

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN RETALIASI TERHADAP INTENSI WHISTLEBLOWING

Sita Aulia¹⁾, Dona Primasari²⁾, Syaiful Azhar³⁾

¹⁾ sitaaul22@gmail.com, ²⁾ dona_primasari@yahoo.com, ³⁾ azhar_syatibi@yahoo.co.id

^{1) 2) 3)} Universitas Jenderal Soedirman

ABSTRACT

The purpose of this study to determine the effect of organizational culture, organizational commitment and retaliation toward intention whistleblowing. This research uses purposive sampling technique, which is determine samples with particular criteria. The sample in this study is civil servants in KPP Pratama Purwokerto. Samples obtained as many as 78 respondents. Data collection techniques used survey techniques by distributing questionnaires as the research instruments. Data analysis techniques in this study used multiple linear regression analysis assisted by SPSS software. The results showed that organizational culture and organizational commitment have positive influence to intention whistleblowing. Retaliation have negative influence to intention whistleblowing. The results of this study are expected contribute in effort to enhance intention whistleblowing for civil servants in KPP Pratama Purwokerto by knowing the factors that can affect tendency of civil servants to report fraud.

Keywords : **Organizational Culture, Organizational Commitment, Retaliation, Intention Whistleblowing, Whistleblower, Fraud.**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi, komitmen organisasi dan retaliasi terhadap intensi whistleblowing. Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dimana penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Sampel pada penelitian ini yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di KPP Pratama Purwokerto. Sampel yang diperoleh sebanyak 78 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik survei dengan menyebarkan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dibantu dengan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap intensi whistleblowing. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap intensi whistleblowing, serta retaliasi berpengaruh negatif terhadap intensi whistleblowing. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam upaya meningkatkan intensi whistleblowing bagi para Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan KPP Pratama Purwokerto dengan mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kecenderungan pegawai untuk melaporkan adanya fraud.

Kata kunci : **Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Retaliasi, Intensi Whistleblowing, Whistleblower, Fraud.**

Received: 2019-04-05

Revised: 2019-09-12

Accepted: 2019-12-02

PENDAHULUAN

Tingkat kecurangan yang terjadi di sektor pemerintahan maupun privat terlihat semakin tinggi pada beberapa tahun belakangan ini (Aliyah, 2015). Kecurangan (*fraud*) yang terjadi dapat didefinisikan sebagai suatu penyimpangan dan perbuatan melanggar hukum (*illegal act*), yang dilakukan dengan secara disengaja untuk tujuan tertentu seperti menipu atau memberikan gambaran keliru (*mislead*) kepada pihak lain, hal tersebut dilakukan baik dari dalam maupun

To cite this article:

Aulia, S., Primasari, D., & Azhar, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Retaliasi Terhadap Intensitas Whistleblowing. *Profita: Komunikasi Ilmiah Akuntansi dan Perpajakan*, 12(3), 395-407. DOI: 10.22441/profita.2019.v12.03.003

dari luar organisasi (Karyono, 2013). Salah satu dari bentuk kecurangan yaitu adanya praktik korupsi (Abdilla, 2017). Berdasarkan Indeks Persepsi Korupsi (IPK) tahun 2016 yang dikeluarkan oleh *Transparency International Indonesia* (TII), Indonesia mendapatkan nilai 37 dari rentang 0-100 (Putra, 2017). Pada tahun 2015, nilai IPK sebesar 36, sementara pada tahun 2014 mendapatkan nilai 34. Hal tersebut menunjukkan peningkatan nilai IPK dari tahun 2014 hingga 2016. Apabila nilai IPK semakin tinggi maka akan semakin rendah tingkat risiko korupsinya.

Lebih lanjut, Kreshastuti & Prastiwi (2014) menjelaskan jika saat ini terdapat salah satu cara untuk mengungkapkan adanya *fraud* sehingga diharapkan akan mengembalikan kepercayaan publik yaitu dengan melakukan *whistleblowing*. *Whistleblowing* atau pelaporan pelanggaran menurut Komisi Nasional Kebijakan Governance (KNKG), dalam Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan melawan hukum, perbuatan etis atau tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh pegawai atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. *Whistleblowing system* dapat berjalan lebih maksimal apabila didukung dengan adanya pihak atau individu yang dengan rela menjadi *whistleblower*. Apabila *whistleblowing system* dapat berjalan dengan baik diharapkan berbagai tindakan pelanggaran serta kecurangan yang terjadi dapat diungkap, lalu sistem pengawasan juga dapat berjalan secara optimal.

