

SKRIPSI

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, *PERSONAL COST* DAN LINGKUNGAN ETIKA TERHADAP NIAT MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING*

**(Studi Pada Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kota
Makassar)**

ABDILLAH



**DEPARTEMEN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

SKRIPSI

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, *PERSONAL COST* DAN LINGKUNGAN ETIKA TERHADAP NIAT MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING*

**(Studi Pada Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kota
Makassar)**

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**ABDILLAH
A31116510**



Kepada

**DEPARTEMEN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

SKRIPSI

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, *PERSONAL COST* DAN LINGKUNGAN ETIKA TERHADAP NIAT MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING*

(Studi Pada Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kota
Makassar)

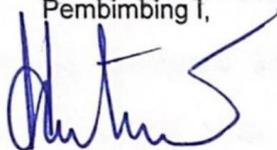
disusun dan diajukan oleh

ABDILLAH
A31116510

telah diperiksa dan disetujui untuk diseminarkan

Makassar, 17 Juni 2021

Pembimbing I,



Dr. Ratna Ayu Damayanti, S.E., M.Soc.Sc, Ak., CA
NIP 19670319 199203 2 003

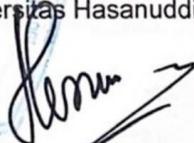
Pembimbing II,



Dr. H. Amiruddin, S.E., M.Si., Ak., CA., CPA
NIP 19641012 198910 1 001



Ketua Departemen Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Hj. Andi Kusumawati, S.E., M.Si., Ak., CA, CRA, CRP
NIP 19660405 199203 2 003

SKRIPSI

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, *PERSONAL COST* DAN LINGKUNGAN ETIKA TERHADAP NIAT MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING*

(Studi Pada Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kota
Makassar)

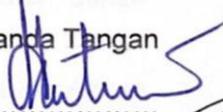
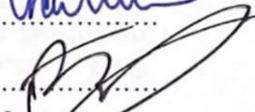
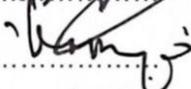
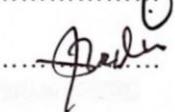
disusun dan diajukan oleh

Abdillah

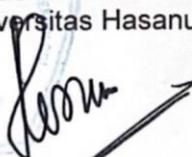
A31116510

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal 8 Juli 2021 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Ratna Ayu Damayanti, S.E., M.Soc,Sc Ak., CA	Ketua	1..... 
2.	Dr. H. Amiruddin, S.E., M.Si., Ak., CA., CPA	Sekretaris	2..... 
3.	Prof. Dr. Kartini, S.E., Ak., M.Si., Ak., CA	Anggota	3..... 
4.	Dr. H. Syarifuddin Rasyid, SE., M.Si., CRA., CRP	Anggota	4..... 

Ketua Departemen Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin


Dr. Hj. Andi Kusumawati, S.E., M.Si., Ak., CA, CRA, CRP 4
NIP 19660405 199203 2 003

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Abdillah

NIM : A31116510

Departemen/Program studi : Akuntansi/Strata 1

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, *PERSONAL COST* DAN LINGKUNGAN ETIKA TERHADAP NIAT MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING*

(Studi Pada Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kota Makassar)

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 12 Februari 2020

Yang membuat pernyataan,



Abdillah

PRAKATA

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah *Subhanahu wa Ta'ala*, Penguasa langit dan bumi beserta isinya, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada setiap manusia yang dikehendaki-Nya.

Shalawat serta salam semoga tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad *Sallallahu 'Alaihi wa Sallam*, suri teladan terbaik bagi umat manusia, juga kepada keluarga serta sahabatnya, *tabi'in*, *atba'ut tabi'in* dan orang-orang yang senantiasa istiqomah di atas sunnahnya.

Penulisan skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan dengan baik tanpa dukungan dan bantuan seluruh pihak-pihak terkait baik secara langsung maupun secara tidak langsung kepada peneliti. Untuk itu tidaklah berlebihan jikalau peneliti mengkhususkan bagian ini hanya untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua peneliti, Bapak Jasmanuddin dan Ibu Irmawati Arifin yang senantiasa memberikan segala yang dimiliki untuk anak anaknya selama menempuh pendidikan. Begitu juga dengan saudari saudari dari peneliti yaitu Qoniah, Muthiyah dan Karimah yang memberikan dukungan materi maupun non-materi selama peneliti bersekolah hingga kuliah.
2. Dosen pembimbing 1 ibu Dr. Ratna Ayu Damayanti, S.E., M.Soc,Sc Ak., CA terimakasih atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing dan senantiasa memberikan motivasi kepada peneliti.
3. Dosen pembimbing 2 sekaligus penasehat akademik peneliti, Dr. H. Amiruddin, S.E., M.Si., Ak., CA., CPA terima kasih atas bimbingan dan nasehat selama peneliti berkuliah.

4. Kawan-kawan akuntansi angkatan 2016, *Famiglia*, yang selalu kebersamai selama kegiatan perkuliahan peneliti di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
5. Teman-teman UKM bulutangkis Unhas.
6. Teman-teman KKN di posko Bonto Langkasa, Kab. Bantaeng.
7. Keluarga Mahasiswa Ikatan Mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis atas segala ilmu yang diberikan. Ilmu-ilmu yang penulis tidak dapatkan dalam kelas perkuliahan.
8. Teman-teman, sahabat, kerabat, keluarga, dan seluruh pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu. Semoga tali silaturahmi yang selama ini terjalin tidak akan putus. Terima kasih atas semangat, nasehat, dan seluruh bantuan yang diberikan kepada peneliti.

