

ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN NILAI ETIK PERUSAHAAN TERHADAP INTENSI TINDAKAN WHISTLEBLOWING

Laura F BR Sihaloho, Wahyu Meiranto ¹

Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the relationship of organizational commitment, corporate ethical values on the intention of whistleblowing internally and externally on Government Banking in the City of Semarang. This study uses four variables which are divided into dependent variables consisting of intentions of whistleblowing internally and externally, independent variables consisting of organizational commitment and corporate ethical values as well as demographic variables that act as covariant variables. Research data is primary data with survey questionnaire methods obtained through respondents. The questionnaire was distributed to 80 government banking accountants in Semarang based on convenience sampling for sample selection. Research uses the theory of planned behavior and social exchange theory. The study has four hypotheses which were tested using multiple regression analysis. The statistical results of this study indicate that organizational commitment has a positive relationship to the intentions of internal whistleblowing, corporate ethical values have a negative relationship to the intentions of external whistleblowing. While organizational commitment does not affect the intention of external whistleblowing, corporate ethical values have no effect on the intentions of internal whistleblowing.

Keywords: Intentions of internal Whistleblowing action, intentions of external whistleblowing actions, organizational commitment, corporate ethical values.

PENDAHULUAN

Kecurangan diartikan sebagai tindakan ilegal oleh satu atau sekelompok orang sehingga menyebabkan terjadinya kerugian terhadap organisasi, karyawan atau orang lain yang dilakukan secara sengaja maupun karena kecerobohan (Tuanakotta, 2010). Kecerobohan memberikan arti bahwa kecurangan karena kecerobohan atau tidak sengaja termasuk kategori kesalahan (*error*) yang dalam keadaan tersebut para pengambil keputusan dapat berubah keputusannya, contoh dari kesalahan (*error*) ialah taksiran akuntansi yang tidak benar yang berasal dari salah penafsiran, kesalahan penerapan prinsip-prinsip akuntansi sehubungan dengan jumlah, klasifikasi dan cara penyajian atau pengungkapan. SA seksi 312 PSA 06 menjelaskan bahwa salah saji seperti laporan keuangan dapat terjadi sebagai akibat dari kekeliruan atau kecurangan, istilah kekeliruan berarti salah saji atau penghilangan secara tidak sengaja.

Kecurangan tidak hanya dikategorikan pada korupsi dan pencurian, kecurangan juga bisa berupa penipuan terkait dokumen maupun laporan untuk keperluan apapun termasuk untuk keperluan bisnis, memberikan rahasia perusahaan pada pihak eksternal tanpa ijin yang berwenang. Dari dulu sampai sekarang sebuah organisasi tidak terlepas dari adanya kecurangan, baik kecurangan yang dilakukan oleh pihak karyawan maupun diluar dari karyawan dengan skala kecil sampai skala yang dianggap cukup mempengaruhi atau memberi dampak pada organisasi. Menurut Robert Cockerall (2007) auditor Ernst & Young dalam makalahnya "*Forensic Accounting fundamental : Introduction to the*

investigations" menyatakan bahwa lingkungan profil kecurangan mencakup beberapa hal yaitu motivasi, kesempatan, tujuan/objek *fraud*, indikator, metode dan konsekuensi *fraud*.

Whistleblowing adalah mengungkapkan adanya praktik ilegal, tidak bermoral yang dilakukan dengan sengaja oleh karyawan maupun bukan karyawan perusahaan atas kendali atasan mereka atau orang yang memiliki tingkat yang lebih tinggi atau wewenang yang besar (miceli & near, 1988). *Whistleblowing* dapat dilakukan oleh dua pihak, pihak internal melalui mekanisme atau saluran dalam organisasi dimana dalam hal tersebut organisasi dapat memfasilitasi pelaporan dengan sistem *anonymous tips* untuk menjaga identitas pelapor dari tekanan lingkungan sekitar dan pelaku.

Pihak eksternal melibatkan orang di luar lingkungan organisasi seperti media atau publik tentang malpraktek, pelanggaran, korupsi atau salah urus yang disaksikan dalam organisasi. Pelaporan kepada pihak eksternal biasanya terjadi apabila pelapor merasa tidak ditanggapi atau laporan yang dia sampaikan tidak ditindak lanjuti oleh saluran organisasi (Maulana, 2016) sehingga pelapor akan mengambil tindakan untuk melaporkan kecurangan tersebut ke pihak eksternal dengan harapan apa yang pelapor lakukan dapat menjaga perusahaan dari kebangkrutan akibat adanya kecurangan yang terjadi .

Pada bagian administrasi keuangan di perusahaan, Staf akuntan yang memiliki tugas berbeda dari staf keuangan namun tugas saling berhubungan seperti pencatatan transaksi keuangan serta mengatur keuangan dimana yang berhubungan langsung dengan uang adalah tugas dari *finance* sering dihadapkan pada hal yang berkaitan dengan dilema perlu atau tidaknya melaporkan ketika mengetahui adanya kecurangan yang dianggap berskala kecil. Staf akuntan pada perbankan yang dimaksud ialah seorang karyawan yang memiliki tugas dan tanggung jawab terhadap laporan keuangan. Seperti halnya perbankan yang *risk management* dan *internal control system* masih belum memadai, sehingga potensi terjadinya tindak kecurangan di lingkungan perbankan masih belum bisa diatasi sepenuhnya meski sekarang ini telah banyak menggunakan teknologi informasi dan komunikasi yang modern sebagai penunjang keberlangsungan jalannya aktifitas sektor keuangan (Irman, Drs. 2006).

