

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI NIAT UNTUK MELAKUKAN WHISTLEBLOWING INTERNAL (*The Factors Influencing Internal Whistleblowing Intentions*)

Intan Setyawati

intansetyawatitnxv@gmail.com

Komala Ardiyani

Komala283@gmail.com

Catur Ragil Sutrisno

caturunikal@gmail.com

Fakultas Ekonomi Universitas Pekalongan

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine the influence of ethical climate, organizational commitment, personal cost, and seriousness of wrongdoing on whistleblowing intentions. It uses purposive sampling method to employees of National Public Procurement Agency of Indonesia (NPPA). The results of multiple regression analysis show that ethical climate principle and seriousness of wrongdoing have significant effect on internal whistleblowing intentions whereas ethical climate egoism, ethical climate benevolence, organizational commitment and personal cost do not have significant effect on internal whistleblowing intentions.

Keywords: internal whistleblowing, ethical climate, organizational commitment, personal cost, seriousness of wrongdoing.

PENDAHULUAN

Isu-isu mengenai whistleblowing telah menjadi perhatian secara global selama beberapa dekade terakhir. Brennan dan Kelly (2007) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai pengungkapan yang dilakukan oleh karyawan atau mantan karyawan organisasi atas suatu praktik ilegal, tidak bermoral, atau tanpa legitimasi hukum dibawah kendali pimpinan mereka kepada individu atau organisasi yang dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan. Banyak kasus yang mencuat tentang whistleblowing berpusat pada pelaporan karyawan atas kecurangan korporasi pada

organisasi mereka sendiri. Dari tahun ke tahun frekuensi kecurangan korporasi di dunia mengalami peningkatan (Bowen *et al*, 2010). Seperti halnya fenomena pelanggaran etika atas skandal akuntansi dalam perusahaan telah memicu Sherron Watkint dan Cynthia Cooper menjadi seorang whistleblowers dan mengungkapkan skandal korporasi kepada publik (Lacayo dan Ripley, 2002).

Kasus-kasus yang melibatkan peran *whistleblower* di Indonesia antara lain Susno Duaji dalam kasus praktik mafia hokum, Agus Condro dalam kasus pemilihan Deputy Senior Bank Indonesia dan Yohanes Woworuntu dalam kasus Sistem Administrasi Badan Hukum

(Semendawai *et al*, 2011). *Whistleblower* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang memberitahukan kepada publik atau pejabat yang berkuasa tentang dugaan ketidakjujuran, kegiatan ilegal atau kesalahan yang terjadi di departemen pemerintahan, organisasi publik, organisasi swasta, atau pada suatu perusahaan (Susmanschi, 2012).

Pengaduan dari whistleblower terbukti lebih efektif dalam mengungkap *fraud* dibandingkan metode lainnya seperti audit internal, pengendalian internal maupun audit eksternal (Sweeney, 2008). Pendapat tersebut sejalan dengan Report to The Nation yang diterbitkan oleh Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) setiap dua tahun sekali (terakhir tahun 2012) yang senantiasa menempatkan tips dalam peringkat teratas sumber pengungkap kecurangan. Pemahaman terhadap efektivitas whistleblowing tersebut kemudian memicu beragam organisasi untuk mulai proaktif mendeteksi kecurangan dengan mengimplementasikan *hotline whistleblowing system* melalui berbagai sarana komunikasi seperti melalui pengaduan telepon atau jaringan internet.

Whistleblowing system merupakan sistem pelaporan pelanggaran yang masih tergolong baru diterapkan di Indonesia. Dalam rangka mendorong terciptanya GCG (Good Corporate Governance) dan memberikan manfaat bagi peningkatan kualitas pelaksanaan GCG di Indonesia maka KNKG (Komite Nasional Kebijakan Governance) menerbitkan Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran (SPP) atau *Whistleblowing System* (WBS) pada tahun 2008 yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk mengembangkan sistem manual pelaporan pelanggaran. Pedoman ini dibentuk karena terdorong hasil survei sebuah lembaga internasional yaitu Institute of Business Ethics pada tahun 2007. Hasil survei tersebut menyimpulkan bahwa satu dari empat orang karyawan di dalam perusahaan mengetahui adanya pelanggaran dan lebih dari separuh keseluruhan karyawan lebih memilih diam dan membiarkan pelanggaran tersebut terus terjadi (KNKG, 2008). Pedoman ini bukanlah hal yang

wajib diikuti, namun KNKG berharap bahwa pedoman tersebut dapat dijadikan acuan oleh perusahaan di Indonesia untuk penerapan *whistleblowing system* dalam rangka mewujudkan GCG di Indonesia.