Pengungkapan secara umum dilakukan dengan rahasia (*confidential*). Pengungkapan seharusnya dilakukan dengan itikad baik dan bukan bagian dari keluhan pribadi atas suatu kebijakan perusahaan tertentu (*grievance*) ataupun didasari kehendak buruk atau fitnah (KNKG, 2008). Seseorang yang melakukan *whistleblowing* disebut pelapor pelanggaran atau *whistleblower*. Pada tahun 2012, terdapat kasus terkait dengan *whistleblowing* yaitu penangkapan terhadap Kepala Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bogor oleh KPK dikarenakan ia telah menerima uang senilai 300 juta rupiah dari PT. Gunung Emas Abadi (GEA) (Sindonews.com, 2012). Salah satu faktor yang memotivasi seseorang untuk menjadi *whistleblower* adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yaitu sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain (Mas'ud, 2004).

Penelitian terdahulu yang menguji secara langsung pengaruh antara budaya organisasi terhadap intensi *whistleblowing* masih sedikit ditemukan, namun sudah ada beberapa penelitian yg menguji pengaruh budaya terhadap *whistleblowing*. Brody *et al* (1999), Hwang *et al* (2008), Zhuang *et al* (2005), serta Safitri & Silalahi (2019) telah meneliti terkait pengaruh budaya terhadap intensi *whistleblowing*. Penelitian yang dilakukan oleh Brody *et al* (1999) menunjukkan bahwa mahasiswa Amerika lebih memiliki sifat individual dibandingkan mahasiswa Taiwan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hwang *et al* (2008) menjelaskan bahwa auditor yang memiliki budaya konfusianisme namun terpengaruh oleh budaya guanxi, cenderung tidak ingin melakukan *whistleblowing*. Zhuang *et al* (2008) menunjukkan hasil penelitian bahwa mahasiswa Cina cenderung lebih ingin melakukan *whistleblowing* yang dilakukan oleh rekan sejawat dibandingkan mahasiswa Kanada.

Faktor lain yang memotivasi seseorang untuk menjadi *whistleblower* adalah komitmen organisasi. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Napitupulu & Bernawati (2016), Agustin (2016), serta Safitri & Silalahi (2019) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Penelitian yang dilakukan oleh Aliyah (2015) menemukan hasil yang bertentangan yaitu komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Lebih lanjut, terdapat

faktor lain yang menjadi salah satu pertimbangan seseorang untuk melakukan *whistleblowing* yaitu retaliasi. Penelitian yang dilakukan oleh Fatoki (2013), Manafe (2015) serta Abdilla (2017) menunjukkan bahwa retaliasi berpengaruh negatif terhadap intensi *whistleblowing*. Hasil penelitian yang berbeda ditemukan oleh Liyanarachi & Adler (2011) yang menunjukkan bahwa retaliasi tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

KAJIAN PUSTAKA

Teori Tindakan Beralasan (*Theory of Reasoned Action*)

Teori tindakan beralasan (*theory of reasoned action*) merupakan teori yang dikembangkan oleh Icek Ajzen dan Martin Fishbein pada tahun 1980. Teori ini menjelaskan bahwa minat yaitu suatu fungsi dari dua penentu dasar yang berkaitan dengan faktor individual dan sosial (Jogiyanto, 2007). Faktor individual yang ada dalam konteks teori ini yaitu sikap individu terhadap perilaku sedangkan faktor sosial yang dimaksud yaitu norma subjektif. Teori tindakan beralasan menghubungkan antara keyakinan (*belief*), sikap (*attitude*), niat (*intention*), dan perilaku (*behavior*).

Teori GONE

Brody (1999) mengungkapkan Teori GONE merupakan teori yang digunakan dalam penelitian yang berkaitan dengan *fraud*. Teori GONE dikemukakan pertama kali oleh Jack Bologne pada tahun 1993. Teori tersebut menjelaskan tentang faktor-faktor penyebab terjadinya perilaku *fraud* yaitu *Greed* (keserakahan), *Opportunity* (kesempatan), *Need* (kebutuhan) dan *Exposure* (Pengungkapan).

Hubungan antara budaya organisasi dengan intensi *whistleblowing*

Budaya organisasi yaitu sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain (Mas'ud, 2004). Budaya organisasi berada pada komponen norma subjektif dalam teori tindakan beralasan. Norma subjektif dapat dipengaruhi oleh dorongan anggota keluarga, kerabat terdekat, sehingga mempengaruhi seseorang untuk menerima perilaku tertentu (Abdilla, 2017). Jika dikaitkan dengan teori GONE, apabila suatu organisasi menganut sistem nilai serta didukung dengan lingkungan yang anti *fraud* maka hal tersebut dapat menghambat kesempatan seorang pegawai untuk melakukan tindakan *fraud*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Brody *et al* (1999), Hwang *et al* (2008), serta Zhuang *et al* (2005) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya terhadap intensi *whistleblowing*.

H₁ : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*.

