

MINAT PEGAWAI PAJAK MELAKUKAN WHISTLEBLOWING
(Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Malang Selatan)

Mochammad Ichrom Dwiananto
mochammadichrom17@gmail.com

Dosen Pembimbing
Ayu Fury Puspita , SE., M.S.A., Ak

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Brawijaya
Malang

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of organizational commitment, personal cost, and moral intensity on tax office employee whistleblowing intention. This study employs quantitative method, involving the samples of 82 employees of the South Malang Tax Office selected through saturated sampling (census). The results of the data analysis by Partial Least Square (PLS) reveal that organizational commitment, personal cost, and moral intensity have a significant positive effect on the employee whistleblowing intention.

Keywords: Organizational commitment, personal cost, moral intensity, whistleblowing

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, *personal cost*, dan intensitas moral terhadap minat pegawai pajak untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 82 pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Malang Selatan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh (sensus). Metode analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi, *personal cost*, dan intensitas moral berpengaruh positif signifikan terhadap minat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Kata Kunci : Komitmen organisasi, *Personal cost*, Intensitas moral, *whistleblowing*

PENDAHULUAN

Pajak adalah kontribusi wajib rakyat kepada negara yang terutang, baik sebagai orang pribadi atau badan usaha yang bersifat memaksa berdasarkan Undang-Undang, dengan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dan digunakan untuk keperluan daerah bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat. Pajak memiliki peranan yang sangat penting dalam sebuah negara termasuk di negara Indonesia, karena pajak di Indonesia digunakan sebagai sumber pendanaan untuk pembangunan nasional.

Berdasarkan pendanaan yang diterima di Indonesia menjelaskan berbagai sektor yang dibiayai oleh penerimaan pajak, dengan ini membuktikan bahwa pajak berperan sangat vital dalam pembangunan dan kemajuan untuk negara. Pajak sebagai sumber pembiayaan negara yang paling besar digunakan untuk memasukkan dana kedalam kas negara sesuai UU yang berlaku.

Besarnya penerimaan negara dari sumber perpajakan agar pemerintah meningkatkan pendapatan negara.

Harapannya pemerintah bisa menggunakan anggaran tersebut secara efisien, optimal dan transparan untuk infrastruktur di Indonesia. Dengan jumlah penerimaan pajak yang sangat besar dimanfaatkan untuk kepentingan pribadi dan berpotensi adanya penyalahgunaan seperti korupsi yang merugikan negara. Kecurangan (*Fraud*) yang semakin meningkat juga marak terungkap beberapa tahun belakangan ini yang terjadi di perusahaan dan organisasi. Tindak kecurangan (*fraud*) dan korupsi menimbulkan berbagai kerugian termasuk di sektor pemerintahan, organisasi, juga merugikan rakyat dan negara. Tidak heran jika pemerintah dibanyak negara mengantisipasi kecurangan pajak karena tindakan tersebut berdampak negatif dan mereduksi penerimaan negara (Cule & Fuleton, 2009; Torgker, 2008).

Salah satu cara mengantisipasi kecurangan ada dengan *self assessment*, yaitu sistem yang memberi kepercayaan kepada wajib pajak untuk menghitung atau memperhitungkan, membayar, dan melaporkan sendiri

jumlah pajak yang seharusnya terutang berdasarkan peraturan undang-undang perpajakan (Suparman, 2011).

Penerapan sistem *self assessment* di Indonesia memiliki kelemahan dalam praktiknya. Petugas pajak sulit mengerti penyajian laporan karena pada umumnya petugas pajak hanya melihat posisi rugi atau untung dalam laporan keuangan perusahaan. Kelemahan dalam sistem *Self Assesment* yang diterapkan di Indonesia membuat celah untuk melakukan penyalahgunaan atau kecurangan yang dilakukan oleh para pegawai di lingkungan organisasi, celah ini dapat menimbulkan aktivitas dalam organisasi tidak berjalan dengan baik. Untuk meminimalisir terjadinya kecurangan yang bekerja di lembaga pemerintah sehingga memperbaiki reputasi maupun kepercayaan masyarakat yaitu dengan melakukan *whistleblowing*.

Program *whistleblowing* merupakan cara yang efektif untuk mencegah kecurangan karena memberanikan karyawan melaporkan aktivitas mencurigakan yang

diketahuinya. Pengaduan dari *whistleblower* terbukti lebih efektif dalam mengungkap *fraud* dibandingkan metode lainnya seperti audit internal, audit eksternal maupun pengendalian internal (Sweeney, 2008). Pendapat tersebut diterbitkan oleh *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) dari laporan Report To The Nation (RTTN) setiap dua tahun sekali (terakhir tahun 2012) yang memposisikan *whistleblowing* dalam peringkat teratas sumber pengungkapan kecurangan.