Salah satu lembaga di Indonesia yang telah menerapkan peraturan mengenai *whistleblowing system* adalah Lembaga Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP) yang berkedudukan sebagai Lembaga Pemerintah Non Kementrian (LPNK) dan bertanggung jawab langsung kepada presiden RI. Sistem tersebut tertuang dalam Peraturan Kepala LKPP Nomor : 7 Tahun 2012 tentang Whistleblowing System dalam Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. Perka ini sekaligus menyempurnakan Perka Nomor : 13 Tahun 2011 tentang Tata Cara Pengelolaan Pengaduan Orang Dalam (Whistleblowing) PBJP di Internal Kementrian/Lembaga/Daerah/Instansi. Sistem Pelaporan Pelanggaran diyakini sebagai salah satu cara paling efektif untuk mendorong partisipasi aktif pimpinan, pegawai, dan pemangku kepentingan dalam upaya mencegah dan atau mengungkap praktik yang bertentangan dengan Good Governance di lingkungan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP).

Menjadi *whistleblower* bukanlah perkara mudah. Seseorang yang berasal dari internal organisasi umumnya akan menghadapi dilema etis dalam memutuskan apakah harus mengungkap atau membiarkannya. Sebagian orang memandang whistleblower sebagai pengkhianat yang melanggar norma loyalitas organisasi, sebagian lainnya memandang *whistleblower* sebagai pelindung heroik terhadap nilai-nilai yang dianggap lebih penting dari loyalitas kepada organisasi (Bagustianto dan Nurkholis, 2013). Pandangan yang bertentangan tersebut kerap menjadikan calon whistleblower berada dalam dilema kebimbangan menentukan sikap yang pada akhirnya dapat mendistorsi niat untuk melakukan whistleblowing.

Memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi niat pegawai untuk melakukan tindakan whistleblowing penting dilakukan agar organisasi dapat merancang kebijakan dan

sistem whistleblowing yang paling efektif. Partisipasi *whistleblower* krusial terhadap efektifitas *whistleblowing system* karena suatu sistem menjadi percuma jika tidak seorangpun yang menggunakannya untuk melaporkan adanya tindakan *fraud*.

Walaupun beberapa penelitian telah dilakukan, tetapi masih terdapat pertanyaan mengenai apa saja faktor-faktor yang dapat mempengaruhi niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing* internal dalam lingkup kementerian/lembaga di Indonesia dan seberapa penting peran faktor-faktor tersebut. Pengujian atas faktor-faktor tersebut perlu diuji kembali, khususnya di Indonesia, karena masih ditemukan hasil-hasil penelitian yang beragam dan tidak konsisten.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk: 1). Menguji dan menganalisis pengaruh faktor *ethical climate-egoism* terhadap niat untuk melakukan whistleblowing internal; 2). Menguji dan menganalisis pengaruh faktor *ethical climate-benevolence* terhadap niat untuk melakukan whistleblowing internal; 3). Menguji dan menganalisis pengaruh faktor *ethical climate-principle* terhadap niat untuk melakukan whistleblowing internal; 4). Menguji dan menganalisis pengaruh faktor komitmen organisasi terhadap niat untuk melakukan whistleblowing internal; 5). Menguji dan menganalisis pengaruh faktor *personal cost* terhadap niat untuk melakukan whistleblowing internal; 6). Menguji dan menganalisis pengaruh faktor keseriusan pelanggaran terhadap niat untuk melakukan whistleblowing internal; 7). Menguji dan menganalisis pengaruh secara simultan *ethical climate (egoism, benevolence, principle)*, komitmen organisasi, *personal cost* dan keseriusan pelanggaran terhadap niat untuk melakukan whistleblowing internal.