Peneliti menyadari, bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karenanya, peneliti mengharapkan segala saran serta kritik dari berbagai pihak demi terwujudnya karya yang lebih baik di masa yang akan datang. Semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Makassar, 12 Februari 2020

Abdillah
Peneliti

ABSTRAK

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, *PERSONAL COST* DAN LINGKUNGAN ETIKA TERHADAP NIAT MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING*

(Studi Pada Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kota Makassar)

Abdillah
Ratna Ayu Damayanti
Amiruddin

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi, *personal cost* dan lingkungan etika terhadap niat melakukan whistleblowing pada Aparatur Sipil Negara dinas pendidikan kota Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan merupakan data primer. Pengumpulan data dalam penelitian ini melalui penyebaran kuesioner dan dilakukan pada 40 responden yang merupakan ASN di lingkup dinas pendidikan kota Makassar. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, komitmen organisasi dan *personal cost* tidak berpengaruh terhadap niat aparatur sipil negara untuk melakukan whistleblowing, sedangkan lingkungan etika berpengaruh terhadap niat aparatur sipil negara untuk melakukan whistleblowing.

Kata Kunci: komitmen organisasi, *personal cost*, lingkungan etika, niat *whistleblowing*

Abstract. *This study aims to examine and analyze the effect of organizational commitment, personal cost and ethical environment against the whistleblowing intention on civil servant of Makassar Educational Authorities. This research uses a quantitative approach. The data used in this research is primary data. Collecting data in this study through questionnaires and conducted on 40 respondents who were civil servant of Makassar Educational Authorities. Analysis method that used to test the hypothesis is multiple linear regression. The result of this study shows that organizational commitment and personal cost has no impact against the whistleblowing intention, meanwhile ethical environment has impact against the whistleblowing intention.*

Keyword: *organizational commitment, personal cost, ethical environment, whistleblowing intention*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Kegunaan Penelitian.....	6
1.4.1 Kegunaan Teoretis.....	6
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 <i>Prosocial Organizational Behaviour Theory</i>	9
2.2 <i>Whistleblowing</i>	12
2.2.1 <i>Whistleblower</i>	13
2.2.2 <i>Whistleblowing system</i>	15
2.3 Komitmen Organisasi.....	16
2.4 <i>Personal Cost</i>	17
2.5 Lingkungan Etika.....	19
2.6 Rerangka Pemikiran.....	20
2.7 Pengembangan Hipotesis.....	20
2.7.1 Komitmen Organisasi.....	20
2.7.2 <i>Personal Cost</i>	21
2.7.3 Lingkungan Etika.....	21
2.7.4 Komitmen Organisasi, <i>Personal Cost</i> dan Lingkungan Etika.....	22
BAB III METODE PENELITIAN.....	23
3.1 Rancangan Penelitian.....	23
3.2 Tempat dan waktu Penelitian.....	23
3.3 Populasi dan Sampel.....	23
3.3.1 Populasi.....	23
3.3.2 Sampel.....	24
3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	25
3.4.1 Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i>	25
3.4.2 Komitmen Organisasi.....	26
3.4.3 <i>Personal Cost</i>	27
3.4.4 Lingkungan Etika.....	27

3.5 Teknik Pengumpulan Data	28
3.6 Analisis Data	29
3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif	29
3.6.2 Uji Kualitas Data.....	29
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	30
3.6.4 Uji Hipotesis	31
 BAB IV HASIL PENELITIAN	 33
4.1 Gambaran Umum Lokasi penelitian.....	33
4.2 Karakteristik Responden.....	34
4.3 Analisis Statistik Deskriptif	35
4.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (X1).....	35
4.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Personal Cost (X2)	36
4.3.3 Analisis Deskriptif Variabel lingkungan Etika (X3)	37
4.3.4 Analisis Deskriptif Variabel Niat melakukan Whistleblowing (Y)	38
4.4 Hasil Penelitian.....	39
4.4.1 Hasil Uji Kualitas Data	39
4.4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	42
4.4.3 Hasil Uji Hipotesis	43
4.5 Pembahasan penelitian	48
4.5.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing.....	48
4.5.2 Pengaruh <i>Personal Cost</i> Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing.....	49
4.5.3 Pengaruh Lingkungan Etika Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing.....	50
4.5.4 Pengaruh Komitmen Organisasi <i>Personal Cost</i> dan Lingkungan Etika Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing	52
 BAB V PENUTUP.....	 54
5.1 Kesimpulan.....	54
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	55
5.3 Saran.....	55
 DAFTAR PUSTAKA.....	 56

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Tabel Indikator Niat <i>Whistleblowing</i>	26
Tabel 3.2 Tabel Indikator Komitmen Organisasi.....	26
Tabel 3.3 Tabel Indikator <i>Personal Cost</i>	27
Tabel 3.4 Tabel Indikator Lingkungan Etika	27
Tabel 3.5 Tabel Skala <i>Likert</i>	28
Tabel 4.1 Demografi Responden	35
Tabel 4.2 Analisis deskriptif variabel komitmen organisasi.....	35
Tabel 4.3 Analisis Deskriptif Variabel <i>Personal Cost</i>	36
Tabel 4.4 Analisis deskriptif variabel lingkungan etika.....	37
Tabel 4.5 Analisis variabel niat melakukan whistleblowing	38
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	39
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	40
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)...	41
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	42
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)	42
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	44
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien determinasi	45
Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan (F).....	46
Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial (T)	46
Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Rerangka Penelitian.....	20
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kota Makassar	34
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas (<i>Scatterplot</i>).....	43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata.....	61
Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian	63
Lampiran 3 Rekapitulasi Jawaban Responden	69
Lampiran 4 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	73
Lampiran 5 Hasil Uji Kualitas Data.....	82
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas dan Normalitas.....	86
Lampiran 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas dan Multikolinearitas.....	89
Lampiran 8 Hasil Uji Hipotesis	91

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Maraknya tindakan kecurangan yang terungkap beberapa tahun belakangan ini baik disektor *privat* maupun di sektor pemerintahan mendapat perhatian yang serius dari publik. Khususnya yang terjadi di sektor publik di Indonesia, tipologi *fraud* yang paling sensitif dan menjadi perhatian adalah kasus korupsi (Bagustianto dan Nurkholis, 2015:277). Survei yang dilakukan oleh *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) Indonesia pada tahun 2016 mengungkapkan bahwa *fraud* yang paling banyak terjadi di Indonesia adalah korupsi.