Bank bermasalah merupakan potensi awal timbulnya kejahatan perbankan. Kejahatan perbankan tidak hanya dilakukan orang dalam sendiri tetapi juga melibatkan pihak di luar bank. Hal itu terjadi karena pengawasan yang masih lemah oleh internal perbankan maupun BI, serta semakin canggihnya modus kejahatan perbankan (Irman, Drs. 2006). Contoh kasus besar perbankan adalah kasus Bank Century yang pada saat itu ditetapkan sebagai bank gagal berdampak sistemik. Bahkan persoalan dalam kasus Bank Century masih banyak yang belum terungkap dan belum ada yang bertanggung jawab atas kejadian tersebut (Megawati Soekarnoputri dalam buku Bambang soesatyo, 2010). Menurut Bambang soesatyo (2010) selaku anggota pansus DPR dalam buku yang ditulisnya, hal itu dianggap janggal dan tidak beres terhadap mekanisme kerja Bank Indonesia (BI) selaku pengawas bank di Indonesia, pada saat itu Otoritas Jasa Keuangan (OJK) belum terbentuk.

Kasus yang dilaporkan oleh *whistleblower* pada tahun 2015 atau yang lebih dikenal dengan sebutan kasus "Papa Minta Saham. Kasus tersebut menampilkan Sudirman Said yang menjabat Menteri Energi dan Sumber Daya (ESDM) sebagai *whistleblower* dan melaporkan SN ke Mahkamah Kehormatan Dewan (MKD). Laporan tersebut berisi dugaan bahwa SN meminta sejumlah saham PT Freeport Indonesia dengan mengatasnamakan Presiden dan Wakil Presiden RI, kasus dinyatakan berakhir saat diterimanya surat pengunduran diri dari SN pada 16 Desember 2015 (November 2016 kembali menjadi ketua DPR). Kasus lain terjadi pada tahun 2015 di Kabupaten Kampar, Riau terkait dengan transfer fiktif sebesar Rp 1,6 miliar oleh Kepala dan salah seorang karyawan di BRI unit Kabupaten Kampar, Riau. Kasus tersebut berhubungan dengan pencatatan palsu dalam pembukuan dan laporan maupun dokumen kegiatan usaha, hal tersebut diketahui saat tim pemeriksa internal dari BRI Cabang Bangkinang, Ibukota Kabupaten Kampar melakukan pemeriksaan ke unit BRI Tapung dan menemukan kejanggalaan transaksi, kejanggalaan berupa saldo neraca dan kas tidak seimbang. Uang sebesar Rp 1,6 miliar diketahui ditransfer dari BRI Unit Pasir Pangaraian II ke Unit BRI Tapung.

Staf akuntan sebagai pihak yang sering di tempatkan pada bidang yang krusial atau memiliki risiko yang besar sering dihadapkan pada hal di luar kendalinya sebagai karyawan. Sehingga sebagai karyawan yang kurang memiliki kekuasaan dalam bertindak akan lebih memilih menghindari adanya kerugian bagi diri sendiri dengan tidak melaporkan. Tugas staf akuntan yang berhubungan dengan laporan perusahaan serta laporan keuangan yang apabila satu angka saja salah akan memberikan dampak yang cukup pada perusahaan apalagi pada diri sendiri. Sehingga seorang akuntan dituntut untuk lebih teliti, kemampuan berhitung dan yang terpenting memiliki loyalitas terhadap perusahaan

dimana pada titik inilah komitmen seorang akuntan diuji.

Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) mengeluarkan sistem *whistleblowing* (WBS) atau disebut dengan Pedoman Sistem pelaporan dan Pelanggaran (SPP) yang memberikan definisi bahwa pelaporan pelanggaran mengungkapkan adanya pelanggaran dengan itikad baik dalam arti tidak untuk kepentingan pribadi atau menfitnah, KNKG menambahkan pelapor biasanya adalah pihak internal perusahaan atau pihak eksternal dengan disertai bukti, informasi dan indikasi yang jelas. Miceli & near (1988) menyatakan bahwa sistem yang dibuat akan mampu mendukung pelaporan dalam mencegah dan mendeteksi kecurigaan adanya perilaku yang tidak etis. Latan et al (2016) menilai bahwa *whistleblowing* lebih efektif apabila digunakan dalam mengungkap kecurangan bila dibanding dengan cara audit internal maupun eksternal.

Whistleblowing sangat penting dalam mengungkap adanya kecurangan dalam organisasi. Pemahaman mengenai faktor-faktor yang mendorong maupun menghambat karyawan terkhusus staf akuntan terhadap intensi melakukan *whistleblow* sangat penting, jika perusahaan mengetahui faktor-faktor intensi *whistleblowing*, mereka dapat mengembangkan sistem untuk mengendalikan dan memungkinkan karyawan menjadi *whistleblower* yang tetap memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Staf akuntan yang pada umumnya ditempatkan pada bidang yang berisiko dapat menggunakan sistem tersebut, sehingga saat diketahui adanya kecurangan mereka dapat menyediakan informasi yang relevan dan handal melalui sistem *whistleblowing*.

