

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT PEGAWAI UNTUK MELAKUKAN WHISTLEBLOWING (STUDI PADA PEGAWAI BANK INDONESIA)

Gusti Wahyu Hidayat^{1*}, Atma Hayat¹, Wahyudin Nor¹

¹Jurusan Akuntansi, Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin

*Penulis korespondensi: 1620333310010@mhs.ulm.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of whistleblowing knowledge, perceptions of organizational protection to whistleblowers, perceptions of organizational support, the level of seriousness of fraud, and personal costs on employees' interest in whistleblowing on employees of Bank Indonesia. The data used are primary data collected using a questionnaire survey with Google form and samples are determined using an accidental sampling technique. Data were analyzed using multiple linear regression techniques, processed using SPSS software. The results showed that whistleblowing knowledge, perceptions of organizational protection to whistleblowers, and the level of seriousness of fraud significantly affect employee interest in whistleblowing. In contrast, perceptions of organizational support and personal costs do not considerably affect employee interest in whistleblowing.

Keywords: whistleblowing system; knowledge of whistleblowing; organizational protection; organizational support; level of seriousness of fraud; personal cost

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengetahuan *whistleblowing*, persepsi perlindungan organisasi kepada *whistleblower*, persepsi dukungan organisasi, tingkat keseriusan kecurangan dan *personal cost* terhadap minat pegawai untuk melakukan *whistleblowing* studi pada pegawai Bank Indonesia. Data yang digunakan merupakan data primer dengan teknik pengumpulan data melalui *survey* kuesioner dengan bantuan *Google form* dan pengambilan sampel menggunakan metode *accidental sampling*. Analisis data menggunakan metode regresi linear berganda yang diolah menggunakan *software* SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan *whistleblowing*, persepsi perlindungan organisasi kepada *whistleblower* dan tingkat keseriusan kecurangan secara signifikan mempengaruhi minat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*, sedangkan persepsi dukungan organisasi dan *personal cost* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap minat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Kata Kunci: *whistleblowing system*; pengetahuan *whistleblowing*; perlindungan organisasi; dukungan organisasi; tingkat keseriusan kecurangan; *personal cost*

**Jurnal Akun Nabelo:
Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif**

Volume 3/Nomor 2/Januari 2021

Jurusan Akuntansi FEB Universitas Tadulako



A. PENDAHULUAN

Peningkatan *governance* dan akuntabilitas organisasi sektor publik memerlukan peran serta masyarakat dan pegawai di lingkungan organisasi yang dimaksud untuk memastikan bahwa seluruh pejabat/pegawainya telah melaksanakan tugasnya dan mematuhi ketentuan yang berlaku, sehingga kredibilitas organisasi yang dimaksud tetap terjaga, terhindar dari *fraud*, bersih dan menjunjung tinggi nilai etika. Pengawasan yang dilakukan oleh masyarakat maupun pegawai di lingkungan organisasi dimaksud dapat dianalogikan sebagai kamera CCTV yang selalu mengawasi gerak-gerik serta perilaku dan kinerja pejabat/pegawai dalam pelaksanaan tugasnya.

Pelaksanaan peran pengawasan yang diperluas yang dimaksud membutuhkan sarana pelaporan yang memudahkan masyarakat maupun pegawai di lingkungan organisasi dimaksud untuk melaporkan adanya dugaan pelanggaran, menjamin kerahasiaan, serta melindungi pelapor yakni melalui sistem *whistleblowing*. Melalui sistem ini, adanya kecurangan atau tindakan korupsi dapat dideteksi lebih awal. Adapun *whistleblower* dapat diartikan sebagai seseorang yang memiliki informasi memadai terkait adanya indikasi perbuatan tindak pidana yang terjadi di sebuah organisasi dan melaporkan perbuatan dimaksud melalui media *whistleblowing* sistem (Komisi Pemberantasan Korupsi, 2018).

Bank Indonesia sebagai salah satu organisasi sektor publik di Indonesia, telah menerapkan *whistleblowing system* di Bank Indonesia (WBS-BI) pada pertengahan tahun 2015. Berdasarkan data laporan aduan *whistleblowing system* melalui website <http://www.bi.go.id/wbsbi> diperoleh informasi bahwa jumlah laporan aduan yang telah masuk sejak implementasi pada tanggal 24 Juli 2015 sampai 31 Desember 2018 sebanyak 124 laporan. Dari 124 laporan yang masuk tersebut, hanya 53 laporan yang ditindaklanjuti dan 71 laporan tidak ditindaklanjuti karena tidak memenuhi syarat untuk dilakukan pemeriksaan. Tingginya jumlah laporan yang tidak memenuhi syarat untuk dilakukan pemeriksaan menunjukkan bahwa adanya indikasi bahwa sarana pelaporan yang digunakan dipandang masih sulit untuk digunakan atau dipandang kurang menjamin kerahasiaan pelapor atau bahkan kurang memberikan jaminan perlindungan bagi pelapor, mengingat sebagian pelapor diduga berada dalam kondisi dilematis, sehingga kurang berani menginformasikan identitasnya. Menurut Peraturan Dewan Gubernur Bank Indonesia Nomor 17/6/PDG/2015 tentang *Whistleblowing System*, Bank Indonesia mengatur bahwa laporan yang tidak dapat ditindaklanjuti dengan pemeriksaan salah satunya adalah laporan yang tidak memuat informasi lengkap terkait nama pelapor (Bank Indonesia, 2015).

Pada dasarnya terdapat tiga variasi respon dari pegawai saat mengetahui adanya kecurangan dalam suatu organisasi, yakni melaporkannya secara internal organisasi, melaporkannya melalui media eksternal, dan berdiam diri (Rothschild & Miethe, 1999). Apabila pegawai memilih untuk melaporkan adanya pelanggaran melalui jalur secara internal, hal ini sangat baik bagi organisasi untuk menghindari risiko reputasi serta bersiap diri untuk mengantisipasi akibat dari kecurangan dimaksud.

Pengambilan sebuah keputusan menjadi seorang *whistleblower* atau pelapor merupakan sebuah perkara yang rumit. Dilema yang dihadapi orang tersebut sangat sulit karena cukup berat untuk memutuskan melaporkan atau berdiam diri terhadap kondisi kecurangan yang terjadi. Sebagian orang masih menganggap seseorang *whistleblower* tersebut sebagai seorang pengkhianat dan tidak setia kawan, namun di sisi lain bagi organisasi mereka dianggap sebagai pahlawan dan berintegritas tinggi (Rothschild & Miethe, 1999). Pandangan yang berbeda tersebut terkadang membuat calon *whistleblower* bimbang apakah harus jujur dan berpotensi mengalami konflik dengan rekan sekerja atau hanya berdiam diri seolah-olah tidak terjadi apa-apa dan membiarkan kecurangan terus terjadi, sehingga hal inilah biasanya yang menyebabkan minat terhadap *whistleblowing* dapat berkurang.

