan atau membaca. Kemudian religare berarti mengikat. Religiusitas berarti menunjukkan aspek religi yang telah dihayati individu dalam hati, diartikan seberapa jauh pengetahuan seberapa kokoh keyakinan, dan seberapa pelaksanaan ibadah dan kaidah, serta penghayatan atas agama yang dianutnya dalam bentuk sosial dan aktivitas yang merupakan perwujudan beribadah (Hafizhah, 2016).

Menurut Puspitosari, (2019) setiap sikap religiusitas diartikan sebagai perilaku yang tahu dan mau dengan sadar menerima dan menyetujui gambar-gambar yang diwariskan kepadanya oleh masyarakat dan yang dijadikan miliknya sendiri, berdasarkan iman, kepercayaan yang diwujudkan dalam perilaku sehari-hari. Menurut Muhammad Thaib Thohir Religiusitas merupakan dorongan jiwa seseorang yang mempunyai akal, dengan kehendak dan pilihannya sendiri mengikuti peraturan tersebut guna mencapai kebahagiaan dunia akhirat (Putri, 2016).

Sedangkan menurut Zakiyah Darajat dalam psikologi agama dapat difahami religiusitas merupakan sebuah perasaan, pikiran dan motivasi yang mendorong terjadinya perilaku beragama. Religiusitas dapat diketahui dari seberapa jauh pengetahuan, keyakinan, pelaksanaan dan penghayatan atas agama Islam (Rahma, 2017). Religiusitas sebagai keberagamaan meliputi berbagai macam sisi atau dimensi yang bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan perilaku ritual (beribadah), tapi juga ketika melakukan aktivitas lain yang didorong oleh kekuatan supranatural (Resty, 2018). Dapat diartikan, bahwa pengertian religiusitas adalah seberapa mampu individu melaksanakan aspek keyakinan agama dalam kehidupan beribadah dan kehidupan sosial lainnya (Hartono, 2021).

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh komitmen organisasi, *personal cost* dan tingkat religiusitas terhadap niat melakukan *whistleblowing* antara lain sebagai berikut:

Tabel 2.1.
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Judul dan Peneliti	Variabel dan Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	<p>Judul: “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Melakukan Tindakan <i>Whistle Blowing</i> dengan <i>Reward Model</i> sebagai Variabel Moderating”</p> <p>Peneliti: Siti Aliyah dan Ichwan Marisan (2019)</p>	<p>Variabel Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sikap ke Arah perilaku • Komitmen Organisasi • <i>Personal Cost</i> • Tingkat Keseriusan Kecurangan <p>Variabel Dependen: Niat Pegawai Melakukan <i>Whistle Blowing</i></p> <p>Variabel Moderasi: <i>Reward Model</i></p> <p>Metode Analisis: Moderating Regression Analysis (MRA)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sikap terhadap <i>whistle blowing</i> dan komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap minat pegawai melakukan tindakan <i>whistleblowing</i>. • <i>Personal cost</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap minat pegawai melakukan tindakan <i>whistleblowing</i>. • Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat pegawai melakukan tindakan <i>whistleblowing</i>. • <i>Reward model</i> tidak dapat memperkuat pengaruh keempat variable dimaksud terhadap minat pegawai melakukan tindakan <i>whistleblowing</i>.

No	Judul dan Peneliti	Variabel dan Metode Analisis	Hasil Penelitian
2.	<p>Judul: Pengaruh Jalur Pelaporan dan Tingkat Religiusitas terhadap Niat Seseorang Melakukan <i>Whistleblowing</i></p> <p>Peneliti: Caesar Marga Putri (2016)</p>	<p>Variabel Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jalur pelaporan • Tingkat Religiusitas <p>Variabel Dependen: Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i></p> <p>Metode Analisis: Regresi Liner Berganda</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jalur pelaporan berpengaruh signifikan positif sedangkan tingkat religiusitas tidak berpengaruh terhadap niat melakukan <i>Whistleblowing</i>.
3.	<p>Judul: Pengaruh Komitmen Organisasi dan Tingkat Religiusitas terhadap Keinginan Melakukan <i>Whistleblowing</i></p> <p>Peneliti: Risya Nafisah (2018)</p>	<p>Variabel Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Komitmen Organisasi • Tingkat Religiusitas <p>Variabel Dependen: Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i></p> <p>Metode Analisis: Regresi Liner Berganda</p>	<p>Komitmen organisasi dan tingkat religiusitas berpengaruh positif terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i>.</p>
4.	<p>Judul: <i>Whistleblowing Intention:</i> Pengaruh Komitmen Organisasi, <i>Personal Cost</i>, Sikap, Kontrol Perilaku dan Peran Moderasi Dukungan Organisasi</p> <p>Peneliti: Siti Zubaidah (2019)</p>	<p>Variabel Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Komitmen Organisasi • <i>Personal Cost</i> • Sikap • Kontrol Perilaku <p>Variabel Dependen: Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i></p> <p>Variabel Moderasi: Dukungan Organisasi</p> <p>Metode Analisis: MRA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen organisasi, sikap dan kontrol perilaku berpengaruh signifikan positif terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i> dan dukungan organisasi memoderasi niat melakukan <i>whistleblowing</i>. • <i>Personal Cost</i> berpengaruh signifikan negatif dan dukungan organisasi memoderasi niat

No	Judul dan Peneliti	Variabel dan Metode Analisis	Hasil Penelitian
			melakukan <i>whistleblowing</i> .
5.	<p>Judul: “Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Sifat <i>Machiaviallian</i> dan <i>Personal Cost</i> terhadap Intensi <i>Whistleblowing</i> dengan Retaliasi sebagai Variabel Moderating”</p> <p>Peneliti: Taufiq Nugraha dan Nur Azlina dan Julita (2017)</p>	<p>Variabel Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Komitmen Profesional • Lingkungan Etika • Sifat <i>Machiaviallian</i> (Anti Sosial) • <i>Personal Cost</i> <p>Variabel Dependen: Niat Pegawai Melakukan <i>Whistleblowing</i></p> <p>Variabel Moderasi: Retaliasi (Balas Dendam)</p> <p>Metode Analisis: Moderating Regression Analysis (MRA)</p>	Komitmen profesional, lingkungan etika, sifat <i>machiaviallian</i> dan <i>personal cost</i> berpengaruh terhadap <i>whistleblowing</i> dengan dimoderasi Retaliasi.
6.	<p>Judul: “Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Sensitivitas Etika terhadap Intensi dalam Melakukan <i>Whistle Blowing</i>: Studi Kasus pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Bali”</p> <p>Peneliti: Ni Ketut Ayu Rosiana Dewi dan I Gusti Ayu Pradnya Dewi (2019)</p>	<p>Variabel Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Profesionalisme • Komitmen Organisasi • Sensitivitas Etika <p>Variabel Dependen: Niat Pegawai Melakukan <i>Whistleblowing</i></p> <p>Metode Analisis: Regresi</p>	Profesionalisme, komitmen organisasi dan sensitivitas etika berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat dalam melakukan <i>whistle blowing</i> .