Hubungan antara komitmen organisasi dengan intensi *whistleblowing*

Porter *et al.* (1973) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan pegawai sesuai dengan bagaimana pegawai terlibat dalam suatu organisasi, keyakinan pada nilai-nilai dan tujuan akhir dari suatu organisasi, serta kemauan untuk berusaha yang baik atas nama organisasi. Komitmen organisasi berada pada komponen sikap dalam teori tindakan beralasan. Sikap terhadap perilaku ditentukan oleh keyakinan perihal konsekuensi atas perilaku tersebut. Jika dikaitkan dengan komitmen teori GONE, seorang pegawai yang memiliki sifat serakah serta menganggap bahwa melakukan tindakan *fraud* dengan alasan terdesaknya kebutuhan hidup merupakan sesuatu hal yang wajar, cenderung memiliki komitmen organisasi yang rendah karena ia lebih mendahulukan kepentingan pribadi dibandingkan dengan kepentingan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Napitupulu & Bernawati (2016), serta Agustin

(2016) menyatakan hasil jika komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*.

H₂ : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*.

Hubungan antara retaliasi dengan intensi *whistleblowing*

Retaliasi dapat didefinisikan sebagai suatu bentuk paksaan atau konsekuensi kepada pihak *whistleblower* agar tetap diam ketika mengetahui adanya kecurangan (*fraud*) pada suatu organisasi (Mesmer Magnus & Viswesveran, 2005).

Retaliasi berada pada komponen norma subjektif jika dikaitkan dalam teori tindakan beralasan. Jika dikaitkan dengan teori GONE, adanya konsekuensi bagi pelaku *fraud* dapat memicu pelaku *fraud* tersebut untuk melakukan aksi balas dendam atau retaliasi apabila ada pegawai lain yang melaporkannya. Seorang individu sebelum memutuskan untuk melakukan tindakan *whistleblowing* maka akan mempertimbangkan apakah tindakan tersebut dapat diterima oleh pihak lain atau tidak. Jika terdapat risiko retaliasi yang akan ia terima, maka akan mempengaruhi keputusan individu untuk tetap melakukan *whistleblowing* atau memilih untuk diam dan tidak melaporkan adanya *fraud* yang terjadi. Penelitian yang dilakukan oleh Fatoki (2013), Manafe (2015) serta Abdilla (2017) menunjukkan hasil bahwa retaliasi berpengaruh negatif terhadap intensi *whistleblowing*.

H₃ : Retaliasi berpengaruh negatif terhadap intensi *whistleblowing*.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian survei. Penelitian dilakukan di KPP Pratama Purwokerto. Populasi penelitian ini adalah Pegawai yang bekerja di KPP Pratama Purwokerto. Teknik *sampling* yang digunakan adalah purposive *sampling*, dengan kriteria yaitu hanya Pegawai Negeri Sipil (PNS) dijadikan sebagai sampel penelitian. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dalam bentuk pernyataan.

Teknik Analisa Data

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data pada penelitian ini terdiri atas uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan uji statistik *Pearson Product Moment Correlation*, sedangkan untuk uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*.

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan bagian ilmu pengetahuan statistik yang bertugas mempelajari tata cara pengumpulan, pencatatan, penyusunan, dan penyajian data penelitian dalam bentuk tabel frekuensi atau grafik dan selanjutnya dilakukan pengukuran nilai-nilai statistiknya seperti mean/ rerata aritmetik, median, modus, deviasi standar dan sebagainya (Djarwanto, 2007).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

bertujuan untuk mengukur apakah di dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan one-sample Kolmogorov-smirnov.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance. Regresi bebas dari multikolinearitas jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10 (Ghozali, 2011).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan apabila berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan metode Glejser.

Analisis Regresi Linear Berganda

Perumusan persamaan regresi berganda pada penelitian ini yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Intensi *whistleblowing*
- a : Konstanta
- b_1, b_2, b_3 : Koefisien regresi
- X_1 : Budaya organisasi
- X_2 : Komitmen organisasi
- X_3 : Retaliasi
- e : Error

Uji Goodness of Fit

Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji ketepatan model (*goodness of fit*). Suliyanto (2011) mengemukakan jika uji F juga sering disebut sebagai uji simultan untuk menguji apakah variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan perubahan nilai variabel terikat atau tidak.

Adjusted R Square

Adjusted R Square atau koefisien determinasi yang disesuaikan yaitu koefisien yang telah dikoreksi dengan memasukkan unsur jumlah variabel serta ukuran sampel yang telah digunakan (Suliyanto, 2011)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner dengan populasi penelitian sejumlah 119 pegawai yang bekerja di KPP Pratama Purwokerto, terdiri atas 111 pegawai negeri sipil (PNS) dan 8 pegawai non-pns. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Purposive sampling* yaitu pengambilan sampel dengan kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan untuk pengambilan sampel yaitu pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja di KPP Pratama Purwokerto, yaitu sebanyak 111 pegawai. Total kuesioner yang kembali dan dapat diolah sebanyak 78 kuesioner, sehingga tingkat *response rate* nya sebesar 70%.

