

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, *PERSONAL COST*, DAN TINGKAT KESERIOUSAN KECURANGAN TERHADAP *INTENTION WHISTLEBLOWING*

Mayang Marwan Daud¹, Tumirin Tumirin^{2*}

Universitas Muhammadiyah Gresik¹, email: mayangmd88@gmail.com¹
Universitas Muhammadiyah Gresik², email: tumirin@umg.ac.id^{2*}

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine how organizational commitment, personal cost, and the severity of the situation influence the willingness to report violations. This quantitative research involved 74 civil servants employed by regional organizations. A questionnaire using a purposive sampling technique was used to collect data. The SmartPLS version 3 application is used for data processing. The research results show that although organizational commitment and personal cost do not have a significant effect on whistleblowing intentions, the seriousness of the incident has a significant effect on these intentions.

ARTICLE HISTORY

Received: 25 March 2024

Accepted: 4 April 2024

Keywords: *fraud; intention whistleblowing; government employees.*

AKMENIKA: JURNAL AKUNTANSI & MANAJEMEN

Vol. 21 No. 1 April 2024, 867-877

1. LATAR BELAKANG

Kemunculan berbagai kasus penipuan seperti korupsi semakin sering terjadi di Indonesia, terutama di dalam lembaga-lembaga sektor publik. Pelaku korupsi sering kali adalah individu yang menduduki posisi berwenang, mencerminkan rendahnya kekuatan hukum di Indonesia.

Menurut laporan kinerja penegakan hukum pada tahun 2022 yang dirilis oleh ICW (Indonesia Corruption Watch), sebanyak 579 kasus korupsi dengan 2.249 orang tersangka, yang merugikan negara sebanyak Rp48,81 triliun. Total suap, gratifikasi, pemerasan, dan pungli mencapai Rp376,71 miliar, sedangkan pencucian uang mencapai Rp244,728 miliar. Meskipun telah dilakukan berbagai upaya untuk memberantas korupsi, masih terdapat banyak kasus baru yang muncul, menunjukkan bahwa upaya tersebut belum efektif dan berdampak besar. Oleh karena itu, penting untuk terus memperkuat upaya pemberantasan korupsi, karena korupsi kecil yang dibiarkan bisa berkembang menjadi budaya buruk serta korupsi yang berdampak lebih besar. Pemberantasan korupsi pada organisasi juga membutuhkan pencegahan dini sebagai langkah penting (Zullaekha, 2023).

Dalam mengatasi masalah tersebut, pemerintah memulai dengan mengimplementasikan Sistem Pelaporan Pelanggaran (*whistleblowing system*). Semua pihak dan kalangan lain yang diduga terlibat dan terkait dalam dugaan tindak kejahatan pidana korupsi pada lingkungan perusahaan tempatnya bekerja dapat menyampaikan dugaan tindak pidana korupsi melalui sistem pelaporan pelanggaran. *Whistleblower*, atau Pelapor adalah orang yang mengungkapkan kegiatan yang patut dipertanyakan yang diyakininya sebagai

tindak pidana korupsi di lingkungan perusahaan tempat ia bekerja, atau pihak lain yang terkait dan mempunyai pengetahuan serta pengalaman yang memadai tentang dugaan perbuatan pidana kejahatan korupsi. (Permen PANRB No. 20 Tahun 2010).

Komitmen terhadap organisasi, *personal cost*, serta tingkat keseriusan pada kecurangan merupakan beberapa faktor yang bisa memengaruhi keinginan untuk melaksanakan *whistleblowing*. Komitmen kepada organisasi dianggap sebagai faktor utama yang memengaruhi keinginan untuk melakukan *whistleblowing*. Komitmen organisasi adalah tindakan seseorang terhadap organisasi yang mencerminkan kesetiaan dan dedikasi terhadap nilai dan juga target pada organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung (*sense of belonging*) merasa memiliki ikatan yang kuat dengan organisasinya, sehingga ia mungkin merasa lebih percaya diri untuk melaporkan tindakan-tindakan yang tidak sesuai atau ilegal karena yakin bahwa perbuatan tersebut akan melindungi kepentingan organisasi tersebut (Maghribi, 2021).