Penyusunan kebijakan *whistleblowing* yang tepat dan merancang sistem informasi yang efektif membutuhkan pengetahuan dan pemahaman mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi minat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini sangat penting untuk dilakukan mengingat sebaik apapun sistem, namun apabila tidak ada orang, baik internal maupun eksternal organisasi yang menggunakan sistem tersebut untuk melaporkan adanya tindakan kecurangan, maka tujuan sistem dimaksud tidak akan tercapai (Bagustianto & Nurkholis, 2015).

Riset terhadap determinan minat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing* telah banyak dilakukan. Ada beberapa variabel yang digunakan, diantaranya pengetahuan *whistleblowing* (Cho & Song, 2015; Alleyne & Weekes-Marshall, 2013), perlindungan organisasi (Cho & Song, 2015; Miceli & Near, 2002), dukungan organisasi (Cho & Song, 2015; Kuncara *et al.*, 2017; Saud, 2016), tingkat keseriusan kecurangan (Aliyah, 2015; Hanif & Odiatma, 2017; Prasetyo *et al.*, 2016; Yaya, 2017; Bagustianto & Nurkholis, 2015) dan *personal cost* (Cho & Song, 2015; Aliyah, 2015; Hanif & Odiatma, 2017; Yaya, 2017; Kuncara *et al.*, 2017; Bagustianto & Nurkholis, 2015; Winardi, 2013).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengetahuan pegawai terhadap *whistleblowing*, persepsi perlindungan organisasi terhadap *whistleblower*, persepsi dukungan organisasi, tingkat keseriusan kecurangan, dan *personal cost* dengan subjek penelitian pegawai Bank Indonesia, yang menurut sepengetahuan penulis sejak WBS-BI diimplementasikan pertengahan tahun 2015, belum ada peneliti di

Indonesia yang meneliti hal dimaksud. Hal itulah yang mendasari penulis menyusun penelitian yang berjudul “Faktor-faktor yang mempengaruhi minat pegawai untuk melakukan *whistleblowing* (studi pada pegawai Bank Indonesia).”

B. TINJAUAN PUSTAKA

Teori etika keutamaan moral adalah teori yang dikembangkan oleh Yosephus yang isinya mengemukakan bahwa semua orang selalu bertujuan untuk memiliki kepribadian yang mantap, sehingga mampu bertindak dan berperilaku sesuai dengan apa yang diyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar (Yosephus, 2010). Kepribadian ini dapat dicermati melalui sikap moral yang biasa disebut keutamaan moral. Keutamaan moral dalam bidang ekonomi biasanya berkuat di beberapa sikap moral diantaranya kejujuran, kepercayaan, tanggung jawab, keberanian moral, *realistic* dan kritis, *fairness*, rendah hati, hormat kepada diri sendiri dan orang lain, serta kepedulian (Yosephus, 2010).

Sebagai perwujudan dalam organisasi, seluruh sikap moral tersebut di atas akan dituangkan dalam pedoman perilaku pegawai atau *code of conduct* yang mengatur seluruh sikap dan perilaku etis yang harus dilakukan oleh pegawai maupun hal yang dilarang dilakukan oleh pegawai termasuk memuat sanksi atau hukuman yang akan diberikan oleh organisasi atas pelanggaran dimaksud. *Code of conduct* ini merupakan perwujudan kepatuhan mandiri yang dilakukan oleh manajemen dalam organisasi yang secara sukarela membatasi diri dalam sebuah proses untuk mencapai tujuan organisasi (Susilo, 2017).

Menurut Brewer, Chandler, & Ferrel (2006) dalam Susilo (2017), salah satu langkah yang harus dilakukan oleh organisasi untuk menyusun kerangka program etika yang efektif adalah membuat suatu sistem untuk memantau dan melaporkan adanya pelanggaran (Susilo, 2017). *Whistleblowing* adalah sebuah pengungkapan adanya tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak bermoral, atau perbuatan pelanggaran etika lainnya yang dapat merugikan organisasi maupun *stakeholders* yang dilakukan secara rahasia dengan itikad baik (bukan keluhan atau fitnah) oleh pegawai atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran dimaksud (Susilo, 2017).

B.1. Pengetahuan *Whistleblowing*

Pengetahuan merupakan faktor yang sangat penting untuk membentuk tindakan seseorang. Terdapat dua aspek yang muncul akibat dampak pengetahuan seseorang terhadap suatu objek yakni aspek positif dan negatif. Semakin banyak aspek positif yang diketahui, maka seseorang akan menunjukkan sikap positif terhadap objek dimaksud, demikian pula sebaliknya apabila aspek negatif yang diketahui, maka sikap negatif akan ditunjukkan oleh

orang tersebut (Notoatmodjo, 2003). Pelatihan atau *knowledge sharing* tentang *whistleblowing system*, kode etik dan perilaku serta kebijakan disiplin lainnya yang diberikan secara periodik dan berkesinambungan, dapat menunjang kelancaran program *whistleblowing* dalam perusahaan (*Investigations and Forensic Services*, 2007). Menurut Berry (2004), seseorang yang memiliki informasi mengenai *whistleblowing system*, memiliki beberapa alternatif pilihan untuk melakukan atau tidak melakukan pelaporan, sedangkan yang tidak mengerti sama sekali kemungkinan besar hanya akan berdiam diri melihat kecurangan terjadi (Cho & Song, 2015). Hasil penelitian Cho & Song, dan Alleyne & Weekes-Marshall, menunjukkan bahwa variabel *education on whistleblowing* berpengaruh positif terhadap *whistleblowing* dan menunjukkan bahwa pendidikan dan pengetahuan tentang *whistleblowing* sangat penting dilakukan untuk meningkatkan penerimaan pegawai terhadap kebijakan dimaksud Cho & Song (2015) dan Alleyne & Weekes-Marshall (2013).

Berdasarkan beberapa hasil penelitian dan informasi tambahan di atas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H1: Pengetahuan tentang *Whistleblowing* berpengaruh terhadap minat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*.