METODOLOGI PENELITIAN

1. Data

Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian korelasional. Penelitian korelasional adalah penelitian yang bertujuan untuk melihat keterkaitan antar variabel penelitian baik dalam arti hubungan maupun dalam arti pengaruh (Nurhayati, 2012). Obyek penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di berbagai unit kerja di Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP). Sampel dalam penelitian ini adalah para pegawai yang bekerja di Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP). Pemilihan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*, berdasarkan kriteria tertentu. Kriteria yang diambil dalam penelitian ini sebagai berikut: a. Pegawai tetap (PNS), b. Sudah bekerja minimal 2 tahun, c. Minimal bekerja sebagai staff, d. Pendidikan Minimal D3. Jenis data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Penelitian dilakukan dengan metode survei melalui kuesioner. Kuesioner yang dibagikan sebanyak 100 kuesioner dan yang kembali sebanyak 58 kuesioner, sehingga tingkat respon adalah sebesar 58%. Dari 58 kuesioner yang kembali, 48 kuesioner yang dapat digunakan untuk keperluan penelitian dan terdapat 10 kuesioner yang tidak dapat diolah. Rincian pendistribusian dan pengembalian kuesioner dapat dilihat pada tabel 1 berikut :

Tabel 1 Rincian Pendistribusian dan Pengembalian kuesioner

Keterangan	Jumlah kuesioner
Kuesioner yang dibagikan	100
Kuesioner yang kembali	58
Kuesioner yang yang tidak kembali	(42)
Kuesioner yang tidak diisi lengkap	10
Kuesioner yang dapat diolah	48
<i>Response Rate</i> (58/100 x 100%)	58%
<i>Usable Response Rate</i> (48/100 x 100%)	48%

Sumber : Data penelitian yang diolah

2. Variabel Penelitian dan Kerangka Pemikiran

a. Variabel independen

Ethical climate diukur menggunakan Ethical Climate Questionnaire (ECQ) yang berisi 26 pertanyaan yang dikembangkan oleh Victor dan Cullen (dalam Ahmad, 2011). Komitmen organisasi diukur menggunakan Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) yang berisi 15 pertanyaan yang dikembangkan oleh Porter dkk (Septianti, 2013). Responden diminta menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut menggunakan 5 poin skala Likert. *Personal cost* dan keseriusan pelanggaran diukur menggunakan tiga kasus hipotesis occupation fraud. Kasus pertama berkaitan dengan penyalahgunaan aset. Kasus kedua berkaitan dengan korupsi. Kasus ketiga berkaitan dengan *fraud* laporan keuangan. Kasus *occupation fraud* yang digunakan dalam penelitian ini disesuaikan dengan kondisi di Indonesia (Septianti, 2013). Responden diminta menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut menggunakan 5 poin skala Likert.

b. Variabel dependen

Niat untuk melakukan *whistleblowing* diukur dengan menggunakan tiga kasus mengenai *whistleblowing*. Kasus pertama berkaitan dengan penyalahgunaan aset. Kasus kedua berkaitan dengan korupsi. Kasus ketiga berkaitan dengan *fraud* laporan keuangan. Gundlach *et al* (2008) menyatakan bahwa pendekatan dengan penggunaan kasus hipotesis dianggap cukup memadai dan efektif untuk memperoleh data dalam penelitian *whistleblowing*. Kasus *occupation fraud* yang

digunakan dalam penelitian ini disesuaikan dengan kondisi di Indonesia (Septianti, 2013). Responden diminta menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan menggunakan 5 poin skala Likert.

c. Kerangka Pemikiran

Whistleblowing internal melibatkan informasi kepada sumber yang berada dalam organisasi. Pada prinsipnya *whistleblower* merupakan *prosocial behavior* yang menekankan untuk membantu pihak lain dalam menyelamatkan sebuah organisasi atau perusahaan (Sagara, 2013). Kerangka pemikiran dalam penelitian ini tercermin dalam Gambar 1. Panah satu arah dalam kerangka tersebut menggambarkan indikasi adanya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Ethical climate dalam organisasi akan mempengaruhi anggota organisasi dalam manajemen konflik dan membuat keputusan etis. Berkaitan dengan *whistleblowing*, *ethical climate work theory* dapat digunakan untuk menunjukkan bagaimana niat pelaporan yang mempengaruhi *ethical climate*. Suatu organisasi dengan *ethical climate – egoism*, anggota organisasi akan mempertimbangkan kepentingan mereka sendiri dalam pengambilan keputusan etis. Organisasi dengan karakteristik *egoism* yang rendah, anggota organisasi akan cenderung melakukan *whistleblowing*.

