

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PROFESIONALISME DAN
RETALIASI TERHADAP INTENSI DALAM MELAKUKAN
WHISTLEBLOWING PADA LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD)
SE-KECAMATAN GIANYAR**

**Anak Agung Indah Puspita Dewi⁽¹⁾
I Putu Nuratama⁽²⁾**

^{(1),(2)} Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas
Hindu Indonesia
Jl. Sanggalangit, Tembau, Penatih
email: anakagungindahpuspitadewi@gmail.com

ABSTRACT

Whistleblowing is disclosure of violations or reporting that occurs in an organization which is conducted by internal or external parties. This research to determine the effect of organizational commitment, professionalism and retaliation to the intention to do whistleblowing at the Lembaga Perkreditan Desa (LPD) in Gianyar sub-district. The population in this research were all employees of the LPD in Gianyar district. the sample in this research amounted to 223 respondents, but the data processed were 177 due to the outlier data as many as 46. The method of determining the sample using saturated sampling technique. This research was conducted by distributing questionnaires. The result of this research indicate that the organizational commitment has no significant effect on the intention to do whistleblowing, professionalism has no significant effect on the intention to do whistleblowing, and retaliation has a negative and significant effect on the intention to do whistleblowing.

Keywords : *organizational commitment, professionalism, retaliation, intention to do whistleblowing.*

PENDAHULUAN

Whistleblowing merupakan salah satu topik penting di dalam akuntansi karena memiliki pengaruh jangka panjang terhadap organisasi perusahaan untuk meningkatkan keefektifannya (Near and Miceli, 1985). Dengan adanya *whistleblowing* bisa membantu dan memberikan manfaat kepada kelompok ataupun individu untuk menjadi *whistleblower* di dalam suatu organisasi jika menemukan adanya tindakan kecurangan (*fraud*).

Whistleblowing bukanlah menjadi suatu fenomena baru yang terjadi di dalam suatu organisasi, namun keberadaan *whistleblowing* sudah lama terjadi, sebagian masyarakat mungkin belum sepenuhnya menyadari pentingnya suatu

tindakan *whistleblowing* serta pentingnya keberadaan *whistleblower* pada suatu organisasi. *Whistleblowing* merupakan pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi aktif maupun nonaktif mengenai pelanggaran tindakan ilegal atau tidak bermoral kepada pihak didalam maupun diluar organisasi (Khan, 2009). KNKG (2008) menyebutkan pengertian *whistleblowing* merupakan suatu tindakan pengungkapan pelanggaran, pengungkapan tindakan yang bertentangan dengan hukum, serta perbuatan amoral yang bisa menyebabkan kerugian pada organisasi yang dilakukan oleh para pegawai maupun anggota organisasi kepada pihak eksternal maupun internal yang mampu memberikan tindakan atas pelanggaran yang terjadi. Sedangkan *whistleblower* merupakan orang yang melaporkan atau mengungkapkan adanya suatu tindakan kecurangan (*fraud*) yang terjadi pada suatu organisasi.

Di Indonesia peraturan yang dibuat mengenai *whistleblowing* atau perlindungan terhadap para *whistleblowers* telah diatur dalam Undang – Undang Nomor 31 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban yang didalamnya mengatur tentang perlindungan terhadap para *whistleblower*. Dengan adanya peraturan tersebut diharapkan dapat meningkatkan partisipasi masyarakat, kelompok ataupun individu di dalam suatu organisasi untuk berani menjadi seorang *whistleblower* dengan melaporkan atau mengungkapkan adanya suatu tindakan kecurangan (*fraud*) yang terjadi pada suatu organisasi atau perusahaan.

Maraknya tindakan kecurangan yang telah terungkap yang paling menjadi perhatian adalah tindakan kecurangan Korupsi. Korupsi merupakan skandal yang paling rentan terjadi pada suatu perusahaan, instansi atau pada suatu organisasi. Lembaga Perkreditan Desa (LPD) merupakan suatu lembaga yang sangat rentan terhadap terjadinya tindakan kecurangan karena Lembaga Perkreditan Desa (LPD) memiliki tugas atau fungsi mengelola sumber daya keuangan milik Desa Pekraman dalam bentuk simpan pinjam. Sehingga, LPD diharapkan dapat menerapkan serta mewujudkan sistem pengelolaan keuangan yang akuntabel serta terbuka pada saat mengelola sumber daya keuangan milik Desa Pekraman.

Salah satu kasus yang pernah terjadi pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) adalah Kasus tindak pidana korupsi dana LPD yang dilakukan oleh ketua LPD, Sekretaris serta Bendahara yang terjadi di LPD Suwat Gianyar (Sumber : antaranews.com). Kasus tindak pidana korupsi lainnya yakni kasus yang terjadi pada LPD Desa Pacung, yang dilakukan oleh Ketua LPD Desa Pacung yang dinilai bersalah dan terbukti melakukan korupsi uang LPD untuk kepentingan pribadi senilai Rp. 142 juta lebih (Sumber : NusaBali.com).