Menurut Siringo (2015:209) *Whistleblowing* adalah aplikasi yang disediakan Kementerian Keuangan, bagi setiap orang yang memiliki informasi tentang adanya pelanggaran atau penyelewangan dan tindak kejahatan korupsi yang dilakukan oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di lingkungan Kementerian Keuangan Republik Indonesia, yang termasuk di dalamnya adalah DJP. Dapat disimpulkan bahwa program *whistleblowing* merupakan tindakan pengungkapan pelanggaran atau kecurangan yang dilakukan oleh

whistleblower. *Whistleblower* atau pelapor adalah seseorang yang berkontribusi dalam melaporkan kegiatan kecurangan tersebut ke publik atau kepada pejabat tentang dugaan ketidak jujur, kegiatan ilegal, atau kesalahan yang terjadi di dalam organisasi pemerintahan, organisasi publik, organisasi swasta atau pada suatu perusahaan.

Memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi minat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing* penting dilakukan agar organisasi dapat merancang kebijakan dan sistem *whistleblowing* yang paling efektif. Beberapa peneliti menghubungkan minat *whistleblowing* dengan *Theory of planned behavior* (TPB) adalah teori dari psikologi yang dikemukakan oleh Azjen (1991). Kaplan dan Whittecotton (2001) menggunakan kerangka *theory of planned behavior* dari Azjen (1991) untuk menjelaskan faktor individual yang membentuk minat *whistleblowing*. Salah satu faktor individual tersebut adalah *personal cost* yang menjadi dasar salah satu salah

satu pertimbangan pada penelitian Kaplan dan Whittecotton (2001) dan Winardi (2013). *Personal cost* adalah faktor tekanan yang diterima oleh calon *whistleblower* berupa sanksi atau balas dendam yang kemungkinan akan dialami oleh pelapor kecurangan. Sanksi tersebut dapat berasal dari pihak manajemen, atasan atau rekan kerja.

Brief dan Motowidlo (1986) mendefinisikan prosocial behavior theory sebagai perilaku atau tindakan yang dilakukan oleh anggota sebuah organisasi terhadap individu, kelompok, atau organisasi yang ditunjukkan untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi tersebut. Komitmen organisasi merupakan hubungan pegawai terhadap manajemen dan kebijakan entitasnya. Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotannya dalam organisasi. Dalam penelitian Bagustianto (2014), Astuti (2016) menunjukkan hasil bahwa seseorang

dengan tingkat komitmen organisasional yang tinggi cenderung mementingkan tujuan organisasinya, sehingga berpengaruh terhadap minat seseorang melakukan tindakan *whistleblowing*.

Niat berperilaku adalah yang menentukan keputusan seorang individu untuk dilakukan atau tidaknya dilakukan sesuatu perilaku. Pandangan yang bertentangan tersebut menyebabkan calon *whistleblower* mengalami dilema dalam menentukan sikap untuk melakukan *whistleblowing*. Krehastusi (2014) menjelaskan bahwa intensitas moral adalah sebuah konstruk yang mencakup karakteristik-karakteristik yang merupakan perluasan dari isu-isu yang terkait dengan isu moral utama dalam sebuah situasi yang akan mempengaruhi persepsi individu mengenai masalah etika dan intensi berperilaku yang dimilikinya. Seseorang yang mempunyai intensitas moral tinggi akan cenderung untuk melakukan tindakan yang dianggapnya benar dan mempunyai dampak yang baik kedepannya, termasuk untuk

melakukan *whistleblowing*. Dalam penelitian Setiawati dan Ratnasari (2016), Amelia (2018), Nur dan Hamid (2018) membuktikan bahwa variabel *intensitas moral* auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat pegawai melakukan tindakan *whistleblowing*.

Pada penelitian ini akan menguji 4 variabel yaitu komitmen organisasi, *personal coast*, intensitas moral dan minat melakukan *whistleblowing* pada objek KPP Madya Malang Selatan.

TINJAUAN TEORITIS

Whistleblowing

Whistleblowing adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis atau tidak bermoral yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dapat dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Pengungkapan ini umumnya dilakukan secara rahasia. Pengungkapan harus dilakukan dengan

iktikad baik dan bukan merupakan suatu keluhan pribadi atas suatu kebijakan perusahaan tertentu atau didasari kehendak buruk atau fitnah.

Albrecht (2012) dalam Khairunnisa (2017) menjelaskan program *whistleblowing* merupakan salah satu cara yang efektif untuk mencegah kecurangan untuk memberanikan karyawan melaporkan aktivitas mencurigakan yang diketahuinya.

Minat terhadap *Whistleblowing*

Teori yang melandasi penelitian ini adalah *Theory of Planned Behavior* yang menjelaskan bahwa adanya niat untuk berperilaku dapat menimbulkan perilaku yang ditampilkan individu. Sedangkan niat untuk berperilaku itu sendiri muncul karena ditentukan oleh 3 faktor penentu yaitu: (1) *Behavioral beliefs*, yaitu keyakinan individu akan hasil yang diperoleh dari suatu perilaku dan evaluasi atas hasil tersebut (*beliefs strength and outcome evaluation*), (2) *normative beliefs*, yaitu keyakinan tentang harapan normatif orang lain dan motivasi untuk memenuhi harapan

tersebut (*normative beliefs and motivation to comply*), dan (3) *control beliefs*, yaitu keyakinan tentang keberadaan hal-hal yang mendukung atau menghambat perilaku yang akan ditampilkan (*control beliefs*) dan persepsinya tentang seberapa kuat hal-hal yang mendukung dan menghambat perilakunya tersebut (*perceived power*).

