

Pengaruh *Personal Cost*, Intensitas Moral, dan Sosialisasi Antisipatif terhadap Niat *Whistleblowing*: Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi

Meilisa Triafani ^{1*}, Eka Fauzihardani ²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

*Korespondensi: meilisaatriafanii@gmail.com

Abstract

This study aims to determine whether personal cost, moral intensity, and anticipatory socialization affect whistleblowing intention and whether organizational commitment is acted as moderating variable in those relationship of personal cost, moral intensity, and anticipatory socialization affect whistleblowing intention and whether organizational commitment is acted as moderating variable. Data used in this study was obtained using questionnaires, distributed directly to 74 respondents, consisting of employees of the Regional Financial and Asset Management Agency of Padang City. The results showed that personal cost, moral intensity, and socialization had no effect on whistleblowing intention. Organizational commitment was not able to moderate the relationship between personal cost, moral intensity, anticipatory socialization, and whistleblowing intention.

Keywords: *anticipatory socialization, moderating, moral intensity, organizational commitment, personal cost, whistleblowing*

How to cite

Triafani, M., & Fauzihardani, E. (2024). Pengaruh *Personal Cost*, Intensitas Moral, dan Sosialisasi Antisipatif terhadap Niat *Whistleblowing*; Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Nuansa Karya Akuntansi*, 2(1), 52-67. DOI: <https://doi.org/10.24036/jnka.v2i1.26>



This is an open access article distributed under the [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Gubernur Provinsi Sumatera Barat telah mengedarkan Peraturan Gubernur Nomor 76 Tahun 2017 yang mengatur Panduan Sistem Pengungkapan Pelanggaran atau Whistleblower System di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, ini bertujuan untuk memperkuat langkah-langkah pencegahan tindak pidana korupsi di instansi pemerintah melalui dukungan yang terencana dengan baik untuk penegakan hukum yang lebih efektif.

Pada sektor pemerintah penelitian terkait whistleblowing telah menjadi fokus utama peneliti-peneliti beberapa dekade terakhir (Hardi et al., 2018; Laksono & Sukirman, 2019; Annisaa & Nurlaeli, 2022), karena dampaknya besar bagi masyarakat. Hasil survei di Indonesia menunjukkan bahwa yang paling dirugikan akibat fraud adalah pemerintah sebesar (48,5%), kemudian perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebesar 31,8%. Hasil

survei juga menunjukkan bahwa media yang paling banyak mengungkapkan kecurangan adalah melalui adanya laporan, yaitu sebesar 38,9%. Sebagian besar laporan berasal dari internal organisasi (ACFE, 2020).

Whistleblowing adalah tindakan pelaporan kecurangan dimana salah satu upaya inisiatif reformasi birokrasi, pemerintah telah melaksanakan langkah-langkah tertentu di segenap jajaran pemerintahan. Sejumlah kementerian dan pemerintah daerah telah mulai mengembangkan regulasi resmi terkait pelaksanaan sistem whistleblowing. Whistleblowing merupakan kemampuan individu untuk melaporkan tindakan yang organisasi kepada pihak yang berwenang, baik melalui laporan berupa internal maupun eksternal (Alleyne, 2016). Pihak internal/pegawai merupakan sumber pengungkapan kecurangan yang paling efektif karena memiliki lebih banyak informasi mengenai internal organisasi dan pelaksanaan kebijakan. Pegawai juga memiliki akses yang lebih mudah untuk mendapatkan akses informasi yang tidak dimiliki oleh pihak eksternal (Chang et al., 2017).

Kasus penangkapan Mulyana W Kusumah pada bulan april 2005, mengejutkan banyak pihak. Banyak kalangan tidak menyangka kalau anggota Komisi Pemilihan Umum Mulyana ternyata tertangkap tangan melakukan aksi penyuaipan terhadap anggota BPK untuk merekayasa hasil audit terhadap KPU. Satu hal menarik dicermati dalam kasus penangkapan Mulyana adalah munculnya whistleblower yang dengan keberanian dan kesadaran mengungkap tindak kriminal. Hal ini merupakan indikasi positif mewujudkan slogan pemberantasan korupsi yang selama ini gencar dikampanyekan pemerintah; 20 November 2016 (<https://antikorupsi.org/>).

Effendi dan Nuraini (2019) mengatakan bahwa whistleblowing menjadi salah satu fenomena yang sedang populer pada abad 21 mengenai ketidakpuasan karyawan terhadap manajemen dalam lingkungan kerja. Intensi whistleblowing membutuhkan keyakinan serta keberanian dalam pelaksanaannya. Persoalan itu, bukanlah hal yang mudah. Terdapat risiko pembalasan, yang bisa mengakibatkan hilangnya pekerjaan, hubungan dan kesehatan mental, tetapi konsekuensinya tidak melaporkan bisa sangat serius. Menjadi whistleblower, tentunya tidaklah menutup kemungkinan adanya konsekuensi yang diterima dari sebagian oknum yang tidak menyukai intensi whistleblowing. Walaupun, tindakan intensi whistleblowing mendapatkan perlindungan hukum, hal ini tidak mencukupi menjaga keamanan pelapor (whistleblower) yang memungkinkan kehilangan pekerjaannya. Sehingga, seseorang tersebut ragu-ragu untuk melakukan intensi whistleblowing.

Sartika & Mulyani (2020), whistleblowing masih didominasi dari pihak swasta, sementara di pihak pemerintah, tindakan laporan yang dilakukan oleh pelapor pelanggaran baru dilakukan oleh aparat pemerintah dengan cara melaporkan dugaan pelanggaran atau penyimpangan kepada lembaga pengawas terkait pelanggaran atau instansi pemerintah yang berwenang. Karena fenomena yang sering terjadi saat ini adalah minimnya pelaporan whistleblowing di sektor pemerintahan dan masih banyak didominasi oleh sektor swasta. Sehingga inilah yang menjadi dasar untuk mendukung penelitian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi niat melakukan whistleblowing di sektor pemerintahan.

Melakukan whistleblowing adalah tanda adanya keresahan atau kekhawatiran terhadap pelanggaran yang berlangsung, dan kejadian-kejadian pelanggaran tersebut merupakan hal-hal yang tidak diinginkan di dalam instansi atau perusahaan tersebut. Niat whistleblowing dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti adanya personal cost terhadap pegawai instansi pemerintah, intensitas moral dan sosialisasi antisipatif sehingga terdapat teori yang menggabungkan antara niat whistleblowing dengan faktor-faktor tersebut. Teori yang dapat digunakan dalam whistleblowing yang disebabkan oleh adanya kecurangan adalah GONE Theory.