Berkaca dari kasus tersebut maka pentingnya peranan para pegawai pada suatu lembaga, instansi atau pada suatu organisasi untuk bekerja secara profesional memiliki sikap profesionalisme dan memiliki komitmen organisasi yang tinggi sehingga akan lebih memungkinkan timbulnya intensi untuk melindungi organisasi dengan melakukann tindakan *whistleblowing*. Dengan adanya penerapan *whistleblowing system* pada suatu lembaga atau organisasi akan bisa meminimalisir terjadinya kasus kecurangan.

Didalam melaporkan tindakan kecurangan, mengesampingkan rasa takut akan terjadinya tindakan retaliasi yang akan dilakukan oleh para pelaku kecurangan yang merasa dirugikan sangat penting, dimana apabila para pegawai yang bekerja pada suatu lembaga, instansi atau pada suatu organisasi masih takut dengan tindakan retaliasi yang diterima setelah melakukan tindakan *whistleblowing* maka intensi untuk melakukan *whistleblowing* akan rendah. Sebaliknya jika para pegawai atau para karyawan mengesampingkan rasa takut akan tindakan Retaliasi yang dilakukan oleh para pelaku kecurangan dan lebih mengedepankan profesionalisme dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka tindakan kecurangan pada suatu organisasi tidak akan terjadi dan intensi dalam melakukan *whistleblowing* akan semakin tinggi. Berdasarkan latarbelakang diatas, maka penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalisme dan Retaliasi terhadap Intensi Dalam Melakukan Whistleblwoing Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Gianyar”**.

Berpatokan pada latar belakang diatas, maka perumusan masalah yang dapat dirumuskan adalah :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing* ?
2. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing* ?
3. Apakah retaliasi berpengaruh terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing* ?

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*.
2. Untuk mengetahui apakah profesionalisme berpengaruh terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*.
3. Untuk bisa mengetahui apakah retaliasi berpengaruh terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*.

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yakni mampu memberikan pengetahuan tambahan, serta menjadi pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan *whistleblowing*. serta mampu memberikan informasi sebagai bahan masukan bagi pemangku kepentingan untuk memperbaiki dan berani mengungkapkan masalah yang timbul didalam suatu organisasi sehingga tidak terjadi tindakan kecurangan (*fraud*) di dalam suatu organisasi. Dan menjadi sumber informasi dan referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai *whistleblowing*.

KAJIAN PUSTAKA

Penelitian ini menggunakan *Theory of Planned Behavior*. Dalam *Theory of Planned Behavior* dijelaskan bahwa intensi untuk berperilaku dapat menimbulkan perilaku yang ditampilkan oleh individu, niat seseorang atau individu untuk menampilkan suatu perilaku adalah kombinasi dari sikap untuk berperilaku, sehingga, jika terdapat tindakan kecurangan yang harus diungkapkan atau dilaporkan maka, seseorang akan melakukan tindakan *whistleblowing*, *Theory of Planned Behavior* juga menjelaskan bahwa penentu dasar yang berhubungan dengan faktor pribadi dan pengaruh sosial meruakan sebuah fungsi dari minat

(Ajzen, 1991). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi niat untuk berperilaku yakni : Sikap terhadap perilaku (*Attitude Toward The Behavior*), Norma Subyektif (*Subjective Norm*), Kontrol Perilaku Persepsian (*Perceived Behavioral Control*) dan Niat (*Intention*). (Ni Ketut Ayu Rosiana Dewi dan I Gusti Ayu Agung Pradnya Dewi,2019).

Theory of planned behavior (TPB) relevan digunakan pada penelitian ini karena memiliki keterkaitan dengan variabel yang peneliti gunakan, dimana sikap terhadap perilaku berkaitan dengan variabel profesionalisme. Norma subyektif berkaitan dengan variabel Retaliasi, Sedangkan kontrol perilaku persepsian memiliki keterkaitan dengan variabel komitmen organisasi.

Whistleblowing dapat didefinisikan sebagai pengungkapan atau pelaporan yang dilakukan oleh internal atau eksternal organisasi mengenai adanya tindakan kecurangan pada suatu organisasi. *Whistleblowing* merupakan suatu tindakan yang penting didalam satu organisasi, karena dengan adanya tindakan *whistleblowing* bisa mengungkap adanya suatu tindakan kecurangan yang tidak diketahui atau disembunyikan didalam suatu organisasi.