Ethical climate - benevolence ditandai dengan harapan bahwa anggota organisasi menentukan kesejahteraan orang lain baik di

dalam maupun di luar organisasi dalam mempertimbangkan keputusan etis. Suatu tindakan dikatakan baik jika membawa manfaat bagi sebanyak mungkin anggota masyarakat. Organisasi dengan karakteristik *benevolence* yang tinggi, anggota organisasi akan cenderung melakukan *whistleblowing*.

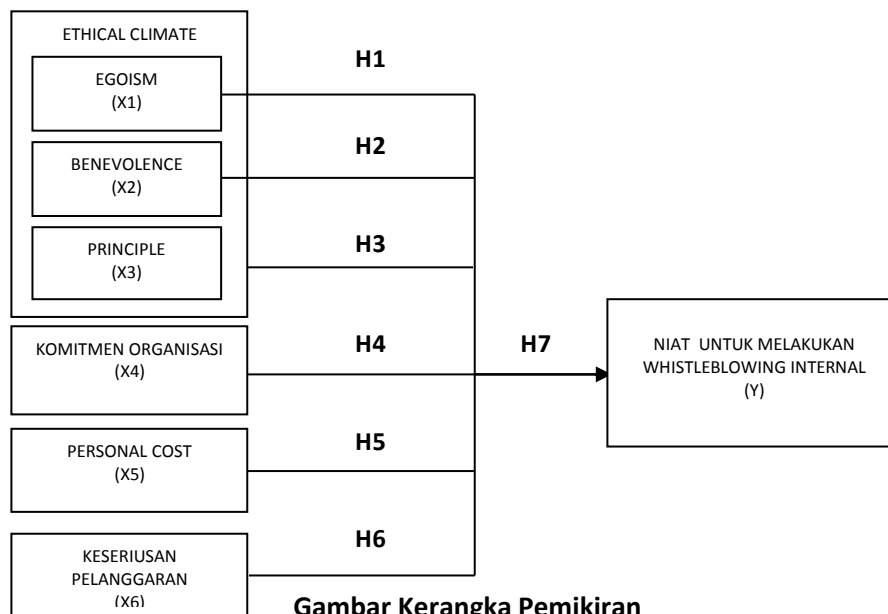
Ethical climate - principle didasarkan pada keyakinan bahwa ada prinsip-prinsip universal seperti aturan, hukum, dan standar. Jika anggota organisasi terlibat dalam perilaku tidak etis, anggota lain terdorong untuk berbeda pendapat sehingga ketaatan terhadap hukum atau kode etik merupakan faktor pertimbangan dominan bagi individu dalam memutuskan, menentukan dan memilih dilema etis.. ciri dalam *principle* adalah keputusan atau pilihan individu terhadap dilema etis lebih dominan didasarkan pada apa yang menjadi kebijakan organisasi. Dalam organisasi dengan *ethical climate - principle* cenderung mempertimbangkan penerapan aturan dan hukum dalam pengambilan keputusan etis. Ketika sebuah organisasi mengembangkan *ethical climate - principle* yang tinggi, anggota organisasi akan cenderung melakukan *whistleblowing*.

Bagi anggota organisasi dengan komitmen organisasi yang tinggi, pencapaian tujuan organisasi merupakan hal yang penting. Komitmen organisasi yang kuat dalam diri individu akan menyebabkan individu tersebut berusaha keras mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Anggota organisasi yang bekerja di dalam organisasi memiliki komitmen terhadap organisasinya. Keadaan yang membuat anggota organisasi memberikan kontribusi atau balas jasa karena mereka merupakan bagian dari organisasi tersebut. Dengan demikian, anggota organisasi dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung melakukan *whistleblowing*.

Niat individu untuk melaporkan pelanggaran lebih kuat ketika *personal cost* pelaporan lebih rendah atau tanggung jawab pribadi untuk melaporkan pelanggaran lebih tinggi. Tingkat *personal cost* yang tinggi

mengimplikasikan bahwa di dalam suatu organisasi tersebut terdapat retaliasi yang sangat tinggi terhadap anggota organisasi. Sehingga semakin besar persepsi *personal cost* seseorang maka akan semakin berkurang niat orang tersebut untuk melakukan *whistleblowing*.