GONE Theory, yang menyebutkan faktor terjadinya kecurangan adalah Greed (Keserakahan), Opportunity (Kesempatan), Need (Kebutuhan), Exposures (Pengungkapan).

Keserakahan secara potensial dimiliki oleh semua orang dan berhubungan dengan pelaku tindak kecurangan. Organisasi, instansi, atau masyarakat dalam keadaan tertentu dapat memberikan peluang untuk melakukan kecurangan. Kebutuhan berkaitan dengan individu yang berupaya untuk mendukung agar memiliki kehidupan yang wajar. Pengungkapan berkaitan dengan tindakan atau konsekuensi yang dihadapi oleh pelaku dalam memprediksi tindakan pelaporan kecurangan.

Faktor pertama yang mempengaruhi niat untuk melakukan whistleblowing adalah personal cost. Personal cost mengacu pada risiko yang dihadapi oleh yang melaporkan tindakan kecurangan saat melaporkan dalam organisasinya ada kecurangan. Personal cost of reporting adalah persepsi pegawai terhadap pembalasan atau balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi jika pegawai mengungkapkan kecurangan tersebut. Pembalasan atau sanksi tersebut dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan pelanggaran (Bagustianto & Nurkholis, 2015). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Laksono & Sukirman (2019) yang menunjukkan bahwa personal cost berpengaruh negatif terhadap niat melakukan whistleblowing. Berbeda dengan penelitian Mausimkora et al., (2020) menunjukkan bahwa personal cost tidak berpengaruh terhadap minat pegawai di dalam melakukan tindakan whistleblowing.

Faktor kedua yang dianggap berpengaruh terhadap niat melakukan whistleblowing adalah intensitas moral. Pegawai dengan intensitas moral yang tinggi lebih mungkin melaporkan pelanggaran karena merasa bertanggung jawab untuk memberikan laporannya. Sebaliknya, ketika intensitas moral seseorang rendah, pegawai tidak merasa memiliki berkewajiban untuk melaporkan pelanggaran yang terjadi (Amelia, 2018). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Apadore et al. (2018) menunjukkan bahwa model intensitas moral (magnitude of consequences, social consensus, dan proximity) berpengaruh terhadap niat whistleblowing. Penelitian Hardi et al. (2018) membuktikan adanya pengaruh intensitas moral terhadap niat whistleblowing. Terdapat perbedaan hasil penelitian oleh Rachmawati et al. (2022) yang menunjukkan bahwa intensitas moral tidak berpengaruh terhadap whistleblowing.

Faktor ketiga, sosialisasi antisipatif. Sosialisasi antisipatif adalah suatu proses terbentuknya persepsi individu terhadap suatu profesi yang dijalankan (Rizkyta & Widajantie, 2022). Sosialisasi antisipatif memiliki manfaat dalam memberikan motivasi atau dorongan seseorang untuk mematuhi standar etika yang berlaku dalam profesinya. Penelitian yang dilakukan oleh Hanifah & Clyde (2022) membuktikan bahwa sosialisasi antisipatif berpengaruh positif terhadap niat whistleblowing.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya ketidakkonsistenan antara penelitian satu dengan penelitian yang lain, kemungkinan terdapat variabel lain yang dapat mendukung penelitian ini seperti variabel moderating dalam mempengaruhi niat whistleblowing. Berdasarkan pemikiran tersebut, maka dalam penelitian ini peneliti ingin menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi untuk mendukung penelitian ini.

Komitmen organisasi sebagai keterikatan emosional seseorang dengan organisasinya yang membuat seseorang merasa berkomitmen untuk tetap berada di organisasi tersebut. Individu yang merupakan bagian dari suatu organisasi dan memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan komitmen terhadap kepentingan organisasi tersebut dalam tindakan dari perilakunya. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan komitmen karyawan agar dapat meningkatkan niat karyawan untuk melaporkan tindakan whistleblowing (Putri & Dwita, 2022).

Komitmen organisasi merupakan sejauh mana seorang karyawan mendukung organisasi tertentu dan tujuannya memiliki niat untuk tetap menjadi bagian keanggotaannya dalam organisasi. Berdasarkan hal tersebut, jika seseorang memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka terkait adanya ancaman atau risiko pembalasan yang ada pada diri

seseorang akan hilang. Dalam hal ini, komitmen organisasi juga memperkuat hubungan antara intensitas moral dan niat whistleblowing karena memiliki efek moderasi positif dalam mendukung kesejahteraan organisasi. Membentuk persepsi seseorang terhadap profesinya adalah proses identifikasi dan adanya keterlibatan seseorang dalam sebuah organisasi berguna sebagai pendorong kepada seseorang untuk mematuhi terhadap standar etika yang berlaku.

Tindakan pelaporan yang minim pada pihak pemerintahan, hal ini yang menjadi alasan penting untuk melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi niat whistleblowing dilingkup pemerintahan, khususnya Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Padang. Ini dikarenakan sektor pengelolaan keuangan dan aset daerah memiliki tingkat risiko yang tinggi terhadap potensi pelanggaran atau kecurangan.

Tugas BPKAD adalah memberikan pedoman dalam pelaksanaan pengelolaan keuangan dan aset dengan merujuk pada peraturan yang berlaku, dengan tujuan utama mencapai akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan dan aset yang mendukung pembangunan daerah. Karena peran pentingnya dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah yang berisiko terhadap pelanggaran atau kecurangan, inilah alasan penelitian dilakukan di BPKAD.

Studi sebelumnya dalam whistleblowing adalah dilakukan oleh Haryani et al (2019). Penelitian sebelumnya memilih bidang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Siak, dari hasil pengujian yang dilakukan sebelumnya membuktikan bahwa personal cost berpengaruh negatif terhadap intensi untuk melakukan whistleblowing internal. Kemudian Hardi et al (2018) dengan responden pegawai Kabupaten Rokan Hulu, hasil penelitian menunjukkan intensitas moral berpengaruh positif terhadap niat whistleblowing internal. Penelitian lainnya adalah penelitian Annisa & Nurlaeli (2022) dengan responden Kementerian Perhubungan dan BPK Perwakilan Sulawesi Barat, hasil penelitian menunjukkan sosialisasi antisipatif berpengaruh positif terhadap whistleblowing. Penelitian Alleyne (2016) terhadap akuntan non-publik di Bardabos, hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap whistleblowing internal.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penggunaan variabel yang berbeda. Penelitian ini menggunakan variabel moderasi. Selain itu, penelitian ini menggunakan GONE Theory sebagai kerangka teoritis, sementara penelitian sebelumnya menggunakan Theory of Planned Behaviour dan Theory Prosocial Behaviour.