Theory of Planned Behavior

Theory of Planned Behavior (TPB) adalah teori psikologi yang dikemukakan oleh Azjen (1991) yang berupaya menjelaskan korelasi antara sikap dengan perilaku. TPB ini muncul sebagai jawaban atas kegagalan determinan sikap (*attitude*) dalam memprediksi/perilaku aktual (*actual behavior*) secara langsung. *Theory of Planned Behavior* membuktikan bahwa minat (*intention*) lebih akurat dalam memprediksi perilaku aktual. Menurut Azjen (1991), minat diasumsikan sebagai menangkap faktor motivasi yang mempengaruhi sebuah perilaku, yang ditunjukkan oleh seberapa keras dan seberapa banyak usaha yang

direncanakan seorang individu untuk mencoba melakukan perilaku tersebut. Lebih lanjut *Theory of Planned Behavior* mempostulatkan bahwa secara konsep terdapat tiga determinan independen dari minat. Determinan yang pertama adalah sikap terhadap perilaku (*attitude towards behavior*), yaitu tingkatan dimana seseorang mengevaluasi atau menilai apakah perilaku tersebut menguntungkan (baik untuk dilakukan) atau tidak. Prediktor kedua adalah faktor sosial yang disebut norma subjektif (*subjective norm*), yang mengacu pada persepsi tekanan sosial yang dirasakan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku. Anteseden minat yang ketiga adalah persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*), yang mengacu pada kemudahan atau kesulitan yang dihadapi untuk melakukan perilaku dan diasumsikan untuk merefleksikan pengalaman masa lalu serta antisipasi hambatan dan rintangan. Ketiga determinan yang digunakan oleh Azjen (1991) tersebut merupakan tiga keyakinan dasar yang dikenal sebagai keyakinan perilaku (*behavioral*

beliefs), keyakinan normatif (*normative beliefs*) dan keyakinan kontrol (*control beliefs*).

Prosocial Behavior Theory

Brief dan Motowidlo mendefinisikan *prosocial organizational behavior* ini sebagai bentuk perilaku/tindakan yang dilakukan oleh anggota dalam sebuah organisasi terhadap seorang/individu, kelompok, atau organisasi tersebut. Perilaku prososial ini bukanlah bagian dari perilaku altruistik. Staub (1978) yang dikutip oleh Dozier dan Miceli (1985) menyatakan bahwa perilaku prososial adalah perilaku sosial positif dengan tujuan memberikan manfaat pada orang lain.

Prosocial behavior menjadi teori yang mendukung terjadinya *whistleblowing*. Brief dan Motowidlo (1986) menyebutkan bahwa *whistleblowing* ini merupakan salah satu dari 13 bentuk *prosocial organizational behavior*. Sama halnya dengan pendapat Dozier dan Miceli (1985) yang menyatakan bahwa tindakan *whistleblowing* dapat

dipandang sebagai perilaku prososial, karena secara umum perilaku tersebut akan memberikan manfaat bagi orang lain (atau organisasi) juga bermanfaat bagi *whistleblower* itu sendiri.

Komitmen Organisasi

Newstrom (2007) dalam Sopiah (2008:155) menjelaskan komitmen organisasional sebagai loyalitas pegawai, merupakan identifikasi diri individu terhadap organisasi dan keinginan untuk terus berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut. menurut Mowday, Streers dan Porter (1979) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kekuatan relative identifikasi dari keterlibatab individu terhadap organisasi. Komitmen organisasi mempresentasikan aspek kontekstual antesenden dari konteks organisasi dan lingkungan kerja dalam konsep prosocial behavior theory.

Gibson *et al.* (2012) yang mendefinisikan Komitmen organisasi sebagai cerminan tiga sikap yaitu: (1) rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, (2) rasa tanggung jawab

dengan tugas organisasi, dan (3) rasa kesetiaan/loyalitas kepada organisasi. Dengan komitmen organisasi yang tinggi mencerminkan tingkat kepercayaan dan loyalitas pegawai yang tinggi pula serta kesediaan pegawai untuk bekerja keras dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam penelitian Bagustianto dan Nurkholis (2014), Setiawati dan Ratnasari (2016), Poespito (2017), Amelia (2018) menunjukkan hasil bahwa seseorang dengan tingkat komitmen organisasional yang tinggi cenderung mementingkan tujuan organisasinya, sehingga berpengaruh positif terhadap niat seseorang melakukan tindakan *whistleblowing*. Berdasarkan penjelasan di atas dan hasil-hasil penelitian sebelumnya, hipotesis pertama yang diajukan ialah: H1: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap minat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Personal Cost

Schutz *et al.*, (1993) mendefinisikan *Personal cost of reporting* adalah sebuah pandangan pegawai terhadap risiko atas pembalasan/balas dendam atau sanksi dari anggota yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan *wrongdoing*. Beberapa pembalasan dapat terjadi dalam bentuk tidak berwujud (*intangible*), misalnya adanya penilaian kinerja yang tidak seimbang atau kurang adil, hambatan pada kenaikan gaji dan kenaikan jabatan, pemutusan kontrak kerja, atau dipindahkan ke posisi yang tidak diinginkan (Curtis, 2006).