Mowday, dkk (1979) menyebutkan, komitmen organisasi merupakan kekuatan relatif identifikasi serta keterlibatan individu dalam suatu organisasi yang dapat ditandai dengan keyakinan yang kuat terhadap organisasi serta menerima tujuan dan nilai-nilai yang terdapat pada suatu organisasi, ketersediaan dalam mengerahkan usaha atas nama organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (loyalitas). Komitmen organisasi adalah rasa keterikatan, rasa memiliki dan keinginan untuk memihak organisasi yang ada didalam diri seseorang terhadap organisasinya. Sehingga, apabila seorang individu memiliki komitmen organisasi didalam dirinya akan cenderung melakukan tindakan yang positif dan tidak akan merugikan organisasinya.

(Tjiptohadi, 1996) menjelaskan bahwa profesionalisme merupakan suatu keahlian, memiliki kualifikasi tertentu, memiliki pengalaman sesuai dengan bidang keahlian, serta profesionalisme juga mengarah pada standar pekerjaan yakni prinsip-prinsip moral serta etika profesi, serta profesionalisme juga berarti moral. Profesionalisme merupakan sikap profesional yang bisa menyelaraskan

sikap pribadi dengan urusan organisasi atau pekerjaan yang dimiliki seseorang dalam menjalankan suatu tanggung jawab serta tugas yang telah ditugaskan. Orang yang memiliki sikap profesionalisme didalam dirinya akan berusaha melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin dan akan berusaha semaksimal mungkin agar bisa memberikan hasil yang tidak mengecewakan.

Retaliasi merupakan suatu paksaan atau konsekuensi yang dilakukan kepada pihak *whistleblower* agar tetap diam dan tidak melakukan tindakan *whistleblowing* meskipun menyadari tentang adanya tindakan kecurangan pada suatu organisasi (Mesmer magnus & viswesveran, 2005). Tindakan retaliasi bertujuan untuk mengancam para *whistleblower* agar tidak melaporkan tindakan kecurangan yang telah diketahui dan agar tetap menutup mulut, dan apabila para *whistleblower* telah melaporkan tindakan kecurangan yang diketahui maka tujuan dari retaliasi adalah pembalasan dendam yang akan dilakukan oleh para pelaku kecurangan yang merasa dirugikan dengan tindakan *whistleblowing* yang dilakukan oleh para *whistleblower*.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Sartika dan Fitrah Mulyani (2020) yang berjudul pengaruh sifat machivellian, lingkungan etika, komitmen organisasi, dan tingkat keseriusan keurangan terhadap niat melakukan *whistleblowing* menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Luh Putu Setiawati dan Maria M. Ratna Sari (2016) dalam penelitiannya yang berjudul profesionalisme, komitmen organisasi, intensitas moral dan tindakan akuntan melakukan *whistleblowing* menunjukkan hasil bahwa ketiga variabel independen yang digunakan berpengaruh positif terhadap niat akuntan untuk melakukan *whistleblowing*. Ni Ketut Ayu Rosiana Dewi dan I Gusti Ayu Agung Pradnya Dewi (2019) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi, dan sensitivitas etika terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing* menunjukkan hasil bahwa ketiga variabel independen yang berpengaruh positif signifikan terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*. Azhari Efendi dan Nuraini (2019) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh perlindungan hukum, orientasi etika

idealisme, orientasi etika relativisme dan retaliasi terhadap intensi *whistleblowing* menunjukkan hasil bahwa retaliasi tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Sita Aulia, Dona Primasari dan Syaiful Azhar (2019) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh budaya organisasi, koitmen organisasi dan retaliasi terhadap intensi *whistleblowing* menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing* dan retaliasi berpengaruh negatif terhadap intensi *whistleblowing*.

Hipotesis dalam penelitian ini :

H₁ : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*.

Sikap dan perilaku yang positif terhadap organisasi, sikap untuk tetap membela organisasi, berusaha meningkatkan prestasi, serta memiliki keyakinan untuk mewujudkan tujuan organisasi akan ditunjukkan oleh individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi (Kuryanto, 2011). Seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung melakukan tindakan yang tidak akan merugikan organisasi serta akan melakukan yang terbaik demi kepentingan organisasi. Sehingga, semakin tinggi komitmen organisasi yang ada di dalam diri seseorang, maka akan semakin tinggi pula intensi orang tersebut untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Penelitian yang telah dilakukan oleh Ni Ketut Ayu Rosiana Dewi dan I Gusti Ayu Agung Pradnya Dewi (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Serta penelitian yang dilakukan oleh Sita Aulia, Dona Primasari, dan Syaiful Azhar (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*.

H₂ : Profesionalisme berpengaruh terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*.