Faktor kedua yakni *personal cost*. *Personal cost* mengacu pada tanggapan pegawai tentang kemungkinan mendapat perlawanan atau hukuman dari organisasi, dimana hal ini mungkin dapat berdampak pada berkurangnya keinginan pegawai untuk mengadakan *wrongdoing* atau pelanggaran (Marliza, 2018). Tingginya tingkat keyakinan *personal cost* seseorang, akan semakin rendah kemungkinan mereka untuk melakukan *whistleblowing*. Tingkat persepsi *personal cost* dalam melaporkan sangat memengaruhi keinginan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

Faktor ketiga yang dianggap memengaruhi intensi *whistleblowing* yaitu tingkat keseriusan kecurangan. Pegawai organisasi yang menyadari atau melihat terjadinya tindakan *wrongdoing* atau pelanggaran dan kecurangan, terutama saat *wrongdoingnya* signifikan, cenderung lebih mungkin untuk ingin melakukan *whistleblowing* (Miceli & Near, 1985).

Dengan mempertimbangkan beberapa alasan yang telah disajikan, peneliti melaksanakan penelitian berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi, *Personal Cost*, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap *Intention Whistleblowing*"

2. KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Prosocial Organizational Behaviour Theory ialah sikap yang dilaksanakan pegawai pada organisasi demi kemakmuran semua orang pada organisasi tersebut dijelaskan oleh Brief serta Motowidlo dalam 13 bentuk sikap prososial. Contohnya yaitu ketika seorang anggota organisasi menghadapi perintah, prosedur, atau aturan yang dianggapnya tidak sesuai, ilegal, dan berpotensi merugikan organisasi dalam jangka panjang, tetapi ia tidak dapat secara langsung mengubahnya. Dalam situasi seperti itu, ia mungkin memilih untuk melakukan *whistleblowing* dengan menyampaikan masalah tersebut kepada pihak yang berwenang (Brief & Motowidlo, 1986).

Theory of Planned Behavior (TPB) membahas perilaku (sikap) dan dampaknya dari berbagai bidang ilmu yang bisa dimanfaatkan untuk meramalkan perilaku (Sheppard et al., 1988). *Theory of planned behavior* menggambarkan bahwa pengendalian perilaku menjadi faktor kunci dalam menentukan niat seseorang ketika mereka memiliki pengalaman sebelumnya dengan perilaku yang akan mereka tunjukkan, terutama jika perilaku tersebut baru atau asing bagi mereka. Keputusan untuk melakukan *whistleblowing* bergantung dengan kemauan dari *whistleblower*, akankah mereka memilih tetap melakukannya ataupun tidak. *Theory of Planned Behavior* ialah teori tentang memberikan dukungan terhadap praktik *whistleblowing*. Teori ini ialah teori yang efektif dalam mengevaluasi bagaimana individu menilai sikap mereka terhadap praktik *whistleblowing* (Ajzen, 1991).

Whistleblowing diterjemahkan untuk upaya pegawai pada organisasi dalam menyampaikan yang mereka yakini sebagai sikap menyimpang serta ketidaksesuaian pada manajemen tingkat atas (*internal whistleblowing*) maupun terhadap lembaga pemerintah atau masyarakat umum (*eksternal whistleblowing*) (Bouville, 2008). *Whistleblowing* ialah wadah yang disediakan untuk mencegah dan mengurangi kerugian yang potensial serta mengambil langkah-langkah tindak lanjut terhadap pelanggaran dengan melaporkan kejadian yang mencurigakan atau menyimpang (Siregar & Surbakti, 2020).

Komitmen organisasi dianggap sebagai bentuk nilai yang menunjukkan bahwa individu sangat memperhatikan dan mengutamakan pekerjaan serta organisasinya. Hal ini mencerminkan upaya keras karyawan dan kepercayaan tertentu untuk menerima aturan organisasi. Anggota organisasi yang memiliki komitmen tinggi selalu merasa ingin serta bertanggung jawab dalam mencapai dan mendukung kemajuan organisasi (Maghribi, 2021). Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan seberapa setia para anggota dan bagian organisasi teruntuk entitasnya. Orang yang memiliki loyalitas tinggi akan konsisten

berupaya secara maksimal untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasinya (Harahap & Abdullah, 2017).

Personal cost ialah persepsi pegawai kepada kemungkinan perlawanan atau hukuman dari sesama pegawai organisasi, yang berdampak mengurangi motivasi pegawai yang akan melaporkan *wrongdoing* atau kecurangan (Schultz, 1993). Semakin besar pandangan bahwa individu akan mengalami kerugian secara pribadi, semakin rendah kemungkinan orang tersebut akan bersedia melakukan *whistleblowing*. Contohnya, jika seorang pegawai menyaksikan dugaan kecurangan namun ragu untuk melaporkannya karena khawatir akan ada balasan atas pelaporan yang dilakukannya (Busra et al., 2019).