Pelanggaran yang menimbulkan kerugian relatif besar atau lebih sering dianggap sebagai pelanggaran yang lebih serius. Semakin besar dampak kerugian yang dialami oleh individu atau perusahaan yang diakibatkan oleh pelanggaran, maka semakin besar keinginan anggota organisasi untuk melaporkan dugaan pelanggaran (*whistleblowing*).



Gambar Kerangka Pemikiran

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Sebelum melakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data untuk menguji keandalan dan sah atau tidaknya item pertanyaan dan jawaban kuesioner melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil uji kualitas data terhadap pertanyaan dan jawaban kuesioner adalah valid dan reliabel (lihat lampiran). Kuesioner dikatakan valid jika nilai signifikansi *Product Moment Pearson* (PPM) $\leq 0,05$ dan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,70$ (Ghozali, 2013).

2. Uji Asumsi Klasik

Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik, diketahui bahwa data terdistribusi normal, tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi, dan tidak terjadi

heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model regresi layak digunakan dalam penelitian (lihat lampiran).

3. Pengujian Hipotesis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara *ethical climate* – *egoism* (X1), *ethical climate* – *benevolence* (X2), *ethical climate* – *principle* (X3), komitmen organisasi (X4), *personal cost* (X5) dan keseriusan pelanggaran (X6) terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal (Y).

Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-6,126	2,506		-2,445	,019
TOT_X1	-,053	,046	-,141	-1,145	,259
TOT_X2	,118	,069	,194	1,716	,094
1 TOT_X3	,158	,057	,366	2,791	,008
TOT_X4	,019	,030	,072	,622	,538
TOT_X5	-,020	,086	-,025	-,230	,819
TOT_X6	,822	,153	,677	5,381	,000

a. Dependent Variable: TOT_Y

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = -6,126 - 0,053X_1 + 0,118X_2 + 0,158X_3 + 0,019X_4 - 0,020X_5 + 0,822X_6 + \varepsilon$$

Hasil uji (t) dalam Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel independen *ethical climate – principle* (X3) dengan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$ dan variabel keseriusan pelanggaran (X6) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan whistleblowing internal. Dengan demikian Hipotesis 3 dan Hipotesis 6 diterima, sedangkan untuk variabel *ethical climate - egoism*, *ethical climate - benevolence*, komitmen organisasi dan *personal cost* tidak berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan whistleblowing internal. Hal ini disebabkan nilai signifikansi variabel independen tersebut $> 0,05$ sehingga hipotesis ditolak.

a. Pengaruh Ethical Climate - Egoism (X1) Terhadap Niat Untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Y).

Ethical climate – egoism berhubungan negatif dengan niat untuk melakukan whistleblowing internal. Hal ini berarti bahwa semakin rendah ethical climate - egoism dalam suatu organisasi maka akan semakin tinggi niat pegawai untuk melakukan whistleblowing internal. Ethical climate – egoism tidak berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan whistleblowing internal. Hal ini mungkin disebabkan karena pegawai di

Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP) mungkin masih mengedepankan lingkungan dimana kepentingan diri sendiri (*self interest*) jauh lebih diutamakan dibanding kepentingan yang lainnya. Hasil tersebut konsisten dengan penelitian sebelumnya dalam penelitian Ahmad (2011) yang menyatakan bahwa ethical climate - egoism tidak berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan whistleblowing internal. Hal ini karena penggunaan nilai-nilai moralitas, aturan, hukum dan kode etik lebih dominan.

b. Pengaruh Ethical Climate - Benevolence (X2) Terhadap Niat Untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Y).

Ethical climate – benevolence berhubungan positif terhadap niat untuk melakukan whistleblowing internal. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi ethical climate – benevolence dalam suatu organisasi maka semakin tinggi pula niat pegawai untuk melakukan whistleblowing internal. Ethical climate – benevolence tidak berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan whistleblowing internal. Hal ini mungkin disebabkan karena iklim benevolence tidak eksis dalam lingkungan kerja di Lembaga

Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP) sehingga dalam melakukan whistleblowing internal tidak menitikberatkan pada kepentingan kelompok tertentu (team interest). Hasil tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya dalam penelitian Ahmad (2011) yang menyatakan bahwa ethical climate – benevolence tidak berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan whistleblowing internal karena iklim tersebut tidak eksis dalam lingkungan internal organisasi.

c. Pengaruh Ethical Climate - Principle (X3) Terhadap Niat Untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Y).