B.2. Persepsi Perlindungan Organisasi

Persepsi diperoleh melalui pengamatan yang dilakukan individu melalui proses interaksi panca indera yang selanjutnya diterjemahkan sendiri oleh individu sebagai hasil olahan yang diterimanya (Gaspersz, 1997). Terbentuknya hasil ini juga dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu dan sikap seseorang dari individu dan hanya berlaku bagi dirinya sendiri. Persepsi bisa berubah-ubah tergantung kondisi, situasional, perubahan kebutuhan dan harapan dari sikap yang akan didapat. Menurut Seifert (2010), organisasi yang memiliki usaha yang tinggi untuk melindungi *whistleblowers* dari tuntutan hukum dan balas dendam dari pihak lain, cenderung meningkatkan minat pegawai untuk melaporkan adanya kecurangan (Cho & Song, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Cho & Song (2015) menunjukkan bahwa perlindungan organisasi memiliki kontribusi positif untuk meningkatkan minat *whistleblowing* dengan mengurangi *personal cost* yang dirasakan.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas dan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis kedua yang diajukan adalah:

H2: Persepsi Perlindungan Organisasi berpengaruh terhadap minat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*.

B.3. Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi adalah pandangan umum yang dimiliki oleh pegawai mengenai sejauhmana organisasi menilai kontribusi pegawai, peduli

dengan kesejahteraan pegawai, adil, dukungan atasan terhadap pegawai termasuk keamanan dalam bekerja (Rhoades & Eisenberger, 2002). Apabila seorang pegawai merasa bahwa organisasi sangat mendukung kontribusinya, maka pegawai tersebut akan lebih loyal terhadap organisasi dan menganggap dirinya merupakan bagian dari organisasi, hal inilah yang akan meningkatkan komitmen pegawai pada organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002). Menurut Keenan (1990), suatu organisasi yang memiliki sistem deteksi dini kecurangan, maka pegawai yang melihat adanya kecurangan cenderung melaporkannya (Cho & Song, 2015). Menurut Saud (2016), sistem *whistleblowing* akan lebih efektif apabila seluruh unsur baik tingkat terendah maupun yang tertinggi mendukung dan melindungi pegawai yang ingin melaporkan tindakan kecurangan (Maulana Saud, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Cho & Song (2015) serta Miceli & Near (2002) menunjukkan bahwa *organizational support* memiliki kontribusi positif untuk meningkatkan minat *whistleblowing* dengan mengurangi *personal cost*. Penelitian Maulana Saud juga menghasilkan kesimpulan yang sama, yakni persepsi dukungan organisasi terbukti memperkuat pengaruh persepsi kontrol perilaku terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* (Maulana Saud, 2016).

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas dan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis kedua yang diajukan adalah:

H3: Persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap minat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*.

B.4. Tingkat Keseriusan Kecurangan

Miceli, Near, & Schwenk (1991) mengatakan bahwa reaksi seseorang dalam melihat sebuah kecurangan akan berbeda, namun dampak akibat kecurangan tersebut dapat menunjukkan tingkat keseriusan kecurangan (Bagustianto & Nurkholis, 2015). Menurut Gottschalk (2011) dalam Hanif & Odiatma (2017), besar kerugian yang dapat dialami oleh organisasi dapat menunjukkan tingkat keseriusan kecurangan yang terjadi. Organisasi akan mengalami kerugian yang lebih besar apabila tidak segera dilaporkan serta tanggung jawab dan rasa memiliki organisasi juga membentuk persepsi seseorang untuk melaporkan kecurangan yang bersifat serius (Hanif & Odiatma, 2017). Apabila semua orang memberikan toleransi atas korupsi maupun praktik yang membahayakan perusahaan, maka masalah akan terus berlanjut (Martin, 2013). Menurut Aliyah serta Hanif & Odiatma (2017), variabel ini tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing*, namun berbeda dengan hasil penelitian Prasetyo et al. (2016) serta Yaya (2017) yang menunjukkan bahwa variabel tersebut berpengaruh terhadap minat untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini juga sama dengan penelitian Bagustianto & Nurkholis (2015) yang menunjukkan variabel dimaksud berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas dan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis keempat yang diajukan adalah:

H4: Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap minat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*.

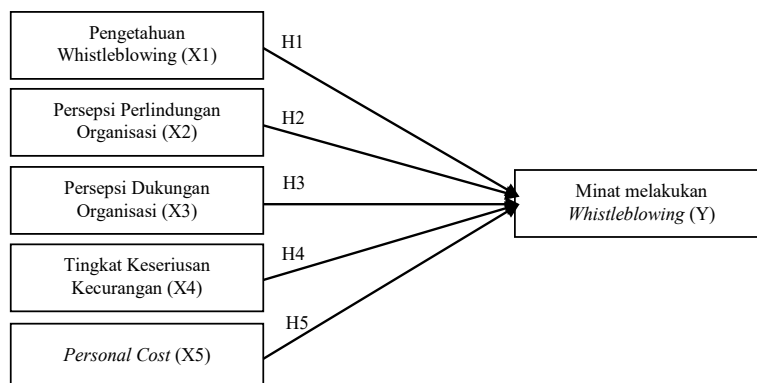
B.5. Personal cost

Menurut Schutlz (1993), *personal cost* adalah cara pandang seseorang terhadap risiko pembalasan atau sanksi, yang dapat mengurangi minat pegawai melaporkan kecurangan (Bagustianto & Nurkholis, 2015). Dalton & Radtke (2013) dalam Cho & Song (2015) mendefinisikan *personal cost* sebagai suatu kerugian yang akan diterima atau kondisi tidak nyaman yang akan dihadapi apabila melaporkan sebuah kecurangan (Cho & Song, 2015). Menurut Martin (2013), apabila seseorang melakukan pelanggaran, maka kemungkinan besar orang tersebut akan diserang balik oleh terlapor. Namun di sisi lain, seseorang yang merasa memiliki kemampuan untuk mengendalikan orang lain, tegas, dan berani mengambil keputusan, cenderung mengabaikan *personal cost* yang akan dihasilkan sebagai dampak dari pelaporan *whistleblowing*, sehingga orang tersebut memiliki minat yang kuat untuk menjadi *whistleblower* (Kuncara *et al.*, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Cho & Song (2015) menunjukkan bahwa *personal cost* berpengaruh negatif terhadap *whistleblowing*. Senada dengan Cho & Song, Aliyah, Hanif & Odiatma, Yaya serta Kuncara W., Furqorina & Payamta juga berpendapat sama (Aliyah, 2015; Hanif & Odiatma, 2017; Yaya, 2017; Kuncara *et al.*, 2017). Hasil penelitian dimaksud berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bagustianto & Nurkholis (2015) serta Winardi (2013) bahwa *personal cost* tidak berpengaruh terhadap minat *whistleblowing*.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian dan informasi tambahan di atas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut adalah:

H5: *Personal cost* berpengaruh terhadap minat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan hal tersebut di atas, dapat disusun suatu model penelitian sebagaimana berikut:



Sumber: Diolah oleh Penulis, 2019

Gambar 1.
Model Penelitian

C. METODE PENELITIAN

C.1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai aktif Bank Indonesia yang berjumlah 5.298 pegawai menurut data Departemen Sumber Daya Manusia (DSDM, 2018). Adapun metode pengukuran pengambilan sampel menggunakan metode Yount yakni $5.298 \times 3\% = 158,94$ atau dibulatkan menjadi 159 responden. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *accidental sampling* yaitu peneliti mengambil sampel yang kebetulan ditemuinya baik secara langsung maupun tidak langsung (Neuman, 2011).