Menurut data dari ICW (*Indonesia Corruption Watch*) selama tahun 2004 sampai dengan 2018 terdapat 104 Kepala Daerah tersandung korupsi yang ditangani oleh KPK, jumlah yang paling tinggi justru terjadi pada Tahun 2018 yakni sebanyak 29 kasus (Kepala Daerah) disusul 2014 sebanyak 14 kasus (Kepala Daerah) (merdeka.com). Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dengan kasus penyimpang/*fraud* tertinggi tentunya akan berdampak kepada pelayanan kepada masyarakat dan perkembangan daerah itu sendiri.

Terkhusus di sektor pendidikan, menurut data yang dirilis oleh ICW (*Indonesian Corruption Watch*), setidaknya ada 425 kasus korupsi yang terkait dengan anggaran pendidikan yang terjadi pada periode 2005-2016. Bahkan, Wakil Ketua KPK Basaria Panjaitan menyebutkan bahwa sektor pendidikan merupakan lahan paling empuk terjadinya perilaku koruptif

karena anggaran besar (20% APBN) yang dikucurkan ke sektor ini sehingga potensi untuk diselewengkan cukup besar pula (detik.com).

Banyak cara yang dapat digunakan untuk dapat mendeteksi suatu kecurangan. Salah satu cara yang dianggap efektif untuk dapat mendeteksi adanya tindakan kecurangan yaitu *whistleblowing*. Pernyataan ini didukung dengan hasil yang didapatkan dari survei yang dilakukan oleh ACFE. Menurut *Association of Certified Fraud Examiner (ACFE)* dan *Global Economic Crime Survey (GECS)* menyimpulkan bahwa salah satu cara yang paling efektif untuk mencegah dan memerangi praktik yang bertentangan dengan *good corporate governance* adalah melalui mekanisme *whistleblowing system* (Yunawati, 2019).

Orang yang melakukan tindakan *whistleblowing* disebut *whistleblower*. *Whistleblower* adalah seseorang (pegawai dalam organisasi) yang memberitahukan kepada publik atau kepada 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). Sweeney (2008) menyatakan bahwa pengaduan ataupun informasi yang diperoleh dari *whistleblower* (pihak yang melakukan *whistleblowing*) jauh lebih efektif untuk mengungkapkan setiap tindakan kecurangan dibandingkan dengan beberapa metode lainnya seperti pengendalian internal, audit internal ataupun eksternal.

Negara Kesatuan Republik Indonesia telah menetapkan aturan mengenai *whistleblowing*, aturan tersebut tertuang pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban, serta Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2011 tentang Perlakuan terhadap Pelapor Tindak Pidana dan Saksi Pelaku yang Bekerja Sama.

Organisasi sektor publik di Indonesia juga telah menerapkan *whistleblowing system*, salah satunya adalah Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. Peraturan mengenai *whistleblowing system* ini tertuang dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 103/PMK.09/2010 dan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 149/KMK/2011. Sistem ini diharapkan mampu menjadi satu sarana untuk melaporkan dugaan adanya pelanggaran atau ketidakpuasan terhadap pelayanan yang diberikan oleh pejabat/ pegawai Kementerian Keuangan. Aturan *whistleblowing system* juga sudah diterapkan oleh Pemerintah kota Makassar, aturan tersebut tertuang pada Perwali nomor 18 tahun 2018 tentang pedoman penanganan pengaduan (*whistleblower system*) tindak pidana korupsi di lingkungan pemerintah kota Makassar.

Seseorang melakukan tindakan *whistleblowing* tentu saja dilandasi oleh niat atau keinginan dalam hati untuk mengungkapkan perbuatan seseorang/kelompok yang melanggar aturan. Tanpa adanya niat tentu sikap *whistleblowing* tidak akan dapat dilakukan. Untuk itu agar *whistleblowing* dapat bermunculan pada sektor publik, perlu dilakukan terlebih dahulu penyebab apa saja yang menjadi faktor-faktor seorang aparatur sipil negara memiliki niat melakukan *whistleblowing*. Memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi 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 akan menjadi percuma jika tidak ada seorang pun yang menggunakannya untuk melaporkan adanya tindakan *fraud* (Hariyani dkk., 2019:19).

Dari beberapa penelitian sebelumnya seperti penelitian (Alwi dan Helmayunita, 2020; Djaja, 2020; Fitriyah dan El-Magfiroh, 2019; Permata 2018),

ada beberapa faktor yang memengaruhi niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, salah satu yang dapat memengaruhi niat untuk melakukan *whistleblowing* adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi menurut Wiener (1982) adalah dorongan dari dalam diri pegawai atau individu untuk berbuat sesuatu agar dapat mendukung keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan organisasi tersebut dan perasaan yang dimiliki pegawai atau individu untuk lebih mementingkan kepentingan organisasi.

Faktor lain adalah *personal cost*, yaitu pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan yang diterima orang yang melaporkan tindakan kecurangan (*whistleblower*) dari seseorang yang melakukan kecurangan (Schultz dkk., 1993). Variabel ini berkaitan dengan *whistleblowing*, apakah individu yang sudah mengetahui kecurangan yang dilakukan oleh seorang pegawai, dia akan melaporkan atau tidak melaporkan kecurangan tersebut karena ada risiko atau ancaman yang dilakukan oleh seseorang yang melakukan pelanggaran tersebut.