Ethical climate – principle berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan whistleblowing internal. Mengingat Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP) adalah lembaga pemerintah non kementerian yang lingkungan kerjanya melekat terhadap aturan, hukum dan kode etik yang sudah ditetapkan oleh pemerintah. Hal tersebut mengindikasikan bahwa whistleblowing dilakukan dengan mempertimbangkan baik buruknya tidak berdasarkan tujuan, konsekuensi, atau akibat dari tindakan tersebut, melainkan whistleblowing internal bisa jadi merupakan tindakan etis karena perbuatan tersebut menyangkut dan membantu kepentingan orang banyak. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad (2011) yang menyatakan bahwa ethical climate - principle berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan whistleblowing internal. Anggota organisasi cenderung melakukan whistleblowing internal karena hal tersebut merupakan kewajiban.

d. Pengaruh Komitmen Organisasi (X4) Terhadap Niat Untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Y).

Komitmen organisasi berhubungan positif terhadap whistleblowing internal. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi

kepercayaan pegawai sebagai whistleblower potensial terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula niat pegawai tersebut akan melakukan whistleblowing internal. Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan whistleblowing internal. Hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya keyakinan dari pegawai di Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP) sebagai whistleblower potensial terhadap whistleblowing system bahwa jalur pelaporan tersebut relatif aman. Selain itu persepsi individu terhadap besarnya retaliasi yang akan diterima dapat juga menyebabkan whistleblower potensial enggan untuk melaporkan pelanggaran. Hal tersebut dikuatkan dengan minimnya aturan dan hukum mengenai perlindungan terhadap saksi dan korban serta Hak Asasi Manusia (HAM) yang ada di Indonesia. Hasil penelitian tersebut sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Septianti (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan whistleblowing internal karena kurangnya kepercayaan pegawai bahwa jalur pelaporan internal adalah relatif aman dan laporan mereka akan segera ditindaklanjuti oleh pengelola sistem pelanggaran.

e. Pengaruh Personal Cost (X5) Terhadap Niat Untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Y).

Personal cost berhubungan negatif terhadap niat untuk melakukan whistleblowing internal. Hal ini berarti semakin rendah personal cost, maka akan semakin besar niat pegawai untuk melakukan whistleblowing internal. Personal cost tidak berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan whistleblowing internal. Hal ini mungkin disebabkan oleh adanya persepsi pegawai di Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP) sebagai whistleblower potensial bahwa dampak kerugian secara fisik, ekonomi dan psikologis

berpengaruh dalam pembuatan keputusan etis.

Niat pegawai untuk melaporkan adanya pelanggaran adalah lebih rendah karena tingkat personal cost yang tinggi menyebabkan whistleblower potensial lebih baik diam karena mempertimbangkan retaliasi dari orang-orang di dalam organisasi yang menentang tindakan pelaporan. Pegawai merasa *whistleblowing* internal diperlukan namun mereka tidak dapat melakukannya dikarenakan besar risiko atau pembalasan yang akan ditanggung serta sulitnya mencari pekerjaan di masa depan untuk pekerjaan yang sama. Terlebih jika jaminan hukum mengenai *whistleblowing* belum tegas. Hal ini mungkin juga disebabkan karena pegawai tersebut kurang mengenali isu-isu mengenai tanggung jawab sosial yang lebih luas terkait dengan *whistleblowing*. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Septianti (2013) bahwa *personal cost* tidak berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal karena adanya pengaruh dari sifat dan besarnya retaliasi atau sanksi yang dikenakan oleh manajemen atau rekan kerja terhadap whistleblower merupakan penentu yang paling signifikan bagi keputusan *whistleblower* dalam mengkomunikasikan pelanggaran organisasi.

f. Pengaruh Keseriusan Pelanggaran (X6) Terhadap Niat Untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Y).