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Mengacu pada data Tabel 1 sehingga dapat diketahui variabel budaya organisasi memiliki nilai minimum tertinggi sebesar 3,30, sedangkan variabel retaliasi memiliki nilai minimum terendah sebesar 1,20. Nilai maksimum tertinggi dimiliki oleh variabel intensi *whistleblowing* sebesar 5,00, sedangkan variabel retaliasi memiliki nilai maksimum yang terendah yaitu sebesar 3,20. Nilai mean pada variabel budaya organisasi sebesar 3,8295 yang nilainya mendekati skala likert 4 dan memiliki arti bahwa rata-rata responden menjawab “setuju” pada kuisisioner untuk variabel budaya organisasi.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Nilai Minimum	Nilai Maksimum	Nilai Mean	Standar Deviasi
Budaya organisasi (X_1)	78	3,30	4,60	3,8295	0,3028
Komitmen organisasi (X_2)	78	2,75	4,75	4,0128	0,3883
Retaliasi (X_3)	78	1,20	3,20	2,0513	0,3993
Intensi <i>whistleblowing</i> (Y)	78	3,25	5,00	4,0609	0,3278

Sumber: *output* SPSS (2018)

Nilai mean pada variabel komitmen organisasi sebesar 4,0128 yang memiliki arti bahwa rata-rata responden menjawab “setuju” pada kuisisioner untuk variabel komitmen organisasi. Nilai mean pada variabel retaliasi sebesar 2,0513 yang memiliki arti bahwa rata-rata responden menjawab “tidak setuju” pada kuisisioner untuk variabel retaliasi. Nilai mean pada variabel intensi *whistleblowing* sebesar 4,0609 yang memiliki arti bahwa rata-rata responden menjawab “setuju” pada kuisisioner untuk variabel intensi *whistleblowing*. Nilai standar deviasi tertinggi terdapat pada variabel retaliasi yaitu sebesar 0,3993, hal ini menunjukkan bahwa data variabel komitmen organisasi paling bervariasi dan fluktuatif dibandingkan dengan data variabel lainnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Mengacu dari ringkasan hasil uji normalitas pada Tabel 2, sehingga diketahui bahwa nilai *asympt. sig. (2-tailed)* dari uji Kolmogorov-Smirnov Z untuk *standardized residual variabel* adalah 0,793 lebih besar dari nilai α (0,05). Berdasarkan ringkasan hasil uji normalitas pada data Tabel 16, maka dapat disimpulkan jika data penelitian yang digunakan berdistribusi normal.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Normalitas Data

No	Variabel	Nilai Kolmogorov Smirnov	<i>Asymp. Sig.</i>	Keterangan
1	<i>Standardized Residual</i>	0,649	0,793	Normal

Sumber: *output* SPSS (2018)

Hasil Uji Multikolinearitas

Mengacu pada data Tabel 3 sehingga dapat disimpulkan variabel budaya organisasi (X_1) memiliki nilai *tolerance* $0,968 > 0,1$ dan VIF $1,033 < 10$ sehingga tidak ada multikolinieritas. Variabel komitmen organisasi (X_2) dengan nilai *tolerance* $0,894 > 0,1$ dan VIF $1,119 < 10$ sehingga tidak ada multikolinieritas. Variabel retaliasi (X_3) memiliki nilai *tolerance* $0,917 > 0,1$ dan VIF $1,090 < 10$ sehingga tidak ada multikolinieritas.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya organisasi (X_1)	0,968	1,033	Tidak Ada Multikolinieritas
Komitmen organisasi (X_2)	0,894	1,119	Tidak Ada Multikolinieritas
Retaliasi (X_3)	0,917	1,090	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber: *output* SPSS (2018)

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Mengacu pada data Tabel 4 yang menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas jika nilai sig. pada variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 0,397, sig. pada komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,407, serta sig. pada retaliasi (X_3) sebesar 0,295. Nilai sig. pada setiap variabel lebih besar dari nilai α (0,05). Mengacu atas bukti tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	α	Keterangan
Budaya organisasi (X_1)	0,397	0,05	Tidak Ada Heteroskedastisitas
Komitmen organisasi (X_2)	0,407	0,05	Tidak Ada Heteroskedastisitas
Retaliasi (X_3)	0,295	0,05	Tidak Ada Heteroskedastisitas

Sumber: *output* SPSS (2018)

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Berganda

No.	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t_{hitung}		t_{tabel}
1	Budaya organisasi (X_1)	0,521	5,671	>	1,666
2	Komitmen organisasi (X_2)	0,258	2,889	>	1,666
3	Retaliasi (X_3)	-0,260	-2,664	<	-1,666

Konstanta : 1,252

Koef. Determinasi : 0,329

Adj. R Square (R^2) : 0,375

F_{hitung} : 16,402

Sumber: *output* SPSS (2018)