No	Judul dan Peneliti	Variabel dan Metode Analisis	Hasil Penelitian
7.	<p>Judul: “Faktor yang Mempengaruhi Pelaporan <i>Whistleblowing</i> Internal dengan Tingkat Pendidikan sebagai Variabel Moderasi Persepsi Karyawan di PT Krakatau Steel (Persero) Tbk”</p> <p>Peneliti: Ferry Dwi Raharjo (2015)</p>	<p>Variabel Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Komitmen Organisasi • <i>Personal Cost</i> • Sikap • Persepsi Kontrol <p>Variabel Dependen: Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i></p> <p>Variabel Moderasi: Tingkat Pendidikan</p> <p>Metode Analisis: MRA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i>. • <i>Personal Cost</i>, sikap dan persepsi control tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i>. • Tingkat pendidikan tidak memoderasi terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i>.
8.	<p>Judul: “Pengaruh Sikap dan Persepsi Kontrol terhadap Niat <i>Whistleblowing</i> Internal-Eksternal dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi”</p> <p>Peneliti: Ilham Maulana Saud (2016)</p>	<p>Variabel Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sikap • Persepsi Kontrol <p>Variabel Dependen: Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i></p> <p>Variabel Moderasi: Dukungan Organisasi</p> <p>Metode Analisis: MRA</p>	<p>Sikap dan persepsi kontrol berpengaruh signifikan positif dan dukungan organisasi memoderasi terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i>.</p>
9.	<p>Judul: Faktor-faktor yang Mempengaruhi Niat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i></p> <p>Peneliti: Rizki Bagustianto (2015)</p>	<p>Variabel Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sikap terhadap <i>whistleblowing</i> • Komitmen Organisasi • <i>Personal Cost</i> • Tingkat Keseriusan Pelanggaran <p>Variabel Dependen:</p>	<p>Sikap terhadap <i>whistleblowing</i>, komitmen organisasi dan tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh positif sedangkan <i>personal cost</i> tidak berpengaruh negatif terhadap niat</p>

No	Judul dan Peneliti	Variabel dan Metode Analisis	Hasil Penelitian
		Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i> Metode Analisis: Regresi Liner Berganda	melakukan <i>whistleblowing</i> .
10.	Judul: Pengaruh Religiusitas dan Komitmen Profesional terhadap Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i> Peneliti: Maria Herlina Seuk Tae (2021)	Variabel Independen: <ul style="list-style-type: none"> • Komitmen Organisasi • Religiusitas Variabel Dependen: Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i> Metode Analisis: Regresi Liner Berganda	Komitmen organisasi dan religiusitas berpengaruh positif terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i> .
11.	Judul: Pengaruh Penalaran Moral, Retaliasi, Religiusitas dan Gender terhadap Niat Mahasiswa Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i> Peneliti: Sri Ayem dan Rumdoni (2021)	Variabel Independen: <ul style="list-style-type: none"> • Penalaran Moral • Retaliasi • Religiusitas • Gender Variabel Dependen: Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i> Metode Analisis: Regresi Liner Berganda	Religiusitas berpengaruh positif terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i> , sedangkan penalaran moral, retaliasi dan gender tidak berpengaruh terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i> .
12.	Judul: Pengaruh Sikap, Persepsi Kontrol Perilaku dan Religiusitas terhadap Niat <i>Whistleblowing</i> Internal dan Eksternal dengan Persepsi Dukungan Organisasi sebagai Variabel Pemoderasi Peneliti: Widyawati Noviandini Rahayu (2021)	Variabel Independen: <ul style="list-style-type: none"> • Sikap • Kontrol Perilaku • Religiusitas Variabel Dependen: Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i> Variabel Moderasi: Dukungan Organisasi	Sikap, kontrol perilaku dan religiusitas tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i> dan tidak dimoderasi dukungan organisasi.

No	Judul dan Peneliti	Variabel dan Metode Analisis	Hasil Penelitian
		Metode Analisis: Regresi Liner Berganda	

Sumber : Jurnal dan Artikel yang terkait

Perbedaan penelitian ini terhadap penelitian terdahulu yaitu penambahan variabel religiusitas selain variabel komitmen organisasi dan *personal cost* pada penelitian terdahulu. Dalam agama islam, aktualisasi ajaran Islam oleh seseorang terhadap sesama manusia diwujudkan dalam bentuk solidaritas sosial, toleransi, demokrasi, saling menghargai, membantu, gotong-royong, dan lain lain (Assegaf, 2005). Berdasarkan penelitian Burks dan Sellani (2005), religiusitas dianggap memiliki hubungan dengan perbaikan moral etis seseorang. Manusia yang memiliki level religiusitas yang tinggi akan lebih mampu mengontrol diri, mempunyai rasa empati dan memperhatikan kepentingan orang lain, termasuk organisasinya. Sehingga ketika dihadapkan dengan adanya kecurangan, akan muncul suatu dilema, apakah akan melakukan tindakan *whistleblowing* atau tetap diam.

2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Seseorang dengan komitmen tinggi terhadap organisasi akan memiliki sikap yang positif untuk nama baik organisasi dan mendorong untuk

mengambil sikap pelaporan (*whistleblowing*) jika terjadi kecurangan (Hartono, 2021).

Penelitian Setiawati dan Sari (2016) menyebut komitmen organisasi yang kuat dalam diri individu akan menyebabkan individu tersebut berusaha keras mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Penelitian Saud (2016), Dewi (2019) dan Bagustianto (2015) juga membuktikan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

H₁ : Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

2.4.2 Pengaruh *Personal Cost* terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Schultz et al. (1993) dalam Hardi et al., (2018), menjelaskan bahwa *personal cost* adalah pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan/balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi niat pegawai untuk melaporkan *wrongdoing*. Menurut Hariyani et al., (2019) *personal cost* merupakan salah satu alasan seseorang tidak ingin melaporkan dugaan pelanggaran karena mereka meyakini adanya tindakan balas dendam dari seseorang yang dilaporkan.

Pendapat tersebut juga didukung (Nugraha, 2017), yang menyatakan *personal cost* merupakan persepsi individu terhadap risiko pembalasan dendam dan dapat mengurangi niat. Persepsi tersebut berbeda antara masing-masing individu, ada yang mempengaruhi untuk tetap melaporkan atau tidak (Fitriyah, 2019). Penelitian Aliyah (2019) dan Zubaidah (2019) juga membuktikan bahwa *personal cost* memiliki dampak negatif.

H₂ : Persepsi *Personal Cost* memiliki pengaruh negatif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

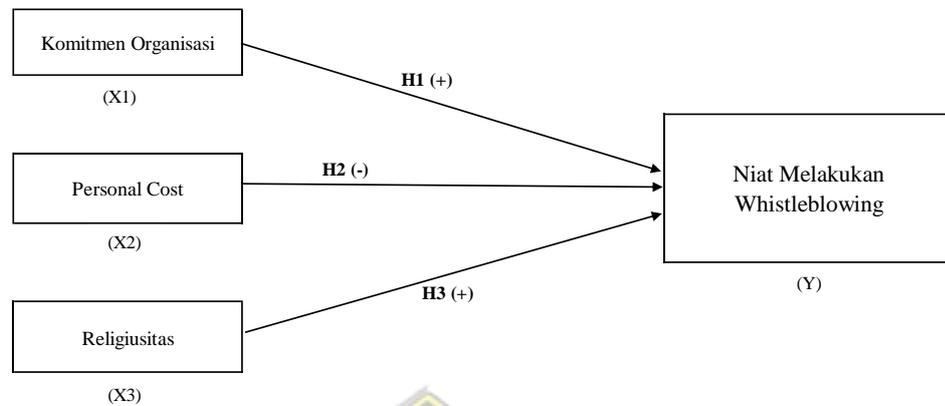
2.4.3 Pengaruh Religiusitas terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Burks dan Sellani (2005) menyatakan bahwa religiusitas dianggap memiliki hubungan dengan perbaikan moral etis seseorang. Sedangkan menurut Daud Rasyid (1998), keberagamaan atau religiusitas diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan manusia, bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan perilaku ritual (beribadah) namun juga terjadi pada aktivitas yang tidak tampak dan terjadi dalam hati seseorang.

Penelitian Prayogi dan Suprajitno (2020) menunjukkan religiusitas cenderung akan memperkuat komitmen sehingga seseorang akan melakukan *whistleblowing* apabila ada nilai moral yang dimiliki berdasarkan agama yang dianut. Sejalan dengan penelitian tersebut, Pangesti dan Rahayu (2017) juga menyatakan adanya religiusitas mengakibatkan seseorang memiliki komitmen tinggi untuk melaporkan terjadinya pelanggaran.