Keseriusan pelanggaran berhubungan positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat keseriusan pelanggaran dalam organisasi, maka semakin tinggi niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing* internal. Keseriusan pelanggaran berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal. Hal tersebut mungkin disebabkan karena para pegawai di Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP) sebagai *whistleblower*

potensial mempunyai persepsi bahwa semua jenis pelanggaran yang terjadi merupakan jenis pelanggaran yang relatif serius dan dapat menimbulkan dampak kerugian yang relatif besar bagi dirinya dan organisasi sehingga *whistleblower* potensial akan terdorong untuk melaporkan dugaan *fraud* kepada pihak internal Organisasi melalui *whistleblowing system*.

Hasil tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Bagustianto dan Nurcholis (2013) dan Winardi (2013) yang juga menggunakan konsep materialitas sebagai pembeda tingkat keseriusan kecurangan. Temuan ini mengkonfirmasi prosocial organizational behavior. Semakin tinggi tingkat materialitas kecurangan maka akan semakin meningkatkan konsekuensi yang merugikan atau membahayakan. Sehingga pelanggaran etika merupakan salah satu faktor pendorong seseorang berperilaku prososial untuk melakukan *whistleblowing*.

KESIMPULAN

Berdasar hasil-hasil penelitian dapat diambil kesimpulan yaitu **pertama**, ethical climate - egoism dan ethical - benevolence tidak berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal, sehingga Hipotesis 1 dan 2 ditolak. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad (2011). **Kedua**, ethical climate - principle berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal, sehingga Hipotesis 3 diterima. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad (2011). **Ketiga**, komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal, sehingga Hipotesis 4 ditolak. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Septianti (2013). **Keempat**, personal cost tidak berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal, sehingga Hipotesis 5 ditolak. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Septianti

(2013). **Kelima**, keseriusan pelanggaran berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan whistleblowing internal sehingga Hipotesis 6 diterima. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bagustianto dan Nurcholis (2013).

Penelitian ini memiliki keterbatasan, sehingga saran bagi penelitian selanjutnya yaitu **pertama**, penelitian ini akan lebih tepat sasaran apabila sampel penelitian langsung tertuju pada panitia pengadaan barang/jasa pemerintah di Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. **Kedua**, penelitian selanjutnya dapat menambah objek penelitian pada kementerian/lembaga seperti Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dan Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP), atau perusahaan-perusahaan yang telah menerapkan whistleblowing system seperti Perusahaan Listrik Negara (PLN), PERTAMINA dan United Tractors. **Ketiga**, penelitian yang sejenis perlu menguji kembali faktor ethical climate dan faktor lain seperti status pelanggar dan *locus of control* sehingga akan diperoleh hasil penelitian yang lebih baik. **Keempat**, menambah Informasi lain sebagai pertimbangan pengambilan keputusan yang belum tercakup dalam kasus-kasus fraud yang disajikan dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S.A. 2011. Internal Auditors and Internal Whistleblowing Intentions : A Study of Organisational, Individual, Situational, and Demographic Factors. School of Accounting, Finance and Economics: Edith Cowan University. Western Australia.
- Bagustianto, Rizki & Nurkholis. 2013. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb. Vol 3 (1).
- Bowen, R.M., Call & Rajgopal, S. 2010. Whistleblowing : Target Firm Characteristics and Economic Consequences. The Accounting Review. 85 (4):1239-1271.
- Brennan, N., & Kelly, J. 2007. A study of whistleblowing among trainee auditors. The British Accounting Review. 39(1): 61-87.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Gundlach, M.J., M.J. Martinko, & S.C. Douglas. 2008. A New Approach to Examining Whistle-Blowing: The Influence of Cognitions and Anger. S.A.M. Advanced Management journal. Vol. 73(4): 40-50.
- Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG). 2008. Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran-SSP (Whistleblowing System-WBS). Jakarta.
- . 2008. Public Governace, Proceeding Diskusi Panel dan Workshop Konsep Pedoman Umum - Menggagas Sistem Whistleblower di Indonesia. KNKG. Jakarta.
- Lacayo, R. & A. Ripley. 2002. Persons of the year : Cynthia Cooper, Coolen Rowley, and Sheeron Watkins. Majalah Times, 22 Des 2002. <http://www.content.time.com/magazine/article>. Diakses Desember 2014.
- Nurhayati, Siti. 2012. Metodologi Penelitian Praktis. Edisi 2. Unikalpress: Pekalongan.
- Peraturan Kepala LKPP Nomor : Per-07 tahun 2012 tentang Whistleblowing dalam Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.
- Sagara, Yusar. 2013. *Profesionalisme Internal Auditor dan Intensi Melakukan Whistleblowing*. Jurnal Liquidity. Januari-Juni 2013. Vol. 2, No. J: 33-44.