Sabang (2013) menjelaskan bahwa *personal cost* bukan hanya dampak tindakan balas dendam dari pelaku kecurangan, melainkan juga keputusan menjadi pelapor dianggap sebagai tindakan tidak etis, misalnya melaporkan kecurangan atasan dianggap sebagai tindakan yang tidak etis karena menentang atasan. *Personal cost* dapat dihubungkan dengan konsep norma subjektif dalam *Theory of Planned Behavior* (TPB) yang

dikemukakan oleh Azjen (1991) ancaman yang akan diterima oleh calon pelapor jika melaporkan kecurangan dapat dikatakan sebagai bentuk tekanan sosial.

Astuti (2016), Setiawati dan Ratnasari (2016), Poespito (2017), Amelia (2018) menunjukkan bahwa variabel *personal cost* berpengaruh positif terhadap minat melakukan *whistleblowing*. namun hasil penelitian Bagustianto dan Nurkholis (2014) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa variabel *personal cost* berpengaruh negative terhadap minat melakukan tindakan *whistleblowing*. Berdasarkan penjelasan di atas dan hasil-hasil penelitian sebelumnya, hipotesis kedua yang diajukan ialah:

H2: *Personal Cost* berpengaruh terhadap minat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

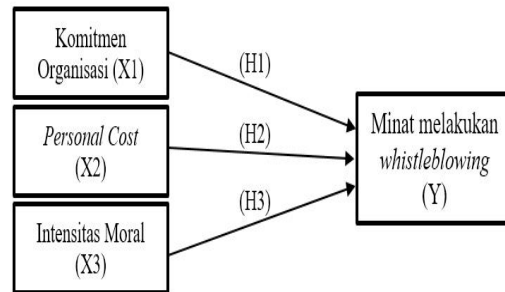
Intensitas Moral

Husniati (2017) mendefinisikan bahwa secara bahasa intensitas ialah suatu keadaan tingkatan atau intensnya. Sedangkan yang dimaksud dengan

moral ialah istilah atau ucapan seseorang (manusia) yang menyebut manusia lainnya dalam hal tindakan yang memiliki nilai yang positif. Jika diartikan secara bersama intensitas moral adalah variabel atau konstruk yang terdiri atas karakteristik-karakteristik yang menjadi perluasan dari berbagai isu yang berkaitan dengan isu moral dalam suatu situasi, lalu hal tersebut dapat mempengaruhi persepsi dan keyakinan seorang individu mengenai hal yang kemudian ia percayai dan yakini.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiawati dan Ratnasari (2016), Amelia (2018), Hariyani dan Putra (2018), Nur dan Hamid (2018) membuktikan bahwa intensitas moral berpengaruh terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing*. Berdasarkan penjelasan di atas dan hasil-hasil penelitian sebelumnya, hipotesis ketiga yang diajukan ialah:

H3: Intensitas moral berpengaruh terhadap minat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.



Gambar 1
Model Hipotesis Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Analisis statistik dilakukan dengan bantuan program Smart-PLS. Menurut Jogiyanto (2011) analisis PLS merupakan teknik statistika multivariat yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai KPP Madya Malang Selatan yang berjumlah 82 orang pegawai. Peneliti menentukan sampel penelitian ini menggunakan *Non-Probability Sampling*. Teknik sampling yang digunakan adalah

sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2015:85), metode pengambilan menggunakan sampling jenuh (sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas akan menggunakan metoda Convergent validity dan discriminant validity dengan bantuan SmartPLS 3.0.

Tabel 1
Outer Loadings

Variabel	Indikator	Outer Model
Organizational Commitment	OC1	0,753
	OC2	0,850
	OC3	0,830
Personal Cost	PC1	0,769
	PC2	0,844
	PC3	0,788
Intensitas Moral	IM1	0,858
	IM2	0,738
	IM3	0,809
Whistleblowing Intension	WI1	0,749
	WI2	0,863
	WI3	0,761

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa sebagian besar indikator

variabel penelitian memiliki nilai outer loading $> 0,7$ yang berarti masuk dalam kategori baik.

Selanjutnya pengujian *discriminant validity* dilakukan guna mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading pada konstruk yang lain.