H₃ : Religiusitas memiliki pengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*

2.5 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2
Kerangka Penelitian

Dari penjelasan di atas, maka selanjutnya penulis menguraikan penelitian mengenai Pengaruh Komitmen Organisasi, *Personal Cost* dan Religiusitas terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Komitmen organisasi dan religiusitas berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Sedangkan *personal cost* berpengaruh negatif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif umumnya dilakukan pada populasi atau sampel tertentu dengan proses penelitian bersifat deduktif. Jawaban dari suatu rumusan masalah menggunakan konsep atau teori dan dirumuskan dalam suatu hipotesis. Hipotesis tersebut selanjutnya diuji melalui pengumpulan data dan dianalisis secara kuantitatif dengan metode statistik deskriptif sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang dirumuskan terbukti atau tidak.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian merupakan suatu wilayah dari objek tertentu yang ingin di teliti. Sugiyono (2021) menjelaskan bahwa populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas

dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengawas di lingkungan Otoritas Jasa Keuangan (OJK).

Pemilihan populasi tersebut didasarkan pada karakteristik khusus yang dimiliki OJK sebagai lembaga pemerintah dengan latar belakang pegawai sebagai pengawas atau auditor atau regulator di industri jasa keuangan. Selain itu OJK juga memiliki saluran pelaporan *whistleblowing* yang dapat diakses oleh pihak intern maupun ekstern yang memungkinkan dilakukan secara anonim. Kedua faktor tersebut diharapkan dapat memberikan hasil penelitian yang berbeda dengan penelitian sebelumnya mengenai *whistleblowing*.

3.2.2 Sampel

Suatu penelitian berawal dari populasi tertentu. Namun dikarenakan keterbatasan tenaga, dana, waktu dan pikiran, penelitian dapat hanya dilakukan pada sampel sebagai objek yang dipelajari sekaligus sumber data. Sugiyono (2021) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2021).

Penelitian ini menggunakan sampel yaitu pengawas pada Kantor Regional 3 Jawa Tengah dan DIY (OJK KR 3). Kriteria pemilihan sampel tersebut karena OJK KR3 merupakan satuan kerja dengan jumlah pengawas terbanyak dibandingkan pegawai di kantor OJK lainnya.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Penelitian dilakukan untuk mendapatkan data. Data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer adalah data yang secara langsung dikumpulkan oleh pihak yang melaksanakan penelitian (Sugiyono, 2021). Data primer dalam hal ini bersumber dari hasil jawaban responden dari kuesioner.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengumpulan data primer dengan membagikan angket atau kuesioner untuk diisi oleh responden. Menurut Sugiyono (2021) angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Selanjutnya metode pengumpulan data dilakukan melalui survei dengan menggunakan kuesioner penelitian.

3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.5.1 Niat *Whistleblowing*

Whistleblowing menurut Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis atau tidak memiliki moral atau perbuatan lain yang akan merugikan organisasi maupun yang memiliki kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pemimpin atau lembaga lain yang dapat mengambil tindak tindakan atas pelanggaran tersebut (Nugraha, 2017).

Near dan Miceli (2017) mengartikan niat *whistleblowing* merupakan rencana untuk melaporkan segala bentuk tindakan kecurangan dalam suatu organisasi pada pihak ketiga atau pihak yang berwenang. Pengukuran niat *whistleblowing* dilakukan dengan mengadopsi penelitian Aliyah (2019) yang menggunakan indikator sebagai berikut :

1. Perasaan senang terhadap *whistleblowing*
2. Ketertarikan terhadap *whistleblowing*
3. Keinginan untuk terlibat sebagai *whistleblower*

3.5.2 Komitmen Organisasi

Suwaryo et al., (2016), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu yang dapat dicirikan oleh keyakinan yang kuat dalam penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar atas nama organisasi serta keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi. Pengukuran komitmen organisasi mengadopsi penelitian (Aliyah, 2019) yang menggunakan indikator sebagai berikut :

1. Berusaha dan bekerja keras membantu organisasi untuk mencapai tujuan.
2. Bangga dan setia terhadap organisasi.
3. Merasa memiliki organisasi yang menaunginya.

3.5.3 *Personal Cost*

Menurut Schultz et al. (1993) dalam Libriani & Utami, (2015), *personal cost* adalah pandangan seseorang terhadap risiko pembalasan dari orang lain yang dapat mengurangi keinginan karyawan untuk melapor jika terjadi kecurangan (*wrongdoing*). Lebih lanjut dikemukakan (Kashif et al., 2017), menjelaskan bahwa *personal cost* adalah pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan/balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi niat pegawai untuk melaporkan *wrongdoing*. Pengukuran *personal cost* mengadopsi penelitian Laksono (2019) yang menggunakan indikator sebagai berikut :

1. Ancaman bagi pelapor sendiri
2. Ancaman terhadap keluarga pelapor

3.5.4 *Religiusitas*

Religiusitas merupakan seberapa banyak apa melaksanakan ibadah dengan kaidah, sejauh mana penghayatan atas agama yang dianut, sejauh apa pengalaman, seteguh apa keyakinannya (Joneta, 2017). Tingkat religiusitas yang tinggi akan membuat individu berani untuk melaporkan pelanggaran. Pengukuran religiusitas mengacu pada penelitian Kusumastuti dan Rohamatun (2018) yang menggunakan indikator sebagai berikut :

1. Ketaatan melakukan ibadah
2. Keyakinan akan kebenaran agama yang dianut.
3. Perilaku yang sejalan dengan agama yang dianut.

3.6 Indikator Pengukuran Variabel

Tabel 3.1
Indikator Pengukuran Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Niat <i>whistleblowing</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Perasaan senang terhadap <i>whistle blowing</i> • Ketertarikan terhadap <i>whistle blowing</i> • Keinginan untuk terlibat sebagai <i>whistle blower</i> (Aliyah, 2019)	Likert 1-4
2	Komitmen Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Berusaha dan bekerja keras membantu organisasi untuk mencapai tujuan • Bangga dan setia terhadap organisasi • Merasa memiliki organisasi yang menaunginya (Aliyah, 2019)	Likert 1-4
3	<i>Personal Cost</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Ancaman bagi pelapor sendiri • Ancaman terhadap keluarga pelapor (Laksono, 2019)	Likert 1-4
4	Religiusitas	<ul style="list-style-type: none"> • Ketaatan melakukan ibadah • Keyakinan akan kebenaran agama yang dianut. • Perilaku yang sejalan dengan agama yang dianut (Kusumastuti dan Rohamatun, 2018)	Likert 1-4

3.7 Teknik Analisis Data

Teknis analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang

telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum (Sugiyono, 2021). Dalam hal ini analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel yang digunakan, yakni komitmen organisasi, *personal cost* religiusitas dan niat melakukan *whistleblowing*. Sementara itu analisis kuantitatif merupakan metode analisis yang menjelaskan beberapa argumentasi yang berkaitan langsung dengan permasalahan.

3.7.1 Uji Instrumen

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas diperlukan untuk mengukur apakah instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam penelitian telah valid atau sah digunakan sebagai instrumen penelitian. Uji instrumen ini dilakukan menggunakan uji korelasi dengan melihat nilai *r*-hitung, dimana instrumen dapat dikatakan valid, apabila memiliki nilai *r*-hitung lebih besar dari *r*-tabel (Ghozali, 2018).

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel. Ghozali (2018) mengemukakan sebuah kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai koefisien alpha (*cronbach alpha*), dimana apabila instrumen (kuesioner) yang mengukur masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach alpha* di atas 0,75, maka instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel.

3.7.2 Asumsi Klasik

Model regresi yang baik adalah yang memenuhi seluruh uji asumsi klasik, yaitu data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolonieritas dan homoskedastisitas. Pada penelitian ini tidak dilakukan autokorelasi karena penelitian ini menggunakan kuesioner yang tidak menggunakan observasi berurutan sepanjang waktu.