C.2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer dilakukan secara online (*internet based*) dengan bantuan layanan aplikasi survei online yakni *Google form* dan disebarakan melalui email dan whatsapp pegawai yang terdaftar dalam *Enterprise Resource Planing-Human Resource Information System* (ERP-HRIS) Bank Indonesia.

C.3. Variabel dan Definisi Operasional Variabel

C.3.1. Pengetahuan Whistleblowing

Menurut Berry (2004), seseorang yang memiliki informasi mengenai *whistleblowing system*, memiliki beberapa alternatif pilihan untuk melakukan atau tidak melakukan pelaporan. Sedangkan yang tidak mengerti sama sekali kemungkinan besar hanya akan berdiam diri melihat kecurangan terjadi (Cho & Song, 2015). Ada 10 (sepuluh) item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur pengetahuan tentang *whistleblowing* dengan menggunakan skala likert 5 poin, dimana skor terendah (poin 1) menunjukkan pengetahuan

tentang *whistleblowing* rendah dan skor tinggi (poin 5) menunjukkan pengetahuan tentang *whistleblowing* tinggi.

C.3.2. Persepsi Perlindungan Organisasi

Menurut Seifert (2010), organisasi yang memiliki usaha yang tinggi untuk melindungi *whistleblowers* dari tuntutan hukum dan balas dendam dari pihak lain, cenderung meningkatkan minat pegawai untuk melaporkan adanya kecurangan (Cho & Song, 2015). Ada 9 (sembilan) item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur persepsi perlindungan organisasi dengan menggunakan skala likert 5 poin, dimana skor terendah (poin 1) menunjukkan persepsi perlindungan organisasi rendah dan skor tinggi (poin 5) menunjukkan persepsi perlindungan organisasi tinggi.

C.3.3. Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Keenan (1990), suatu organisasi yang memiliki sistem deteksi dini kecurangan, maka pegawai yang melihat adanya kecurangan cenderung melaporkannya (Cho & Song, 2015). Ada 10 (sepuluh) item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur persepsi dukungan organisasi dengan menggunakan skala likert 5 poin, dimana skor terendah (poin 1) menunjukkan persepsi dukungan organisasi rendah dan skor tinggi (poin 5) menunjukkan persepsi dukungan organisasi tinggi.

C.3.4. Tingkat Keseriusan Kecurangan

Miceli, Near dan Schwenk (1991) mengatakan bahwa reaksi seseorang dalam melihat sebuah kecurangan akan berbeda, namun dampak akibat kecurangan tersebut dapat menunjukkan tingkat keseriusan kecurangan (Bagustianto & Nurkholis, 2015). Ada 7 (tujuh) item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur tingkat keseriusan kecurangan dengan menggunakan skala likert 5 poin, dimana skor terendah (poin 1) menunjukkan tingkat keseriusan kecurangan rendah dan skor tinggi (poin 5) menunjukkan tingkat keseriusan kecurangan tinggi.

C.3.5. Personal Cost

Menurut Schutlz (1993), *personal cost* adalah cara pandang seseorang terhadap risiko pembalasan atau sanksi, yang dapat mengurangi minat pegawai melaporkan kecurangan (Bagustianto & Nurkholis, 2015). Ada 10 (sepuluh) item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur *personal cost* dengan menggunakan skala likert 5 poin, dimana skor terendah (poin 1) menunjukkan *personal cost* rendah dan skor tinggi (poin 5) menunjukkan *personal cost* tinggi.

C.3.6. Minat Melakukan Whistleblowing

Bouville (2007) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai tindakan, dari seseorang, untuk mengungkap apa yang ia percaya sebagai kecurangan kepada manajemen puncak atau kepada otoritas di luar organisasi maupun kepada publik (Bagustianto & Nurkholis, 2015). Adanya minat *whistleblowing* akan membuat tindakan melakukan *whistleblowing* terjadi (Winardi, 2013). Ada 8 (delapan) item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur minat melakukan *whistleblowing* dengan menggunakan skala likert 5 poin, dimana skor terendah (poin 1) menunjukkan minat melakukan *whistleblowing* rendah dan skor tinggi (poin 5) menunjukkan minat melakukan *whistleblowing* tinggi.

C.4. Teknik Analisa Data

Uji validitas dilakukan dengan analisis faktor melalui program SPSS. Dasar pengambilan keputusan adalah jika signifikansi Kaizer-Meyer-Olkin and Bartlett's lebih kecil dari tingkat alpha 0,05 dan nilai Anti Image Matrix Correlation lebih besar dari 0,5, maka data valid. Apabila terdapat indikator yang tidak memenuhi syarat validitas, maka datanya akan diabaikan (Gani & Amalia, 2015). Teknik yang dapat digunakan untuk pengujian reliabilitas adalah Cronbach's Alpha. Dasar pengambilan keputusan yaitu apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar 0,6 dan nilai corrected item-total correlation lebih besar dari 0,3, maka data reliabel.

$$\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2}$$

Dimana:

Γ_i	=	Reabilitas instrumen
k	=	Banyaknya butir pertanyaan
σ_t^2	=	Varian Total
$\sum \sigma_b^2$	=	Jumlah butir varian

Pengujian uji autokorelasi untuk membuktikan bahwa nilai sebuah data tidak berhubungan dengan data lainnya. Adapun alat uji yang akan digunakan adalah Uji Durbin Watson (DW). Apabila nilai hitung DW berada di luar rentang batas nilai DW batas bawah dan batas atas, maka tidak terdapat masalah autokorelasi (Gani & Amalia, 2015). Model regresi yang baik harus bebas dari gejala multikolinearitas. Untuk menguji gejala tersebut dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai VIF kurang dari 10, maka bebas dari gejala multikolinearitas (Gani & Amalia, 2015). Model regresi juga harus sama antara satu *observer* dengan *observer* lainnya, hal ini disebut homoskedastisitas dan sebaliknya disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang

homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Adapun cara mengujinya dengan menggunakan uji Glejser (Gani & Amalia, 2015). Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hubungan fungsional (yang dilandasi sebab akibat atau kausalitas) antara beberapa variabel. Alat analisis yang ideal untuk menguji hubungan fungsional dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Keterangan:

- Y = Minat Melakukan *Whistleblowing*
- X1 = Pengetahuan Tentang *Whistleblowing*
- X2 = Persepsi Perlindungan Organisasi
- X3 = Persepsi Dukungan Organisasi
- X4 = Tingkat Keseriusan Kecurangan
- X5 = *Personal cost*
- α = Konstanta
- β_1-5 = Koefisien regresi
- e = Standar *error*

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

D.1. Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini, jumlah responden yang masuk adalah sebanyak 159 responden. Peneliti melakukan pengumpulan data secara online (internet base) dengan bantuan layanan aplikasi survey online google form. Waktu pengumpulan data responden dalam penelitian ini dilakukan selama 4 bulan yakni sejak bulan Maret s.d. Juli 2019.