Pentingnya penelitian ini dilakukan karena masih minimnya penelitian mengenai whistleblowing di sektor publik. Selain itu, penelitian ini juga dapat memperluas daerah penelitian mengenai whistleblowing yang selama ini berpusat pada sektor swasta. Padahal baik sektor swasta maupun sektor publik kecurangan itu bisa saja terjadi. Maka, penelitian mengenai whistleblowing juga perlu dilakukan di sektor publik.

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Personal Cost, Intensitas Moral dan Sosialisasi Antisipatif Terhadap Niat Whistleblowing: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderator (Studi pada Pegawai Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah)”.

REVIU LITERATUR DAN HIPOTESIS

GONE Theory

Teori ini dikemukakan oleh Jack Bologna pada tahun 1993 dalam buku *The Accountant Handbook of Fraud and Commercial Crime* Teori tersebut menjelaskan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kecurangan adalah suatu tindakan kejahatan yang biasanya dilakukan tidak secara terang-terangan (Lisa, 2013). Organisasi menggunakan berbagai sistem untuk mengkategorikan faktor-faktor penyebab terjadinya kecurangan. Individu yang terlibat dalam tindakan kecurangan seringkali mengalami berbagai jenis tekanan, yang paling dominan adalah tekanan finansial. Selain itu, ada tekanan non-finansial

seperti harapan untuk meningkatkan hasil kinerja (Albercht, 2004). Salah satu sistem klasifikasi dikenal sebagai GONE Theory (CPA's Handbook of Fraud and Commercial Crime Prevention 2000:10). Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kecurangan, seperti: GONE Theory, yang menyebutkan faktor terjadinya kecurangan adalah Greedy (Keserakahan), Opportunity (Kesempatan), Need (Kebutuhan), Exposures (Pengungkapan). Keserakahan adalah sifat potensial yang ada dalam setiap individu dan berhubungan dengan individu yang mungkin terlibat dalam perilaku kecurangan. Faktor-faktor seperti lingkungan organisasi, instansi, atau masyarakat dalam keadaan tertentu dapat memberikan peluang untuk terjadinya melakukan kecurangan. Kebutuhan berkaitan dengan individu yang berusaha untuk mendukung agar memiliki kehidupan yang wajar. Pengungkapan mencakup pertimbangan tentang tindakan atau konsekuensi yang mungkin dihadapi oleh pelaku dalam mempertimbangkan untuk melaporkan tindakan kecurangan.

Whistleblowing

Menurut Mausimkora et al (2020), didefinisikan whistleblowing sebagai pengungkapan atau pelaporan yang dilakukan oleh karyawan atau mantan karyawan organisasi merujuk pada pelaporan praktik ilegal, tidak bermoral atau tidak sah yang dilakukan dibawah pengawasan pimpinannya kepada individu atau organisasi yang berwenang untuk mengambil tindakan perbaikan.

Personal Cost

Menurut Laksono & Sukiman (2019) Personal Cost adalah pandangan anggota atau pegawai organisasi atas ancaman tuntutan dari anggota atau pegawai organisasi lain yang dapat mengurangi keinginan pegawai untuk melakukan pelaporan pelanggaran jika terjadi kecurangan (wrongdoing).

Intensitas Moral

Menurut Annisa & Nurlaeli (2022) Intensitas moral merupakan salah satu pertimbangan yang dilakukan seseorang sebelum mengambil keputusan, berupa baik dan buruk konsekuensi dari keputusan tersebut. Semakin kuat intensitas moral seseorang, maka semakin tinggi niatnya untuk melakukan whistleblowing.

Sosialisasi Antisipatif

Sosialisasi antisipatif di definisikan sebagai proses membentuk persepsi individu terhadap suatu proses atau kegiatan yang akan dijalani (Mela et al, 2016). Sosialisasi antisipatif memiliki manfaat dalam mendorong seseorang untuk mematuhi terhadap standar etika yang berlaku pada profesi tersebut.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menverminkan sejauh mana seorang karyawan mendukung suatu organisasi dan tujuannya serta memiliki niat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Orang yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi umumnya cenderung mengurangi sikap relativisme, karena karyawan dengan komitmen yang tinggi terhadap organisasinya biasanya memiliki dorongan untuk memberikan kontribusi ekstra dan bertanggung jawab dalam mendukung kesejahteraan dan kesuksesan organisasi dimana mereka bekerja (Kanning & Hills, 2013).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Personal Cost terhadap Niat Whistleblowing

Salah satu faktor yang harus dipertimbangkan oleh seorang pegawai saat memutuskan untuk melaporkan kecurangan adalah potensi ancaman atau risiko balasan yang mungkin diterimanya dari pihak terlibat dalam tindakan kecurangan tersebut. Konsep ini sejalan in dengan GONE Theory yang dikembangkan oleh Jack Bologne. Teori ini berfokus pada aspek pengungkapan yang berkaitan dengan pertimbangan tindakan atau konsekuensi yang mungkin dihadapi oleh pelaku tersebut. Risiko balasan ini dapat berasal dari berbagai pihak, termasuk manajemen, atasan atau rekan kerja. Risiko balasan ini bisa mencakup penolakan oleh rekan kerja, pemindahan ke departemen lain, penolakan gaji, penilaian kinerja yang tidak adil (dinilai memiliki kinerja yang rendah), atau bahkan tindakan ekstrim seperti pemecatan dari pekerjaan atau penundaan dalam kenaikan jabaan. Semua bentuk personal cost ini merupakan hal yang mungkin dihadapi oleh seorang pegawai yang memutuskan untuk melaporkan tindakan kecurangan (Bagustianto & Nurkholis, 2015). Berdasarkan hal tersebut, apabila semakin rendah pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan atas pelaporan kecurangan maka semakin besar niat karyawan atau pegawai untuk melakukan whistleblowing.

H1: Personal Cost berpengaruh negatif terhadap niat whistleblowing

Pengaruh Intensitas Moral Terhadap Niat Whistleblowing

Orang yang memiliki tingkat intensitas moral yang tinggi cenderung bertindak sesuai dengan apa yang mereka anggap benar. Oleh karena itu, individu dengan intensitas moral yang tinggi lebih mungkin untuk mengambil langkah-langkah yang dianggapnya akan membawa dampak positif di masa depan, termasuk melakukan tindakan whistleblowing. Hal ini sejalan GONE Theory dengan tidak adanya keserakahan secara potensial dalam diri seseorang dalam melakukan tindakan whistleblowing. Berdasarkan hal tersebut pegawai anggota organisasi yang bermoral tinggi akan memiliki kecenderungan untuk melaporkan kecurangan karena merasa tanggung jawab untuk melaporkan kecurangan tersebut.