Tingkat keseriusan kecurangan adalah faktor krusial timbulnya tindakan *whistleblowing*. Ketika anggota organisasi mengetahui atau menyaksikan tindakan kecurangan, terutama bila tindakan itu sangat fatal, mereka cenderung lebih mungkin untuk mengambil langkah melakukan *whistleblowing* (Miceli & Near, 1985). Ini karena baginya, perusahaan berisiko mengalami kerugian besar jika tindakan *wrongdoing* itu signifikan atau serius. Tingkat keseriusan kecurangan dapat dinilai dari dampaknya pada perusahaan, motivasi pelaku, dan apakah tindakan tersebut etis atau tidak. Pertimbangan mengenai keseriusan kecurangan bisa sejalan dengan dampak keuangan yang ditimbulkan. Seseorang cenderung melaporkan penipuan jika itu mengakibatkan kerugian finansial besar, atau jika itu merugikan lebih dari satu orang (Marliza, 2018).

Komitmen organisasi mencerminkan dukungan dan keyakinan yang kuat untuk cita-cita dan tujuan yang akan diwujudkan organisasi. Pegawai yang mempunyai tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki sikap positif dan berupaya untuk memberikan hasil maksimal bagi organisasi. Secara logis, karyawan yang sangat berkomitmen terhadap organisasi akan merasa memiliki keterikatan yang kuat dengan organisasi itu, maka dari itu mereka tidak akan bimbang untuk melaporkan pelanggaran, yakin bahwa langkah tersebut akan mengamankan organisasi dari potensi kerusakan. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi seseorang, maka besar kemungkinannya mengimplementasikan *whistleblowing*. Seperti penelitian sebelumnya yang dilakukan (Maghribi, 2021), (Busra et al., 2019), yang menyatakan komitmen organisasi berdampak positif dalam niat melakukan tindakan *whistleblowing*. Ini disebabkan karyawan yang sangat berkomitmen terhadap organisasi cenderung melakukan tindakan yang pro-sosial dengan melaporkan segala jenis kecurangan yang mereka yakini dapat merusak organisasi. Namun hasil penelitian oleh (Aliyah, 2015), (Widhi & Setyawati, 2015), (Abdullah & Hasma, 2018), (Marliza, 2018), menggambarkan komitmen organisasi tidak selalu menjadi faktor yang memengaruhi niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Ada kemungkinan bahwa ada faktor lain yang menghambat seorang pegawai untuk melaporkan kecurangan meskipun ia mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, seperti jabatan pelaku kecurangan dan tingkat keseriusan kecurangan.

H1: Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *intention whistleblowing*.

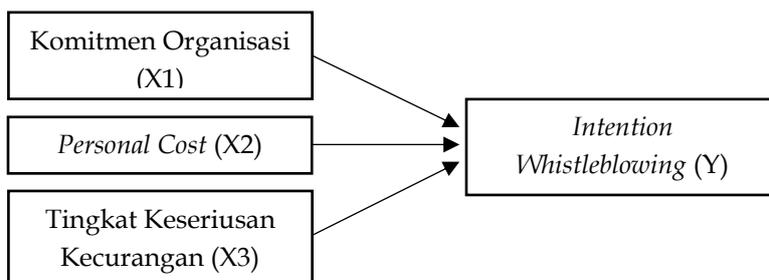
Semakin tinggi tingkat *personal cost* individu, semakin berkurang kemungkinan individu itu untuk melakukan *whistleblowing*. Contohnya, seorang pegawai mungkin menemukan indikasi *whistleblowing* namun ragu untuk melaporkannya karena khawatir akan menghadapi pembalasan atas pelaporan yang dilakukan (Busra et al., 2019). Salah satu faktor yang dipertimbangkan oleh pegawai sebelum melaporkan kecurangan seperti potensi hukuman atau pembalasan dari pelaku penipuan. Secara logis, ketika seseorang atau kelompok melaporkan kecurangan, mereka akan memikirkan konsekuensi negatif yang mungkin mereka hadapi sebagai akibat dari pelaporan tersebut. Jika konsekuensi pelaporan tersebut dirasa sangat merugikan, tentu saja hal tersebut akan mengurangi motivasi seseorang untuk melaporkan kecurangan (Marliza, 2018). *Personal Cost* sangat berdampak terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Penelitian (Kusuma & Handayani, 2017), dan (Maghribi, 2021) menyajikan bahwa *personal cost* berdampak positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Maka, Semakin rendah *personal cost* akan meningkat intensi *whistleblowing* seseorang dan sebaliknya.