D.2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, pangkat dan lama bekerja pegawai Bank Indonesia yang menjadi responden adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Tabel Karakteristik Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1. Jenis Kelamin				
Valid Laki-laki	134	84,3	84,3	84,3
Perempuan	25	15,7	15,7	100,0
Total	159	100,0	100,0	
2. Pendidikan Terakhir				
Valid S1	132	83,0	83,0	83,0
SMU/SMK/MA	10	6,3	6,3	89,3
D3	9	5,7	5,7	95,0
S2	7	4,4	4,4	99,4
S3	1	0,6	0,6	100,0
Total	159	100,0	100,0	
3. Pangkat				
Valid Staf	98	61,6	61,6	61,6
Asisten Manajer	39	24,5	24,5	86,2
Asisten	19	11,9	11,9	98,1
Manajer	2	1,3	1,3	99,4
Direktur	1	0,6	0,6	100,0
Total	159	100,0	100,0	
4. Lama Bekerja				
Valid 1 sd. 6 Tahun	57	35,8	35,8	35,8
13 sd. 18 Tahun	54	34,0	34,0	69,8
7 sd. 12 Tahun	28	17,6	17,6	87,4
> 24 Tahun	16	10,1	10,1	97,5
< 1 Tahun	4	2,5	2,5	100,0
Total	159	100,0	100,0	

Sumber: Diolah oleh Penulis, 2019

D.3. Analisis Statistik Deskriptif Penelitian

Hasil analisis statistik deskriptif dengan menggunakan software SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Kisaran Aktual		Std.	
		Min	Max	Deviation	
				Mean	
X1	159	17	50	33,5	6,4740
X2	159	10	45	27,5	6,4359
X3	159	20	50	35,0	6,1880
X4	159	7	23	15,0	4,0415
X5	159	10	47	28,5	6,5950
Y	159	12	40	26,0	4,9820

Sumber: Diolah oleh Penulis, 2019

D.4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian Kaizer-Meyer-Olkin and Bartlett's menunjukkan angka signifikansi 0,000 atau masih di bawah tingkat alpha 0,05 artinya dapat disimpulkan bahwa seluruh data valid dalam mencerminkan variabel. Nilai *Anti Image Correlation* yang ditampilkan dalam tabel tersebut juga menunjukkan bahwa korelasi seluruh indikator menunjukkan angka di atas 0,5, maka seluruh indikator di atas adalah valid dalam mencerminkan variabel masing-masing. Adapun nilai *Cronbach's Alpha* seluruh indikator tersebut berada di atas nilai standar yakni 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa data reliabel untuk mencerminkan variabel-variabel yang diteliti. Selanjutnya pengujian yang dilakukan menggunakan item total statistik, dimana reliabilitas diukur berdasarkan nilai *corrected item total correlation*, diketahui bahwa seluruh indikator memiliki angka di atas 0,3 (reliabel) kecuali 1 indikator yakni X2.4 dimana angka yang diperoleh adalah 0,210 atau dibawah 0,3 (tidak reliabel). Untuk data-data yang tidak memenuhi syarat reliabilitas data, maka akan dikeluarkan dari indikator variabel, sehingga hanya data yang valid dan reliabel saja yang akan digunakan dalam penelitian ini.

D.5. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan perhitungan *Durbin Watson* pada model ini adalah 1,878, sementara batas bawah dan batas atas tabel DW untuk jumlah sampel sebanyak 159 responden adalah 1,6764 dan batas atas adalah 1,8059. Perhitungan *Durbin Watson* tersebut berada di luar angka batas bawah dan batas atas tabel *Durbin Watson* yang menunjukkan bahwa model tidak tergejala autokorelasi. Nilai VIF pada kolom *collinearity statistics* untuk seluruh variabel independen tersebut berada dibawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini tidak

tergejala multikolinearitas. Seluruh hasil pengujian menggunakan Uji Glejser menunjukkan bahwa variabel independen tersebut memiliki tingkat signifikansi >0,05 atau tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel absolut residual, sehingga dapat diputuskan bahwa model tidak terpengaruh gejala heterokedastisitas.

D.6. Analisis Data

Adapun hasil analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linear

Model Summary^b							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. error of the estimate	Durbin-Watson		
1	0,733 ^a	0,537	0,522	0,430617	1,878		
Anova^a							
Model	Sum of squares	df	Mean Square	F	Sig.		
1 Regression	32,90	5	6,581	35,489	0,000 ^b		
Residual	28,37	153	0,185				
Total	61,27	158					
Coefficients^a							
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,010	0,546		5,517	0,000		
X1	0,165	0,071	0,172	2,339	0,021	0,561	1,781
X2	0,307	0,077	0,353	4,006	0,000	0,391	2,560
X3	-0,058	0,086	-0,058	-0,678	0,499	0,418	2,393
X4	-0,333	0,084	-0,309	-3,990	0,000	0,504	1,985
X5	-0,088	0,081	-0,094	-1,094	0,276	0,414	2,415
Ket. a) Dependent Variable : Y b) Predictors: (Constant), X5, X1, X4, X3, X2							