H2: Intensitas Moral berpengaruh positif terhadap niat whistleblowing

Pengaruh Sosialisasi Antisipatif Terhadap Niat Whistleblowing

Sosialisasi antisipatif berarti suatu proses penyesuaian diri dan keyakinan yang timbul dalam diri seseorang sebelum memasuki lingkungan baru. Peran sosialisasi antisipatif tidak lain membentuk tanggapan seorang individu terhadap organisasi atau tempat kerja yakni lingkungan baru yang akan dimasukinya. Hal ini sejalan dengan GONE Theory adanya keteladanan dari pimpinan organisasi dimana tidak memanfaatkan keadaan organisasi atau instansi atau masyarakat adanya kesempatan setiap orang untuk melakukan kecurangan.

H3: Sosialisasi Antisipatif berpengaruh positif terhadap niat whistleblowing

Komitmen Organisasi Memoderasi Personal Cost dan Niat Whistleblowing

Komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mendukung pada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta memiliki niat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Tidak tertutup kemungkinan karyawan tersebut memiliki niat untuk melakukan whistleblowing demi keselamatan organisasi. Hal ini sesuai dengan GONE Theory dimana sebuah organisasi, instansi atau masyarakat berada dalam keadaan tertentu dapat membuka kesempatan melakukan kecurangan. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap suatu organisasi cenderung ingin berkontribusi lebih dan bertanggung jawab lebih dalam mendukung kesejahteraan dan keberhasilan organisasi dimana mereka bekerja.

H4: Komitmen Organisasi mampu memoderasi hubungan antara Personal Cost dengan Niat Whistleblowing

Komitmen Organisasi Memoderasi Intensitas Moral dan Niat Whistleblowing

Intensitas moral merupakan salah satu pertimbangan yang dilakukan seseorang sebelum mengambil keputusan, berupa baik dan buruk konsekuensi dari keputusan tersebut. Hal ini sesuai dengan GONE Theory pengungkapan berkaitan dengan tindakan atau akibat yang dihadapi pelaku dengan hukum yang jelas dan tegas. Individu dengan intensitas moral yang tinggi lebih cenderung untuk melaporkan pelanggaran yang terjadi karena merasa bertanggung jawab untuk melaporkannya. Sebaliknya, jika intensitas moral seseorang rendah maka seseorang tersebut tidak merasa bertanggung jawab untuk melaporkan tindakan pelanggaran yang terjadi. Untuk itu, komitmen organisasi yang dimana mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dapat mendukung intensitas moral yang tinggi agar niat melakukan whistleblowing meningkat.

H5: Komitmen Organisasi mampu memoderasi hubungan antara Intensitas Moral dengan Niat Whistleblowing

Komitmen Organisasi Memoderasi Sosialisasi Antisipatif dan Niat Whistleblowing

Sosialisasi antisipatif merupakan salah satu komponen terpenting dalam membentuk persepsi seseorang terhadap profesinya. Dengan demikian, sosialisasi antisipatif membantu individu untuk mematuhi terhadap standar etika yang berlaku dalam profesi yang dijalankannya (Elias, 2006). GONE Theory menjelaskan bahwa adanya kebutuhan yang berkaitan dengan individu yang berusaha untuk menunjang hidupnya yang wajar mau itu gaji atau pendapatan agar seimbang dengan kinerja yang ditunjukkan dalam organisasi. membentuk persepsi seseorang terhadap profesinya adalah proses identifikasi dan adanya keterlibatan seseorang dalam sebuah organisasi berguna sebagai pendorong kepada seseorang untuk mematuhi terhadap standar etika yang berlaku. Maka semakin tinggi sosialisasi antisipatif seseorang maka semakin tinggi pula kecenderungan untuk melakukan whistleblowing.

H6: Komitmen Organisasi mampu memoderasi hubungan antara Sosialisasi Antisipatif dengan Niat Whistleblowing

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif mencakup setiap jenis penelitian yang didasarkan atas data dalam bentuk angka perhitungan persentase, dan perhitungan statistik lainnya yang dikumpulkan melalui pernyataan terstruktur. Dalam penelitian ini, digunakan jenis data primer yang diperoleh secara langsung dari pihak pertama. Data primer adalah data diperoleh langsung diambil atau dikumpulkan dari sumbernya.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah survei dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Padang. Pada penelitian ini kuesioner yang disebarkan adalah pertanyaan yang berhubungan dengan topik tertentu secara tertutup dengan tujuan untuk memperoleh data. Data penelitian ini dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner secara tertutup kepada instansi dan diberikan secara langsung.

Variabel penelitian

Variabel dependen penelitian ini niat *whistleblowing*. Pengukurannya dengan skala numeris 1-5 dalam kasus berupa skenario pada kuesioner. Skenario kasus ini terkait dengan situasi pegawai diminta untuk tidak melakukan kecurangan dengan memanipulasi laporan

keuangan. Berdasarkan kasus tersebut, responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap tingkat keseriusan kasus. Variabel independen penelitian ini *personal cost*, intensitas moral dan sosialisasi antisipatif serta komitmen organisasi sebagai variabel moderasi. Pengukurannya dengan skala likert 1-5 berupa pernyataan dalam kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Deskriptif

Tabel 1
Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Personal Cost</i>	74	16.00	38.00	26.1216	7.37629
Intensitas Moral	74	10.00	24.00	21.0541	2.57965
Sosialisasi Antisipatif	74	14.00	19.00	16.8784	1.26006
Niat <i>Whistleblowing</i>	74	10.00	20.00	16.1892	2.46441
Komitmen Organisasi	74	17.00	25.00	21.9459	1.39364
Valid N (listwise)	74				

Sumber: Data Primer yang diolah, SPSS 29

Berdasarkan data dalam Tabel 1, dapat dinyatakan bahwa variabel *personal cost*, memiliki total jawaban minimum responden sebanyak 16 dan maksimum sebanyak 38, dengan rata-rata 26,12 dan standar deviasi sekitar 7,376. Variabel intensitas moral memiliki total jawaban minimum dari responden sebanyak 10 dan maksimum sebanyak 24, dengan rata-rata 21,05 dan standar deviasi sekitar 2,579. Variabel sosialisasi antisipatif memiliki total jawaban minimum dari responden sebanyak 14 dan maksimum sebanyak 19, dengan rata-rata 16,87 standar deviasi sekitar 1,260. Variabel niat *whistleblowing* memiliki total jawaban minimum 10 dan maksimum sebanyak 20, dengan rata-rata 16,18 dan standar deviasi sekitar 2,464. Variabel komitmen organisasi memiliki total jawaban minimum dari responden sebanyak 17 dan maksimum sebanyak 25, dengan rata-rata 21,94 dan standar deviasi sekitar 1,393. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden terhadap variabel *personal cost*, intensitas moral, sosialisasi antisipatif, komitmen organisasi, dan niat *whistleblowing* adalah setuju.