Menjadi *whistleblower* bukan hal yang mudah, Seorang *whistleblower* akan dihadapkan pada dilema etis untuk memutuskan apakah harus melaporkan atau terus membiarkan pelanggaran-pelanggaran yang diketahui itu terjadi. Hal itu berkaitan dengan pandangan orang lain terkait *whistleblower* dimana sebagian orang beranggapan bahwa *whistleblower* adalah seseorang yang tidak loyal dan memiliki intensi berkhianat terhadap organisasi, sebagian lainnya memandang *whistleblower* sebagai seorang yang berani untuk mengutarakan nilai-nilai kebenaran dan bukan hanya peduli pada loyalitas terhadap organisasi (Maulana, 2016). Pandangan yang saling berlawanan tersebut yang menyebabkan seseorang berpikir dalam mengambil tindakan yang dapat memberikan pengaruh tidak hanya pada perusahaan tetapi juga pada diri sendiri sehingga ragu untuk melakukan *wistleblowing*.

Nilai etik organisasi (CEV) diartikan oleh Kangarlouei & Motavassel (2011) sebagai bagian yang terdiri dari nilai etik individu pada manajer serta kebijakan tentang etik baik secara formal maupun informal pada organisasi. Secara umum, nilai etik perusahaan diartikan sebagai nilai yang dianut oleh suatu perusahaan untuk dapat menjadi budaya perusahaan dan karyawan dalam bertindak dan mengambil keputusan. Nilai dalam perusahaan atau disebut juga budaya perusahaan dianggap sebagai karakteristik penting dari masing-masing organisasi.

Whistleblowing terhadap nilai etik perusahaan memiliki hubungan yang terkait satu sama lain. Nilai etik perusahaan merupakan kekuatan bagi perusahaan untuk dapat mengatur dan mengarahkan karyawannya. Selain itu, nilai etik perusahaan juga merupakan standar yang menjadi pedoman bagi setiap karyawan dalam bersikap maupun bertindak yang kemudian akan menjadi budaya yang apabila tidak dilakukan atau dilanggar akan menjadi ancaman bagi pelanggar nilai hingga dapat berakibat pemberian peringatan, pemotongan gaji atau bahkan pemecatan (Roberts, 2005).

Nilai etika yang baik dalam perusahaan akan berdampak pada setiap tindakan yang akan dilakukan oleh karyawan akan lebih terkendali karena melihat risiko yang akan didapat saat melakukan kecurangan atau hanya sekedar melihat adanya kecurangan. Nilai etika perusahaan memberikan manfaat kinerja perusahaan yang lebih stabil dibanding perusahaan yang menganut sistem kekeluargaan dalam artian lebih lunak terhadap pelanggar atau pelaku kecurangan. Selain itu, dengan adanya nilai etik membawa seorang *whistleblower* yang ingin melapor mendapat perlindungan berdasarkan Pricewaterhouse cooper (2007) yang merekomendasikan selain menyediakan layanan pelaporan, perusahaan juga harus melindungi pelapor dari segala jenis ancaman.

Manetje & Martins (2009) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah perilaku yang ditunjukkan individu sebagai bentuk loyalitas terhadap organisasi serta menunjukkan bentuk perhatian individu tersebut pada organisasinya dengan memperlihatkan tindakan yang membuktikan bahwa individu tersebut memiliki komitmen terhadap perusahaan dan hal itu berlanjut dengan kesuksesan dan kesejahteraan. Dalam hal ini berkaitan dengan sikap individu terhadap organisasi dalam mengambil keputusan yang tergantung pada perilaku individu tersebut, setiap tindakan serta keputusan individu akan menjadi perhatian serta penilaian bagi orang lain. .

Whistleblowing terhadap komitmen organisasi menggambarkan tingkat loyalitas seorang

karyawan oleh organisasinya dimana komitmen organisasi merupakan gambaran atas tindakan yang dilakukan karyawan terhadap kecurangan yang disaksikan serta bentuk tanggapan yang kuat pada perusahaan dengan bertindak demi kepentingan perusahaan (Mowday, Porter, & Dubin, 1974). Seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi akan mengidentifikasi kecurangan yang telah disaksikan dan mempertimbangkan dampaknya pada organisasi apabila dilakukan tindakan sehingga karyawan akan cenderung melaporkan kecurangan pada internal organisasi.

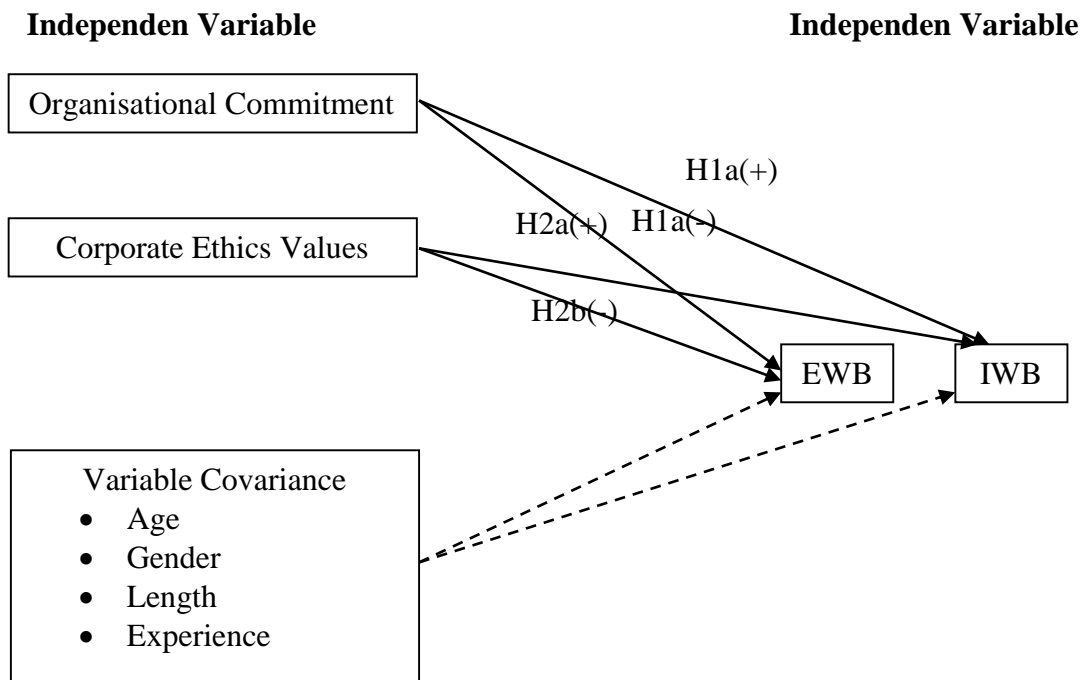
Penelitian memiliki variabel independen yakni komitmen organisasi dan nilai etik perusahaan dengan variabel dependen intensi tindakan whistleblowing secara internal dan eksternal serta variabel demografi atau kovarian. Penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi dan nilai etik perusahaan pada intensi tindakan *whistleblowing* dari staf akuntan pada perbankan yang ada di Semarang.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTES

Teori perilaku terencana memberikan penjelasan terkait perilaku oleh individu timbul karena niat yang melandasinya sebagai akibat atau hasil kombinasi beberapa hal yang diyakini individu, intensi menggambarkan dasar dari tindakan yang akan dilakukan sehingga membentuk gambaran perilaku seseorang. Ajzen & Fishbein (1980) menyampaikan *Theory of Planned Behavior* yang dikembangkan dari *Theory of Reasoned Action (TRA)*.

Teori perilaku terencana memberikan asumsi bahwa manusia adalah makhluk yang bertindak serta bertingkah laku di bawah kontrol kesadaran diri atau bertindak sesuai informasi-informasi yang diterima secara sistematis. Teori perilaku terencana juga menjelaskan bahwa selain niat individu, perilaku juga dipengaruhi oleh faktor lain diluar kontrol individu, misalnya ketersediaan sumber serta kesempatan menunjukkan perilaku individu tersebut (Ajzen, 2005). Faktor utama yang membentuk perilaku yang ditunjukkan oleh individu yaitu sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan kontrol perilaku persepsian. Kerangka pemikiran pada penelitian :

Kerangka Pemikiran



Hubungan antara komitmen organisasi terhadap intensi melakukan whistleblowing secara internal dan eksternal

Komitmen organisasi (OC) merupakan kekuatan relatif dari identifikasi serta keterlibatan individu dengan suatu organisasi (Mowday et al., 1979, 1982). Hal ini ditandai oleh individu mengenai

kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai yang berlaku dan komitmen organisasi, keyakinan untuk mengungkapkan substansi dari organisasi, dan keyakinan untuk tetap menjadi anggota organisasi (Porter et al., 1974). Mesmer-Magnus dan Viswesvaran (2005) menunjukkan bahwa karyawan memiliki tiga tanggapan ketika dihadapkan pada kondisi yang tidak memuaskan di organisasi mereka dengan meninggalkan organisasi, mengekspresikan ketidakpuasan secara *whistleblow* atau tetap diam. Namun, karyawan dengan tingkat OC tinggi dapat memilih untuk *whistleblow* secara internal daripada meninggalkan organisasi (Taylor dan Curtis, 2010).

Komitmen organisasi (OC) terhadap intensi melakukan *whistleblowing* secara internal, Karyawan yang berkomitmen tinggi biasanya dapat dan akan melaporkan secara internal untuk mencegah kerusakan reputasi organisasi (Near dan Miceli, 1985). Hal itu pula mencegah rusaknya akuntabilitas organisasi di mata publik, melaporkan secara internal tidak hanya terkait pada komitmen yang tinggi tetapi berarti juga memberikan kesempatan bagi organisasi untuk memperbaiki sistem yang dirasa kurang berjalan. Oleh karena itu, individu dengan OC tinggi akan lebih dianggap memiliki perilaku prososial daripada mereka dengan OC rendah (Brief dan Motowidlo, 1986), dan mungkin memiliki kecenderungan untuk melaporkan secara internal.

Komitmen organisasi (OC) terhadap intensi melakukan *whistleblowing* secara eksternal. Kebalikan dari *whistleblowing* secara internal, staf yang melaporkan secara eksternal cenderung dianggap memiliki komitmen organisasi yang rendah. Individu yang melaporkan ke eksternal juga dianggap sebagai pengkhianat. Tetapi di lain hal, tidak semua intensi melakukan *whistleblowing* secara eksternal dianggap negatif, hal itu tergantung pada prosedur yang dilakukan oleh *whistleblower*, apabila *whistleblower* sebelum melaporkan secara eksternal mengikuti tahap atau prosedur internal maka hal itu dianggap perlu. Hipotesis dari penelitian ini adalah :

H1a. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap intensi melakukan whistleblowing secara internal.

H1b. Komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap melakukan whistleblowing secara eksternal.

Hubungan antara nilai etik perusahaan terhadap intensi melakukan *whistleblowing* secara internal dan eksternal

Nilai etik perusahaan (CEV) adalah asumsi, keyakinan, tujuan, pengetahuan, dan nilai-nilai yang dibagikan oleh anggota organisasi (Deal & Kennedy, 1982; Sun, 2009; Schwartz & Davis, 1981). Penggambaran nilai etik perusahaan berfokus pada keteraturan perilaku yang diamati dalam interaksi karyawan. Nilai etik dalam suatu perusahaan menekankan pada cara karyawan dalam bertindak ketika melihat suatu kejadian, nilai etik berguna dalam melihat dan menilai seberapa baiknya karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan yang berlaku tercermin dalam keberlangsungan perusahaan dengan baik.