H2: *Personal cost* berpengaruh negatif terhadap *intention whistleblowing*

Tingkat seriusnya suatu kecurangan dapat bervariasi menurut persepsi masing-masing individu, terkait pada penilaian dan tanggapan mereka terhadap situasi tersebut. Tingkat seriusnya kecurangan dapat dinilai berdasarkan dampaknya pada organisasi, dorongan pelaku, dan apakah tindakan tersebut etis atau tidak. Seseorang cenderung untuk melaporkan kecurangan jika itu menyebabkan kerugian keuangan yang signifikan, atau jika kecurangan tersebut berdampak negatif pada lebih dari satu orang (Marliza, 2018). Keputusan untuk mengungkapkan pelanggaran hukum sering kali ditentukan oleh karakteristik atau jenis kecurangan yang terjadi (Miceli & Near, 1992). Tingkat seriusnya *fraud* dapat diukur dari seberapa besar

kerugian yang mungkin dialami oleh suatu institusi, yang sering kali tercermin dalam materialitasnya. Oleh karena itu, orang cenderung lebih condong untuk melaporkan kecurangan yang dianggap serius daripada yang tidak serius karena mereka menyadari bahwa institusi mungkin akan menderita kesulitan yang lebih besar jika kecurangan tidak dilaporkan (Hanif & Odiatma, 2017). Sejalan dengan penelitian (Indriani et al., 2019) semakin serius pelanggaran yang dilakukan, semakin tinggi kemungkinan seseorang memiliki niat untuk melakukan *whistleblowing*; sebaliknya, semakin kecil seriusnya pelanggaran yang terjadi, semakin rendah kemungkinan seseorang memiliki niat untuk melakukan *whistleblowing*.

H3: Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*.



Gambar 1. Model Penelitian

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan studi kuantitatif yang menggunakan survei melalui kuesioner sebagai metodenya. Populasi penelitian terdiri dari 74 responden, yaitu karyawan yang bekerja di organisasi perangkat daerah dan memiliki status pegawai negeri sipil dan bekerja di bidang keuangan. Sampel dipilih dengan teknik *Purposive Sampling* menggunakan ciri tertentu untuk memenuhi kebutuhan data penelitian. Jenis data yang dikumpulkan yaitu data subyek, yaitu mencakup perilaku, pengetahuan, pendapat, dan karakteristik responden, serta data primer. Data primer ialah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari responden, termasuk data pribadi responden, penilaian tentang *whistleblowing*, penilaian komitmen organisasi, *personal cost*, dan tingkat keseriusan kecurangan yang dapat memengaruhi niat untuk melakukan *whistleblowing*. Analisis dalam penelitian ini memanfaatkan pengujian statistik menggunakan *Simultaneous Equation Model* (SEM), dan dieksekusi dengan bantuan perangkat lunak smartPLS 3. Peneliti memilih skala Likert dari 1 hingga 5, di mana 1 menandakan sangat tidak setuju dan 5 berarti sangat setuju.

Tabel 3.1 Definisi Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
<i>Intention Whistleblowing</i> (Y)	Pengungkapan prosedur ilegal, tidak berprinsip, atau melampaui hukum yang berada di bawah kuasa pimpinan oleh anggota lembaga, baik anggota aktif maupun mantan, terhadap individu atau lembaga yang dapat menyebabkan efek jera (MICELI & NEAR, 1985).	1. Minat dan keinginan melakukan aksi whistleblowing 2. Persiapan melakukan aksi whistleblowing 3. Upaya maksimal melakukan internal whistleblowing 4. Upaya maksimal untuk melakukan eksternal whistleblowing (Bagustianto & Nurkholis, 2013)	Likert

Komitmen Organisasi (X1)	Sebuah sikap dan keyakinan yang kuat untuk cita-cita dan tujuan yang akan diwujudkan organisasi serta berupaya memberikan hasil maksimal bagi organisasi	1. Upaya pegawai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi 2. Rasa bangga dan kesetiaan pegawai terhadap organisasi, 3. Rera rasa kepemilikan yang dirasakan pegawai terhadap organisasi (Urumsah et al., 2018)	Likert
<i>Personal cost</i> (X2)	Alasan seseorang ragu untuk melaporkan pelanggaran karena khawatir akan menghadapi pembalasan atas pelaporan yang dilakukan (Busra et al., 2019)	1. Pengasingan ditempat kerja 2. Pengalihan bagian kerja dan mutasi kerja 3. Penurunan pangkat 4. Prestasi kerja yang tidak tepat 5. Pemutusan hubungan kerja (Rachmawati et al., 2022)	Likert
Tingkat Keseriusan Kecurangan (X3)	Tingkat konsekuensi terkait dengan tingkat kerugian (atau keuntungan) yang diterima oleh korban (atau penerima manfaat) dari perilaku yang dipertanyakan secara moral. (Hanif & Odiatma, 2017)	1. Penilaian tingkat keseriusan tindakan korupsi 2. Penilaian tingkat keseriusan perilaku korupsi jika tingkat materialitas direndahkan 3. Pembahasan berulang mengenai pengukuran tingkat keseriusan kecurangan dibuktikan sebagai membandingkan kestabilan penilaian tingkat keseriusan kecurangan. (Bagustianto & Nurkholis, 2013) dan (Winardi Ridajh Djatu, 2013)	Likert