Analisis Regresi Moderasi

Hasil analisis regresi moderasi diperoleh sebagai berikut:

Tabel 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.728	3.929		2.222	.030
PERSONAL COST	-.123	.779	-.367	-.157	.875
INTENSITAS MORAL	2.279	1.384	2.386	1.647	.104
SOSIALISASI ANTISIPATIF	-2.087	1.766	-1.067	-1.181	.242
X1Z	.013	.035	.903	.375	.709

X2Z	-105	.060	-2.627	-1.755	.084
X3Z	.104	.076	1.649	1.365	.177

a. Dependent Variable: NIAT WHISTLEBLOWING

Sumber: Data Primer yang diolah, SPSS 29

Persamaan regresi moderasi yang diperoleh berdasarkan data diatas adalah:

$$Y = 8,728 - 0,123X_1 + 2,279X_2 - 2,087X_3 + 0,013X_1Z - 0,105X_2Z + 0,104 X_3Z + 3.929$$

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai dari *adjusted R square* diperoleh sebagai berikut:

Tabel 3

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.571 ^a	.326	.266	2.11143	2.128
Predictors: (Constant), X3Z, INTENSITAS MORAL, PERSONAL COST, SOSIALISASI ANTISIPATIF, X2Z, X1Z					
Dependent Variable: NIAT WHISTLEBLOWING					

Sumber: Data Primer yang diolah, SPSS 29

Pada Tabel 3 memperlihatkan Adjusted R Square sebesar 0,266. Hal ini berarti 26,6% variabel niat whistleblowing dapat dijelaskan oleh variabel personal cost, intensitas moral, sosialisasi antisipatif, dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya yaitu sebesar (100% - 26,6% = 73,4%) dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian.

Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Tabel 4

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144.655	6	24.109	5.408	<,001 ^b
	Residual	298.696	67	4.458		
	Total	443.351	73			
Dependent Variable: NIAT WHISTLEBLOWING						
Predictors: (Constant), X3Z, INTENSITAS MORAL, PERSONAL COST, SOSIALISASI ANTISIPATIF, X2Z, X1Z						

Sumber: Data Primer yang diolah, SPSS 29

Pada tabel 4. nilai F diperoleh dengan signifikansi <0,001 atau lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh terhadap niat *whistleblowing* atau dapat dikatakan bahwa *personal cost*, intensitas moral, sosialisasi antisipatif dan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap niat *whistleblowing* dan model yang dibuat sudah tepat.

Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Tabel 5

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.728	3.929		2.222	.030
PERSONAL COST	-.123	.779	-.367	-.157	.875
INTENSITAS MORAL	2.279	1.384	2.386	1.647	.104
SOSIALISASI ANTISIPATIF	-2.087	1.766	-1.067	-1.181	.242
X1Z	.013	.035	.903	.375	.709
X2Z	-.105	.060	-2.627	-1.755	.084
X3Z	.104	.076	1.649	1.365	.177

a. Dependent Variable: NIAT WHISTLEBLOWING

Sumber: Data Primer yang diolah, SPSS 29

Hipotesis pertama pada penelitian ini adalah *personal cost* berpengaruh negatif terhadap niat *whistleblowing*. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi $0,875 > 0,05$ dengan nilai koefisien $-0,157$. Hasil tersebut berarti bahwa *personal cost* tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H₁) **ditolak**. Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah intensitas moral berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi $0,104 > 0,05$ dengan nilai koefisien $1,647$. Hasil tersebut berarti bahwa intensitas moral tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H₂) **ditolak**.

Hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah sosialisasi antisipatif berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi $0,242 > 0,05$ dengan nilai koefisien $-1,181$. Hasil tersebut berarti bahwa sosialisasi antisipatif tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H₃) **ditolak**. Hipotesis keempat pada penelitian ini adalah komitmen organisasi dapat memoderasi hubungan antara *personal cost* dengan niat *whistleblowing*. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi $0,709 > 0,05$ dengan nilai koefisien $0,375$. Hasil tersebut berarti komitmen organisasi tidak dapat memoderasi hubungan antara *personal cost* dan niat *whistleblowing*, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat (H₄) **ditolak**.

Hipotesis kelima pada penelitian ini adalah komitmen organisasi dapat memoderasi hubungan antara intensitas moral dengan niat *whistleblowing*. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi $0,084 > 0,05$ dengan nilai koefisien $-1,755$. Hasil tersebut berarti komitmen organisasi tidak dapat memoderasi hubungan antara intensitas moral dan niat *whistleblowing*, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima (H₅) **ditolak**. Hipotesis keenam pada penelitian ini adalah komitmen organisasi dapat memoderasi hubungan antara sosialisasi antisipatif terhadap niat *whistleblowing*. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi $0,177 > 0,05$ dengan koefisien $1,365$. Hasil tersebut berarti bahwa komitmen organisasi tidak dapat memoderasi hubungan antara sosialisasi antisipatif dan niat *whistleblowing*, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam (H₆) **ditolak**.

Pengaruh *Personal Cost* Terhadap Niat *Whistleblowing*

Hipotesis pertama pada penelitian ini menunjukkan bahwa *personal cost* berpengaruh negatif terhadap niat *whistleblowing*, dimana pandangan pegawai akan semakin rendah terhadap risiko pembalasan atas pelaporan kecurangan maka semakin besar niat pegawai untuk melakukan niat *whistleblowing*. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada BPKAD Kota Padang ditemukan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini ditolak. Dapat dilihat dari analisis pada tabel 4.16 *personal cost* memiliki signifikansi sebesar 0,875 lebih besar dari 0,05 dan koefisien regresi sebesar 0,157 dengan arah negatif. Hasil ini menyimpulkan bahwa *personal cost* tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *personal cost* tidak berpengaruh terhadap niat pegawai BPKAD untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini menjelaskan bahwa niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing* bukan disebabkan oleh *personal cost*. *Personal cost* berkaitan dengan perilaku individu, dimana persepsi yang muncul dari dalam diri individu. Pegawai yang memiliki *personal cost* yang tinggi akan memiliki asumsi kepada organisasi bahwa dengan memiliki tindakan *whistleblowing* akan mendapatkan dampak yang merugikan, seperti ancaman pembalasan terhadap ancaman terhadap jabatan yang dipegang (Hardi et al, 2018).