3.7.2.1 Uji Normalitas

Dalam pengujian model regresi nilai residual diharuskan terdistribusi normal. Pengujian Normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik dengan uji non parametrik Kolmogorov Smirnov (K-S), dimana nilai residual dikatakan telah terdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

3.7.2.2 Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik menunjukkan tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Cara mendeteksi adanya gejala multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance dan Varian Inflation Factor (VIF), dimana apabila nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 maka model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menganalisis pengaruh komitmen organisasi, *personal cost* dan religiusitas terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Dari tujuan tersebut model analisis yang digunakan adalah analisis regresi dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y_1 = Niat Melakukan *Whistleblowing*

$\beta_1 \dots \beta_5$ = Koefisien regresi

X_1 = Komitmen Organisasi

X_2 = *Personal Cost*

X_3 = Religiusitas

ε = error / variabel pengganggu

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2018).

3.7.4.2 Uji-t

Uji t ditujukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial atau individu terhadap variabel terikat. Kedua variabel berkorelasi positif apabila jika dua variabel berjalan paralel atau menunjukkan arah yang sama. Apabila variabel X mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan Y. Sebaliknya penurunan variabel X akan diikuti penurunan variabel Y. Sedangkan apabila kedua variabel tidak berjalan paralel, penurunan variabel X diikuti kenaikan variabel Y

dan/atau sebaliknya, maka variabel berkorelasi negatif. Adapun kriteria uji t adalah sebagai berikut :

1. Perumusan Hipotesis

- $H_0 : b \leq 0$, yang berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan variabel bebas secara parsial terhadap variabel
- $H_a : b > 0$, yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat

2. Menentukan kriteria pengujian

H_0 diterima apabila : signifikansi $> 0,05$

H_a diterima apabila : signifikansi $< 0,05$

3. Kesimpulan

- Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka keputusannya adalah menerima H_0 yang artinya variabel bebas secara parsial atau individu tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.
- Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka keputusannya adalah menolak H_0 yang artinya variabel bebas secara parsial atau individu berpengaruh terhadap variabel terikat.

3.7.4.3 Uji F

Untuk menguji apakah variabel bebas secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Adapun kriteria pengujian simultan (uji F) adalah sebagai berikut :

1. Perumusan Hipotesis

- $H_0 : b_i = 0$, yang berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan variabel bebas secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat
- $H_a : b_i \neq 0$, yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan variabel bebas secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat

2. Menentukan kriteria pengujian

H_0 diterima apabila : $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$

H_a diterima apabila : $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$

3. Kesimpulan

- Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka keputusannya adalah menerima H_0 yang artinya variabel bebas secara simultan atau bersama-sama tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.
- Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka keputusannya adalah menolak H_0 yang artinya variabel bebas secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dibentuk sebagai amanah dari Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2011 yang berfungsi sebagai Lembaga penyelenggara system pengaturan dan pengawasan yang terintegrasi atas seluruh kegiatan di dalam sektor jasa keuangan. Sebelumnya peran OJK dijalankan oleh Bapepam-LK dalam pengaturan dan pengawasan pasar modal dan Lembaga keuangan serta peran Bank Indonesia dalam pengaturan dan pengawasan perbankan serta perlindungan konsumen industri jasa keuangan.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, OJK memiliki suatu kode etik. Kode Etik OJK adalah norma dan azas mengenai kepatutan dan kepatantasan yang wajib dipatuhi dan dilaksanakan oleh seluruh Anggota Dewan Komisioner, Pejabat, dan Pegawai OJK dalam pelaksanaan tugas. Dalam hal terdapat pelanggaran yang dilakukan oleh Anggota Dewan Komisioner, Pegawai, Calon Pegawai, Tenaga Kerja melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan/atau tenaga kerja outsourcing di OJK, OJK memiliki system untuk menyampaikan, mengelola dan menindaklanjuti laporan mengenai dugaan adanya pelanggaran yang dilakukan tersebut yaitu melalui OJK *Whistleblowing System*.

OJK memiliki 9 Kantor Regional dan 37 Kantor OJK (KOJK) yang tersebar di seluruh Indonesia. Kantor Regional 3 Jawa Tengah dan DIY (OJK KR 3) merupakan salah satu kantor perwakilan OJK di daerah dengan wilayah kerja

meliputi Provinsi Jawa Tengah dan DIY dan membawahi 4 KOJK yaitu KOJK Solo, KOJK DIY, KOJK Purwokerto dan KOJK Tegal.

4.2 Deskripsi Responden

OJK KR 3 terdiri dari 120 orang pengawas. Dari jumlah tersebut responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 75 orang dengan waktu penelitian 3 hari.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yaitu penggolongan responden yang berpartisipasi atau mengisi kuesioner yang disebar. Dalam penelitian ini karakteristik responden dibagi menjadi jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia dan lama bekerja.

Responden terbanyak menurut karakteristik jenis kelamin adalah pria yaitu sebesar 56% dari total responden. Sedangkan besar persentase responden yang berjenis kelamin wanita adalah 44% dari total responden.

Tabel 4.1.
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Wanita	33	44,00
Pria	42	56,00
Total	75	100

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan karakteristik tingkat pendidikan yang berhasil diselesaikan oleh masing-masing responden, persentase terbesar responden adalah yang berhasil

menyelesaikan pendidikan mereka di tingkat Strata 1, yaitu sebesar 46,67% dari total responden. Posisi kedua ditempati oleh responden yang berhasil menyelesaikan pendidikan mereka sampai jenjang D3 sebesar 38,67% dari total responden. Penyebaran responden berdasarkan tingkat pendidikan yang berhasil diselesaikan disajikan dalam Tabel 4.2.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	JUMLAH	Persentase (%)
D3	29	38,67
S1	35	46,67
S2	11	14,67
Total	75	100,00

Sumber: Data primer diolah, 2023

Menurut karakteristik usia, jumlah responden terbanyak berada pada rentang usia 30 s.d. 50 tahun yaitu sebesar 81,33%. Sedangkan responden dengan usia <30 tahun sebesar 14,67% dan sisanya berusia >50 tahun.

Tabel 4.3.
Karakteristik Responden Menurut Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
< 30 tahun	11	14,67
30 s.d. 50 tahun	61	81,33
> 50 tahun	3	4,00
Total	75	100

Sumber: Data primer diolah, 2023

Sedangkan menurut lama bekerja di OJK, jumlah responden terbanyak telah bekerja selama 5 s.d. 10 tahun yaitu 70,67%. Jumlah terbanyak kedua telah bekerja selama <5 tahun yaitu 12,00%. Pegawai dengan lama bekerja 10 s.d. 15 tahun

sebanyak 10,67% dan sisanya telah bekerja selama >15 tahun yaitu sebanyak 6,67%.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja di OJK

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
< 5 tahun	9	12,00
5 s.d. 10 tahun	53	70,67
10 s.d. 15 tahun	8	10,67
> 15 tahun	5	6,67
Total	75	100

Sumber: Data primer diolah, 2023

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah pria, minimal tingkat pendidikan yang berhasil diselesaikan adalah tingkat perguruan tinggi dan telah bekerja di OJK selama 5 s.d. 10 tahun. Dengan karakteristik-karakteristik tersebut diharapkan penilaian responden terhadap niat melakukan *whistleblowing* adalah penilaian dengan pertimbangan pengetahuan dan pengalaman responden yang diharapkan akan mengurangi penyimpangan informasi dari hasil penelitian ini. Faktor pengetahuan didukung dengan karakteristik tingkat pendidikan terakhir yang berhasil diselesaikan responden. Sedangkan faktor pengalaman didukung dengan karakteristik lama bekerja. Tingkat pendidikan dan lama bekerja seseorang akan mempengaruhi nilai-nilai yang dianutnya, cara berpikir, cara pandang bahkan persepsinya terhadap suatu masalah. Selain itu responden tersebut diharapkan lebih responsif terhadap informasi yang didapatkan. Karakteristik tingkat pendidikan responden yang cenderung baik dan ditunjang dengan pengalaman bekerja di suatu

lembaga diharapkan akan memberikan penilaian yang objektif dan kritis sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi OJK.