Selain kedua faktor tersebut ada faktor lainnya juga yaitu lingkungan etika yang merupakan sikap dan perilaku yang menunjukkan kesediaan seseorang secara sadar untuk menaati ketentuan dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi (Dalton & Radtke, 2013). Perilaku dan tindakan etis seseorang memberikan dampak pada orang lain dan lingkungannya termasuk lingkungan tempat ia bekerja. Begitu juga sebaliknya, lingkungan yang telah terbentuk di suatu organisasi dapat mempengaruhi anggota organisasinya (Nugraha dkk. 2017).

Berbagai penelitian tentang *whistleblowing* dengan menggunakan ketiga faktor di atas telah beberapa kali dilakukan oleh peneliti terdahulu. Namun masih perlu dilakukan pengujian ulang terhadap penelitian tersebut, dikarenakan masih memiliki hasil penelitian yang berbeda-beda. Seperti pada penelitian Lestari dan

Yaya (2017) dan Sartika dan Mulyani (2020) menyatakan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan whistleblowing sedangkan pada penelitian Setiawati dan Sari (2016) dan Marliza (2018) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan. Begitu juga dengan personal cost, pada penelitian Bagustianto (2015) menyatakan *personal cost* tidak berpengaruh pada niat melakukan whistleblowing sedangkan pada penelitian Permata (2018) menyatakan *personal cost* berpengaruh signifikan. Untuk variabel lingkungan etika dalam penelitian Riandi (2017) serta Hanif dan Odiatma (2017), menunjukkan bahwa lingkungan etika berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Sedangkan menurut Ahyaruddin dan Asnawi (2017), lingkungan etika tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Widyanto dan Sulityowati (2020). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah mengganti variabel independen yaitu *reward* dengan lingkungan etika karena belum jelasnya aturan mengenai *reward* dalam Perwali Nomor 18 tahun 2018 tentang pedoman penanganan pengaduan (*whistleblower system*) tindak pidana korupsi di lingkungan pemerintah kota Makassar yang diberikan terhadap *whistleblower*. Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik mengangkat judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, *Personal Cost* dan Lingkungan Etika terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* (Studi Pada Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kota Makassar)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah yang akan di jawab pada penelitian ini adalah:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat aparatur sipil negara untuk melakukan *whistleblowing* ?
2. Apakah *personal cost* berpengaruh terhadap niat aparatur sipil negara untuk melakukan *whistleblowing* ?
3. Apakah lingkungan etika berpengaruh terhadap niat aparatur sipil negara untuk melakukan *whistleblowing* ?
4. Apakah komitmen organisasi, *personal cost* dan lingkungan etika berpengaruh terhadap niat aparatur sipil negara untuk melakukan *whistleblowing*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka tujuan dari penelitian kali ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menguji apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat aparatur sipil negara untuk melakukan *whistleblowing*
2. Untuk mengetahui dan menguji apakah *personal cost* berpengaruh terhadap niat aparatur sipil negara untuk melakukan *whistleblowing*
3. Untuk mengetahui dan menguji apakah lingkungan etika berpengaruh terhadap niat aparatur sipil negara untuk melakukan *whistleblowing*
4. Untuk mengetahui dan menguji apakah komitmen organisasi, *personal cost* dan lingkungan etika berpengaruh terhadap niat aparatur sipil negara untuk melakukan *whistleblowing*

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoretis

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan khususnya terkait dengan niat untuk melakukan *whistleblowing*, selain itu dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya yang membahas tentang faktor yang memengaruhi niat untuk melakukan *whistleblowing*.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis, kegunaan penelitian diharapkan memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait di bawah ini:

1. Bagi Instansi yang diteliti, adanya penelitian ini dapat memberikan pemahaman tentang *whistleblowing*, serta mendorong niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*
2. Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang *whistleblowing*

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan yang digunakan dengan penulisan ini adalah sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah yang menjadi dasar penelitian, tujuan Penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori dan kerangka pemikiran

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi hasil deskripsi sampel penelitian, karakteristik responden, analisis statistik deskriptif, hasil uji kualitas data, hasil uji asumsi klasik, hasil pengujian atas hipotesis penelitian, serta pembahasan dari hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Merupakan bab penutup, bab ini berisikan simpulan yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Prosocial Organizational Behaviour Theory*

Teori yang mendukung *whistleblowing* adalah *prosocial organizational behaviour theory*. Brief dan Motowidlo (1986) menjelaskan teori perilaku prososial sebagai perilaku dari anggota didalam organisasi yang ditujukan kepada individu, kelompok atau organisasi tempat untuk berinteraksi dan mematuhi peraturan organisasi serta dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok atau organisasi tersebut.

Katz (1964) mendeskripsikan bahwa pola perilaku dalam organisasi menjadi bagian yang penting dari fungsi suatu organisasi yang efektif. Dalam konsep *prosocial organizational behaviour* masing-masing perilaku akan memberikan konsekuensi yang berbeda terhadap individu maupun organisasi. Perilaku prososial ini selain dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan kelompok maupun organisasi, disisi lain juga dapat memiliki maksud untuk mendapatkan keuntungan/manfaat terhadap dirinya sendiri (*whistle-blower*).

Brief dan Motowidlo (1986) menyimpulkan bahwa *prosocial behaviour theory* memiliki variabel anteseden yang dikelompokkan menjadi dua kelompok besar secara umum. Anteseden individual merupakan variabel pertama. Anteseden individual merupakan aspek yang berasal dari individu pelaku tindakan prososial seperti kemampuan individu menginternalisasi standar keadilan, tanggung jawab sosial, mode penalaran moral, dan empati terhadap perasaan orang lain. Anteseden yang kedua yaitu anteseden

kontekstual yang merupakan aspek dari konteks organisasi dan lingkungan kerja organisasi. Beberapa aspek tersebut seperti faktor norma, kohesivitas kelompok, model peran, gaya kepemimpinan, iklim organisasi, stress, komitmen organisasi, dan faktor-faktor lain yang mungkin dapat memengaruhi suasana hati, perasaan puas atau ketidakpuasan.