Nilai etik perusahaan yang berada pada Lingkungan organisasi dapat memengaruhi niat individu untuk melakukan *whistleblow*. Secara khusus, nilai etika harus memiliki pengaruh positif pada perilaku etis. Budaya etis dan dukungan perusahaan untuk memperbaiki kesalahan harus memberi sinyal kepada individu tentang perilaku yang dapat diterima dalam organisasi. Dengan demikian, konsep CEV diperkenalkan sebagai stimulus potensial untuk perilaku etis. Trevino et al. (1998) mendefinisikan CEV sebagai "bagian dari budaya organisasi, mewakili interaksi multidimensi antara berbagai sistem kontrol perilaku 'formal' dan 'informal'".

Nilai etik perusahaan terhadap intensi *whistleblowing* secara internal. Keterkaitan antara dua variabel tersebut terletak pada kekuatan nilai etik dalam organisasi, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya mengenai nilai etik dan dan macamnya, nilai etik yang memiliki aturan atau kode perusahaan yang baik akan mengatur karyawannya secara lebih baik. Selain mengenai aturan yang berlaku, nilai etik perusahaan juga menjelaskan perlakuan perusahaan pada karyawannya, jika nilai etik perusahaan juga mengutamakan kepentingan karyawan dan menghargai perilaku etis serta menghukum yang tidak etis maka intensi melaporkan secara internal akan lebih besar.

Nilai etik perusahaan terhadap *whistleblowing* secara eksternal. Kebalikan dari *whistleblowing* secara internal. Terjadinya *whistleblowing* secara eksternal biasanya akibat dari kurang ditekankannya nilai etik perusahaan pada organisasi maupun pada kepentingan karyawan sehingga karyawan juga memberikan timbal balik pada perlakuan apa yang mereka terima. Selain itu spekulasi pada tidak

ditanggapinya ketika karyawan melaporkan adanya kejanggalan, sehingga mereka akan memilih *whistleblowing* secara eksternal dimana mereka yakin akan di tanggapi dan dilindungi. Hipotesis dari penelitian ini adalah :

H2a. Nilai etik perusahaan memiliki hubungan positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing* secara internal.

H2b. Nilai etik perusahaan memiliki hubungan negatif terhadap intensi melakukan *whistleblowing* secara eksternal.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Intensi tindakan *whistleblowing* (Y) yang terdiri dari *whistleblowing* secara internal (Y₁) dan *whistleblowing* secara eksternal (Y₂) digunakan sebagai variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi atau OC (X₁) dan nilai etika perusahaan atau CEV (X₂). Variabel demografi pada penelitian terdiri atas jenis kelamin, usia, jam kerja, pengalaman bekerja atau variabel kovarian (*covariance variable*). Data penelitian berupa data primer dengan penelitian kuantitatif, data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada populasi yang dipilih berdasarkan *convenience sampling*.

Kuesioner terdiri dari empat bagian, bagian pertama berisi keterangan pernyataan peneliti bahwa peneliti menjamin kerahasiaan responden beserta ringkasan singkat mengenai penelitian yang sedang dilakukan. Bagian kedua mengajukan pertanyaan yang berkaitan dengan demografi seperti usia, jenis kelamin, lama bekerja dan pengalaman kerja responden. Bagian ketiga responden diminta untuk memahami pernyataan kuesioner dan memberi tanda pada skala *5-likert* sesuai keadaan yang dirasakan oleh responden. Lalu bagian keempat responden diminta untuk mengisi faktor-faktor yang mendorong dan menghambat *whistleblowing* dalam perusahaannya. Ringkasan variabel kovarian :

Jenis Kelamin	Usia	Jam Kerja	Pengalaman Bekerja
Pria	17-24 tahun	2-4 jam	1-5 tahun
Wanita	25-34 tahun	5-7 jam	6-10 tahun
	35-49 tahun	8 jam keatas	11-15 tahun
	50-64 tahun		Diatas 16 tahun

Populasi dan Sampel

Penelitian menggunakan data primer dengan populasi staf akuntan perbankan pemerintah di Semarang yaitu Bank Republik Indonesia (BRI). Pengambilan sampel dari populasi tersebut berdasarkan teknik *non-probabilistik* yaitu *convenience sampling*. penelitian ini menggunakan penentu jumlah sampel penelitian menggunakan rumus *slovin* (Rahmaningtyas, 2008 dalam Rani, 2008) dengan nilai batas ketelitian sebesar 0,05.

$$\text{Jumlah sampel} = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Keterangan:

N : jumlah populasi

e : nilai batas ketelitian

Metode Analisis

Metode yang digunakan pada penelitian :

a. Analisis statistik deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dari hasil penelitian (Sugiyono, 2014). Analisis dengan menilai hasil mean, standart deviasi, maximum dan minimum.

b. Uji validitas dan uji reliabilitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk melihat tingkat kevalidan item kuesioner dalam mewakili variabel. Untuk menguji validitas kuesioner dalam penelitian ini, digunakan uji Korelasi *Bivariate Pearson*. Ghozali (2016) mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antara skor pertanyaan dengan skor total variabel. Uji reliabilitas merupakan cara untuk mengukur kekonsistenan jawaban responden pada tiap item pertanyaan kuesioner. Uji reliabilitas penelitian menggunakan metode One Shot (Ghozali, 2006) yang membutuhkan alat bantu statistik. Pada SPSS, pengukuran dilakukan dengan *Cronbach's Alpha* dengan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,70 yang menunjukkan reliabilitas suatu variabel atau konstruk (Nunally, 1967 dalam Ghozali, 2006).

c. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan sebelum pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian terdiri atas :

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinieritas
3. Uji Heteroskedastisitas

d. Uji Mancova

Mancova adalah analisis kovarian yang setidaknya memiliki dua variabel depeden yang diukur untuk menguji perbedaan perlakuan pada sekelompok variabel dependen setelah disesuaikan dengan variabel kovarian yang bertindak sebagai variabel konkomitan (kendali) (Raykov & Marcoulides, 2008 dalam saippudin, 2014). Uji mancova dilakukan untuk melihat keefektifan pengaruh variabel kovarian pada pengujian, jika variabel kovarian tidak memenuhi syarat maka variabel kovarian tidak akan diteruskan pada pengujian selanjutnya.

e. Uji analisis regresi linier berganda

Analisis regresi berganda digunakan pada penelitian yang setidaknya menggunakan dua atau lebih variabel. Analisis penelitian menggunakan variabel dependen dengan beberapa variabel independen Penelitian dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dalam penelitian ini bisa diprediksikan oleh variabel independen. Persamaan regresi dari penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta Z + e$$

Keterangan :

Y : Intensi tindakan whistleblowing

α : Konstanta

β_1 .. β_n : Koefisien arah regresi

X1 : Komitmen Organisasi (OC)

X2 : Nilai Etik Perusahaan (CEV)

Z : Variabel Kontrol

e : Kesalahan pengganggu

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Sampel Penelitian

Data Primer diperoleh dengan menyerahkan kuesioner kepada sampel yang sesuai penelitian yaitu staf akuntan perbankan pemerintah di Semarang. Jumlah penyerahan kuesioner diperoleh setelah melakukan penghitungan berdasarkan total populasi dengan menggunakan rumus *slovin*. Kuesioner yang diserahkan sebanyak 80 dengan keterangan sebagai berikut untuk memperoleh data akhir penelitian :

Rincian Jumlah Kuesioner

Kategori	Jumlah	Presentase
Kuesioner diserahkan	80	100%
Kuesioner kembali	54	67,5%
Kuesioner tidak kembali	26	32,5%
Kuesioner tidak valid	3	3,75%
Kuesioner yang dapat digunakan	51	63,75%

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2019

Analisis Statistik Deskriptif

Hasil analisis statistik deskriptif menampilkan nilai dari data seperti nilai standart deviasi, nilai rata-rata, minimum dan maksimum. Hasil dari analisis statistik deskriptif menjelaskan bahwa total sampel penelitian (N) adalah sebanyak 51. Hasil statistik deskriptif dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2
Statistik Deskriptif

	N	Nilai Minimum	Nilai Maksimum	Rata-Rata	Deviasi Standar
IWB	51	17	32	26,47	3,574
EWB	51	2	10	4,47	2,167
OC	51	14	32	25,31	4,072
CEV	51	7	22	16,22	3,009
Jenis Kelamin	51	1	2	1,65	0,483
Usia	51	1	4	2,25	0,595
Jam Kerja	51	3	3	3,00	0,000
Pengalaman Kerja	51	1	4	1,86	0,800

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2019

a Variabel internal *whistleblowing* (IWB)

Terdiri dari 7 item pernyataan yang masing-masing item dinilai menggunakan skala *5-likert*, rata-rata (*mean*) dari variabel 26.47 yang berarti rata-rata *whistleblowing* secara internal cukup tinggi. Nilai minimal sebesar 17 menunjukkan bahwa responden dengan total nilai terendah sebagai hasil dari penelitian serta 32 sebagai nilai maksimal yang berarti nilai tertinggi pada responden terhadap variabel. hal tersebut menyatakan bahwa kecenderungan *whistleblowing* internal cukup tinggi dengan standar deviasi atau simpangan baku sebesar 3.574.

b Variabel eksternal *whistleblowing* (EWB)

Memiliki 2 item pernyataan, setiap item dinilai menggunakan skala *5-likert*. Dari hasil penghitungan, nilai rata-rata yang dihasilkan sebesar 4.47 dengan standar deviasi 2.167 dan total nilai minimal serta maksimal responden secara berturut-turut berkisar 2 dan 10. Hal itu menggambarkan bahwa responden tidak begitu memiliki niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing* secara eksternal sebab nilai rata-rata menunjukkan bahwa nilai lebih mendekati nilai minimal.

c Variabel komitmen organisasi (OC)

Terdiri dari 7 item pernyataan yang disetiap itemnya dinilai menggunakan skala *5-likert*. Berdasarkan penelitian, total nilai minimal serta maksimal secara berturut-turut berjumlah 14 dan 32 dengan standar deviasi sebesar 4.072. Hal yang perlu di perhatikan dalam statistik deskriptif pada variabel komitmen organisasi adalah nilai rata-rata sebesar 25.31 yang berarti bahwa rata-rata responden memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap perusahaan dikarenakan hasil rata-rata menunjukkan nilai mendekati nilai maksimal.

d Variabel nilai etika perusahaan (CEV)

Memiliki 5 item pernyataan, setiap item dinilai menggunakan skala *5-likert*. Sehingga, dari hasil penelitian total nilai minimal serta maksimal secara berturut-turut sebesar 7 dan 22 dengan standar deviasi 3.009. Selain nilai tersebut, hal yang perlu diperhatikan untuk menguji tingkat variabel dilihat berdasarkan nilai rata-rata variabel yang berkisar 16.22. Rata-rata variabel melebihi setengah dari nilai minimal sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai etika perusahaan tinggi untuk mengontrol karyawannya.