Hasil koefisien regresi yang menunjukkan tanda negatif sejalan dengan *GONE Theory*. Dimana *GONE Theory* menjelaskan tentang pengungkapan yang berkaitan dengan tindakan atau konsekuensi yang dihadapi pelaku. Risiko pembalasan dapat berasal dari berbagai pihak, seperti manajemen, atasan atau rekan kerja. Risiko pembalasan dapat berupa penolakan dari rekan kerja, pemindahan ke departemen lain, penolakan gaji, penilaian kinerja yang tidak adil (dinilai memiliki kinerja yang rendah), bahkan bentuk ekstrim adalah pemecatan dari pekerjaan atau penundaan kenaikan jabatan. Semua bentuk *personal cost* tersebut yang akan dialami oleh pegawai yang melaporkan kecurangan (Bagustianto & Nurkholis, 2015).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Laksono & Sukiman, 2019) yang menyatakan bahwa organisasi perlu memastikan adanya perlindungan bagi seorang *whistleblower* sehingga *personal cost* yang dialami dapat ditekan. Ini penting untuk dilakukan karena organisasi yang memiliki perlindungan yang kuat terhadap *whistleblower* cenderung memiliki kinerja yang baik.

Pengaruh Intensitas Moral Terhadap Niat *Whistleblowing*

Hipotesis kedua pada penelitian ini menunjukkan bahwa intensitas moral berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Dengan kata lain, individu yang memiliki tingkat intensitas moral yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan tindakan *whistleblowing* karena cenderung bertindak dengan pertimbangan yang baik kedepannya. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan di BPKAD Kota Padang ditemukan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak. Dapat dilihat dari analisis pada tabel 4.16 intensitas moral memiliki signifikansi sebesar 0,104 lebih besar dari 0,05 dan koefisien regresi sebesar 1,647 dengan arah positif. Hasil ini menyimpulkan bahwa intensitas moral tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya intensitas moral seseorang tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Intensitas moral seseorang tidak mempengaruhi niat *whistleblowing* ketika melihat tindakan kecurangan (Annisa & Nuralaeli, 2022). Berdasarkan hal tersebut pegawai yang bermoral tinggi akan memiliki kecenderungan untuk melaporkan kecurangan karena merasa tanggung jawab untuk melaporkan kecurangan tersebut.

Hasil koefisien regresi yang menunjukkan tanda positif sejalan dengan *GONE Theory*. Dengan tidak adanya keserakahan secara potensial dalam diri seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblowing*, maka orang tersebut berusaha mencegah timbulnya dampak yang

lebih besar lagi, akibat adanya tindakan kecurangan yang dilakukan oleh pihak lain. Tindakan tersebut dilakukan untuk kebaikan dan kepentingan di masa yang akan datang. Pegawai yang meyakini bahwa whistleblowing merupakan suatu tindakan yang bermanfaat karena dapat melindungi organisasi, memberantas korupsi, memberikan efek jera, memupuk budaya antikorupsi dan menghasilkan keuntungan pribadi seperti reputasi, penghargaan dan hal-hal lainnya (Primasari & Fidiana, 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Annisa & Nurlaeli, 2022) yang menyatakan bahwa intensitas moral dimotivasi tidak hanya oleh motif altruistik, dimana tindakan sukarela yang dilakukan untuk menolong orang lain tanpa mengharapkan imbalan apapun, kecuali telah memberikan suatu kebaikan, tetapi juga oleh motif egosentris, dimana ketidakmampuan untuk melihat sudut pandang orang lain dalam melihat suatu masalah dan mementingkan dirinya sendiri. Hal ini juga dapat menyebabkan intensitas moral seseorang tidak mempengaruhi niat *whistleblowing* ketika melihat tindakan kecurangan.

Pengaruh Sosialisasi Antisipatif Terhadap Niat *Whistleblowing*

Hipotesis ketiga pada penelitian ini menunjukkan bahwa sosialisasi antisipatif berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*, dimana sosialisasi antisipatif suatu proses penyesuaian diri dan keyakinan yang berasal dalam diri seseorang sebelum memasuki lingkungan baru. Peran sosialisasi antisipatif membentuk tanggapan seorang individu terhadap organisasi atau tempat kerja. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan di BPKAD Kota Padang ditemukan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini ditolak. Dapat dilihat dari hasil analisis pada tabel 4.16 sosialisasi antisipatif memiliki signifikansi sebesar 0,242 lebih besar dari 0,05 dengan koefisien regresi sebesar 1,181 dengan arah negatif. Hasil ini menyimpulkan bahwa sosialisasi antisipatif tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sosialisasi antisipatif memiliki tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*. namun, pegawai yang melakukan antisipasi yang baik dan niat *whistleblowing* akan memiliki kesadaran dan kepekaan yang tinggi. Melalui proses sosialisasi antisipatif, seseorang akan lebih mungkin untuk mematuhi standar etika yang berlaku dalam profesinya (Merdikawati, 2012). Oleh karena itu, sangat wajar jika individu dengan tingkat sosialisasi antisipatif yang tinggi cenderung untuk selalu melaporkan setiap tindakan pelanggaran atau kecurangan yang terjadi.

Hasil koefisien regresi yang menunjukkan tanda negatif tidak sejalan dengan *GONE Theory*. *GONE Theory* menjelaskan adanya keteladanan dari pimpinan organisasi dimana tidak memanfaatkan keadaan organisasi atau instansi dalam kesempatan setiap orang untuk melakukan kecurangan. Berdasarkan hal tersebut, sangat wajar bahwa seseorang yang memiliki sosialisasi antisipatif yang tinggi akan cenderung selalu melaporkan setiap tindakan pelanggaran, seperti kecurangan. Hal ini dilakukannya semata untuk menjalankan kode etik dari profesinya.