Brief dan Motowidlo (1986) menyebutkan *whistle-blowing* sebagai salah satu dari 13 bentuk *prosocial organizational behaviour*, sehingga *prosocial organizational behaviour* dapat menjadi teori pendukung mengenai terjadinya *whistle-blowing*. *Whistle-blowing* dapat dipandang sebagai perilaku prososial karena *whistle-blowing* dianggap sebagai perilaku yang dapat memberikan manfaat bagi organisasi atas tindakan pengungkapan pelanggaran, selain itu juga bermanfaat bagi *whistle-blower* itu sendiri. Menurut Mussen (1989) aspek-aspek perilaku prososial adalah sebagai berikut:

1. Berbagi, yaitu kesediaan untuk berbagi perasaan dengan orang lain dalam suasana suka maupun duka
2. Menolong, yaitu kesediaan memberikan bantuan atau pertolongan kepada orang lain yang sedang mengalami kesulitan
3. Kerjasama, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain demi tercapainya suatu tujuan.
4. Bertindak jujur, yaitu kesediaan untuk melakukan sesuatu seperti apa adanya, tidak berbuat curang.
5. Berderma, yaitu kesediaan memberikan secara sukarela sebagian barang miliknya kepada orang yang membutuhkan.
6. Mempertimbangkan hak dan kesejahteraan orang lain, yaitu kesediaan berkontribusi dalam menjaga hak-hak orang lain yang sering kali dilanggar oleh orang lain.

Perilaku prososial dapat digunakan untuk menjelaskan pembuatan keputusan etis individual yang terkait dengan niat melakukan whistleblowing. Near dan Miceli (1988) mengemukakan bahwa whistleblower melakukan pelaporan dugaan pelanggaran dalam upaya membantu korban dan memberikan manfaat bagi organisasi karena mereka yakin bahwa perbuatan pelanggaran tersebut tidak sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi.

Pertimbangan untuk menggunakan faktor komitmen organisasi adalah karena komitmen organisasi berkaitan dengan *prosocial organizational behaviour theory*. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang baik seharusnya akan loyal, peduli dan siap membela organisasi dan tidak ragu untuk mengungkap dugaan kecurangan yang terjadi demi melindungi organisasi tersebut (Permata, 2018). Sedangkan *personal cost* menurut penelitian Liyanarachchi dan Newdick (2009) menyatakan bahwa kekuatan pembalasan dapat memengaruhi kecenderungan orang untuk melaporkan tindakan pelanggaran. Dalam hal ini pembalasan atau tindakan dari individu lain di lingkungan organisasi dapat memengaruhi niat seseorang melakukan tindakan *whistleblowing*. Adapun faktor lingkungan etika menurut Hanif dan Odiatma (2017), etika yang dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam kasus whistleblowing adalah etika utilitarianisme. Etika utilitarianisme didefinisikan sebagai memaksimalkan kebahagiaan dan mengurangi penderitaan. Termasuk didalamnya mempertimbangkan sejauh mana dan berapa besar atau kecilnya kerugian atau keuntungan yang akan dialami perusahaan/instansi jika ada karyawan membocorkan atau mendiadakan kecurangan tersebut

2.2 Whistleblowing

Menurut Bouville (2007) *whistleblowing* merupakan tindakan dari seorang pegawai (atau mantan pegawai) untuk mengungkapkan apa yang ia percaya sebagai perilaku ilegal atau tidak etis kepada manajemen yang lebih tinggi/manajemen puncak (*internal whistleblowing*) atau kepada otoritas/pihak yang berwenang diluar organisasi maupun kepada publik (*eksternal whistleblowing*). Menurut penelitian Brandon (2013), terdapat dua tipe whistleblowing, yaitu:

1. *Whistleblowing* internal terjadi ketika seseorang atau beberapa orang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan oleh karyawan lain atau kepala bagiannya, kemudian melaporkan kecurangan itu kepada pimpinan perusahaan yang lebih tinggi. Motivasi utama *whistleblowing* adalah motivasi moral demi mencegah kerugian bagi perusahaan tersebut.
2. *Whistleblowing* eksternal menyangkut kasus dimana seorang pekerja mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahaannya lalu membocorkan kepada masyarakat karena dia tahu bahwa kecurangan itu akan merugikan masyarakat. Motivasi utamanya adalah mencegah kerugian bagi masyarakat atau konsumen.

Joneta (2016) menyatakan bahwa *whistleblowing internal* biasanya akan lebih disukai dari pada *whistleblowing eksternal*, hal ini dikarenakan tindakan *whistleblowing eksternal* biasanya lebih memberikan dampak yang sangat serius, dikarenakan *whistleblower eksternal* biasanya akan membocorkan setiap tindakan ilegal yang terjadi disuatu organisasi pada berbagai media dan publik yang kemudian akan sangat berdampak buruk sekali pada nama baik organisasi tersebut. De George (1986) dalam penelitian Sari (2014) menyebutkan bahwa terdapat tiga kriteria atas *whistleblowing* yang adil, antara lain:

1. Perilaku tidak etis/kecurangan yang terjadi dalam organisasi diindikasikan dapat menyebabkan bahaya kepada para pekerjanya atau kepada kepentingan publik yang luas.
2. Kesalahan harus dilaporkan pertama kali kepada pihak internal organisasi yang memiliki kekuasaan yang lebih tinggi. Apabila kecurangan telah dilaporkan kepada pihak internal yang berwenang akan tetap mendapatkan hasil, dan bahkan kecurangan terus berlanjut, maka pelaporan kecurangan harus dilakukan kepada pihak eksternal dapat disebut sebagai tindakan kewarganegaraan yang baik.