Profesionalisme merupakan sikap profesional yang dimiliki seseorang dalam menjalankan suatu tanggung jawab, amanat serta tugas yang telah ditugaskan. Sehingga orang yang memiliki profesionalisme didalam dirinya akan memutuskan tindakan yang seharusnya diambil dan cenderung memiliki rasa tanggung jawab serta akan berusaha memberikan hasil yang maksimal terhadap

suatu organisasi dan apapun yang telah ditugaskan kepadanya. Maka, semakin tinggi profesionalisme yang dimiliki oleh seseorang intensi dalam melakukan *whistleblowing* juga akan semakin tinggi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Luh Putu Setiawati dan Maria M. Ratna Sari (2016) menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap niat akuntan dalam melakukan *whistleblowing*. hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Ketut Ayu Rosiana Dewi dan I Gusti Ayu Agung Pradnya Dewi (2019) menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*.

H₃ : Retaliasi berpengaruh terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*.

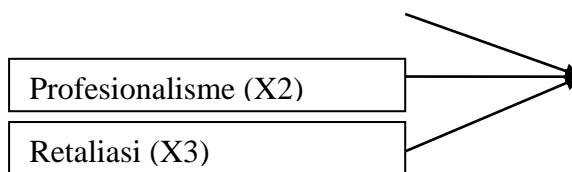
Retaliasi merupakan suatu tindakan berupa ancaman dan diskriminasi, yang akan dilakukan oleh para pelaku kecurangan terhadap orang yang mengetahui adanya tindakan kecurangan atau kepada para *whistleblower*. Ketakutan para *whistleblower* terhadap tindakan retaliasi yang akan dilakukan oleh para pelaku kecurangan yang merasa dirugikan setelah adanya tindakan *whistleblowing* bisa menjadi alasan yang sangat kuat untuk tetap menutup mulut dan enggan melaporkan kecurangan yang telah diketahui. Adanya kekuatan retaliasi yang tinggi akan membuat seseorang yang menemukan adanya kecurangan enggan atau takut dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sita Aulia, Dona Primasari dan Syaiful Azhar (2019) menunjukkan bahwa retaliasi berpengaruh negatif terhadap intensi *whistleblowing*. hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Made Gheby Kusnadi dan Dodik Ariyanto (2018) menunjukkan hasil bahwa retaliasi berpengaruh negatif terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*.

METODELOGI PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menguji tentang pengaruh komitmen organisasi, profesionalisme dan retaliasi terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*. Pengungkapan tindakan kecurangan (*whistleblowing*)

sangatlah penting dilakukan demi menjaga keutuhan dan keberlangsungan suatu organisasi ataupun instansi. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi didalam dirinya akan cenderung melakukan hal yang positif dan tidak akan merugikan organisasi atau instansi tempat mereka bekerja. Adanya profesionalisme yang tinggi sangat dibutuhkan dalam upaya pengungkapan kecurangan yang dilakukan pada suatu entitas atau organisasi karena seseorang yang memiliki sikap profesionalisme didalam dirinya akan berusaha melaksanakan tanggung jawab dengan sebaik mungkin. Komitmen organisasi dan profesionalisme yang dimiliki seseorang diharapkan bisa mengalahkan ketakutan akan tindakan retaliasi yang akan dilakukan oleh para pelaku kecurangan, sehingga dapat meningkatkan intensi dalam melakukan *whistleblowing*.

Kerangka berpikir pada penelitian ini, yaitu :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber : data diolah, 2021

Seluruh karyawan pada 40 LPD Se-Kecamatan Gianyar yang berjumlah 223 orang digunakan sebagai populasi pada penelitian ini. Metode yang digunakan untuk pengambilan sample dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh memiliki arti teknik penentuan sampel jika keseluruhan anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono,2017:126). Jumlah sampel yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 223 responden, namun dikarenakan adanya data outlier sebanyak 46 maka, jumlah data sampel yang diolah adalah sebanyak 177 responden.

Teknik Analisis Data Yang Digunakan :

1. Analisis Statistik Deskriptif, teknik analisis ini digunakan untuk bisa memberikan deskripsi berupa nilai minimum (terendah), nilai maksimum (tertinggi) serta nilai mean (rata-rata) dan standar deviasi dari data penelitian.
2. Uji Instrumen Penelitian, yang terdiri dari :