Hasil penelitian ini berbeda dengan yang dilakukan oleh (Annisa & Nurlaeli, 2022) yang membuktikan bahwa sosialisasi antisipatif memiliki pengaruh positif terbesar terhadap intensitas pelaporan pelanggaran. Orang yang mendapat antisipasi yang baik dan niat *whistleblowing* akan memiliki kesadaran dan kepekaan yang lebih tinggi terhadap permasalahan etika yang ada di tempat kerja (Elias, 2008). Jadi, dapat disimpulkan bahwa semakin baik sosialisasi antisipatif yang dilakukan seseorang, maka semakin kuat pula dorongan orang tersebut untuk melakukan *whistleblowing* ketika menyaksikan suatu tindakan kecurangan.

Hasil Moderasi Komitmen Organisasi Terhadap Hubungan antara *Personal Cost* dan Niat *Whistleblowing*

Hipotesis keempat pada penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu memoderasi terhadap hubungan *personal cost* dan niat *whistleblowing*, dimana komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang pegawai berpihak pada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Tidak tertutup kemungkinan pegawai memiliki niat untuk melakukan *whistleblowing* demi keselamatan organisasi. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada BPKAD Kota Padang ditemukan bahwa hipotesis keempat dalam penelitian ini ditolak. Dapat dilihat dari analisis pada tabel 4.16 komitmen organisasi terhadap *personal cost* memiliki signifikansi sebesar 0,709 lebih besar dari 0,05 dan koefisien regresi sebesar 0,375 dengan arah positif. Hasil ini menyimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak mampu memoderasi terhadap niat *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Hardi et al, 2018) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak mampu memoderasi hubungan antara *personal cost* dan niat *whistleblowing*. namun, dengan adanya komitmen organisasi yaitu sejauh mana pegawai berpihak pada organisasi dan tujuan-tujuannya, terkadang pegawai organisasi tidak berani untuk melakukan tindakan pelanggaran atas ancaman tuntutan dari pegawai lain sehingga dapat mengurangi keinginan pegawai untuk melakukan pelaporan jika terjadi kecurangan.

Hasil koefisien regresi yang menunjukkan tanda positif sejalan dengan *GONE Theory*. *GONE Theory* menjelaskan dimana sebuah organisasi, instansi atau masyarakat berada dalam keadaan tertentu dapat membuka kesempatan melakukan kecurangan. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasi memiliki keinginan untuk memberikan energi dan tanggung jawab lebih dalam mendukung kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja. Berdasarkan hal tersebut, tidak tertutup kemungkinan pegawai untuk melakukan niat *whistleblowing* demi keselamatan organisasi. Jika pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka *sense of personal cost* yang ada pada diri seseorang akan hilang.

Hasil Moderasi Komitmen Organisasi Terhadap Hubungan antara Intensitas Moral dan Niat *Whistleblowing*

Hipotesis kelima pada penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu memoderasi hubungan antara intensitas moral dan niat *whistleblowing*, dimana intensitas moral salah satu pertimbangan yang dilakukan seseorang sebelum mengambil keputusan, berupa baik dan buruk konsekuensi dari keputusan tersebut. Untuk itu, komitmen organisasi yang dimana mempertahankan keanggotannya dalam organisasi dapat mendukung intensitas moral yang tinggi agar niat melakukan *whistleblowing* meningkat. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada BPKAD Kota Padang ditemukan bahwa hipotesis kelima dalam penelitian ini ditolak. Dapat dilihat dari hasil analisis pada tabel 4.16 komitmen organisasi terhadap intensitas moral memiliki signifikansi sebesar 0,84 lebih besar dari 0,05 dan koefisien regresi sebesar 1,755 dengan arah negatif. Hasil ini menyimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak mampu memoderasi hubungan antara intensitas moral dan niat *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian (Hardi et al, 2018) yang menunjukkan bahwa memiliki intensitas moral yang tinggi pegawai memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam mendukung kesejahteraan dan keberhasilan organisasi. Hasil koefisien regresi yang menunjukkan tanda negatif tidak sejalan dengan *GONE Theory*. *GONE Theory* menjelaskan pengungkapan berkaitan dengan tindakan atau akibat yang dihadapi pelaku dengan hukum yang jelas dan tegas. Individu dengan intensitas moral yang tinggi lebih cenderung untuk melaporkan pelanggaran yang terjadi karena merasa

bertanggung jawab untuk melaporkannya. Sebaliknya, jika intensitas moral seseorang rendah maka seseorang tersebut tidak merasa bertanggung jawab untuk melaporkan tindakan pelanggaran yang terjadi. Berdasarkan hal tersebut, komitmen organisasi memperkuat hubungan antara intensitas moral dan niat *whistleblowing*. Selain itu, memiliki efek moderasi positif dalam mendukung kesejahteraan organisasi, semakin rendah intensitas moral seseorang maka semakin rendah pula niat pegawai melakukan *whistleblowing*.

Hasil Moderasi Komitmen Organisasi Terhadap Hubungan antara Sosialisasi Antisipatif dan Niat *Whistleblowing*

Hipotesis keenam pada penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu memoderasi hubungan antara sosialisasi antisipatif dan niat *whistleblowing*, dimana salah satu komponen terpenting dalam membentuk persepsi seseorang terhadap profesinya dan komitmen organisasi adalah proses dimana individu mengidentifikasi diri dan terlibat dalam suatu organisasi. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada BPKAD Kota Padang ditemukan bahwa hipotesis keenam pada penelitian ini ditolak. Hasil penelitian ini tidak dapat menjelaskan komitmen organisasi mampu memoderasi hubungan antara sosialisasi antisipatif dan niat *whistleblowing*. dapat dilihat dari hasil analisis pada tabel 4.16 komitmen organisasi terhadap sosialisasi antisipatif memiliki signifikansi sebesar 0,177 lebih besar dari 0,05 dan koefisien regresi sebesar 1,365 dengan arah positif. Hasil ini menyimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak mampu memoderasi hubungan antara sosialisasi antisipatif dan niat *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Elias, 2008) yang menemukan bahwa semakin tinggi tingkat sosialisasi antisipatif seseorang, maka semakin tinggi pula kecenderungan orang tersebut untuk melakukan *whistleblowing*. nilai koefisien regresi yang menunjukkan tanda positif juga sejalan dengan *GONE Theory*. *GONE Theory* menjelaskan bahwa adanya kebutuhan yang berkaitan dengan individu yang berusaha untuk menunjang hidupnya yang wajar mau itu gaji atau pendapatannya agar seimbang dengan kinerja yang ditunjukkan dalam organisasi. Berdasarkan hal tersebut, membentuk persepsi seseorang terhadap profesinya adalah proses identifikasi dan adanya keterlibatan seseorang untuk mematuhi terhadap standar etika yang berlaku. Semakin tinggi tingkat sosialisasi antisipatif seseorang maka semakin tinggi pula kecenderungan untuk melakukan *whistleblowing*.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Simpulan

Personal cost tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing* pada pegawai kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang. Intensitas moral tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing* pada pegawai kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang. Sosialisasi antisipatif tidak mempengaruhi niat *whistleblowing* pada pegawai kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang. Komitmen organisasi tidak mampu memoderasi atau memperkuat hubungan antara *personal cost* dan niat *whistleblowing* pada pegawai kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang. Komitmen organisasi tidak mampu memoderasi hubungan antara intensitas moral dan niat *whistleblowing* pada pegawai kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang. Komitmen organisasi tidak mampu memoderasi hubungan antara sosialisasi antisipatif dan niat *whistleblowing* pada pegawai kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang.