Manfaat dari *whistleblowing* menurut KNKG 2008 antara lain:

1. Tersedianya kesempatan untuk menangani masalah pelanggaran atau tindakan tidak bermoral secara internal terlebih dahulu, sebelum meluas menjadi masalah terekspos ke publik.
2. Memberikan masukan kepada organisasi untuk melihat area kritis dan proses kerja yang memiliki pengendalian internal lemah serta merancang tindakan perbaikan yang diperlukan.

2.2.1 Whistleblower

Menurut PP No.71 Tahun 2000 *whistle-blower* adalah orang yang memberi suatu informasi kepada penegak hukum atau komisi mengenai terjadinya suatu tindakan korupsi dan bukan pelapor. Menurut LPSK (2011) untuk dapat disebut sebagai *whistle-blower* saksi tersebut setidaknya harus memenuhi dua kriteria dasar.

1. *Whistle-blower* menyampaikan atau mengungkap laporan kepada otoritas yang berwenang atau kepada media masa maupun publik, sehingga diharapkan kejahatan dapat diungkap.

2. Seorang *whistle-blower* merupakan orang 'dalam' yaitu orang yang mengungkap dugaan pelanggaran dan kejahatan yang terjadi di tempatnya.

Adapun hak-hak yang akan didapatkan seseorang yang melakukan *whistleblowing* atau yang disebut *whistleblower* menurut KNKG (2008), yaitu:

1. Memperoleh perlindungan dari lembaga perlindungan saksi. Bahkan, keluarga dari *whistleblower* pun bisa memperoleh perlindungan. Bentuk perlindungan yang diberikan bermacam-macam seperti mendapat identitas baru, tempat kediaman baru yang aman, pelayanan psikologis, dan biaya hidup selama masa perlindungan.
2. Memberikan keterangan atau kesaksian mengenai suatu pelanggaran atau kejahatan yang diketahui dengan bebas, tanpa rasa takut atau terancam.
3. Mendapatkan informasi mengenai tindak lanjut atau perkembangan penanganan Lembaga Perlindungan Saksi terhadap pelanggaran atau kejahatan yang telah diungkap.
4. Mendapatkan balas jasa atau *reward* dari negara atas kesaksian yang telah diungkap karena kesaksian mampu membongkar suatu kejahatan yang lebih besar.

Whistleblower seyogyanya dalam melakukan pengungkapan kecurangan menyertakan bukti, informasi, atau indikasi yang jelas atas terjadinya pelanggaran yang dilaporkan, sehingga dapat ditelusuri dan ditindaklanjuti oleh pihak yang berwenang. Tanpa adanya bukti dan informasi yang memadai laporan tersebut akan sulit untuk ditindaklanjuti bahkan tidak menutup kemungkinan akan dibalas dengan laporan pencemaran nama baik pada pelapor (Tuanakotta, 2012).

2.2.2 Whistleblowing system

Survei yang dilakukan oleh *Institute of Business Ethics* (2007) menyimpulkan bahwa satu dari empat karyawan mengetahui kejadian pelanggaran, tetapi lebih dari separuh (52%) dari yang mengetahui terjadinya pelanggaran tersebut tetap diam dan tidak berbuat sesuatu. Keengganan untuk melaporkan pelanggaran yang diketahui dapat diatasi melalui penerapan *whistleblowing system* yang efektif, transparan, dan bertanggungjawab. Sistem ini diharapkan dapat meningkatkan tingkat partisipasi karyawan melaporkan. *Whistleblowing system* adalah bagian dari sistem pengendalian internal dalam mencegah praktik penyimpangan dan kecurangan serta memperkuat penerapan praktik good governance (KNKG, 2008). Sistem ini bertujuan untuk mengungkap kecurangan atau pelanggaran yang dapat merugikan organisasi dan mencegahnya agar tidak menjadi lebih dari apa yang sudah terjadi (Nugroho, 2015).

Di sektor pemerintahan *Whistleblowing system* adalah aplikasi yang disediakan oleh Kementerian Keuangan bagi seorang yang memiliki informasi dan ingin melaporkan suatu perbuatan berindikasi pelanggaran yang terjadi di lingkungan Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Sedangkan, *whistleblowing system* di sektor swasta dijelaskan dalam Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) tahun 2008. *Whistleblowing system* merupakan hal yang sangat penting baik di sektor pemerintahan maupun swasta, *whistleblowing system* adalah suatu mekanisme atau pengaduan untuk mencegah ataupun melawan tindakan pelanggaran atau fraud yang menyimpang dari tujuan organisasi.

2.3 Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatannya dengan organisasi tertentu (Mowday dkk., 1979). Sedangkan menurut Griffin (2004: 15) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu atau pegawai mengenal dan terikat pada organisasinya. Menurut Abdullah (2017) komitmen organisasi ialah suatu sikap yang merefleksikan tingkat loyalitas seorang anggota organisasi terhadap organisasinya. Abdullah (2017) lebih lanjut menjelaskan bahwa seseorang dengan tingkat loyalitas yang tinggi, akan selalu senantiasa berusaha maksimal turut andil untuk mencapai setiap tujuan dari organisasinya.

Menurut Taylor dan Curtis (2010), karyawan yang memiliki Komitmen organisasi yang tinggi mungkin lebih memilih untuk melakukan *whistleblowing* internal dari pada meninggalkan organisasi. Bagustianto (2015) juga berpendapat bahwa pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi di dalam dirinya akan muncul rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*) sehingga tidak akan merasa ragu untuk melakukan *whistleblowing* karena ia yakin tindakan tersebut akan melindungi organisasinya dari kehancuran. Meyer dan Allen (1991) merumuskan terdapat tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi yaitu *affective*, *continuance*, dan *normative*. Masing-masing dimensi ini memiliki perbedaan tingkatan dalam menjelaskan hubungan anggota organisasi dengan organisasi.