- a) Uji Validitas, dimana apabila suatu instrument dikatakan valid jika nilai $r \geq 0,3$
 - b) Uji Reliabilitas, Instrumen yang dipakai dalam variabel dikatakan handal atau reliabel apabila memiliki *cronbach alpha* lebih dari 0,60 (Nunnaly, 1994 dalam Ghozali, 2006).
3. Uji Asumsi Klasik terdiri dari :
- a) Uji Normalitas, apabila probabilitas nilai Z uji K-S signifikan $> 0,05$, dapat dikatakan data telah berdistribusi normal.
 - b) Uji Multikolinearitas, dapat dilihat melalui uji *varians Inflation Factor dan tolerance*, apabila nilai *Varians Inflation Factor* > 10 dan *tolerance* $< 0,1$, maka tidak terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut.
 - c) Uji Heteroskedastisitas, adanya heteroskedastisitas pada hasil penelitian dapat terjadi apabila nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, jika tidak terdapat heteroskedastisitas maka, model dalam penelitian ini dapat dikatakan baik (Ghozali, 2006:95).
4. Uji Kelayakan Model
- a) Uji F digunakann untuk menunjukkan pengaruh antara variabel independen (bebas) terhadap variable dependen (terikat). Model regresi dinyatakan layak digunakan serta variabel independen (bebas) dapat berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat) apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Ghozli, 2011).
 - b) Koefisien Determinasi (R^2), ini digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variansi variabel dependen, kemampuan variabel independen (bebas) dalam mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variansi variabel dependen (terikat) dikatakan sangat terbatas apabila nilai R^2 kecil namun jika nilai R^2 mendekati atau sama dengan satu dapat dikatakan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan agar bisa memrediksi variansi variabel dependen dapat diberikan oleh variabel independen.
5. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara langsung memberikan pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Apabila nilai p-value < 0,05 atau signifikansi kurang atau sama dengan 0,05 ini berarti variabel dependen secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel independen. Sebaliknya apabila nilai p-value > 0,05 atau signifikansi lebih dari 0,05, maka ini berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

6. Analisis Regresi Linier Berganda adalah suatu metode yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi yang terjadi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah (Sugiyono,2015:303) : $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

Berikut ini adalah penjelasan dari hasil perhitungan dan model persamaan diatas :

Y = Intensi Dalam Melakukan *Whistleblowing* X3 = retaliasi
 α = konstanta $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien regresi
 X1 = komitmen organisasi e = residual (error)
 X2 = profesionalisme

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di LPD Se-Kecamatan Gianyar sebanyak 223 karyawan. Data dikumpulkan dengan cara menyebarkan 223 kuisisioner ke 40 LPD Se-Kecamatan Gianyar. Dari 223 kuisisioner yang disebar, semua kuisisioner kembali. Dari 223 kuisisioner yang disebar hanya 177 kuisisioner yang diolah dikarenakan terdapat data outlier sebanyak 46.

Analisis Deskriptif

Tabel 1. Analisis Deskriptif Setelah Outlier

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	177	40.00	68.00	57.1412	5.04833
X2	177	48.00	102.00	79.8927	6.60534
X3	177	6.00	29.00	15.6045	2.50717
Y	177	21.00	35.00	27.6045	2.51622

Valid N (listwise) 177

Sumber : Data primer diolah, 2021

Dapat dilihat pada tabel diatas jumlah nilai minimum, maksimum, rata-rata dan standar deviasi dari 177 sampel yang digunakan.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkolerasi skor ítem instrumen dengan skor total seluruh pertanyaan, jika r diatas 0,3 maka dianggap memenuhi syarat validitas namun apabila $r < 0,3$ maka butir pernyataan dalam instrumen dinyatakan tidak valid (Jogiyanto, 2007). Pada penelitian ini hasil perhitungan nilai *pearson correlation* dari tiap-tiap butir pertanyaan lebih besar dari 0,3. Hal ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dalam kuisisioner dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliailitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha* dari masing-masing item pada suatu variabel. Apabila *cronbach alpha* $> 0,60$ maka variabel dikatakan handal atau reliabel (Nunnaly, 1994 dalam Ghozali, 2006). Pada penelitian ini hasi uji reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk setiap variabel lebih dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Nomalitas Sebelum Outlier

		Unstandardized Residual
N		223
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.88365248
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.070

	Negative	-123
Kolmogorov-Smirnov Z		1.829
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002

Sumber : Data primer diolah, 2021

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari *unstandardized residual* lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002 maka, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini tidak terdistribusi normal, sehingga dilakukan outlier data. Terdapat 46 data yang dikeluarkan karena sebaran dari 46 data tersebut diduga terlalu jauh dengan data yang lain.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Setelah Outlier

		Unstandardized Residual
N		177
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.22197344
	Absolute	.076
Most Extreme Differences	Positive	.076
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		1.014
Asymp. Sig. (2-tailed)		.255

Sumber : Data primer diolah, 2021

Pada tabel diatas dapat dilihat hasil uji statistik setelah dilakukannya outlier, nilai sig. *unstandardized residual* lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,255 maka, data telah terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	27.089	3.139		8.630	.000			
1	X1	.028	.040	.057	.709	.479	.704	1.420
	X2	.057	.031	.150	1.824	.070	.668	1.497
	X3	-.363	.074	-.361	-4.909	.000	.832	1.202

Sumber : Data primer diolah, 2021

Dapat dilihat pada tabel diatas nilai *tolerance* semua variabel $> 10\%$ ($X1=0.704$; $X2=0.668$; $X3=0.832$) dan nilai VIF < 10 ($X1=1.420$; $X2=1.497$; $X3=1.202$) sehingga, tidak adanya multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.	
	B	Std. Error	Coefficients Beta			
	(Constant)	1.397	2.133		.655	.513
1	X1	-.025	.027	-.082	-.906	.366
	X2	.011	.021	.049	.525	.600
	X3	.047	.050	.077	.932	.353