Tabel 2
Cross Loading

	Intensitas Mor...	Organizational...	Personal Cost (...)	whistleblowin...
IM1	0.858	0.414	0.471	0.455
IM2	0.738	0.305	0.241	0.397
IM3	0.809	0.334	0.310	0.408
OC1	0.332	0.753	0.183	0.302
OC2	0.316	0.850	0.196	0.438
OC3	0.424	0.830	0.285	0.421
PC1	0.374	0.195	0.769	0.509
PC2	0.328	0.204	0.844	0.539
PC3	0.333	0.266	0.788	0.476
WI1	0.384	0.394	0.465	0.749
WI2	0.465	0.472	0.504	0.863
WI3	0.393	0.278	0.543	0.761

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar variabel memiliki nilai *cross loading* terbesar pada masing-masing variabel yang dituju dibanding variabel lainnya,

sehingga dianggap telah memenuhi *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas pada pada penelitian ini dengan melihat tabel hasil *composite reliability*.

Variabel	Composite Reliability
Organizational Commitment	0,853
Personal Cost	0,843
Intensitas Moral	0,845
Whistleblowing Intension	0,835

Tabel 3
Composite Reliability

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai *composite reliability* > 0,6. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi nilai *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi.

Pengujian Hipotesis (Inner Model)

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai

singnifikansi dan R-square dari model penelitian.

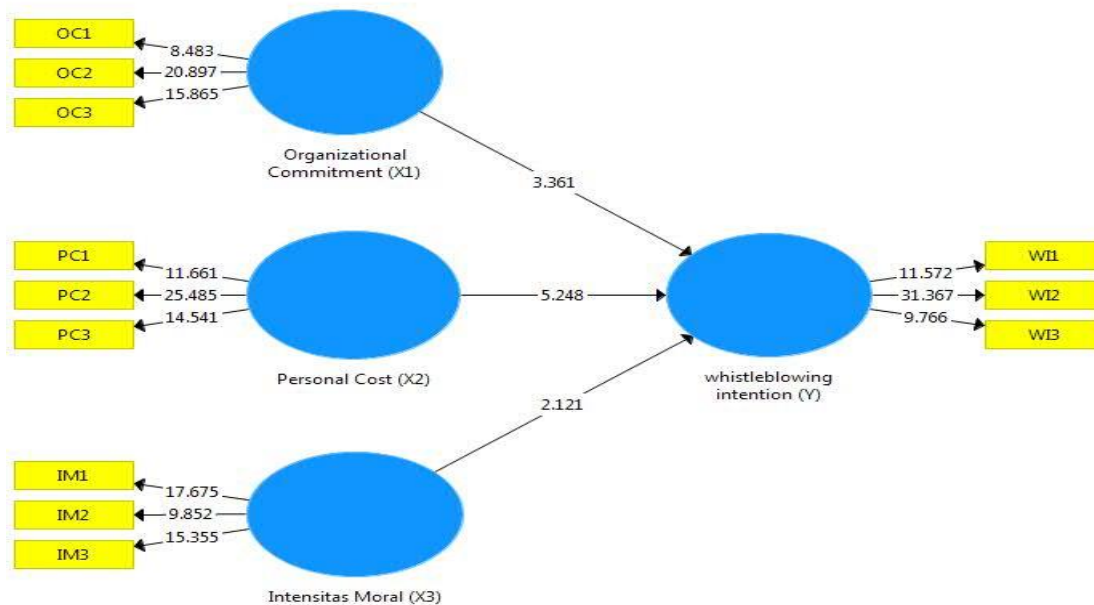
Tabel 4
R-square

	R Square
Whistleblowing Intension	0.536

Nilai R^2 sebesar 0,536 yang artinya 53,6% *Whistleblowing Intension* dipengaruhi oleh variabel *Organizational Commitment*, *Personal Cost*, Intensitas Moral dan sisanya sebesar 46,4% dijelaskan oleh variabel yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Tabel 5
Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	t Statistik	Sig
Organizational Commitment > Whistleblowing Intension	3,361	0,001
Personal Cost > Whistleblowing Intension	5,248	0,000
Intensitas Moral > Whistleblowing Intension	2,121	0,034



Gambar 2
Output Inner Model

Berdasarkan nilai beta koefisien dan nilai t-statistic diatas, maka hasil uji untuk masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 yang menyatakan strategi Organizational Commitment berpengaruh positif terhadap Whistleblowing Intension. Hasil perhitungan SmartPLS 3.0 menunjukkan bahwa *Organizational Commitment* berpengaruh positif signifikan terhadap *Whistleblowing Intension* dengan nilai koefisien

beta sebesar 0,265 dan t-value 3,361 > t tabel 1,660, dengan tingkat signifikan (α) 0,001 < 0,05 Artinya, hipotesis pertama dapat dibuktikan.