4.3 Uji Instrumen Data

Uji validitas dan reliabilitas adalah uji keabsahan dan kehandalan instrumen. Pengujian dilakukan untuk mengukur apakah instrumen penelitian benar-benar mampu mengukur konstruk yang digunakan. Teknik analisis yang dipakai dalam uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan menggunakan bantuan *software SPSS for windows versi 26.0*.

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah jawaban kuesioner yang diberikan oleh responden telah dapat mewakili informasi seperti yang diharapkan, atau dengan kata lain apakah kuesioner tersebut mampu memberikan informasi seperti yang diharapkan. Uji validitas dilakukan pada setiap item pertanyaan pada masing-masing variabel.

Uji validitas untuk menentukan valid atau tidak validnya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata dan benar, serta sebaliknya alat ukur yang tidak valid adalah yang memberikan hasil ukuran menyimpang dari tujuannya.

Penentuan validitas variabel menggunakan teknik korelasi dengan penyelesaian menggunakan bantuan program *SPSS 26.0 for Windows*. Berdasarkan r tabel, untuk jumlah responden sebanyak 75 orang suatu item pertanyaan dikatakan valid jika memiliki nilai yang lebih besar dari 0,1888 (r tabel) dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil seluruh pengujian validitas sebagaimana tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi, *Personal Cost*, Religiusitas dan *Whistleblowing*

Item pertanyaan	r hitung	r table	Signifikansi	Keterangan
Komitmen Organisasi 1	0,524	0,188	0,000	Valid
Komitmen Organisasi 2	0,763	0,188	0,000	Valid
Komitmen Organisasi 3	0,846	0,188	0,000	Valid
Komitmen Organisasi 4	0,708	0,188	0,000	Valid
Komitmen Organisasi 5	0,672	0,188	0,000	Valid
Personal Cost 1	0,652	0,188	0,000	Valid
Personal Cost 2	0,653	0,188	0,000	Valid
Personal Cost 3	0,713	0,188	0,000	Valid
Personal Cost 4	0,770	0,188	0,000	Valid
Personal Cost 5	0,724	0,188	0,000	Valid
Personal Cost 6	0,583	0,188	0,000	Valid
Personal Cost 7	0,570	0,188	0,000	Valid
Religiusitas 1	0,432	0,188	0,000	Valid
Religiusitas 2	0,775	0,188	0,000	Valid
Religiusitas 3	0,683	0,188	0,000	Valid
Religiusitas 4	0,682	0,188	0,000	Valid

Item pertanyaan	r hitung	r table	Signifikansi	Keterangan
Religiusitas 5	0,836	0,188	0,000	Valid
Religiusitas 6	0,793	0,188	0,000	Valid
Religiusitas 7	0,674	0,188	0,000	Valid
Religiusitas 8	0,801	0,188	0,000	Valid
Religiusitas 9	0,790	0,188	0,000	Valid
Religiusitas 10	0,769	0,188	0,000	Valid
Whistleblowing 1	0,760	0,188	0,000	Valid
Whistleblowing 2	0,741	0,188	0,000	Valid
Whistleblowing 3	0,509	0,188	0,000	Valid
Whistleblowing 4	0,770	0,188	0,000	Valid
Whistleblowing 5	0,753	0,188	0,000	Valid
Whistleblowing 6	0,629	0,188	0,000	Valid
Whistleblowing 7	0,718	0,188	0,000	Valid
Whistleblowing 8	0,603	0,188	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Uji validitas kuesioner diperoleh hasil bahwa item pertanyaan pada masing-masing variabel semua valid. Semua item pertanyaan dinyatakan valid karena hasil r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} . Nilai r_{tabel} untuk kasus ini dengan responden sebanyak 75 (taraf signifikansi 5%) adalah 0,188. Pengujian validitas ini dilakukan pada masing-masing atribut pertanyaan untuk tiap variabel baik variabel independen (komitmen organisasi, *personal cost* dan religiusitas) maupun variabel dependen (*whistleblowing*). Hasil pengujian semua atribut pertanyaan tersebut valid maka kuesioner tersebut cukup handal digunakan untuk mengukur informasi seperti yang diharapkan.

4.3.2 Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen suatu penelitian terbukti handal digunakan dalam penelitian tersebut. Suatu instrumen penelitian dikatakan handal apabila suatu kuesioner konsisten bila digunakan untuk mengukur suatu sampel yang sama pada waktu yang berbeda atau juga konsisten bila digunakan untuk mengukur karakteristik yang sama pada waktu yang sama pada sampel yang berbeda.

Uji reliabilitas dengan menggunakan Teknik *Cronbach Alpha* dibantu *Software SPSS 26 for Windows*. Pengujian reliabilitas ini dilakukan pada masing-masing variabel baik variabel independen (komitmen organisasi, *personal cost* dan religiusitas) maupun variabel dependen (*whistleblowing*). Dengan jumlah responden sebanyak 75 orang, suatu item pertanyaan dikatakan valid jika memiliki nilai yang lebih besar dari 0,188 (nilai *r* tabel).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai alpha hitung untuk variabel Komitmen Organisasi 0,750, variabel *personal cost* 0,794, variabel religiusitas 0,885 dan variabel *Whistleblowing* 0,823. Hasil analisis pengujian reliabilitas semua variabel dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6
Reliabilitas Hasil Pengujian

Variabel	<i>r</i> (<i>Alpha cronbach</i>)	<i>r</i> tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,750	0,188	Reliabel
<i>Personal Cost</i>	0,794	0,188	Reliabel

Religiusitas	0,885	0,188	Reliabel
<i>Whistleblowing</i>	0,823	0,188	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2023

Karena nilai alpha hitung lebih besar dari pada batas nilai minimal alpha untuk kuesioner yang dianggap reliabel, maka kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan reliabel secara nyata.

Setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas, maka kuesioner tersebut dinyatakan dapat diandalkan untuk mengukur apa yang sebenarnya ingin diukur dan telah absah dan konsisten untuk mengukur gejala yang sama.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas dan uji multikolinearitas.

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebaran data yang digunakan dalam penelitian terdistribusi secara normal atau tidak. Uji ini dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.087	65	.200*	.985	65	.601

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil perhitungan uji *Kolmogorov Smirnov* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji *Kolmogorov Smirnov* bernilai 0,200 atau lebih besar dari α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan responden memiliki sebaran data yang normal.

4.4.2 Uji Multikolinearitas.

Multikolinearitas artinya ada suatu hubungan yang sempurna antara beberapa variabel bebas dalam model regresi. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apabila dalam model terdapat korelasi sempurna diantara masing-masing variabel bebasnya. Variabel yang tidak menyebabkan multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*Vairance Inflation Factor*) yang lebih kecil dari 10. Selain itu juga dapat dilihat tidak terjadi multikolinieritas jika $R^2 < 0,9$. Dari hasil analisis koefisien determinasi didapat bahwa nilai $R^2 < 0,9$.

Tabel 4.8
Rangkuman Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Toleransi	VIF	Kesimpulan
Komitmen Organisasi	0,751	1,331	tidak terjadi
<i>Personal Cost</i>	0,984	1,016	tidak terjadi
Religiusitas	0,748	1,337	tidak terjadi

Sumber : Hasil Olah Data

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas karena nilai VIF < 10 dan Toleransi $> 0,1$; serta diperkuat dengan hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa nilai R^2 adalah 0,455 sehingga tidak melebihi 0,9.