Sumber : Data primer diolah, 2021

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh variabel bebas memiliki signifikansi $> 0,05$ atau sebesar $X1=0.366$; $X2=0.600$; $X3=0.353$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan pada penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda untuk pengujian hipotesis, bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, *personal cost* dan tingkat keseriusan pelanggaran terhadap kecenderungan dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Hasil perhitungan disajikan pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.	
	B	Std. Error	Coefficients Beta			
	(Constant)	27.089	3.139		8.630	.000
1	X1	.028	.040	.057	.709	.479
	X2	.057	.031	.150	1.824	.070
	X3	-.363	.074	-.361	-4.909	.000

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 maka dapat diketahui model regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 27,089 + 0,028X_1 + 0,057X_2 + (-0,363) + e \dots$

Uji Kelayakan Model

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil regresi dapat diketahui bahwa Angka *Adjusted R-Square* sebesar 0.207 hal ini memperlihatkan 20,7% variabel bebas dijelaskan oleh variabel terikat, namun 79,3% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain.

Uji Statistik F

Uji Anova atau *F-test* menghasilkan F_{hitung} sebesar 16.284 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dikarenakan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga variabel independen dapat dikatakan berpengaruh terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Dapat disimpulkan jika model pada penelitian ini dikatakan layak.

Uji Statistik t

Berdasarkan hasil hasil regresi hasil Uji t dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Komitmen Organisasi (X_1) memberikan nilai koefisien parameter sebesar 0.028 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.479 > 0,05$ sehingga, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Intensi Dalam Melakukan *Whistleblowing* . Hipotesis 1 dalam penelitian ini ditolak.
2. Variabel Profesionalisme (X_2) memberikan nilai koefisien parameter sebesar 0.057 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,070 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap Intensi Dalam Melakukan *Whistleblowing*. Hipotesis 2 dalam penelitian ini ditolak.
3. Variabel Retaliasi (X_3) memberikan nilai koefisien parameter sebesar -0.363 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Retaliasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Intensi Dalam Melakukan *Whistleblowing*. Hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Dalam Melakukan *Whistleblowing*

Berdasarkan nilai koefisien regresi sebesar 0,028 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,479 > 0,05$ maka hipotesis 1 (H_1) ditolak. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Intensi Dalam Melakukan *Whistleblowing*.

Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan, dukungan, rasa memiliki, rasa untuk memihak organisasi serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan didalam suatu organisasi. Pada penelitian ini komitmen organisasi dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi pegawai LPD Se-Kecamatan Gianyar dalam melakukan *whistleblowing*. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yudha Priangga Putra (2018) yang juga menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*, dikarenakan adanya rasa takut para karyawan terhadap dampak yang akan mereka terima apabila melakukan tindakan *whistleblowing*. Dampak yang dimaksud yakni : dampak akan dikucilkan, ataupun adanya tindakan pembalasan yang akan diterima. Masih kurangnya kepercayaan dan keyakinan karyawan terhadap organisasi mereka bahwa organisasi akan melindungi para *whistleblower* dari berbagai dampak negatif yang akan diterima merupakan faktor lain yang menjadi penyebab komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing* Setyawati et al. (2015).

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Intensi Dalam Melakukan *Whistleblowing*

Berdasarkan nilai koefisien regresi sebesar 0.057 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,070 > 0,05$ maka hipotesis 2 (H_2) ditolak. Dapat disimpulkan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap Intensi Dalam Melakukan *Whistleblowing*.

Profesionalisme merupakan sikap professional yang bisa menyalurkan sikap pribadi dengan urusan organisasi atau pekerjaan yang dimiliki seseorang

dalam menjalankan suatu tanggung jawab serta tugas yang telah ditugaskan. Hasil penelitian ini menunjukkan profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi pegawai LPD Se-Kecamatan Gianyar dalam melakukan *whistleblowing*. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Annisa Herdiyany (2016) yang menyatakan profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*, dikarenakan adanya kesulitan dalam diri seorang individu dalam memilih antara loyalitas terhadap organisasi atau loyalitas terhadap dirinya yang memiliki idealisme yang kuat. Hal ini bisa terjadi apabila karyawan memilih loyalitas terhadap organisasi dan menjadi seorang *whistleblower* maka ada kemungkinan karyawan tersebut akan menghadapi suatu kesulitan dan bahkan bisa mendapatkan tindakan diskriminasi oleh pelaku kecurangan, namun apabila para karyawan memilih loyalitas terhadap diri sendiri maka akan ada kemungkinan tindakan kecurangan yang terjadi pada suatu organisasi tidak akan terungkap dan akan timbul tindakan kecurangan baru yang mungkin dilakukan oleh para pelaku kecurangan.