Sumber: Definisi operasional variabel

4. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Uji Statistik Deskriptif

Tabel 4.1 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komitmen Organisasi x1	74	13	20	16,973	2,21436
<i>Personal cost</i> x2	74	17	25	21,4459	2,39944
Tingkat keseriusan kecurangan x3	74	10	15	12,973	1,64669
<i>Intention whistleblowing</i> y	74	10	15	13,2838	1,3801
Valid N (listwise)	74				

Sumber: Data primer diolah

Statistik deskriptif dari tiap variabel. Pada variabel komitmen organisasi (x1) terlihat hasil nilai mean adalah 16,97 dengan standar deviasi 2,214. Nilai maksimum sebesar 20, dan nilai minimum sebesar 13. Variabel *personal cost* (x2) diketahui hasil nilai mean adalah 21,44 dengan standar deviasi 2,399. Nilai maksimum sebesar 25, dan nilai minimum sebesar 17. Variabel tingkat keseriusan kecurangan (x3) diketahui hasil nilai mean adalah 12,97 dengan standar deviasi 1,646. Nilai maksimum sebesar 15, dan nilai minimum sebesar 10, dan variabel *Intention Whistleblowing* (y) diketahui hasil nilai mean adalah 13,28 dengan standar deviasi 1,380. Nilai maksimum sebesar 15 dan minimum sebesar 10.

Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Terdapat dua tipe pengujian untuk model pengukuran, yakni pengujian validitas dan reliabilitas. Lebih lanjut, pengujian validitas terbagi menjadi dua, yaitu uji validitas konvergensi dan uji validitas diskriminatif.

Tabel 4.2 Nilai *Outer Loading*

	X1	X2	X3	Y
IW3				0.83276
IW4				0.83081
IW5				0.82648
KO2	0.80236			
KO3	0.81404			
KO4	0.77577			
KO5	0.79378			
PS1		0.83734		
PS2		0.87129		
PS3		0.83207		
PS4		0.74420		
PS5		0.71957		
TKK2			0.85597	
TKK3			0.84493	
TKK5			0.73629	

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 4.2, terlihat semua konstruk variabel mempunyai nilai loading yang melebihi 0,5. Selanjutnya, nilai-nilai AVE dari tiap variabel penelitian terlihat dalam tabel 4.3.

Tabel 4.3 Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Konstruk	Nilai AVE
Komitmen Organisasi X1	0.63458
<i>Personal Cost</i> X2	0.64485
Tingkat Keseriusan Kecurangan X3	0.66291
<i>Intention Whistleblowing</i> Y	0.68894

Sumber: Data primer diolah

Dari hasil olah data yang terdokumentasi dalam tabel tersebut, terbukti bahwa nilai AVE untuk setiap konstruk > 0,50. Oleh karena itu, kualifikasi yang direkomendasikan telah terpenuhi.

Tabel 4.4 Nilai Korelasi Antar Variabel

	X1	X2	X3	Y
Komitmen Organisasi X1	0.79661			
<i>Personal Cost</i> X2	0.73513	0.80302		

Tingkat Keseriusan Kecurangan X3	0.72593	0.70758	0.81419
<i>Intention Whistleblowing Y</i>	0.73217	0.70262	0.80797

Sumber: Data primer diolah

Dari tabel di atas, terlihat hasil nilai korelasi (yang dicetak tebal) antara tiap variabel dengan dirinya sendiri lebih besar dari nilai korelasi antara variabel yang lain. Yang berarti menunjukkan untuk uji validitas diskriminan sudah terpenuhi dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas.