Sumber: Diolah oleh Penulis, 2019

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil bahwa angka F yakni 35,489 dengan tingkat signifikansi $0,000 < \alpha < 0,05$ menunjukkan bahwa model regresi yang terbentuk dari variabel independen pengetahuan *whistleblowing*, persepsi perlindungan organisasi kepada *whistleblower*, persepsi dukungan organisasi, tingkat keseriusan kecurangan dan *personal cost* serta variabel dependen yakni minat pegawai Bank Indonesia untuk melakukan *whistleblowing* adalah bagus dan sangat layak. Nilai R (koefisien korelasi) adalah 0,733 artinya hubungan antara variabel independen dengan dependen kuat karena telah melebihi 0,5. Nilai R² adalah sebesar 0,537, dalam hal ini nilai R² > 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan variasi variabel independen akan mengakibatkan perubahan variasi variabel dependen sebesar 53,7%. Sebaliknya, hal tersebut juga dapat diartikan bahwa terdapat 46,3% perubahan variasi minat pegawai Bank Indonesia untuk melakukan *whistleblowing* berasal dari perubahan variasi variabel di luar variabel yang dilakukan penelitian. Berdasarkan nilai-nilai yakni signifikansi F, Nilai R koefisien korelasi dan nilai R² koefisien determinasi di atas, maka model regresi ini sangat layak dan baik, mengingat nilai-nilai parameter yang dihasilkan oleh model regresi ini dapat dipercaya secara ilmiah. Adapun fungsi model yang terbentuk adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

$$Y = 3,010 + 0,165 X_1 + 0,307 X_2 - 0,058 X_3 - 0,333 X_4 - 0,088 X_5 + e$$

Variabel pengetahuan tentang *whistleblowing* berpengaruh positif terhadap minat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing* apabila menemukan atau melihat adanya pelanggaran. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa tingkat signifikansi variabel independen pengetahuan tentang *whistleblowing* adalah 0,021 atau lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima yakni pengetahuan tentang *whistleblowing* berpengaruh secara nyata dan signifikan terhadap minat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Koefisien regresi pengetahuan tentang *whistleblowing* menunjukkan hasil yang positif. Adanya pengaruh positif antara pengetahuan tentang *whistleblowing* terhadap minat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*, menunjukkan bahwa semakin tinggi pengetahuan tentang *whistleblowing* yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka minat pegawai untuk melakukan *whistleblowing* juga semakin tinggi.

D.7. Pembahasan

Adanya pengetahuan tentang sistem *whistleblowing* dimaksud akan mendorong seseorang pegawai yang melihat atau mengetahui adanya sebuah pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai untuk melakukan sebuah tindakan pelaporan melalui sistem *whistleblowing*. Sebaliknya pegawai yang tidak memiliki pengetahuan sama sekali, cenderung hanya berdiam diri dan tidak peduli terhadap pelanggaran yang diketahuinya. Tindakan seorang pegawai yang hanya berdiam diri tersebut merupakan tindakan yang sangat tidak diharapkan dalam sebuah organisasi, mengingat tindakan pengabaian tersebut bisa dianggap sebagai

sebuah tindakan yang mendukung pelanggaran dimaksud dan dapat menyebabkan kerugian baik materiil maupun non materiil bagi organisasi. Pegawai yang tidak memiliki kepedulian dimaksud akan dapat diketahui setelah adanya proses investigasi apabila pelanggaran tersebut telah diketahui oleh organisasi. Kondisi ini biasanya akan berdampak berupa adanya pengenaan sanksi terhadap pegawai yang hanya berdiam diri saat mengetahui adanya pelanggaran yang terjadi dimaksud. Hal ini yang menguatkan indikasi bahwa adanya hubungan positif antara pengetahuan tentang sistem *whistleblowing* dengan minat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Cho & Song (2015) serta Alleyne & Weekes-Marshall (2013) yang memperoleh hasil bahwa variabel *education on whistleblowing* berpengaruh positif terhadap *whistleblowing* dan menunjukkan bahwa pendidikan dan pengetahuan tentang *whistleblowing* sangat penting dilakukan untuk meningkatkan penerimaan pegawai terhadap kebijakan dimaksud Cho & Song (2015) dan Alleyne & Weekes-Marshall (2013).

Variabel persepsi perlindungan organisasi berpengaruh positif terhadap minat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa tingkat signifikansi variabel independen persepsi perlindungan organisasi adalah 0,000 atau lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima yakni persepsi perlindungan organisasi berpengaruh secara nyata dan signifikan terhadap minat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Koefisien regresi persepsi perlindungan organisasi menunjukkan hasil yang positif. Adanya pengaruh positif antara persepsi perlindungan organisasi terhadap minat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*, menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi perlindungan organisasi yang dirasakan oleh seorang pegawai, maka minat pegawai untuk melakukan *whistleblowing* juga semakin tinggi.

Pegawai yang merasa organisasi telah memberikan perlindungan secara maksimal terhadap pelapor, cenderung mendorong seorang pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing* apabila melihat atau mengetahui adanya pelanggaran yang telah terjadi. Sebaliknya pegawai yang merasa bahwa organisasi telah gagal dalam memberikan perlindungan terhadap pelapor berdasarkan pengalaman-pengalaman terdahulu, maka pegawai tersebut akan cenderung menghindari masalah dengan mengabaikannya. Kesalahan dalam proses investigasi biasanya menjadi penyebab utama bocornya kerahasiaan identitas pelapor. Di sisi lain informasi yang cukup terbuka dalam proses tersebut juga berpotensi memberikan petunjuk kepada pegawai lain sehingga pegawai yang menjadi pelapor mudah untuk ditebak. Organisasi yang mampu memitigasi risiko tersebut, akan mampu memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawai untuk memberikan laporan dalam sistem *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan adanya indikasi kuat bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi perlindungan

pegawai dengan minat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Cho & Song yang menyimpulkan bahwa *organizational protection* berpengaruh positif dalam meningkatkan minat *whistleblowing* (Cho & Song, 2015).

Variabel persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap minat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa tingkat signifikansi variabel independen persepsi dukungan organisasi adalah 0,499 atau lebih besar dari alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H3 ditolak yakni persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap minat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Koefisien regresi persepsi dukungan organisasi menunjukkan hasil yang negatif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh seorang pegawai, maka minat pegawai untuk melakukan *whistleblowing* juga semakin rendah namun tidak signifikan. Nilai rata-rata persepsi dukungan organisasi dari hasil analisis deskriptif menunjukkan nilai sebesar 35 dan standar deviasi yang diperoleh sebesar 6,1880.

Pegawai menganggap dukungan organisasi harus dapat diperlihatkan dengan jelas sehingga mereka dapat bekerja dengan baik sesuai dengan ketentuan. Namun di sisi lain, sebagian pegawai merasa bahwa penerapan sistem *whistleblowing* berada di luar lingkaran, terpisah dan tidak adanya hubungannya dengan dukungan organisasi. Pegawai yang memiliki pandangan tersebut menganggap bahwa penerapan sistem *whistleblowing* erat katannya dengan kejujuran dan integritas pegawai, sehingga ada atau tidaknya dukungan organisasi, kebenaran harus tetap dilaksanakan. Hasil ini memperlihatkan bahwa adanya atau tidak adanya dukungan organisasi, tidak mempengaruhi minat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Hasil ini berbeda dengan penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya seperti penelitian yang dilakukan oleh Cho & Song (2015) serta Miceli & Near (2002) yang menunjukkan bahwa *organizational support* memiliki kontribusi positif untuk meningkatkan minat *whistleblowing* dengan mengurangi *personal cost*. Penelitian Maulana Saud juga menghasilkan kesimpulan yang sama, yakni persepsi dukungan organisasi terbukti memperkuat pengaruh persepsi kontrol perilaku terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* (Maulana Saud, 2016).