Berdasarkan data yang telah diperoleh pada Tabel 5, sehingga dapat dibentuk persamaan regresi berganda yaitu :

$$Y = 1,252 + 0,521X_1 + 0,258X_2 - 0,260X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Intensi *whistleblowing*

a : Konstanta

b_1, b_2, b_3 : Koefisien regresi

X_1 : Budaya organisasi

X_2 : Komitmen organisasi

X_3 : Retaliasi

e : Error

Uji Hipotesis

Hasil Uji F

Mengacu pada data Tabel 5, sehingga diketahui nilai F_{hitung} sebesar 16,240 lebih besar dari nilai F_{tabel} dengan $df = (k - 1)$ dan $(n - k)$ sebesar 2,73. Hasil uji F memberikan kesimpulan

jika variabel budaya organisasi, komitmen organisasi serta retaliasi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi *whistleblowing* atau dengan kata lain, model regresi yang terbentuk dapat dinyatakan tepat atau sesuai dengan data hasil penelitian (*goodness of fit*).

Hasil *Adjusted R Square*

Nilai *Adjusted R Square* pada penelitian ini sebesar 0,375 yang artinya 37,5% variasi perubahan variabel intensi *whistleblowing* dipengaruhi dan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan retaliasi (X_3), sedangkan sisanya sebesar 62,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil Uji t (Uji Hipotesis)

Hipotesis pertama

Mengacu hasil pengujian hipotesis pada Tabel 5, sehingga diketahui nilai t_{hitung} (5,671) > t_{tabel} (1,666) dengan Sig. (0,000) < α (0,05). Hasil uji statistik menunjukkan jika budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan “budaya organisasi berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*”, **diterima**.

Hipotesis kedua

Mengacu hasil pengujian hipotesis pada Tabel 5, sehingga diketahui nilai t_{hitung} (2,889) > t_{tabel} (1,666) dengan Sig. (0,002) < α (0,05). Hasil uji statistik menunjukkan jika komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan “komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*”, **diterima**.

Hipotesis ketiga

Mengacu hasil pengujian hipotesis pada Tabel 5, sehingga diketahui nilai t_{hitung} (-2,664) < $-t_{tabel}$ (-1,666) dengan Sig. (0,004) < α (0,05). Hasil uji statistik menunjukkan jika retaliasi memiliki pengaruh negatif terhadap intensi *whistleblowing*. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan “retaliasi berpengaruh negatif terhadap intensi *whistleblowing*”, **diterima**.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh budaya organisasi terhadap intensi *whistleblowing*

Hasil penelitian ini menemukan bukti bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *whistleblowing* pada pegawai PNS di KPP Pratama Purwokerto. Hal tersebut memiliki arti bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Budaya organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi yang mendukung anti *fraud*. Budaya organisasi yang mendukung anti *fraud* dapat dilihat apabila organisasi tersebut telah memfasilitasi karyawan untuk dapat berkomunikasi, bertanya, serta untuk melaporkan perihal terjadinya suatu pelanggaran (*fraud*).

KPP Pratama Purwokerto telah memiliki budaya organisasi yang mendukung anti *fraud*. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya Peraturan Direktorat Jenderal Pajak Nomor PER-22/PJ/2011 tentang kewajiban melaporkan pelanggaran dan penanganan pelaporan pelanggaran (*whistleblowing*) di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak. Peraturan tersebut memuat tentang

tata cara melaporkan pengaduan apabila terjadi suatu pelanggaran (*fraud*) di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak, dalam hal ini termasuk di lingkungan KPP Pratama Purwokerto.

Hasil penelitian ini didukung dengan teori tindakan beralasan yang menjelaskan bahwa adanya niat untuk melakukan suatu tindakan dipengaruhi oleh faktor sosial, salah satunya yaitu dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang telah memiliki budaya anti *fraud* merupakan salah satu bentuk dukungan kepada pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing* apabila pegawai tersebut mengetahui adanya *fraud*. Selain itu, penelitian ini juga didukung dengan teori GONE yang menjelaskan bahwa apabila suatu organisasi menganut sistem nilai serta didukung dengan lingkungan yang anti *fraud* maka hal tersebut dapat menghambat kesempatan seorang pegawai untuk melakukan tindakan *fraud*. Adanya lingkungan anti *fraud* dalam suatu organisasi juga dapat memotivasi pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Secara empiris, hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Hwang *et al.* (2008), Zhuang *et al.* (2005), dan Brody *et al.* (1999), bahwa adanya faktor budaya dapat mempengaruhi individu untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi *whistleblowing*

Hasil penelitian ini menemukan bukti bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing* pada pegawai PNS di KPP Pratama Purwokerto, maka dapat disimpulkan hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hubungan kausal tersebut menyebabkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin tinggi intensi *whistleblowing*.