Reliabilitas diuji dengan nilai composite reliability. Hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini tercatat dalam tabel berikut:

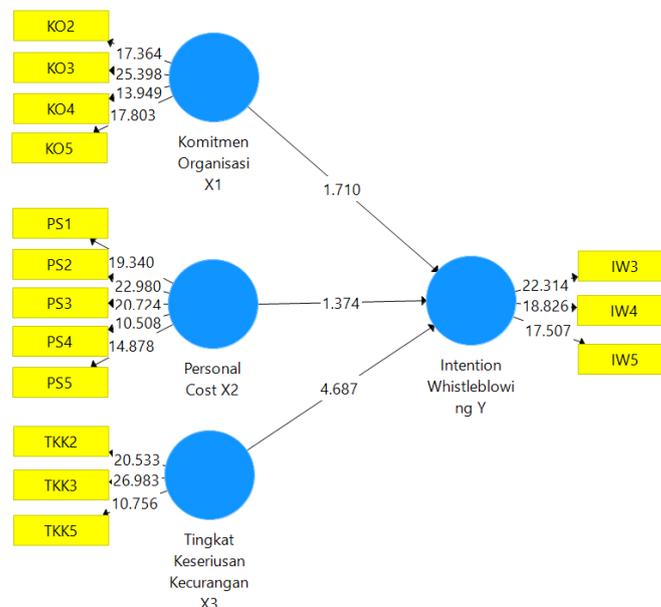
Tabel 4.5 Nilai Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Komitmen Organisasi X1	0.87412
<i>Personal Cost X2</i>	0.90030
Tingkat Keseriusan Kecurangan X3	0.85452
<i>Intention Whistleblowing Y</i>	0.86918

Sumber: Data primer diolah

Nilai composite reliability pada penelitian ini melebihi 0,7. Dengan demikian, kesimpulannya adalah bahwa penelitian ini sudah berhasil dalam pengujian reliabilitas dan dapat dianggap reliabel.

Evaluasi Inner Model



Gambar 4.
Output Inner Model

Uji R-Square

Uji R-Square adalah koefisien determinasi pada variabel terikat konstruksi. Perubahan dalam nilai R2 diperlukan mengevaluasi pengaruh variabel tersembunyi pada variabel terikat.

Tabel 4.6 Hasil R Square

	R Square	R Square Adjusted
Intention Whistleblowing (Y)	0.70760	0.69507

Sumber: Data primer diolah

Dari tabel nilai R-Square yang terlampir, dapat dilihat bahwa koefisien determinasi memiliki nilai 0,69507 atau setara dengan 69,5%. Ini berarti bahwa pencegahan kecurangan dapat dijelaskan oleh adanya Komitmen Organisasi, Biaya Personal, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan. Sisanya, sebesar 30,5%, menunjukkan bahwa variasi dalam niat whistleblowing dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah respon terhadap pertanyaan penelitian yang diajukan. Kualifikasi dalam penelitian ini dievaluasi berdasarkan nilai probabilitas (*p-value*) dengan tingkat signifikansi 5%. Bila nilai *p-value* < 0,05, maka hipotesis dapat diterima, Jika nilai *p-value* > 0,05, maka hipotesis akan ditolak.

Tabel 4.7 Hasil Pengujian Inner Model

Path	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Komitmen Organisasi (X1) -> Intention Whistleblowing (Y)	0.23365	175.920	0.07915
Personal Cost (X2) -> Intention Whistleblowing (Y)	0.15855	145.030	0.14760
Tingkat Keseriusan Kecurangan (X3) -> Intention Whistleblowing (Y)	0.52617	480.691	0.00000

Sumber: Data primer diolah

Dari hasil pengujian variabel Komitmen Organisasi (X1-Y), ditemukan nilai *p-value* sebesar 0.07915. Karena nilai *p-value* lebih besar dari tingkat signifikansi (0.07915 > 0,05), maka hipotesis nol (Ho) diterima sementara hipotesis alternatif (H1) ditolak. Ini menggambarkan komitmen organisasi tidak mempunyai dampak signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Whistleblowing lebih sering terjadi pada mereka yang mempunyai tingkat komitmen organisasi yang tinggi di suatu kelompok. Klaim sepakat didukung oleh fakta bahwa seseorang akan melakukan yang terbaik untuk memenuhi komitmen mereka terhadap organisasi dan memberikan kontribusi sebesar mungkin ketika mereka bergabung dengan organisasi tersebut. Akibatnya akan mengurangi tindakan yang dilakukan. Hasil temuan ini sesuai dengan (Abdullah & Hasma, 2018), (Marliza, 2018), (Abdullah & Hasma, 2018), (Adam et al., 2021), (Raynetha & Hendrawati, 2022) menghasilkan bahwasannya komitmen organisasi tidak terbukti berpengaruh pada niat melakukan *whistleblowing*

Hasil pengujian untuk variabel *Personal Cost* (X2-Y), didapatkan nilai *p-value* sebesar 0.14760. Karena nilai *p-value* lebih besar dari tingkat signifikansi (0.14760 > 0,05), artinya hipotesis nol (Ho) diterima sementara hipotesis alternatif (H1) ditolak. Ini menggambarkan *Personal Cost* tidak berdampak signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Karena seseorang sering kali khawatir akan dampak yang ditimbulkan pada dirinya sendiri, seperti kehilangan jabatan, reputasi, atau dampak negatif lainnya, serta tidak adanya perlindungan perusahaan, maka hasil hipotesis negatif ini menunjukkan seseorang masih enggan atau ragu untuk melaporkan kondisi itu. Hal ini dapat menurunkan motivasi untuk melaporkan pelanggaran sebatas yang dilaporkan (*whistleblowing*). (Nurhidayati et al., 2022). Hasil temuan ini sesuai dengan (Lestari & Yaya, 2017), (Nabilah & Yanti, 2024).