Variabel tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh negatif terhadap minat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa tingkat signifikansi variabel independen tingkat keseriusan kecurangan adalah 0,000 atau lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H4 diterima yakni tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh secara nyata dan signifikan terhadap minat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Koefisien regresi tingkat keseriusan

kecurangan menunjukkan hasil yang negatif. Adanya kontribusi negatif tingkat keseriusan kecurangan terhadap minat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*, menunjukkan bahwa semakin besar tingkat keseriusan kecurangan menjadi pertimbangan utama oleh seorang pegawai, maka minat pegawai untuk melakukan *whistleblowing* juga semakin rendah. Sebaliknya apabila tingkat keseriusan kecurangan dirasakan rendah, maka minat pegawai untuk melakukan *whistleblowing* juga semakin tinggi. Pegawai lebih cenderung untuk melaporkannya kepada pimpinan satker secara langsung apabila menghadapi pelanggaran yang dipandang serius tanpa melalui mekanisme *whistleblowing system*.

Persepsi tingkat keseriusan kecurangan merupakan pandangan yang dirasakan oleh seorang pegawai terhadap serius atau tidaknya sebuah pelanggaran. Pandangan seseorang terhadap serius atau tidaknya pelanggaran/ketidakhormatan akan berbeda-beda, sangat tergantung terhadap seberapa luas pemahaman seseorang tersebut terhadap dampak yang akan timbul akibat pelanggaran/ketidakhormatan dimaksud. Semakin besar tingkat keseriusan pelanggaran, kecenderungan dilaporkan langsung kepada pimpinan satker atau ditemukan oleh internal audit cukup besar sehingga tidak dilaporkan melalui sistem *whistleblowing* cukup diselesaikan oleh atasan atau pihak yang terkait saja. Namun sebagian pegawai yang mengetahui adanya pelanggaran kecil yang dipandang luput dari pengawasan internal audit mampu menumbuhkan minat mereka untuk melakukan pelaporan melalui sistem *whistleblowing*.

Hal tersebut memperkuat indikasi bahwa adanya hubungan antara persepsi tingkat keseriusan kecurangan dengan minat pegawai untuk melakukan *whistleblowing* dengan arah negatif. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Prasetyo, Purnamasari & Maemunah serta Yaya yang menunjukkan bahwa variabel tersebut berpengaruh terhadap minat untuk melakukan *whistleblowing* Prasetyo *et al.* (2016) dan Yaya (2017). Hal ini juga sama dengan penelitian Bagustianto & Nurkholis yang menunjukkan variabel dimaksud berpengaruh terhadap *whistleblowing*, namun pengaruh yang dihasilkan berbeda yakni positif (Bagustianto & Nurkholis, 2015). Hasil penelitian Aliyah serta Hanif & Odiatma menunjukkan hasil yang berbeda, variabel ini tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing* (Aliyah, 2015; Hanif & Odiatma, 2017).

Variabel *personal cost* tidak berpengaruh terhadap minat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa tingkat signifikansi variabel independen *personal cost* adalah 0,276 atau lebih besar dari alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H5 ditolak yakni *personal cost* tidak berpengaruh signifikan terhadap minat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Koefisien regresi *personal cost* menunjukkan hasil yang negatif. Adanya pengaruh negatif antara *personal cost* terhadap minat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*,

menunjukkan bahwa semakin tinggi *personal cost* yang dirasakan oleh seorang pegawai, maka minat pegawai untuk melakukan *whistleblowing* juga semakin rendah. Nilai rata-rata *personal cost* dari hasil analisis deskriptif menunjukkan nilai sebesar 28,5 dan standar deviasi yang diperoleh sebesar 6,5950.

Secara umum responden meyakini bahwa adanya kekhawatiran hambatan promosi, pengucilan di lingkungan kerja atau diskriminasi, penilaian kerja yang tidak adil, keselamatan diri dan keluarga terancam (persekusi), dipermalukan didepan orang banyak, intimidasi terhadap keluarga, khawatir kinerja diri dan satuan kerja akan jatuh akibat tindakan *whistleblowing* yang dilakukan pada dasarnya dapat dikesampingkan oleh pegawai, mengingat pegawai merasakan bahwa lingkungan kerja senantiasa mendukung sikap *whistleblowing* yang dilakukan serta pegawai oleh seorang pegawai dan responden tersebut rata-rata berani untuk menghadapi orang yang berani mengintimidasi meskipun itu dari atasan langsung. Hal inilah yang menyebabkan *personal cost* yang dirasakan oleh pegawai cukup rendah. Hal yang cukup menonjol menurut penulis adalah fakta bahwa responden berani menghadapi siapa pun apabila mengungkapkan pelanggaran melalui WBS-BI, walaupun itu atasan langsung. Hal tersebut memperkuat indikasi bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel *personal cost* terhadap minat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Bagustianto & Nurkholis (2015) serta Winardi (2013) bahwa *personal cost* tidak berpengaruh terhadap minat *whistleblowing*. Hasil penelitian dimaksud bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cho & Song (2015), dimana menunjukkan bahwa *personal cost* berpengaruh negatif terhadap *whistleblowing*. Selain itu, hasil penelitian Aliyah (2015) juga berpendapat sama bahwa *personal cost* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap minat pegawai melakukan *whistleblowing*. Selanjutnya, hasil penelitian Hanif & Odiatma (2017), Yaya (2017), serta Kuncara *et al.* (2017) juga berpendapat sama yakni *personal cost* berpengaruh terhadap minat pegawai melakukan *whistleblowing*.

E. PENUTUP

E.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian pada beberapa hipotesis dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa pengetahuan *whistleblowing*, persepsi perlindungan organisasi kepada *whistleblower* dan tingkat keseriusan kecurangan secara signifikan mempengaruhi minat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*, sedangkan persepsi dukungan organisasi dan *personal cost* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap minat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Adapun saran yang penulis berikan yakni Bank Indonesia perlu melakukan internalisasi/diseminasi yang lebih intensif dan berkala mengenai

pengetahuan tentang *whistleblowing*, hasil temuan audit dan proses pengendalian risiko, pedoman perilaku pegawai, code of conduct dan governance kepada seluruh pegawai. Sementara itu, organisasi juga dapat meningkatkan pengembangan SDM secara spiritual dan religi, agar seluruh pegawai memiliki karakter kepribadian yang kuat dan mampu mengukur tindakan yang harus dilakukan apabila melihat adanya pelanggaran tanpa melihat tingkat keseriusannya. Untuk peneliti selanjutnya, sebaiknya sebaran responden lebih ditingkatkan dan telah mewakili proporsi antara pegawai pusat dan daerah, pegawai di tiap level pangkat, pria dan wanita secara optimal, termasuk menambah beberapa variabel yang diperkirakan dapat mempengaruhi minat untuk melakukan *whistleblowing* seperti komitmen organisasi dan tingkat religi pegawai.