2. Hipotesis 2 yang menyatakan *Personal Cost* berpengaruh positif terhadap *Whistleblowing Intension*. Hasil uji hipotesis menunjukkan antara *Personal Cost* dengan *Whistleblowing Intension* memiliki nilai koefisien beta 0,475 dan t-value 5,248 > t tabel 1,660 dengan tingkat signifikan (α) 0,000 < 0,05,

hal ini menunjukkan signifikansi antara *Personal Cost* dengan *Whistleblowing Intension*, sehingga hipotesis ke 2 dinyatakan dapat dibuktikan.

3. Hipotesis 3 yang menyatakan Intensitas Moral berpengaruh positif terhadap *Whistleblowing Intension*. Hasil uji hipotesis menunjukkan antara Intensitas Moral dengan *Whistleblowing Intension* memiliki nilai koefisien beta 0,204 dan t-value $2,121 > t$ tabel 1,660 dengan tingkat signifikan (α) $0,034 < 0,05$, hal ini menunjukkan signifikansi antara Intensitas Moral dengan *Whistleblowing Intension*, sehingga hipotesis ke 3 dinyatakan dapat dibuktikan.

Pembahasan

Hasil analisis variabel *Organizational Commitment* (H1) diperoleh t-value 3,361 dengan tingkat signifikan (α) $0,001 < 0,05$ dan juga memiliki nilai original sample sebesar 0,265. Hal ini memiliki makna bahwa pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dalam dirinya

akan muncul rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*) yang tinggi sehingga ia tidak akan merasa ragu untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini sesuai dengan Teori *prosocial behavior theory* yang dikemukakan Aranya *et al.* (1982) bahwa komitmen profesional juga dapat dikaitkan dengan etika dan niat *whistleblowing*. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan penelitian Bagustianto dan Nurkholis (2014), Setiawati dan Ratnasari (2016), Poespito (2017), Hariyani dan Putra (2018), Amelia (2018), yang membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap Intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

Hasil analisis variabel *Personal Cost* (H2) diperoleh t-value 5,248 dengan tingkat signifikan (α) $0,000 < 0,05$ dengan nilai original sample sebesar 0,475. Hal ini memiliki makna bahwa semakin besar persepsi *personal cost* seseorang maka akan semakin bertambah minat dari orang tersebut untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini sesuai dengan *Theory of Planned Behavior* yang

dikemukakan Schutlz et al (1993), mengartikan *Personal Cost* adalah pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan atau balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan *wrongdoing*. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Astuti (2016), Poespito (2017, Hariyani dan Putra (2018), yang menyatakan bahwa *Personal Cost* berpengaruh signifikan terhadap pegawai untuk melakukan tindakan *Whistleblowing*.

Hasil analisis variabel Intensitas Moral (H3) diperoleh nilai t-value 2,121 dengan tingkat signifikan (α) $0,034 < 0,05$, dan juga memiliki nilai original sample sebesar 0,204 Hal ini memiliki makna bahwa pegawai yang memiliki intensitas moral yang tinggi cenderung melakukan hal yang memiliki dampak baik kedepannya, seperti minat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini sesuai dengan *theory of planned behavior* yang dikemukakan oleh Kohlberg (1969), bahwa dasar utama untuk mengetahui kecenderungan individu dalam melakukan suatu tindakan

tertentu khususnya terkait dilema etika, adalah melalui level penalaran moral seseorang. Seseorang dengan intensitas moral yang tinggi akan memikirkan besaran konsekuensi dan dampak apa yang akan terjadi didalam suatu kecurangan yang diketahuinya. Hal ini telah dibuktikan oleh beberapa penelitian terdahulu, salah satu penelitian yang dilakukan Setiawati dan Ratnasari (2016), Amelia (2018), Hariyani dan Putra (2018), dan Nur dan Hamid (2018) telah membuktikan bahwa intensitas moral terbukti berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

SIMPULAN DAN SARAN

Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap minat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. hal ini mungkin disebabkan adanya tingkat organisasi para pegawai yang tergolong tinggi. Adanya komitmen yang tinggi ini menjadikan para pegawai berperilaku peduli dengan hal-hal yang bisa terjadi didalam organisasinya. Hal ini menjadikan pegawai akan

melakukan *whistleblowing* untuk melindungi organisasinya dari kehancuran. *Personal cost* berpengaruh positif signifikan terhadap minat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini mungkin disebabkan karena pegawai KPP Madya Malang Selatan siap menerima resiko apabila pegawai mendapatkan pembalasan dendam dari rekan kerjanya. Intensitas moral membuktikan berpengaruh positif signifikan terhadap minat pegawai melakukan tindakan *whistleblowing*. Fenomena pada lingkungan kerja pegawai menunjukkan terdapat faktor-faktor intensitas moral yang bersifat multidimensi dan komponen-komponen bagiannya merupakan karakteristik dari isu-isu moral yang mampu mempengaruhi persepsi dan tindakan seorang auditor untuk melakukan *whistleblowing*.