Dari hasil pengujian variabel Tingkat Keseriusan Kecurangan (X3-Y), didapatkan nilai *p-value* sebesar 0.0000. Karena nilai *p-value* lebih kecil dari tingkat signifikansi ($0.0000 < 0,05$), maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Ini menggambarkan Tingkat Keseriusan Kecurangan berdampak signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Kondisi ini menggambarkan bahwa semakin tinggi tingkat keseriusan kecurangan maka akan semakin tinggi pula niat melakukan *whistleblowing*. Sama seperti *theory planned behavior* menjelaskan bahwa sikap individu dibentuk oleh persepsinya terhadap tanggung jawab di lingkungan kerjanya; semakin serius kondisinya, semakin besar kemungkinan individu tersebut merasa protektif untuk melaporkannya karena potensi kerugian yang dapat berdampak pada banyak orang. Tingkat keseriusan kecurangan berbeda-beda namun sangat mempengaruhi niat seseorang untuk melaksanakan *whistleblowing*. Individu akan berminat melaporkan tindak kecurangan yang terjadi jika memicu kerugian keuangan yang signifikan, hasil temuan ini serupa dengan (Busra et al., 2019), (Liani & Helmayunita, 2024).

5. KESIMPULAN

Tujuan penelitian ini untuk menginvestigasi dampak komitmen organisasi, *personal cost*, dan tingkat keseriusan kecurangan melakukan *whistleblowing* di organisasi perangkat Daerah. Temuan penelitian menunjukkan komitmen organisasi dan *personal cost* memiliki pengaruh negatif terhadap niat *whistleblowing*, sementara tingkat keseriusan kecurangan memiliki pengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Diharapkan penelitian mendatang dapat memperluas temuan ini dengan memperkenalkan variabel berbeda yang belum diselidiki pada penelitian ini yang dapat memengaruhi niat *whistleblowing*. Selain itu, memakai indikator yang berbeda untuk pengujian dan menerapkan teknik analisis alternatif seperti wawancara dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang pengaruh niat *whistleblowing*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. W., & Hasma, H. (2018). Determinan Intensi Auditor Melakukan Tindakan Whistle-Blowing Dengan Perlindungan Hukum Sebagai Variabel Moderasi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 1(3), 385–407. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2017.v1.i3.2096>
- Adam, W. N., Suryani, W., & Tarigan, E. S. D. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Niagara Parapat Toba Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 41–50. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.463>
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Aliyah, S. (2015). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi minat pegawai dalam melakukan tindakan whistle-blowing. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 12(2), 173–189. <https://ejournal.unisnu.ac.id/JDEB/article/view/370/704>
- Bagustianto, R., & Nurkholis, N. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (Pns) Untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing (Studi Pada Pns Bpk Ri). *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 19(2), 276–295. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2015.v19.i2.91>
- Bouville, M. (2008). Whistle-Blowing and Morality Whistle-blowing and morality. *Journal of Business Ethics*, 81(August), 1–12. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9529-72>
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial Organizational Behaviors. *The Academy of Management Review*, 11(4), 710. <https://doi.org/10.2307/258391>
- Busra, N. F., Ahyaruddin, M., & Agustawan, A. (2019). Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan, Personal Cost, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Melakukan Whistleblowing. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 1(1), 011–019. <https://doi.org/10.37859/mrabj.v1i1.1545>