E.2. Implikasi

Hasil penelitian ini menunjukkan beberapa implikasi bahwa minat untuk melakukan tindakan *whistleblowing* dipengaruhi oleh pengetahuan tentang *whistleblowing*, persepsi perlindungan organisasi dan tingkat keseriusan kecurangan. Dalam penelitian ini persepsi dukungan organisasi dan *personal cost* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap minat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Minat pegawai untuk menjadi *whistleblower* apabila menemukan, melihat, mengetahui ataupun mendengar adanya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai pada sistem *whistleblowing* sangat penting digali dan ditumbuhkan, mengingat sebaik apapun sistem yang dirancang untuk mendeteksi adanya pelanggaran dini, namun apabila tidak ada pegawai yang menggunakannya, maka sistem tersebut akan sia-sia. Oleh karena itu agar tujuan dari dibangunnya sistem tersebut juga dapat terlaksana dengan baik, maka faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut dapat digali dan ditingkatkan.

Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan bagi akademisi maupun peneliti lain yang akan melakukan penelitian lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi minat pegawai dalam melakukan *whistleblowing*. Bagi Bank Indonesia, hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan atau rekomendasi pengembangan sistem *whistleblowing* ke depan. Di sisi lain faktor penunjang utama yakni pengetahuan tentang *whistleblowing* dapat didiseminasikan kepada seluruh pegawai Bank Indonesia.

E.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan penelitian diantaranya adalah sebaran responden masih belum mewakili proporsi antara pegawai pusat dan daerah, pegawai di tiap level pangkat, pria dan wanita secara optimal, sehingga dikhawatirkan hasil penelitian belum mewakili secara utuh populasi responden dimaksud.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliyah, S. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Dalam Melakukan Tindakan Whistle-Blowing. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 12(2), 173–189.
- Alleyne, P., & Weekes-Marshall, D. A. (2013). Exploring Factors Influencing Whistle-blowing Intentions among Accountants in Barbados. *Journal of Eastern Caribbean Studies*, 38(1/2), 35–62. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=97354692&site=eds-live>
- Bagustianto, R., & Nurkholis. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing (Bpk Ri). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(1).
- Bank Indonesia. (2015). PDG No.176/PDG/2015 tentang Whistle Blowing System di Bank Indonesia.
- Cho, Y. J., & Song, H. J. (2015). Determinants of Whistleblowing Within Government Agencies. *Public Personnel Management*, 44(4), 450–472. <https://doi.org/10.1177/0091026015603206>
- DSDM. (2018). Profil SDM Bank Indonesia Desember 2018. Jakarta.
- Gani, I., & Amalia, S. (2015). *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. (M. Bendatu, Ed.) (Edisi I). Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Hanif, R. A., & Odiatma, F. (2017). Pengaruh Personal cost Reporting , Status Wrong Doer, dan Tingkat Keseriusan Kesalahan terhadap Whistleblowing Intention. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 10(1), 11–20.
- KPK. (2018). Laporan Tahunan KPK 2017. Tim Penyusun Laporan Tahunan KPK 2017.
- Kuncara W., et al., (2017). Determinants of Internal Whistleblowing Intentions in Public Sector: Evidence from Indonesia. *SHS Web of Conferences*, 34, 1002. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20173401002>
- Maulana Saud, I. (2016). Pengaruh Sikap dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat Whistleblowing Internal-Eksternal dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, 17(2), 209–219. <https://doi.org/10.18196/jai.2016.0056.209-219>
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (2002). What Makes Whistle-Blowers Effective? Three Field Studies. *Human Relations*, 55(4), 455–479. <https://doi.org/10.1177/0018726702055004463>
- Neuman, W. L. (2011). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches* (7th editio). Boston: Allyn & Bacon. <https://doi.org/10.1145/2505515.2507827>

- Prasetyo, et al., (2016). Pengaruh Tingkat Keseriusan Pelanggaran , Faktor Demografi dan Faktor Organisasional terhadap Intensi Whistleblowing (Survei pada Karyawan Otoritas Jasa Keuangan Regional 2 Jawa Barat), 37–45.
- Pratiwi, N. K. (2015). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Perhatian Orang Tua, Dan Minat Belajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Bahasa Indonesia Siswa SMK Kesehatan Di Kota Tangerang. *Jurnal Pujangga*, 1(2), 75–105.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support : A Review of the Literature, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.698>
- Winardi, R. D. (2013a). the Influence of Individual and Situational Factors on Lower-Level Civil Servants' Whistle-Blowing Intention in Indonesia. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 28(3), 361–376.
- Yaya, R. L. dan R. (2017). Whistleblowing dan faktor-faktor yang memengaruhi niat melaksanakannya oleh aparatur sipil negara. *Jurnal Akuntansi*, XXI(3), 336–350.
- Yosephus, L. S. (2010). *Etika Bisnis: Pendekatan Filsafat Moral terhadap Perilaku Pebisnis Kontemporer* (1st ed.). Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.

- Prasetyo, et al., (2016). Pengaruh Tingkat Keseriusan Pelanggaran , Faktor Demografi dan Faktor Organisasional terhadap Intensi Whistleblowing (Survei pada Karyawan Otoritas Jasa Keuangan Regional 2 Jawa Barat), 37–45.
- Pratiwi, N. K. (2015). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Perhatian Orang Tua, Dan Minat Belajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Bahasa Indonesia Siswa SMK Kesehatan Di Kota Tangerang. *Jurnal Pujangga*, 1(2), 75–105.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support : A Review of the Literature, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.698>
- Winardi, R. D. (2013a). the Influence of Individual and Situational Factors on Lower-Level Civil Servants' Whistle-Blowing Intention in Indonesia. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 28(3), 361–376.
- Yaya, R. L. dan R. (2017). Whistleblowing dan faktor-faktor yang memengaruhi niat melaksanakannya oleh aparatur sipil negara. *Jurnal Akuntansi*, XXI(3), 336–350.
- Yosephus, L. S. (2010). *Etika Bisnis: Pendekatan Filsafat Moral terhadap Perilaku Pebisnis Kontemporer* (1st ed.). Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.