e Jenis kelamin

variabel kovarian atau demografi terbagi menjadi dua bagian yaitu (1) Pria dan (2) Wanita. Nilai rata-rata variabel ini sebesar 1.65 yang menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini cenderung berjenis kelamin wanita. Nilai standar deviasi pada variabel sebesar 0.489 yang berarti bahwa variasi jenis kelamin responden cukup seimbang.

f Usia

Pada penelitian ini usia dikategorikan menjadi empat bagian yaitu (1) 17-24 Tahun (2) 25-34 Tahun (3) 35-49 Tahun dan (4) 50-64 Tahun. Nilai rata-rata pada tabel deskriptif sebesar 2.25 yang berarti bahwa responden pada penelitian sebagian besar berumur 25-34 tahun. Sedangkan nilai standar deviasi sebesar 0.595 menunjukkan penyimpangan data dari rata-rata hitung semakin besar dan semakin banyak variasi datanya.

g Jam kerja

Dikategorikan menjadi tiga bagian yaitu (1) 2-4 Jam (2) 5-7 Jam serta (3) 8 Jam dan lebih. Pada tabel deskriptif menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3.00 yang berarti responden cenderung bekerja dalam sehari sekitar 8 jam dan lebih. Nilai standar deviasi variabel jam kerja berkisar 0.000 yang menunjukkan penyimpangan data rata-rata hitung kecil sehingga variasi untuk variabel kovarian jam kerja juga kecil.

h Pengalaman kerja

Pada penelitian dibagi menjadi empat bagian yaitu (1) 1-5 tahun (2) 6-10 tahun (3) 11-15 tahun dan (4) 16 tahun dan lebih. Nilai rata-rata variabel pengalaman bekerja sebesar 1.86 berarti responden yang ikut serta pada pengisian kuesioner lebih cenderung lama bekerja pada perusahaan sekarang dengan *range* 6-10 tahun. Nilai standar deviasi sebesar 0.800 disimpulkan bahwa penyimpangan data rata-rata hitung besar sehingga dinyatakan bahwa variasi untuk variabel kovarian pengalaman kerja besar.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan pengujian asumsi klasik dan mancova yang telah dilakukan sebelum pengujian analisis regresi linier berganda, hasil yang diperoleh adalah data terdistribusi secara normal, tidak terjadi multikolinieritas dan tidak terjadi heteroskedastisitas serta variabel kovarian tidak dapat diteruskan. Sehingga, hasil analisis yang diperoleh berdasarkan data yang tersedia adalah sebagai berikut :

		Hasil Uji t			
		Unstandardize d Coeff.	Std. Err	Standardize d Coeff.	
Model		B		Beta	T Sig.
IWB	(Constant)	-3.316	2.333		-1.421 .159
	OC	.124	.056	.241	2.205 .030
	CEV	.023	.065	.039	.356 .723
EWB	(Constant)	3.205	2.127		1.507 .136
	OC	.201	.060	.343	3.358 .003
	CEV	-.181	.074	-.249	2.442 .017

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Nilai pada pengujian ini digunakan untuk melihat hasil pengujian atau hipotesis. Nilai β serta signifikansi t yang perlu diperhatikan pada pengujian ini. Berdasarkan hipotesis yang telah disusun oleh peneliti, maka diperoleh hasil pengujian sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama atau H1a yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan positif terhadap intensi staf akuntan Bank di Semarang untuk melakukan *whistleblowing* secara internal. Pada tabel hasil uji variabel dependen internal *whistleblowing* dengan variabel independen komitmen organisasi memiliki nilai signifikan $0.030 < 0.05$ dan nilai β sebesar 0.124 bernilai positif serta t hitung $2.205 > 1.991$ t tabel yang berarti bahwa H1a diterima. Hasil pengujian menarik kesimpulan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh secara positif niat untuk melakukan tindakan internal *whistleblowing*. Hipotesis H1a diterima.
2. Hipotesis kedua atau H1b yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan negatif terhadap intensi staf akuntan Bank di Semarang untuk melakukan *whistleblowing* secara eksternal. Pada pengujian eksternal *whistleblowing* terhadap komitmen organisasi memiliki nilai signifikan $0.01 < 0.05$ dan nilai β sebesar 0.201 bernilai positif serta t hitung $3.358 > 1.991$ t tabel hipotesis ini ditolak karena pada pengujian β bernilai positif tetapi hipotesis bernilai signifikan, sehingga hipotesis kedua yang diajukan peneliti ditolak. Hipotesis H1b ditolak.
3. Hipotesis ketiga atau H2a yang menyatakan bahwa nilai etik perusahaan memiliki hubungan positif terhadap intensi staf akuntan Bank di Semarang untuk melakukan *whistleblowing* secara internal. Pengujian pada variabel ini menghasilkan nilai signifikan $0.723 > 0.05$ dan nilai β sebesar 0.023 bernilai positif serta t hitung $0.356 < 1.991$, berdasarkan nilai tersebut, hipotesis ketiga ditolak meski β bernilai positif dikarenakan nilai variabel tidak signifikan. Hipotesis H2a ditolak.
4. Hipotesis keempat atau H2b yang menyatakan bahwa nilai etik perusahaan memiliki hubungan negatif terhadap intensi staf akuntan Bank di Semarang untuk melakukan *whistleblowing* secara eksternal. Berdasarkan pengujian, nilai signifikan yang diperoleh $0.017 < 0.05$ dengan nilai β sebesar -0.181 bernilai negatif serta nilai t hitung $2.442 > 1.991$ t tabel, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis pada variabel keempat atau H2b diterima. Hipotesis H2b diterima.