4.5 Model Regresi Linier Berganda

Model umum dari Analisis Regresi Linier Berganda adalah

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n$$

Tabel 4.9
Nilai Konstanta dan Koefisien Persamaan Regresi

Variabel	Koefisien	t	Sig.
Konstanta	0,513	0,133	0,895
Komitmen Organisasi	0,598	4,128	0,000
Religiusitas	0,353	3,073	0,003

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari tabel Koefisien di atas, diperoleh model regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,513 + 0,598 X_1 + 0,353 X_3$$

Dengan Y (niat melakukan *whistleblowing*), X_1 (komitmen organisasi), X_2 (*personal cost*) dan X_3 (religiusitas). Artinya timbulnya niat melakukan *whistleblowing* dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi dan religiusitas.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,455$ artinya Y (niat melakukan *whistleblowing*) dipengaruhi oleh X_1 (komitmen organisasi), X_2 (*personal cost*) dan X_3 (religiusitas) sebesar 45,5%.

4.6.2 Uji t (Uji Signifikansi Parameter)

Hipotesis

H_0 : koefisien tidak berpengaruh signifikan

H_1 : koefisien berpengaruh signifikan

Taraf Signifikansi

$\alpha = 5\%$

Daerah Kritis

H_0 ditolak jika nilai signifikansi $< \alpha$



Statistik Uji

Tabel 4.10
Statistik Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.513	3.869		.133	.895
Komitmen Organisasi	.598	.145	.417	4.128	.000
Personal Cost	.146	.076	.170	1.923	.059
Religiusitas	.353	.115	.311	3.073	.003

Dari output diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11
Rangkuman Hasil Uji t

Variabel	t	Signifikansi	Keputusan
Komitmen Organisasi	4.128	0.000	H1 diterima
<i>Personal Cost</i>	1.923	0.059	H1 ditolak
Religiusitas	3.073	0.003	H1 diterima

Kesimpulan:

Pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ variabel Komitmen Organisasi (X1) dan Religiusitas (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* (Y), sedangkan *Personal Cost* (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* (Y).

4.6.3 Uji F (Uji Kecocokan Model)

Hipotesis

H_A : semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen (model tidak cocok)

H1: semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen (model cocok)

Taraf Signifikansi

$$\alpha = 5\%$$

Statistik Uji

Tabel 4.12
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	457.192	3	152.397	19.771	.000 ^b
	Residual	547.288	71	7.708		
	Total	1004.480	74			

a. Dependent Variable: Whistleblowing

b. Predictors: (Constant), Religiusitas, Personal Cost, Komitmen Organisasi

Dapat dilihat pada tabel di atas bahwa nilai signifikansi = 0,000, atau $< \alpha$.

Daerah Kritis

H0 ditolak jika nilai signifikansi $< \alpha$

Keputusan

Karena pada uji statistik menjelaskan bahwa nilai signifikansi $< \alpha$ maka H0 ditolak.

Kesimpulan

Semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (model cocok) karena $\text{sig} = 0,000 < \alpha = 0,05$.

4.7 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh komitmen organisasi, *personal cost* dan religiusitas terhadap niat melakukan *whistleblowing* dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.7.1 Hasil Pengujian Signifikansi (uji t)

Pada taraf signifikansi 5% variabel Komitmen Organisasi dan Religiusitas berpengaruh secara signifikan terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*, sedangkan *Personal Cost* tidak berpengaruh signifikan terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hasil analisis menjelaskan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,128 > 1,669$) dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian H1 dapat diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Santris (2019) yang menyatakan bahwa individu dengan komitmen organisasi yang tinggi dan mempunyai loyalitas yang tinggi, salah satunya ditandai dengan melakukan *whistleblowing* demi masa depan organisasi. Selain itu, Setiawan (2021)

menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan pemahaman pegawai atas sejauh mana mereka mengenal dan terlibat dalam hal yang dapat memajukan organisasi, yang tergambar dalam sikap dan perilaku yang positif terhadap organisasi. Perilaku positif tersebut diantaranya dapat dilakukan dalam bentuk pelaporan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Dewi (2019) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi (niat) dalam melakukan *whistleblowing*. Penelitian lain dengan hasil yang sama diantaranya dilakukan oleh Raharjo (2015), Nafisah (2018) dan Bagustianto (2015).

Pengaruh Personal Cost terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa *personal cost* memiliki pengaruh negatif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,923 > 1,669$) namun demikian nilai signifikansinya sebesar 0,059 atau lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 5%. Artinya variabel *personal cost* tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing* dan H2 ditolak. Hasil penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya oleh Nugraha (2017) dan Zubaidah (2019) yang menyatakan bahwa *Personal Cost* berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Hal tersebut antara lain dikarenakan responden dalam penelitian ini (pengawas OJK KR3) memiliki karakteristik yang unik dengan latar belakang pendidikan/pelatihan, pengalaman dan pekerjaan yang berkaitan dengan audit, pada umumnya responden telah familiar dengan *fraud* dan alur/cara penanganannya.

Selain itu, mekanisme pelaporan *whistleblowing* di OJK dapat dilakukan melalui upaya *whistleblowing* anonim, yaitu identitas pelapor bisa dirahasiakan dan pelapor terlindungi dari risiko *personal cost*. Berdasarkan informasi pada *website whistleblowing* OJK (wbs.ojk.go.id), penyampaian identitas pelapor bersifat opsional dan tidak wajib. Identitas hanya akan diminta untuk keperluan komunikasi pendalaman laporan (bila diperlukan) melalui media komunikasi khusus antara pihak penyelenggara *whistleblowing* dengan pelapor. Seluruh identitas pribadi dan substansi laporan diproteksi oleh mekanisme enkripsi data. OJK memberikan perlindungan kepada pelapor dari segala bentuk ancaman, intimidasi, hukuman atau tindakan tidak menyenangkan dari pihak manapun. Meskipun tanpa identitas, pelapor dapat berkomunikasi melalui sistem dengan User ID dan *password* yang dibuat sendiri oleh pelapor.

Pengaruh Religiusitas terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa religiusitas memiliki pengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa variabel religiusitas memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,073 > 1,669$) dengan nilai signifikansi 0,003. Dengan demikian H3 dapat diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara religiusitas terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*.

Hal tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Prayogi & Suprajitno (2020) yaitu seseorang memiliki komitmen memiliki kemungkinan melakukan *whistleblowing* apabila ada nilai moral yang dimiliki berdasarkan agama yang dianut. Dengan kata lain adanya

religiusitas seseorang yang memiliki komitmen tinggi untuk melaporkan terjadinya pelanggaran (Pangesti & Rahayu, 2017). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ayem dan Rumdoni (2021) yang menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing*.

4.7.2 Hasil Pengujian Regresi (uji F)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, *personal cost* dan religiusitas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Niat melakukan *whistleblowing* merupakan keinginan yang muncul sebelum melakukan tindakan *whistleblowing* dalam suatu organisasi kepada pihak ketiga atau pihak yang berwenang. Niat tersebut merupakan proses untuk menentukan pengambilan keputusan dalam melakukan tindakan *whistleblowing* atau tidak. Perilaku tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh koefisien regresi bernilai positif memberikan pengertian variabel independen apabila diuji secara bersamaan memiliki hubungan yang berbanding lurus yaitu semakin tinggi pengaruh komitmen organisasi, *personal cost* dan religiusitas, maka akan meningkatkan niat melakukan tindakan *whistleblowing*.

4.7.3 Hasil Uji R Square

Berdasarkan hasil uji R Square, komitmen organisasi, *personal cost* dan religiusitas dapat menjelaskan pengaruh sebesar 45,5% terhadap niat melakukan

whistleblowing. Namun demikian, masih terdapat variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini yang juga menjelaskan variabel dependen tersebut.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai pengaruh komitmen organisasi, *personal cost* dan religiusitas terhadap niat melakukan *whistleblowing*, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing* dengan nilai t_{hitung} 4,128 dan taraf signifikansi 0,000.
2. *Personal cost* tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing* dengan nilai t_{hitung} 1,923 dan taraf signifikansi 0,059.
3. Religiusitas berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing* dengan nilai t_{hitung} 3,073 dan taraf signifikansi 0,003.
4. Komitmen organisasi, *personal cost*, dan religiusitas secara bersama-sama berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.
5. Komitmen organisasi, *personal cost*, dan religiusitas berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing* sebesar 45,5%.