- Hanif, R. A., & Odiatma, D. F. (2017). Pengaruh Lingkungan Etika Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 10(2), 61–69. <http://jurnal.pcr.ac.id>
- Harahap, M., & Abdullah, A. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Lebong. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 9–26. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v17i1.54>
- Indriani, M., Yulia, A., Nadirsyah, N., & Ariska, L. P. (2019). Whistleblowing Intention, Personal Cost, Organizational Commitment and Fraud Seriousness Level. *Journal of Accounting and Investment*, 20(2). <https://doi.org/10.18196/jai.2002121>
- Kusuma, A. R., & Handayani, N. (2017). Pengaruh Karakteristik Pemerintah Daerah terhadap efisiensi kinerja keuangan pemerintah daerah. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 6(1), 404–420. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/778>
- Lestari, R., & Yaya, R. (2017). Whistleblowing Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Melaksanakannya Oleh Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Akuntansi*, 21(3), 336. <https://doi.org/10.24912/ja.v21i3.265>
- Liani, Y. Y., & Helmayunita, N. (2024). Pengaruh Sifat Machiavellian, Komitmen Profesional, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *JURNAL EKSPLORASI AKUNTANSI*, 6(1), 72–85. <http://jea.pj.unp.ac.id/index.php/jea/index>
- Maghribi, R. M. (2021). Pengaruh Personal Cost, Komitmen Organisasional dan Keseriusan Kecurangan Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing System dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus pada Perum Bulog Sub Divisi Regional Cirebon). *Jurnal Daya Saing*, 7(1), 104–113.
- Marliza, R. (2018). PENGARUH PERSONAL COST OF REPORTING, KOMITMEN ORGANISASI, DAN TINGKAT KESERiusAN KECURANGAN TERHADAP NIAT MELAKUKAN WHISTLEBLOWING. *Jurnal Akuntansi Vol. 6 No. 2 Desember 2018*, 1–20.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1992). *Blowing the whistle: The organizational and legal implications for companies and employees*. Lexington Books.
- MICELI, M. P., & NEAR, J. P. (1985). Characteristics of Organizational Climate and Perceived Wrongdoing Associated With Whistle-Blowing Decisions. *Personnel Psychology*, 38(3), 525–544. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1985.tb00558.x>
- Nabilah, W., & Yanti, H. B. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi , Personal Cost , Keseriusan Kecurangan , Dan Komitmen Profesional Terhadap Intensi Whistleblowing Dengan Insentif Whistleblowing Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Kendali Akuntansi, Volume. 2,(2)*. <https://doi.org/10.59581/jka-widyakarya.v2i2.2785>
- Nurhidayati, R., Kirana, K. C., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Bina Insan Mulia Bekasi. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(4), 1605–1615. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i4.1825>
- Rachmawati, A. V., Nazaruddin, I., & Utami, T. P. (2022). Peran Intensitas Moral, Komitmen Profesional, Keseriusan Kecurangan dan Personal Cost pada Peningkatan Niat Whistleblowing. *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 6(2), 35–48. <https://doi.org/10.18196/rabin.v6i2.15450>
- Raynetha, T., & Hendrawati, E. (2022). Pengaruh Sikap, Persepsi Kendali, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *Al-Mal: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Islam*, 3(2), 221–231. <https://doi.org/10.24042/al-mal.v3i2.11948>
- Schultz, T. P. (1993). Investments in the schooling and health of women and men: quantities and returns. *Journal of Human Resources*, 28(4), 694–734. <https://doi.org/10.2307/146291>

- Sheppard, B. H., Hartwick, J. O. N., & Warshaw, P. R. (1988). The Theory of Reasoned Action : A Meta-Analysis of Past Research with Recommendations for Modifications and Future Research. *Journal of Consumer Research*, 15(December).
- Siregar, A., & Surbakti, A. S. (2020). Analisis Pengaruh Whistleblowing System Dan Rapat Komite Audit Terhadap Jumlah Kecurangan. *BALANCE: Jurnal Akuntansi, Auditing Dan Keuangan*, 16(1), 21. <https://doi.org/10.25170/balance.v16i1.1286>
- Urumsah, D., Efflin Syahputra, B., & Wicaksono, A. P. (2018). Urumsah, Syahputra and Wicaksono: Whistle-blowing Intention: The Effect of Moral.. Whistle-blowing Intention: The Effects of Moral Intensity, Organizational Commitment, and Professional Commitment. *Jurnal Akuntansi*, XXII(03), 354–367.
- Widhi & Setyawati. (2015). Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor Pemerintah. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 64–79. <http://rapi2014.ums.ac.id/index.php/benefit/article/view/1408/962>
- Winardi Ridajh Djatu. (2013). The Influence of Individual and Situational Factors on Lower-Level Civil Servants ' Whistle-Blowing. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 28(3), 2013.
- Zullaekha, R. N. (2023). The Effect of Moral Intensity, Professional Commitment, Seriousness of Fraud, Personal Cost, Religiosity, and Reward on Whistleblowing Intentions (Case Study of OPD in Magelang Municipality and Magelang Regency). *Proceedings of the 1st International Conference on Toward Kalimantan as the New Capital of the Republic of Indonesia June 14,2023 Hotel Pantura Sambas*, 156–161.