1. Komitmen afektif (*affective commitment*), keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam suatu organisasi. komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi atau perusahaan karena memang ingin bersama dengan organisasi.

2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi bahwa akan mengalami kerugian apabila meninggalkan organisasi dan memiliki kebutuhan untuk tetap menjadi anggota organisasi.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*), berkaitan dengan kewajiban seseorang untuk tetap berada dalam organisasi karena adanya kesadaran akan tanggung jawab seorang pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Alleyne (2016) membuktikan adanya pengaruh yang positif dari komitmen organisasi dengan intensi *whistleblowing*. Adapun pengukuran komitmen organisasi seorang individu atau pegawai menggunakan tiga dimensi komitmen organisasi yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1991) yang kemudian dijabarkan menjadi tujuh indikator yaitu:

1. Kecocokan dengan tujuan organisasi.
2. Keterlibatan anggota dengan kegiatan organisasi.
3. Membanggakan organisasi kepada orang lain.
4. Keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.
5. Memiliki rasa tanggung jawab terhadap organisasi.
6. Keengganan untuk meninggalkan organisasi.
7. Bertahan dalam organisasi merupakan kebutuhan.

2.4 Personal Cost

Schultz dkk. (1993) mengartikan *Personal Cost of Reporting* adalah pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan atau balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan *wrongdoing*. Sedangkan menurut (Bagustianto dan Nurkholis, 2015). *Personal Cost* adalah pembalasan dari pelaku pelanggaran kepada pelapor

pelanggaran tersebut dalam suatu organisasi. Risiko pembalasan dapat berasal dari manajemen, atasan atau rekan kerja.

Graham (1986) menjelaskan bahwa *Personal Cost of Reporting* seperti sanksi dan retaliasi dari manajemen dan rekan dapat memengaruhi keputusan *whistle-blower* untuk melaporkan kesalahan tersebut. *Personal cost* merupakan salah satu alasan utama yang menyebabkan seseorang tidak ingin melaporkan dugaan pelanggaran karena mereka meyakini bahwa laporan mereka tidak akan ditindak lanjuti, mereka akan mengalami retaliasi, atau manajemen tidak akan melindungi mereka dari ancaman retaliasi, khususnya dalam jenis pelanggaran yang melibatkan para manajer (Septianti, 2013: 1067).

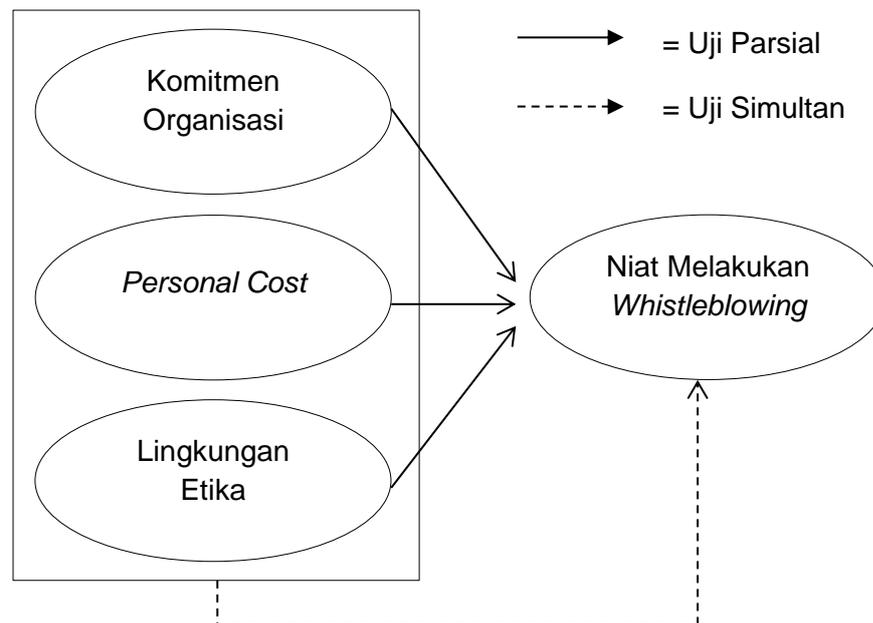
Menurut Brown (2008) *personal Cost* merupakan salah satu alasan utama yang yang menyebabkan responden tidak ingin melaporkan dugaan pelanggaran karena mereka meyakini bahwa laporan mereka tidak akan ditindak lanjuti, mereka akan mengalami retaliasi, atau manajemen tidak akan melindungi mereka dari ancaman retaliasi, khususnya dalam jenis pelanggaran yang melibatkan para manajer. Menurut Curtis (2006) semakin besar persepsi *personal cost* seseorang maka akan semakin berkurang minat orang tersebut untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*. *Personal cost* dapat saja didasarkan pada penilaian subjektif yang artinya persepsi/ekspektasi *personal cost* antar pegawai dapat saja berbeda bergantung penilaian masing-masing. Oleh karena itu, tindakan *whistle-blowing* akan merupakan fungsi persepsi (ekspektasi) individu bahwa kemungkinan tindakan *whistle-blowing* akan menghasilkan *outcome* seperti perhatian manajemen terhadap keluhan, upaya penghentian *wrongdoing*, serta tidak ada pembalasan.