KESIMPULAN DAN KETERBATASAN

Penelitian dilakukan dengan tujuan menguji dan mendapatkan bukti empiris pengaruh komitmen organisasi dan nilai etik perusahaan pada intensi tindakan staff akuntan melakukan *whistleblowing* secara internal maupun eksternal. Uji dilakukan dengan menggunakan mancova untuk menetapkan kovarian sebagai variabel yang harus diteruskan atau tidak dalam pengujian selanjutnya, sampel yang dipilih sebagai responden adalah staff akuntan yang berada metode regresi linier berganda untuk uji hipotesis. Detail di bawah ini adalah hasil analisis, yaitu :

1. Hipotesis pertama atau H1a menyatakan bahwa, komitmen organisasi memiliki hubungan positif terhadap intensi staf akuntan Bank di Semarang untuk melakukan *whistleblowing* secara internal. Hipotesis diterima.
2. Hipotesis kedua atau H1b menyatakan bahwa, komitmen organisasi memiliki hubungan negatif terhadap intensi staf akuntan Bank di Semarang untuk melakukan *whistleblowing* secara eksternal. Hipotesis ditolak.
3. Hipotesis ketiga atau H2a menyatakan bahwa, nilai etik perusahaan memiliki hubungan positif terhadap intensi staf akuntan Bank di Semarang untuk melakukan *whistleblowing* secara internal. Hipotesis ditolak.
4. Hipotesis keempat atau H2b yang menyatakan bahwa nilai etik perusahaan memiliki hubungan negatif terhadap intensi staf akuntan Bank di Semarang untuk melakukan *whistleblowing* secara eksternal. Hipotesis diterima.

Hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki efek positif yang signifikan pada intensi staf akuntan perbankan di Semarang untuk melakukan *whistleblowing* secara internal, serta nilai etik perusahaan memiliki efek negatif yang signifikan pada intensi staf akuntan perbankan di Semarang untuk melakukan *whistleblowing* secara eksternal. Komitmen organisasi tinggi yang dimiliki oleh staf akuntan akan menjadi pertimbangan ketika mereka melihat adanya kecurangan yang terjadi sehingga akan memberikan efek yang positif bagi perusahaan. Nilai etik perusahaan yang baik akan menjadi pedoman atau aturan bagi karyawannya dalam bertindak sehingga ketika karyawan bertindak di luar nilai maka akan memberi efek negatif bagi karyawan tersebut. Dalam melaksanakan penelitian, terdapat beberapa kelemahan dan keterbatasan yang dihadapi peneliti, antara lain:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada Staff akuntan perbankan pemerintah yang ada di Semarang dengan menggunakan *convenience sampling*, sehingga penelitian tidak secara luas dilakukan dan hanya terbatas pada pengambilan sampel pada populasi yang memperbolehkan penelitian berlangsung.
2. Penelitian ini belum menambahkan variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh lebih besar pada intensi tindakan *whistleblowing*.
3. Data hanya diperoleh melalui kuesioner.
4. Penelitian ini memiliki keterbatasan yang melekat pada data yang diperoleh dari kuesioner, di mana mungkin ada perbedaan persepsi antara peneliti dan responden karena keduanya tidak dapat mengklarifikasi pertanyaan atau kebiasaan responden.

REFERENSI

- Irman, Drs. 2006. "Anatomi kejahatan perbankan". MQS Publishing. Bandung.
- Abdullah, M Wahyuddin., dan Hasna. 2017. "Determinan intensi auditor melakukan tindakan whistle-blowing dengan perlindungan hukum sebagai variabel moderasi". Makassar: Universitas Islam Negeri (UIN).
- Sugiyono. 2008. "Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D". Alfabeta. Bandung.
- Soesatyo, Bambang. 2010. Skandal Gila Bank Century "mengungkap yang tak terungkap skandal keuangan terbesar pasca-reformasi". Ufuk Press. Jakarta.
- Sarwono, Jonathan. 2006. "Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif". Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Tuanakotta, T.M. 2010. "Akuntansi forensik dan audit investigatif". Salemba Empat. Jakarta.
- Cockerall, Robert. 2007. "Forensic Accounting Fundamental: Introduction to Investigations". Ernest & Young.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Adler, R. W., & Liyanarachchi, G. (2015). Successful authors' views on the editorial review processes of accounting journals. *Pacific Accounting Review*. <https://doi.org/10.1108/PAR-03-2014-0015>



- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). Theory Of Reasoned Action / Theory Of Planned Behavior. *The Journal of Social Psychology*.
- Alleyne, P. (2016). The influence of organisational commitment and corporate ethical values on non-public accountants' whistle-blowing intentions in Barbados. *Journal of Applied Accounting Research*, 17(2), 190–210.
- Alleyne, P., Hudaib, M., & Pike, R. (2013). Towards a conceptual model of whistle-blowing intentions among external auditors. *British Accounting Review*.
- Alleyne, P., & Weekes-Marshall, D. A. (2013). Exploring Factors Influencing Whistle-blowing Intentions among Accountants in Barbados. *Journal of Eastern Caribbean Studies*, 38(1/2), 35–62. Retrieved from
- Mulyadi. (2009). *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis* (18th ed.). Bandung: Alfabeta