Adanya hasil penelitian ini didukung dengan teori tindakan beralasan yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor individual, dalam hal ini sikap individu memiliki peran untuk memutuskan apakah individu tersebut akan tetap melakukan tindakan *whistleblowing* ataupun tidak. Individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi, maka ia cenderung memiliki sikap tanggung jawab dalam meningkatkan kesejahteraan dan keberhasilan organisasi agar mencapai tujuan. Bentuk komitmen organisasi dalam penelitian ini dapat dilihat dari dukungan pegawai PNS di KPP Pratama Purwokerto terhadap budaya anti *fraud* dan bersedia menjadi *whistleblower* apabila ia mengetahui terjadinya *fraud* (*whistleblowing*) di lingkungan KPP Pratama Purwokerto.

Selain itu, penelitian ini juga didukung dengan teori GONE yang menjelaskan jika seorang pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menganggap bahwa melakukan tindakan *fraud* dengan alasan terdesaknya kebutuhan hidup merupakan suatu hal yang tidak wajar. Ketika pegawai memiliki persepsi apabila melakukan tindakan *fraud* merupakan suatu hal yang tidak wajar, maka pegawai tersebut cenderung untuk melakukan tindakan *whistleblowing* apabila ia mengetahui adanya *fraud*. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aliyah (2015) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Secara empiris, hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Napitupulu & Bernawati (2016) serta Agustin (2015), bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*.

Pengaruh Retaliasi terhadap intensi *whistleblowing*

Hasil penelitian ini menemukan bukti bahwa retaliasi mempunyai pengaruh negatif terhadap intensi *whistleblowing*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Para pegawai PNS di KPP Pratama Purwokerto memiliki persepsi bahwa semakin tinggi risiko retaliasi yang mungkin akan terjadi, maka akan semakin menurunkan minat pegawai untuk melakukan intensi *whistleblowing*.

Adanya hasil penelitian ini didukung dengan teori tindakan beralasan yang menjelaskan bahwa minat seseorang untuk melakukan suatu tindakan dapat dipengaruhi oleh faktor sosial, dalam hal ini yaitu lingkungan kerja. Adanya lingkungan kerja yang mendukung budaya anti *fraud* dapat meminimalisir risiko retaliasi yang mungkin akan terjadi. Bentuk retaliasi dapat berupa pengucilan dari pihak atasan maupun rekan kerja, pengancaman, aksi balas dendam, hingga penurunan prospek karir. Sebagai bentuk perlindungan terhadap *whistleblower* dari adanya risiko retaliasi yang mungkin akan terjadi, maka Kementerian Keuangan mengeluarkan peraturan No. 103/PMK.09/2010 tentang tata cara pengelolaan dan tindak lanjut pelaporan pelanggaran di lingkungan Kementerian Keuangan. Pada Pasal 12 peraturan Kementerian Keuangan No. 103/PMK.09/2010 memuat secara terperinci perihal perlindungan terhadap *whistleblower*.

Selain itu, penelitian ini juga didukung dengan teori GONE yang menjelaskan bahwa adanya pengungkapan yang dapat menimbulkan efek jera merupakan konsekuensi bagi pelaku *fraud* apabila terbukti telah melakukan tindakan *fraud*. Jika dikaitkan dengan retaliasi, maka konsekuensi tersebut memicu pelaku *fraud* untuk melakukan aksi balas dendam atau retaliasi apabila pegawai lain melaporkan tindakan *fraud* yang telah ia lakukan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Liyanarachchi & Adler (2011) yang menunjukkan bahwa retaliasi tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Fatoki (2013), Manafe (2015) serta Abdilla (2017), bahwa retaliasi berpengaruh negatif terhadap intensi *whistleblowing*.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan sebagaimana telah disajikan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan berikut: (1) Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*; (2) Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*; (3) Retaliasi berpengaruh negatif terhadap intensi *whistleblowing*.

Implikasi

Hasil penelitian ini memberikan saran kepada KPP Pratama Purwokerto perlu untuk melakukan sosialisasi serta internalisasi terkait peraturan tentang kewajiban *whistleblowing* kepada para pegawai PNS di lingkungan KPP Pratama Purwokerto, sebagai upaya untuk menanamkan nilai - nilai budaya anti *fraud*. Hasil penelitian ini juga memberikan saran kepada pegawai PNS di lingkungan KPP Pratama agar bersedia sebagai seorang *whistleblower* apabila ia mengetahui terjadinya *fraud* (*whistleblowing*) di lingkungan KPP Pratama Purwokerto, hal tersebut dilakukan sebagai bentuk komitmen organisasi yang ia miliki. Saran kepada pihak KPP Pratama Purwokerto untuk mensosialisasikan serta menginternalisasikan peraturan terkait perlindungan *whistleblower* kepada para pegawai, sehingga dapat memotivasi mereka untuk melakukan pelaporan pelanggaran (*whistleblowing*) apabila mereka mengetahui adanya kasus *fraud* di lingkungan KPP Pratama Purwokerto.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu 111 kuisisioner yang dibagikan kepada pegawai PNS di KPP Pratama Purwokerto, namun kuisisioner yang kembali sebanyak 78 kuisisioner atau sebesar 70%. Kuisisioner yang tidak kembali dapat menyebabkan terjadinya bias simpulan (*non-response bias*). Bias simpulan (*non-response bias*) yaitu bias yang disebabkan