2.5 Lingkungan Etika

Dalam istilah etika berasal dari bahasa Yunani, dari kata *etos* yang merupakan bentuk tunggal mempunyai banyak arti salah satunya sebagai tempat tinggal yang bias, kebiasaan, adat, dan akhlak. Dalam bentuk jamak memiliki arti sebagai kebiasaan. Menurut Berens (2007), definisi etika memiliki tiga arti. Pertama, etika membentuk tingkah laku seseorang atau kelompok dalam lingkungan dan organisasi. Kedua, etika merupakan kumpulan dari nilai moral dan nilai norma di lingkungan. Ketiga, etika menunjukkan cara bersikap seseorang dalam menentukan sesuatu hal yang baik atau buruk. Etika yang baik akan ditunjukkan oleh perilaku dan tindakan yang etis begitu juga dalam suatu organisasi, lingkungan organisasi yang baik akan menjadi penentu untuk keberlangsungan organisasi tersebut. Secara umum, kesadaran organisasi akan muncul terhadap lingkungan etika yang baik jika telah terjadi berbagai kasus kontra etis terhadap organisasi tersebut.

Etika yang dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam kasus *whistleblowing* adalah etika utilitarianisme (Hanif dan Fajar, 2017). Etika utilitarianisme dapat didefinisikan sebagai etika yang sesuai dengan normatif yang memaksimalkan kebahagiaan bersama dan mengurangi hal yang tidak bermanfaat atau yang menimbulkan penderitaan. Dalam kesalahan yang terjadi setiap organisasi memperhatikan tentang kerugian dan keuntungan yang diakibatkan oleh tindakan kecurangan.

2.6 Rerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Rerangka pemikiran

2.7 Pengembangan Hipotesis

2.7.1 Komitmen Organisasi

Mowday dkk. (1979) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu yang dapat ditandai dengan tiga faktor terkait yaitu:

1. keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. kesediaan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi.
3. keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (loyalitas).

Penelitian yang dilakukan Taylor dan Curtis (2010) bahwa komitmen organisasi terhadap organisasi, dapat meningkatkan dedikasi seseorang untuk melakukan pelaporan sampai masalah teratasi. Selain itu komitmen organisasi diyakini menjadi pemicu perilaku seseorang yang merupakan hasil dari psikologis

(Hung dan Hsu:2011). Logikanya, apabila pegawai dari suatu instansi memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi maka pegawai tersebut tidak akan ragu untuk niat melakukan tindakan *whistleblowing* apabila mengetahui adanya *fraud*, karena apabila dibiarkan maka akan berdampak pada organisasinya.

H1 : Komitmen organisasi berpengaruh positif pada niat aparatur sipil negara melakukan *whistleblowing*.

2.7.2 Personal Cost

Schutz dkk. (1993) mengartikan *Personal Cost of Reporting* adalah pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan atau balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan *wrongdoing*. Sedangkan Menurut (Zhuang, 2003:21) *personal cost* yang paling dipertimbangkan adalah pembalasan dari orang-orang dalam organisasi yang mengungkapkan pelaporan kecurangan karena dianggap tidak etis jika kecurangan tersebut dilakukan oleh atas/manager karena dianggap menentang atasannya. *Personal Cost Of Reporting* sangat memiliki pengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Oleh karena itu semakin rendah pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan oleh anggota organisasi lain maka niat untuk melakukan *whistleblowing* semakin besar.

H2 : *Personal cost* berpengaruh negatif pada niat aparatur sipil negara melakukan *whistleblowing*.

2.7.3 Lingkungan Etika

Hanif dan Odiatma (2017), etika yang dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam kasus *whistleblowing* adalah etika utilitarianisme. Etika utilitarianisme didefinisikan sebagai memaksimalkan kebahagiaan dan mengurangi penderitaan. Termasuk didalamnya mempertimbangkan sejauh mana dan berapa besar atau kecilnya kerugian atau keuntungan yang akan dialami perusahaan jika

ada karyawan membocorkan atau mendiamkan kecurangan tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suzila (2018), menyatakan bahwa lingkungan etika yang kuat memiliki perbedaan pengaruh yang signifikan terhadap niat melakukan whistleblowing dibandingkan dengan lingkungan etika yang lemah.

H3 : Lingkungan etika berpengaruh positif pada niat aparatur sipil negara melakukan *whistleblowing*.

2.7.4 Komitmen Organisasi, *Personal Cost* dan Lingkungan Etika

Menurut Bouville (2007) *whistleblowing* merupakan tindakan dari seorang pegawai (atau mantan pegawai) untuk mengungkapkan apa yang ia percaya sebagai perilaku ilegal atau tidak etis kepada manajemen yang lebih tinggi/manajemen puncak (*internal whistleblowing*) atau kepada otoritas/pihak yang berwenang diluar organisasi maupun kepada publik (*eksternal whistleblowing*). Bagustianto (2015) berpendapat pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi di dalam dirinya akan muncul rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*) sehingga tidak akan merasa ragu untuk berniat melakukan *whistleblowing* karena ia yakin tindakan tersebut akan melindungi organisasinya dari kehancuran.

Personal cost merupakan salah satu alasan utama yang menyebabkan seseorang tidak ingin melaporkan dugaan pelanggaran (*whistleblowing*) karena mereka meyakini bahwa laporan mereka tidak akan ditindak lanjuti, mereka akan mengalami retaliasi, atau manajemen tidak akan melindungi mereka dari ancaman retaliasi, khususnya dalam jenis pelanggaran yang melibatkan para manajer (Septianti, 2013: 1067). Etika yang dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam kasus *whistleblowing* adalah etika utilitarianisme (Hanif dan Fajar, 2017). Etika utilitarianisme dapat didefinisikan sebagai etika yang sesuai dengan normatif yang memaksimalkan kebahagiaan bersama dan mengurangi hal

yang tidak bermanfaat atau yang menimbulkan penderitaan. Dalam kesalahan yang terjadi setiap organisasi memperhatikan tentang kerugian dan keuntungan yang diakibatkan oleh tindakan kecurangan.

Dari hasil penjelasan di atas maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Komitmen Organisasi, *Personal Cost* dan Lingkungan Etika berpengaruh terhadap niat aparatur sipil negara melakukan *whistleblowing*.