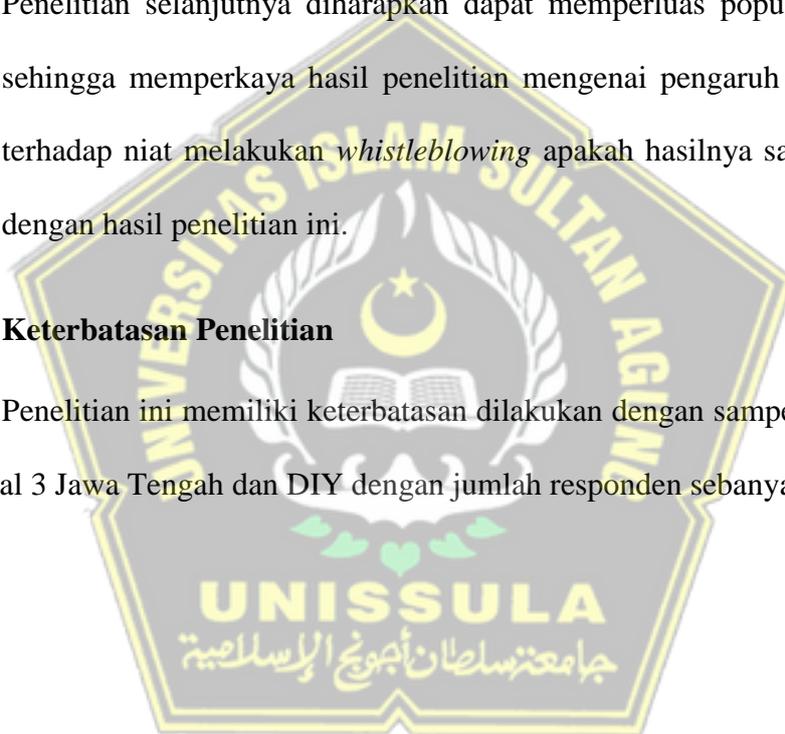
5.2 Saran

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu akuntansi khususnya akuntansi berperilaku, terutama mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi niat melakukan *whistleblowing*.

2. Hasil dari penelitian diharapkan dapat menjadi masukan untuk Otoritas Jasa Keuangan mengenai pengaruh komitmen organisasi, personal cost dan religiusitas terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Melalui adanya *whistleblowing*, OJK diharapkan dapat mengetahui lebih awal adanya penyimpangan atau pelanggaran sehingga dapat melakukan pencegahan maupun tindak lanjut atas penyimpangan atau pelanggaran tersebut.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas populasi penelitian sehingga memperkaya hasil penelitian mengenai pengaruh *personal cost* terhadap niat melakukan *whistleblowing* apakah hasilnya sama atau tidak dengan hasil penelitian ini.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan dilakukan dengan sampel Kantor OJK Regional 3 Jawa Tengah dan DIY dengan jumlah responden sebanyak 75 orang.



DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, N., & Subhan, dan R. P. R. (2018). Penerapan Whistleblowing System dan Surprise Audit sebagai Strategi Anti Fraud dalam Industri Perbankan. *Jurnal Akuntansi Muhammadiyah*, 8(2).
- Bakar, F. D., Hidayati, N., & Amin, M. (2019). Pengaruh Komitmen Profesional, Locus of Control dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa terhadap Whistleblowing. *E-JRA*, 8(2), 93–102.
- Bakri. (2017). Analisis Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif serta Hubungannya dengan Whistleblowing. *Jurnal Al-Mizan*, 10(1), 152–167.
- Billy Santris. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Padasma Sutomo 1 Medan. *Journal of Accounting & Management Innovation*, 3(2), 91–116.
- Brink, A. G., Cereola, S. J., & Menk, K. B. (2015). *The Effects of Personality Traits, Ethical Position, and the Materiality of Fraudulent Reporting on Entry-level Employee Whistleblowing Decisions* (Vol. 7, Issue 1, pp. 180–211).
- Brown, J. O., Hays, J., & Stuebs, M. T. (2016). Modeling Accountant Whistleblowing Intentions: Aoolying the Theory of Planned Behavior and the Fraud Triangle. *Accounting and the Public Interest*, 16(1), 28–56.
- Darmanto, S., & Yuliari, G. (2018). Mediating role of entrepreneurial self efficacy in developing entrepreneurial behavior of entrepreneur students. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 24(1), 1–14.
- Efendi, A., & Nuraini. (2019). Pengaruh Perlindungan Hukum, Orientasi Etika Idealisme, Orientasi Etika Relativisme dan Retaliasi terhadap Intensi Whistleblowing (Survei pada Mahasiswa Universitas Negeri di Provinsi Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)*, 4(3), 504–519.
- Fauzan, dan I. T. (2017). Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islam terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 8(3), 206–232.

- Firdyawati, F., Purnamasari, P., & Gunawan, H. (2016). Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesi, dan Intensitas Moral terhadap Niat untuk Menjadi Whistleblowing (Studi pada Persepsi Mahasiswa Akuntansi S1 di Kota Bandung). *Prosiding Akuntansi*, 2(2), 855–863.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Menggunakan SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gupta, R., Bajaj, B., Ngah, R., Wahyukaton, Salleh, Z., Sarmidy, R., Augustin Ainul Amri, W., Asbari, M., Novitasari, D., Purwanto, A., Tinggi Ilmu Ekonomi Insan Pembangunan, S., Insan Pembangunan, S., Hsu, Y.-T., Băeșu, C., Bejinaru, R., Ngah, R., Salleh, Z., Adha, F., Hendrati, ... Moustakis, V. S. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(1), 51. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.01.17>
- Hafizhah, I. (2016). Pengaruh Etika Uang (Money Ethics) terhadap Kecurangan Pajak (Tax Evasion) dengan Religiusitas, Gender, dan Materialisme sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal JOM Fekon*, 3(1), 1652–1665.
- Hala, Y. (2020). Pengaruh Komitmen Profesional dan Locus of Control terhadap Intensitas Melakukan Whistleblowing dengan Sensitivitas Etis sebagai Variabel Intervening. *Journal Ekonomika*, 4(1), 1–13.
- Harahap, H. F., Misra, F., & Firdaus. (2020). Pengaruh Jalur Pelaporan dan Komitmen Religius terhadap Niat Melakukan Whistleblowing: Sebuah Studi Eksperimen. *Jurnal Ilmiah Akuntansi (JIA)*, 5(1), 130–150.
- Hardi, W. M., Anita., R., & Zakaria, N. B. (2018). The Effect of Relativism Ethical Orientation, Personal Cost, and Moral Intensity on Internal Whistleblowing Intention: The Moderating Role of Organizational Commitment. *International Journal of Engineering & Technology*, 7, 122–125.
- Hariyani, E., & Putra, A. A. (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.
- Hariyani, E., Putra, A. A., & Wiguna, M. (2019). Pengaruh Komitmen Profesional, Pertimbangan Etis, Personal Cost, Reward terhadap Intensi Internal

Whistleblowing (Studi Empiris pada Opd Kabupaten Siak. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 12(12), 19–28.

Harras, H. (2019). the Analysis of Leadership Effect and Organizational Culture on Employees Performance of Panin Bank. *Scientific Journal of Reflection*, 2(1), 31–40. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2533427>

Hartono, B. J. (2021). Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan, Personal Cost, Komitmen Organisasi, Dan Religiusitas Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 1–78.

Irawan, B. S. (2017). *Manajemen Pemasaran Modern*. Liberty.

Jalil, F. Y. (2017). Pengaruh Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Audit terhadap Perilaku Whistleblowing. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 198–209.