Pengaruh Retaliasi Terhadap Intensi Dalam Melakukan Whistleblowing

Berdasarkan nilai koefisien regresi sebesar $-0,363$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka hipotesis (H_3) diterima. Dapat disimpulkan bahwa Retaliasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Intensi Dalam Melakukan *Whistleblowing*.

Retaliasi merupakan suatu tindakan berupa ancaman, gangguan serta diskriminasi yang akan dilakukan oleh para pelaku kecurangan yang merasa dirugikan terhadap para *whistleblower*. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Retaliasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Sita Aulia, Dona Primasari dan Syaiful Azhar (2019) Yang menyatakan bahwa retaliasi berpengaruh negatif terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*, dengan adanya dukungan budaya anti fraud pada lingkungan kerja seseorang akan dapat meminimalisir adanya tindakan retaliasi. Tindakan retaliasi biasanya berupa pengucilan, ancaman, pembalasan, diskriminasi hingga penurunan prospek karir. Adanya konsekuensi yang akan diterima oleh para pelaku kecurangan jika terjadi

tindakan whistleblowing akan memicu adanya tindakan retaliasi (pembalasan) terhadap para whistleblower. Hal ini memungkinkan para karyawan akan tetap diam walaupun mengetahui adanya tindakan kecurangan yang terjadi dikarenakan rasa takut terhadap tindakan retaliasi. *Theory of Planned Behavior* menjelaskan bahwa penentu dasar yang berhubungan dengan faktor pribadi dan pengaruh sosial meruakan sebuah fungsi dari minat (Ajzen, 1991). Lingkungan kerja merupakan faktor sosial didalam hal ini, karena adanya dukungan yang kuat untuk melakukan tindakan *whistleblowing* di dalam lingkungan kerja bisa menjadikan intensi dalam melakukan *whistleblowing* dan meminimalisir terjadinya tindakan retaliasi. Maka semakin tinggi retaliasi maka akan semakin rendah intensi dalam melakukan whistleblowing, begitu juga sebaliknya semakin rendah retaliasi maka akan semakin tinggi intensi karyawan LPD Se-Kecamatan Gianyar dalam melakukan *whistleblowing*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan analisis data melalui pembuktian terhadap hipotesis, maka kesimpulan yang dapat diambil yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi memiliki nilai koefisien parameter sebesar 0.028 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.479 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Intensi Dalam Melakukan *Whistleblowing* .
2. Profesionalisme memiliki nilai koefisien parameter sebesar 0.057 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,070 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap Intensi Dalam Melakukan *Whistleblowing*.
3. Retaliasi memiliki nilai koefisien parameter sebesar -0.363 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Retaliasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Intensi Dalam Melakukan *Whistleblowing*.

Beberapa saran yang ingin penulis sampaikan antara lain:

1. Bagi LPD Se-Kecamatan Gianyar agar bisa lebih meningkatkan komitmen organisasi serta profesionalisme dalam melakukan tindakan *whistleblowing*

dengan cara melakukan penyuluhan atau sosialisasi kepada para anggota LPD tentang pentingnya tindakan pelaporan kecurangan (*whistleblowing*), serta meningkatkan keberanian untuk melawan retaliasi untuk bisa menekan terjadinya tindakan kecurangan atau pelanggaran sehingga LPD dapat tumbuh dan berkembang secara sehat saat mengelola asset dalam mencapai tujuannya.

2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel independen lain yang diharapkan mempengaruhi intensi dalam melakukan *whistleblowing*, serta dapat memperluas lokasi penelitian tidak hanya di Kecamatan Gianyar saja tetapi bisa di Kecamatan atau Kabupaten lainnya agar bisa memperoleh perbandingan hasil.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, C.R. 2016. Analisis Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Demografi Terhadap Intensi Melakukan Tindakan *Whistleblowing*. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Ajzen, I. 1991. The Theory of Planned Behavior. In: *Organizational Behavior and Human Decision Process*. Amherst, MA: Elsevier, 50: 179-211.
- Antaraneews.com. 2017. Tiga Terdakwa Korupsi Dana LPD Suwat, Gianyar, Bali Dituntut Berbeda-Beda Dalam Sidang Di Pengadilan Tipikor Denpasar.

<https://www.google.com/amp/s/bali.antaranews.com/am/berita/107473/tiga-terdakwa-korupsi-dana-lpd-dituntut-berbedaa-beda>.