karena tidak diketahuinya respon dari pihak yang seharusnya merespon atau pihak yang tidak mengembalikan kuisioner. Sebanyak 33 responden (30%) yang tidak mengembalikan kuisioner dapat mempengaruhi hasil dari simpulan pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdilla, Z. F., (2017). Pengaruh Gender, Religiusitas, dan Retaliasi Terhadap Intensi Melakukan Tindakan Whistleblowing (Skripsi). Tersedia dari <https://repository.umy.ac.id>
- Agustin, C. R., (2016). Analisis Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Demografi terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing (Skripsi). Tersedia dari <https://repository.uinjkt.ac.id>
- Ajzen, I., (2005). *Attitudes, Personality, and Behaviour*. New York: Open University Press.
- Aliyah, S., (2015). Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Minat Pegawai dalam Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 12(2).
Retrive from: <https://ejournal.unisnu.ac.id>
- Association of Certified Fraud Examiner (ACFE). (2016). *Report to The Nations on Occupational Fraud and Abuse : 2016 Global Fraud Study*. Diakses dari <https://www.acfe.com>
- Bagustianto, R., & Nurkholis. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing (Studi Pada PNS BPK RI). *Ekuitas : Jurnal Ekonomi & Keuangan*, 19(2). 276-295.
- Berry, B., (2004). A Framework and Strategy for Facilitating Employee Whistleblowing. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 16(1).
- Bouville, M., (2008). Whistle-Blowing and Morality. *Journal of Business Ethics*, 81(3), 579–585.
- Brody, R. G., Coulter, J. M., & Lin, S., (1999). The Effect of National Culture on Whistleblowing Perceptions. *Teaching Business Ethics* 3, 385-400.
- Chiu, R. K., (2003). Ethical Judgment and Whistleblowing Intention: Examining the Moderating Role of Locus of Control. *Journal of Business Ethics*, 43, 65-74.
- Djarwanto. (2007). *Mengenal Beberapa Uji Statistik dalam Penelitian*. Yogyakarta: Liberty.
- Duval, G., Sartorius, L., Clarridge, B., Gensler, G., & Danis, M., (2001). What Triggers Requests for Ethics Consultations? *Western Journal of Medicine*, 175(1), 24-30.
- Frank, G., (2000). Two Nurses and A Doctor : Health Care Workers Allege Retaliation for Blowing The Whistle on Understaffing. *Journal of Emergency Nursing*, 26(6), 598–600.
- Ghozali, I., (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang. HaluanKepri.com. (2012). *Whistleblower Kasus Solar PT. Ganda Sari Cari Keadilan*. Diakses dari <http://www.haluankepri.com>
- Hawkins, P., (2012). *Creating a Coaching Culture*. New York: Bell and Bain Ltd.
- Hwang, D., Staley, B., Chen, Y. T., & Lan, J. S. (2008). Confucian Culture and Whistleblowing by Professional Accountants : An Exploratory Study. *Managerial Auditing Journal*, 23(25), 504-526.
- Isgiyata, J., Indiyani, & Budiyni, E., (2018). Studi tentang Teori Gone dan Pengaruhnya terhadap Fraud dengan Idealisme Pimpinan sebagai Variabel Moderasi : Studi pada Pengadaan Barang / Jasa di Pemerintahan. *Jurnal Dinamika Akuntansi & Bisnis*, 5(1), 31-42.
- Jason, A., (2017). Kasus “Papa Minta Saham” dan Kondisi Whistleblowing di Indonesia.