Joneta, C. (2017). Pengaruh Komitmen Profesional dan Pertimbangan Etis terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing: Locus of Control sebagai Variabel Moderasi. *JOM Fekon*, 3(1), 735–748.

Kashif, M., Zarkada, A., & Thurasamy, R. (2017). *The Moderating Effect of Religiosity on Ethical Behavioural Intentions: An Applications of the Extended Theory of Planned Behaviour to Pakistani Bank Employees* (Vol. 46, Issue 2, pp. 429–448).

Libriani, E. W., & Utami, I. (2015). Studi Eksperimental Tekanan dan Ketaatan dan Personal Cost: Dampaknya terhadap Whistleblowing. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 15(2), 106–119.

Marliza, R. (2018). Pengaruh Personal Cost of Reporting, Komitmen Organisasi, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Akuntansi*, 6(1), 1–20.

Mastuti, P. (n.d.). *Service Quality dan Pelayanan Publik*. Era Pustaka.

Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.

- Near, J. P., & Miceli, M. P. (2017). Organizational Dissidence: the Case of Whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 4(1), 1–16.
- Newman, A., Obschonka, M., Schwarz, S., Cohen, M., & Nielsen, I. (2019). Entrepreneurial self-efficacy: A systematic review of the literature on its theoretical foundations, measurement, antecedents, and outcomes, and an agenda for future research. *Journal of Vocational Behavior*, 110(October 2017), 403–419. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.012>
- Nugraha, T. (2017). Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Sifat Machiavellian, dan Personal Cost terhadap Intensi Whistleblowing dengan Retaliasi sebagai Variabel Moderating. *JOM Fekon*, 4(1), 2030–2044.
- Nurkholis, N. (2020). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengalaman Terhadap Skeptisisme Profesional Auditor. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 246–265. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4376>
- Othman, R., & Hariri, H. (2012). Conceptualizing Religiosity Influence on Whistleblowing Intentions. *British Journal of Economics, Finance and Management Sciences*, 6(10), 62–92.
- Pangesti, S. N., & Rahayu, S. (2017). Pengaruh Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi terhadap Whistleblowing. *E-Proceeding of Management*, 4(3), 2750–2761.
- Prayogi, W. R., & Suprajitno, D. (2020). Pengaruh Komitmen Profesional, Personal Cost, dan Moral Reasoning terhadap Niat Seseorang untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 10–16.
- Primasari, R. A., & Fidiana, F. (2020). Whistleblowing berdasarkan Intensitas Moral, Komitmen Profesional, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 4(1), 63–77.
- Puni, A., Agyemang, C. B., & Asamoah, E. S. (2016). Religiosity, Job Status and Whistle-Blowing: Evidence from Micro-Finance Companies. *International Journal of Business and Social Research*, 6(2), 38–47.
- Puspitosari, I. (2019). Whistleblowing Intention sebagai Bagian dari Etika Islam

ditinjau dari Intensitas Moral, Orientasi Etika Relativisme dan Religiusitas. *Jurnal Iqtisaduna*, 5(2), 139–152.

Putri, C. M. (2016). Pengaruh Jalur Pelaporan dan Tingkat Religiusitas terhadap Niat Seseorang Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Akuntansi & Investasi*, 17(1), 42–52.

Qudus, A., & Fahm, A. O. (2018). The Policy of Whistleblowing in Nigeria : An Islamic Perspective. *International Journal of Civic Engagement and Social Change*, 5(3).

Rahma, S. (2017). *Pengaruh Kecintaan Uang dan Religiusitas terhadap Persepsi Etis Bisnis Anggota Himpunan Pengusaha Muda Indonesia Sulawesi Selatan dengan Variabel Moderasi Gender*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Ratnaningsih, I. Z., Prasetyo, A. R., & Prihatsanti, U. (2016). Predicting Innovative Behavior Among Employees in a Manufacturing Company: The Role of Psychological Capital. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 31(2), 84–90. <https://doi.org/10.24123/aipj.v31i2.567>

Resty, N. N. H. (2018). Pengaruh Religiusitas dan Gender terhadap Penilaian Etis Mahasiswa Akuntansi Minangkabau. *Jurnal Ecogen*, 1(4), 858–869.

Rianti, D. (2017). Pengaruh Komitmen Profesional Auditor terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing dengan Retaliasi sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada BRI Provinsi Riau. *JOM Fekon*, 4(1), 1532–1543.

Ridho, M. S., & Rini. (2014). Pengaruh Komitmen Profesional, Locus of Control, Keseriusan Pelanggaran dan Suku Bangsa terhadap Intensi Whistleblowing. *EQUITY*, 19(1), 38–52.

Sagara, Y. (2013). Profesionalisme Internal Auditor dan Intensi Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Liquidity*, 2(10), 33–44.

Sardiana, A. (2021). Moderating Knowledge on Planned Behaviour Theory Toward Intention of Using Islamic Financial Services. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 6(1), 92. <https://doi.org/10.31332/lifalah.v6i1.2507>

- Sari, D. N., Laksito, H., Satrya, I. F., Helmy, H., & Taqwa, S. (2014). Profesionalisme Internal Auditor dan Intensi Melakukan Whistleblowing. *Diponegoro Journal of Accounting*, 3(3), 1–8.
- Saud, I. M. (2016). Pengaruh Sikap dan Persepsi Control Perilaku terhadap Niat Whistleblowing Internal-Eksternal dengan Persepsi Dukungan Organisasi sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, 17(2), 209–219.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business* (Seventh ed). John Wiley & Sons Ltd.
- Semendawai, A. H., & dkk. (2011). *Memahami Whistleblower*. Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK).
- Setiawan, I. (2021). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 994–1003. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.455>
- Setiawati, L. P., & Sari, M. M. R. (2016). Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Intensitas Moral dan Tindakan Akuntan Melakukan Whistleblowing. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 17(1), 257–282.
- Sofia, A., Herawati, N., & Zuhdi, R. (2017). Kajian Empiris tentang Niat Whistleblowing Pegawai Pajak. *Jaffa*, 1(1), 23–38.
- Sugiantari, N. K., & Widanaputra, A. A. G. P. (2016). Pengaruh Idealisme, Relativisme dan Love of Money pada Persepsi Mahasiswa Akuntansi Tentang Krisis Etika Akuntan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 17(3), 2474–2502.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan Ketiga. CV Alfabeta.
- Sulistomo, A. (2018). Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Pengungkapan Kecurangan. *Journal of Managerial Psychology*, 2(4).
- Susmanschi, G. (2015). Internal Audit and Whistleblowing. *Economics, Management, and Financial Markets*, 7(4), 415–421.

- Suwaroyo, J., Daryanto, H. K. K., & Maulana, A. (2016). Organizational Culture Change and its Effect on Change Readiness through Organizational Commitment. *Bisnis & Birokrasi Journal*, 22(1). <https://doi.org/10.20476/jbb.v22i1.5431>
- Sweeney, P. (2017). Hotlines Helpful for Blowing the Whistle. *Financial Executive*, 24(24), 28–31.
- Wayan, N., Kusumayanti, T., Wirama, D. G., Putri, I. G. A. M. A. D., & Krisnadewi, K. A. (2021). *Factors Affecting Whistleblowing Intention (Studies at Universities in Bali)*. 11955–11966.
- Whistleblowing, M. (2022). *Pengaruh whistleblowing triangle terhadap intensi dalam melakukan whistleblowing* 1,2. 6(1), 25–43.
- Wulandari, & Purwantini, A. H. (2022). *Home of Management and Bussiness Journal*. 1(1), 35–48.
- Zulhawati, P., & Rofiqoh, I. (2013). *Pengaruh Nilai Etika dan Orientasi Etika pada Sensitivitas Etis Mahasiswa*. Jurnal Nasional.
- Zubaidah, S. (2019). *Whistleblowing Intention: Pengaruh Komitmen Organisasi, Personal Cost, Sikap, Kontrol Perilaku dan Peran Moderasi Dukungan Organisasi*. Perbanas Institutional Repository.