- Dewi, N.K.A.R., Dan Dewi, I.G.A.A.P., 2019. Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Sensitivitas Etika Terhadap Intensi Dalam Melakukan *Whistleblowing*: Studi Kasus Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad) Provinsi Bali. *Jurnal Ilmiah Akuntansi & Bisnis*. Volume 4, No. 1. ISSN: 2528-2093 (Print), ISSN: 2528-1216 (Online).
- Efendi, A, Nuraini. 2019. Pengaruh Perlindungan Hukum, Orientasi Etika Idealisme, Orientasi Etika Relativisme Dan Retaliasi Terhadap Intensi *Whistleblowing* (Survei Pada Mahasiswa Universitas Negeri Di Provinsi Aceh). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*. Vol. 4, No. 3. E-ISSN 2581-1002.
- Elias, R. 2008. *Auditing Students' Professional Commitmen And Anticipatory Socialization And Their Relationship To Whistleblowing*. *Managerial Auditing Journal*, 2 No.3, 283 – 294.
- Garman, A.N. 2006. Profesionalism. *Journal of healthcare management*. 51(4).
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis multivariate Dengan Program SPSS (Edisi ke 4)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 2)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. 2004. *Manajemen Edisi Ketujuh*. Jakarta: Airlangga.
- Hardiyany, A. 2016. Pengaruh Profesionalisme, Faktor Organisasional dan Faktor Situasional Terhadap Intensi Internal Auditor Melakukan *Whistleblowing*. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Iftikar, E.R., Suyudi, M. dan Rafiqoh. 2018. Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Intensitas Moral Karyawan Terhadap

- Whistleblowing* (Studi Kasus Pada PT Cipta Krida Bahari Samarinda).
Jurnal Akuntansi Multi Dimensi (JAMDI). Vol.1, No.1.
- Jogiyanto, H.M. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Khan, Mushera Ambaras. 2009. *Auditors And Whistleblowing Law. Accountants today* 22: 12-14
- Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG). (2008). *Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran - SPP (Whistleblowing System - WBS)*. Jakarta: Komite Nasional kebijakan Governance.
- Kuryanto, Asib Dwi, 2011. *Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Pemahaman Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Auditor Eksternal (Studi Pada Kantor Akuntan Publik Di Indonesia)*. Tesis. Malang : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Kusnadi, M.G. dan Ariyanto, D. 2018. *The Effect of Moral Reasoning, Retaliation and Negative Emotion on Individual Intention to Do Whistleblowing. International Journal of Sciences : Basic and Applied Research (IJSBAR)*. Vol.24, No. 3, pp 98-107. ISSN : 207-4531.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C., (2005). *Whistleblowing in Organisations : An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliation. Journal of Business Ethics*, 277-297.
- Miceli, M. P. dan J. P. N. 1985. *Characteristics of Organizational Climate and Wrongdoing Associated with Whistle-Blowing Decisions. Personnel Psychology*.
- Mowday, R.T., R.M. Steers, dan L. W. P. (1979). *The Measurement of Organizational Commitment. Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247.
- NusaBali.com. 2019. Eks Ketua LPD Pacung Divonis Setahun. <https://www.nusabali.com/berita/54456/eks-ketua-lpd-pacung-divonis-setahun>.
- Putra, Y.P. 2018. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Tingkat Keseriusan Kecurangan, Komitmen Profesi dan Intensitas Moral Terhadap Niat*

- Melakukan *Whistleblowing*. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia
- Sari, D.N., Dan Laksito.H. 2014. Profesionalisme Internal Auditor Dan Intensi Melakukan *Whistleblowing*. *Diponegoro Journal Of Accounting*. Vol.03, No.03. ISSN (Online) 2337-3806.
- Sartika, D., dan mulyani, F. 2020. Pengaruh sifat Machiavellian, lingkungan etika, komitmen organisasi, dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap niat melakukan *whistleblwoing* (studi empiris pada BPKAD di Kota Padang). *Menara ilmu*. Vol.XIV, no.01. ISSN: 1693-2617.
- Setiawati,L.P. dan Sari,M.M.R. 2016. Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Intensitas Moral Dan Tindakan Akuntan Melakukan *Whistleblowing*. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol.17.1. ISSN: 2302-8556.
- Sita Aulia, Dona Primasari Dan Syaiful Azhar. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Retaliasi Terhadap Intensi *Whistleblowing*. *Jurnal Komunikasi Ilmiah Akuntansi dan Perpajakan*. Vol.12 No.3. ISSN : 2086-7662.
- SPSS Statistics 21.00 For Windows*
- Sugiyono. 2014. *Metodelogi Peelitia Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metodelogi Peelitia Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Tjiptohadi. 1996. September. Profesionalisme Akuntan Sedang Diuji. *Harian Bisnis Indonesia*, p. 3.
- Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Perlindungan Saksi dan Korban.
- Wisnawa, I.G.A.W. 2019. Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, dan Komitmen Terhadap Rekan Kerja Karyawan Terhadap Intensi Karyawan Melakukan *Whisteblowing* Pada Perbankan BUMN dan Swasta. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Padjadjaran Bandung.