Adapun saran yang diajukan yaitu didukung dengan wawancara agar dapat hasil yang mendekati keadaan sebenarnya sehingga responden jujur dalam menjawab kuesioner. Selanjutnya menguji kembali konsistensi

pengaruh faktor komitmen organisasi, *personal cost*, Intensitas moral pada objek yang berbeda seperti lingkungan PNS, Bank untuk memperluas serta memperbesar jumlah sampel penelitian yang mempresentasikan minat *whistleblowing* di Indonesia. Terakhir pengembangan penelitian dapat menambahkan variabel independen faktor-faktor lain yang mempengaruhi minat *whistleblowing* di Indonesia. Faktor-faktor lain yang mungkin menarik untuk diuji antara lain faktor tanggung jawab personal/pribadi, faktor tingkat keseriusan kecurangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astrie S, Octavia Endang,. 2015. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi Auditor Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta). Skripsi. Surakarta. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Aliyah, Siti. (2015). Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai dalam Melakukan Tindakan Whistle – Blowing. Jurnal Dinamika

- Ekonomi & Bisnis, Vol. 12 No. 2 (Oktober 2015), pp.173 – 189
- Arens, Alvin A, and James K Loebbacke. 2003. Auditing (Pendekatan Terpadu) diadaptasi oleh Amir Abadi Yusuf. Buku Satu. Salemba Empat. Jakarta.
- Astuti, Nungki Kusuma dan Andayani, Wuryan. 2015. Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil Untuk Melakukan Tindakan Whistle-blowing. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Universitas Brawijaya.
- Ajzen, Icek. 1991. The Theory of Planned Behaviour. Organizational Behaviour and Human Decision Processes. Vol. 50; 179-211
- Brief, Arthur P. dan Motowidlo, Stephan J. 1986. Prosocial Organizational Behaviours. Academy of Management Review. Vol. 11 (4); 710-725
- Bagustianto, Rizki dan Nurkholis. 2014. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistle Blowing". Simposium Nasional Akuntansi XVIII, Medan, 16-19 September
- Cule, Monica dan Fulton, Murray. 2009. Business Culture And Tax Evasion: Why Corruption And The Unofficial Economy Can Persist. Journal of Economic Behavior and Organization. Vol. 72, No. 3, December: 811-822.
- Curtis, M. B. 2006. Are Audit-related Ethical Decisions Dependent upon Mood?. Journal of Business Ethics 68: 191-209.
- Chiu, K. Randy., 2003, "Ethical Judgment and Whistleblowing Intention : Examining the Moderating Role of Locus of Control. Journal of Business Ethics. Vol. 43; 65-74.
- Dozier, J. B., & Miceli, M. P. 1985. Potential predictors of whistleblowing: A prosocial behavior perspective. Academy of Management Review, 10 (4), 823-836.
- Dickerson, C. 2009. Ethical Decision Making in Public Accounting: Investigating Factors that Influence Auditors' Ethical Sensitivity. Dissertation. Claremont Graduate University. California
- Ferris dan Aranya. 1983. Komitmen Organisasi. Cetakan ke-3. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Jones, Thomas M. 2009. Ethical Decision Making By Individual In Organizations: An Issue Contingent Model. Academy of Management Review. 16(2), 366-395.

- Jalil, Fitri Yani,. 2013. “Pengaruh Komitmen Profesional Uditor terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing: Locus of control sebagai Variabel pemoderasi”, Simposium Nasional Akuntansi XVI,p.1522-1552
- Ghani, Rahardian M. 2010. "Analisis Perbedaan Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa PPA dan Non-PPA pada Hubungannya dengan Whistleblowing".Skripsi Tidak Dipublikasikan.Program Sarjana Universitas Diponegoro
- Husniati, Sri. 2017. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hulu). JOM Fekon, Vol. 4 No. 1 Februari 2017. Hal 1223-1237
- Hariyani, E., & Putra, A. A. (2018). Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Intensitas Moral, Personal Cost Terhadap Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Studi Empiris Pada OPD Kabupaten Bengkalis). Jurnal Akuntansi, Keuangan Dan Bisnis, 11(2), 17–26.
- Abdillah, Willy, dan Hartono, Jogiyanto. (2009). Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modelling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Kreshastuti, Destriana Kurnia, 2014, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Auditor Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Pada Kantor Akuntan Publik Semarang), Universitas Diponegoro Semarang, Jurnal, Vol 3, No.2, 1-15.
- Khairunnisa., Dwidinda, J. (2017). Pengaruh Komisaris Independen, Komite Audit, Kepemilikan Institusional dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Integritas Laporan Keuangan. eProceeding of Management. 4(3), 2822
- Kaplan, Steven E. dan Whitecotton, Stacey M., 2001, “An Examination of Auditors’ Reporting Intentions When Another Auditor is Offered Client Employment”. A Journal of Practice and Theory. Vol. 20 no.1; hlm. 45-63.
- Komite Nasional Kebijakan Governance. 2008. Pedoman Sistem Pelaporan atau Whistleblowing System. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Kalbers, Lawrence P., dan Fogarty, Timothy J. 1995. Professionalism Its