- Diakses dari <https://medium.com>
- Jogiyanto. (2007). Sistem Informasi Keprilakuan. Yogyakarta: Andi.
- Jogiyanto. (2013). Metodologi Penelitian Bisnis : Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Karyono. (2013). Forensic Fraud. Yogyakarta: Andi.
- Keenan, J. P., (2002). Comparing Indian and American Managers. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 14.
- Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG). (2008). Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran - SPP (Whistleblowing System - WBS). Jakarta: Komite Nasional kebijakan Governance.
- Kompas.com. (2010). Susno, Gayus, Polisi, dan Jaksa. Diakses dari <https://nasional.kompas.com>
- Kreshastuti, D. K., & Prastiwi, A., (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi Auditor untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Diponegoro Journal of Accounting*, 2(3), 1-15.
- Kumparan.com. (2017). Agus Condro: Jadi Tersangka KPK Meski Kembalikan Uang Suap. Diakses dari <https://kumparan.com>
- Kuncoro, M., (2003). Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi. Jakarta: Erlangga.
- Kurniawan, A., (2018). Whistleblower dari Dimensi Etika dan Budaya Organisasi. Diakses dari <https://inspektorat.slemankab.go.id/whistleblower-dari-dimensi-etika-dan-budaya-organisasi.slm>
- Liyanarachchi, G., & Newdick, C., (2009). The Impact of Moral Reasoning and Retaliation on Whistle-Blowing : New Zealand Auditor. *Journal of Business Ethics*.
- Liyanarachi, G. A., & Adler, R., (2011). Accountants Whistleblowing Intentions : The Impact of Retaliation. Age and Gender. *Accounting Australian Review*, 21, No. 57(2). doi:10.1111/j.1835-2561.2011.00134.x
- Manafe, M. W., (2015). Pengaruh Penalaran Moral, Retaliasi dan Gender terhadap Kecenderungan Whistleblowing. *Wahana : Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 18, No. 2, 113-125.
- Mas'ud, F., (2004). Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C., (2005). Whistleblowing in Organisations : An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliation. *Journal of Business Ethics*, 277-297.
- Napitupulu, G. B., & Bernawati, Y., (2016). Pengaruh Faktor Organisasional, Faktor Individual, Faktor Demografi terhadap Intensi Whistleblowing. *Simposium Nasional Akuntansi XIX*. Lampung: IAI.
- Near, J. P., & Jensen, T. C., (1983). The Whistleblowing Process : Retaliation and Perceived Effectiveness. *Work and Occupation*, 10(1), 3-28.
- Nikmah, R. A., (2014). Pengaruh Komitmen Profesional Auditor terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing dengan Retaliasi Sebagai Variabel Moderating (Skripsi). Tersedia dari <https://repository.uinjkt.ac.id>
- Parinding, R. G., (2017). Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang. *Jurnal Ilmu Manajemen Magistra*, 1(2) .
- Park, H., & Blenkinsopp, J., (2009). Whistleblowing as Planned Behavior – A Survey of South Korean Police. *Journal of Business Ethics*, 85(4), 545-556.
- Putra, L. M., (2017). Indeks Persepsi Korupsi Indonesia Naik Satu Poin. Diakses dari

- <https://nasional.kompas.com>
- Ramdhani, N., (2011). Penyusunan Alat Pengukur Berbasis Theory of Planned Behavior. *Buletin Psikologi*, 19(2), 55-69.
- Rustiarini, N. W., & Sunarsih, N. M., (2015). Fraud dan Whistleblowing: Pengungkapan Kecurangan Akuntansi oleh Auditor Pemerintah. *Simposium Nasional Akuntansi XVIII*. Medan.
- Safitri, D., Silalahi, S. P., (2019). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Minat Aparatur Sipil Negara Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Profita: Komunikasi Ilmiah Akuntansi dan Perpajakan*, 12(1), 10-27. DOI: <https://dx.doi.org/10.22441/profita.2019.v12.01.002>
- Schein, E., (1992). *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Semendawai, A. H., Santoso, F., Wagiman, W., & Wiryawan, S. M., (2011). *Memahami Whistleblower*. Jakarta: Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK).
- Septianti, W. (2013). Pengaruh Faktor Organisasional, Individual, Situasional, dan Demografis Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing Internal. *Simposium Nasional Akuntansi XVI*, 1063-1094.
- Semendawai, R. L., & Keenan, J. P., (1998). Predictors of External Whistleblowing: Organizational and Intrapersonal Variables. *Journal of Business Ethics*, 17, 411-421.
- Sindonews.com. (2012, Juli 16). Korupsi, Kepala Kantor Pajak Bogor Dipecat. Diakses dari <https://nasional.sindonews.com/>
- Sugiyono. (2011). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sukanto, E., (2009). Perbandingan Persepsi Auditor Internal, Akuntan Publik, dan Auditor Pemerintahan terhadap Penugasan Fraud Audit dan Profil Fraud Auditor. *Fokus Ekonomi*, 4(1), 13-26.
- Suliyanto. (2011). *Ekonomika Terapan : Teori & Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Surat Edaran Direktur Jenderal Pajak Nomor: SE – 11/ PJ/ 2012 tanggal 14 Maret 2012. (Diakses dari Laman <https://www.ortax.org/> pada 10 Nopember 2018)
- Sweeney, P., (2008). Hotlines Helpful for Blowing The Whistle. *Financial Executive*, 24(4), 28-31.
- Tuanakotta, T. M., (2010). *Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wahyuningsih, W., (2016). Pengaruh Pemberian Reward, Komitmen Organisasi, Gender dan Masa Kerja terhadap Whistleblowing (Skripsi). Tersedia dari <https://ejournal.unp.ac.id>
- Zhuang, J., Thomas, S., & Miller, D. L., (2005). Examining Culture's Effect on Whistleblowing and Peer Reporting. *Business & Society*, 44(4), 462-486.