Keterbatasan

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Adapun keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya. Sehingga berpengaruh pada tidak signifikannya.

Saran

Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan berdasarkan analisis yang telah dilakukan, yaitu penelitian ini hanya menggunakan responden dari BPKAD Kota Padang sehingga tidak dapat memberikan kesimpulan bahwa seluruh pegawai memiliki pendapat yang sama. Jadi, diharapkan untuk penelitian berikutnya dapat menggunakan pegawai BPKAD di beberapa daerah, tidak hanya satu daerah saja. Bagi instansi, pegawai yang bisa melihat celah kecurangan dalam organisasi, agar dapat melaporkan tindakan kecurangan tersebut dengan tujuan mengurangi resiko kejahatan dalam instansi pemerintahan dan bagi peneliti selanjutnya, perlu ditambahkan variabel independen dan variabel moderasi lainnya untuk melihat pengaruhnya terhadap niat *whistleblowing*.

DAFTAR PUSTAKA

- BPKAD. RENSTRA. (2019-2024). Diambil kembali dari bpkad.padang.go.id: <https://bpkad.padang.go.id/mainpage>
- Alleyne, P. (2016, May 02). The Influence of Organisational Commitment and Corporate Ethical Values on Non Public Accountants' Whistle-blowing Intentions in Barbados. *Journal of Applied Accounting Research*, Vol. 17 Iss 2 pp., 190-210.
- Amelia, X. (2018, Februari). Pengaruh Intensitas Moral, Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi Dan Sensitivitas Etis Terhadap Whistleblowing (Studi Kasus Pada Perusahaan Unilever Di Kota Payakumbuh, Bukittinggi, dan Padang). *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi*, Vol, No 1, 1-15.
- Annisaa, Z., & Nurlaeli, S. (2022, January-June). Determinants of Whistleblowing Intentions: The Role of Education in Building Personal Integrity. *Asia Pacific Fraud Journal*, Volume 7, Issue 1, 103-114.
- Aparode, K., Chin, C. Y., Qi, M. D., Yan, T. M., Yu-Sin, W. G., & Min, W. T. (2018, April). Factors Affecting Whistleblowing. *South East Asia Journal of Contemporary Bussines, Economics and Law*, Vol. 15. Issue 5 , 104-114.
- Bagustianto, R., & Nurkholis. (2015). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Pada PNS BPK RI). *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 276-295.
- Chang, Y., Wilding, M., & Shin, M. C. (2017, May). Determinants of Whistleblowing Intention: Evidence from the South Korean Government. *Public Performance & Management Review*, 1-35.
- CPA, CA, T. A., CA, T. B., & CISSP, A. B. (2000). *The CPA's Handbook of Fraud and Commercial Crime Prevention*. New York: American Institute of Certified Public Accountants. Inc.
- Elias, R. (2008). Auditing Student's Professional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship to Whistleblowing. *Managerial Auditing Journal*, 283-294.
- Hanifah, I. A., & Clyde, V. (2022). Organizational Commitment As Moderating The Relationship Between Anticipatory Socialization And Whistleblowing Intention. *International Journal Of Social Service and Research*, 205-2011.
- Hardi, Wiguna, M., Anita, R., & Zakaria, N. B. (2018, December). The Effect of Relativism Ethical Orientation, Personal Cost, and Moral Intensity on Internal Whistleblowing

- Intention: The Moderating of Organizational Commitment. *International Journal of Engineering & Technology*, 122-125.
- Haryani, E., Putra, A. A., & Wiguna, M. (2019, November 12). Pengaruh Komitmen Profesional, Pertimbangan Etis, Personal Cost, Reward Terhadap Intensi Internal Whistleblowing (Studi Empiris Pada Opd Kabupaten Siak). *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, Vol. 12, No. 12, 19-28.
- Kanning, U. P., & Hill, A. (2013). Validation of The Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) in Six Languages. *Journal o Bussines and Media Psychology*, 11-20.
- Mausimkora, W. M., Anakotta, F., & Usmany, P. (2020, November). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat PNS dalam Melakukan Whistleblowing Pada Pemerintah Kabupaten Maluku Barat Daya. *Kupna Jurnal; Kumpulan Artikel Akuntansi, Volume 1*, 11-21.
- Mela, Fito, N., Zaefar, A., & Andreas. (2016). The Relationship of Profesional Commitment of Auditing Student and Anticipatory Socialization to Ward Whistleblowing Intention. *3rd Global Conference on Bussiness and Social Science*, 219-507.
- Merdikawati, R. (2012). *Hubungan Komitmen Profesi dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi dengan Niat Whistleblowing (Studi Empiris pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi di Tiga Universitas Negeri Teratas di Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta*. Semarang.
- Primasari, R. A., & Fidiana, F. (2020). Whistleblowing Berdasarkan Intensitas Moral, Komitmen Profesional, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan. *Jurnal Kajian Akuntansi, Vol. 4 No. 1*, 63-77.
- Putri, W. A., & Dwita, S. (2022, November). Pengaruh Insentif dan Komitmen Organisasi Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi (JEA), Vol. 4, No 4*, 761-774.
- Rahmawati, H. (2022). Faktor Penentu Tindakan Whistleblowing Aparatur Sipil Negara Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur.
- Rizkyta, A. F., & Widajantie, T. D. (2022). Pengaruh Etika, Komitmen Profesional, Sosialisasi Antisipatif Dan Locus Of Control Mahasiswa Akuntansi Terhadap Perilaku Whistleblowing. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi, Vol: 13 No.12*, 637-646.
- Sartika, D., & Mulyani, F. (2020, April). Pengaruh Sifat Machiavellian, Lingkungan Etika, Komitmen Organisasi, Dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris pada BPKAD di Kota Padang). *Menara Ilmu, Vo. XIV No.01*, 24-39.