- Consequences: A Study of Internal Auditors. *Auditing: A Journal of Practice*. Vol. 14. No. 1: 64-86.
- Mcdonald, G., & Moris. (2009). "An anthology of Codes of Ethics". *European Business Review*, Vol.21 No.4.
- Nur, S. W., & Hamid, N. A. (2018). Pengaruh Profesionalisme dan Intensitas Moral Auditor Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing Pada Kantor Akuntan Publik Makassar. *Assets*, 8(2), 115–124.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistle-blowing. *Citation Classics from The Journal of Business Ethics: Celebrating the First Thirty Years of Publication*, 4, 1–16. https://doi.org/10.1007/978-94-007-4126-3_8.
- Parmerlee, Near,. and , M.P Miceli. (1985), "Organizational dissidence: the case of whistleblowing", *Journal of Business Ethics*, Vol. 4 No. 1.
- Pratama, A. 2012. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Wajib Pajak Orang Pribadi Dalam Memenuhi Kewajiban Membayar Pajak (Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Semarang Candisari). Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. *Thesis Undip*. Semarang.
- Poespito, Alfian Setyo. (2017). Determinan Minat Pegawai dalam Melakukan Tindakan Whistleblowing, Skripsi, Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Semendawai, Abdul Haris., et al. 2011. Memahami Whistleblower. Jakarta: Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK)
- Soeparman, Soemahamidjaja. 2011. Pajak Berdasarkan Asas Gotong Royong, PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sekaran, Uma dan Bougie, R., 2011, *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. Chichester: Wiley.
- Setiawati, Luh Putu dan Maria M. Ratna Sari. 2016. Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Intensitas Moral dan Tindakan Akuntan Melakukan Whistleblowing. *E-Jurnal. Universitas Udayana*.
- Susmanschi, Georgiana. 2012. Internal Audit and Whistle-Blowing. *Economics, Management, and Financial Markets*. Vol. 7 (4); 415–421
- Schultz-Jr., Joseph J., Johnson, Douglas A., Morris, Deigan dan Dyrnes, Sverre. 1993.

- An Investigation of The Reporting of Questionable Acts in an International Setting. *Journal of Accounting Research*. Vol. 31; 75- 103
- Sabang, Muh. Iskandar, 2013, Kecurangan, Status Pelaku Kecurangan, Interaksi Individu-Kelompok, dan Minat Menjadi Whistleblower (Eksperimen pada Auditor Internal Pemerintah. Tesis, Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Rustiarini, N. W., & Sunarsih, N. M. (2015). Fraud dan Whistleblowing: Pengungkapan Kecurangan Akuntansi oleh Auditor Pemerintah. *Prosiding Simposium Nasional Akuntansi XVIII*, 2, 1–19.
- Setiawati, L. P., & Sari, M. M. R. (2016). Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Intensitas Moral Dan Tindakan Akuntan Melakukan Whistleblowing. *EJurnal Akuntansi*, 17(1), 257–282.
- Rosdiana Haula dan Edi Slamet Irianto, , 2012, Pengantar Ilmu Pajak, Kebijakan dan Implementasi Di Indonesia, PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Ritcher Jr, 2007. *An Econometrics Analysis of Income Tax Evasion and Its Detection*, *RAND Journal of Economics*, Vol. 22 No. 1, p. 14 – 35.
- Susanto, H. 2012. Membangun kesadaran dan kepedulian sukarela Wajib Pajak. Diakses tanggal 1 November 2013 dari www.pajak.go.id.
- Suharsaputra, 2012, *Metodologi Penelitian*, Cetakan Kesembilan, Rajawali Pers, Jakarta.
- Santoso, Singgih, (2000), *SPSS Versi 10*. PT. Elex Media Komputindo, Gramedia. Jakarta.
- Saragih S. F., 2013. Analisis Pengaruh Sosialisasi Perpajakan, Kualitas Pelayanan Fiskus Dan Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Medan Timur. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kauntitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Siringo Ringo, Whereson, 2015, Pengaruh Penerapan Good Governance Dan Whistleblowing System Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Dengan Resiko Sanksi Pajak Sebagai Variabel Moderating(Studi Empiris Terhadap Wajib Pajak Orang Pribadi Di Kota Bekasi), *Jurnal Akuntansi*/Volume XIX, No. 02, Mei 2015: 207-224.

- Surat Edaran, Nomor: SE-10/PJ.04/2008 Tentang Kebijakan Pemeriksaan Pajak Untuk Menguji Kepatuhan Pemenuhan Kewajiban Perpajakan.
- Tuanakotta, Theodorus M. 2016. Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Taylor, E.Z dan Mary B. Curtis. 2010. "An Examination Of The Layers Workplace Influence In Ethical Judgement: Whistleblowing Likelihood and Perseverance in Public Accounting". Journal of Business Ethics, Vol. 93, pp. 21-37.
- Trisnaningsih, Sri. 2003. "Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai variabel Intervening". Jurnal Riset Akuntansi Indonesia Vol 6 (2) Mei 2003.