Semendawai, A.H., F. Santoso, W. Wagiman, B.I. Omas, Susilaningtyas, & S.M. Wiryawan. 2011. Mengenal Whistleblowing. Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban. Jakarta.

Septianti, Windy. 2013. Pengaruh Faktor Organisasional, Individual, Situasional dan Demografis terhadap Niat Melakukan Whistleblowing Internal. Jurnal Simposium Nasional Akuntansi XVI September 2013. Manado.

Susmanchi, Georgiana. 2012. Internal Audit and Whistle-Blowing. LAMPIRAN

Economics, Management, and Financial Markets. Vol. 7(4): 415-421.

Sweeney, P. 2008. Hotlines Helpful for Blowing The Whistle. Financial Executive. Vol. 24(4): 28-31.

Winardi, Rijadh Djatu. 2013. The Influence of Individual and Situasional Factors on Lower-Level Civil Servants' Whistle-Blowing Intention in Indonesia. Journal of Indonesian Economy and Bussiness. Vol. 28(3): 361-376.

Hasil Uji Validitas

Variabel	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Ethical Climate – Egoism (X1)	0,422 – 0,752	0,000 – 0,003	Valid
Ethical Climate – Benevolence (X2)	0,653 – 0,790	0,000 – 0,000	Valid
Ethical Climate – Principle (X3)	0,321 – 0,790	0,000 – 0,026	Valid
Komitmen Organisasi (X4)	0,403 – 0,807	0,000 – 0,005	Valid
Personal Cost (X5)	0,542 – 0,912	0,000 – 0,000	Valid
Keseriusan Pelanggaran (X6)	0,684 – 0,917	0,000 – 0,000	Valid
Whistleblowing Internal (Y)	0,772 – 0,885	0,000 – 0,000	Valid

Sumber : Uji instrument penelitian

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Ethical Climate – Egoism (X1)	0,742	Reliabel
Ethical Climate – Benevolence (X2)	0,739	Reliabel
Ethical Climate – Principle (X3)	0,762	Reliabel
Komitmen Organisasi (X4)	0,881	Reliabel
Personal Cost (X5)	0,730	Reliabel
Keseriusan Pelanggaran (X6)	0,767	Reliabel
Whistleblowing Internal (Y)	0,753	Reliabel

Sumber : Uji instrument penelitian

Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,93399166
	Absolute	,156
Most Extreme Differences	Positive	,070
	Negative	-,156
Kolmogorov-Smirnov Z		1,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,193

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	Keterangan
Ethical Climate – Egoism (X1)	0,571	1,752	Tdk Terjadi Multikolonieritas
Ethical Climate – Benevolence (X2)	0,674	1,483	Tdk Terjadi Multikolonieritas
Ethical Climate – Principle (X3)	0,502	1,992	Tdk Terjadi Multikolonieritas
Komitmen Organisasi (X4)	0,640	1,562	Tdk Terjadi Multikolonieritas
Personal Cost (X5)	0,707	1,414	Tdk Terjadi Multikolonieritas
Keseriusan Pelanggaran (X6)	0,546	1,832	Tdk Terjadi Multikolonieritas

Sumber : Uji instrument penelitian

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.	Keterangan
Ethical Climate – Egoism (X1)	0,558	Tdk Terjadi Heteroskedastisitas
Ethical Climate – Benevolence (X2)	0,706	Tdk Terjadi Heteroskedastisitas
Ethical Climate – Principle (X3)	0,800	Tdk Terjadi Heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi (X4)	0,337	Tdk Terjadi Heteroskedastisitas
Personal Cost (X5)	0,726	Tdk Terjadi Heteroskedastisitas
Keseriusan Pelanggaran (X6)	0,559	Tdk Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Uji instrument penelitian