

Pengaruh Retaliasi, Budaya Organisasi, Dan Norma Subjektif Terhadap Whistleblowing Intention Pada Lembaga Perkreditan Desa Se-Kecamatan Mengwi

Ni Kadek Ayu Suastini⁽¹⁾

Ni Wayan Yuniasih⁽²⁾

Ni Putu Trisna Windika Pratiwi⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Prodi Akuntansi,Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia, Denpasar-Bali
email: ayusuastini2107@gmail.com

ABSTRACT

This study aims for determine the effect of retaliation, organizational culture, and subjective norms on whistleblowing intentions in LPDs throughout the Mengwi District. The population in this study were all LPD employees in Mengwi District, totaling 306 people (Badung Regency LPLPD, 2022). The number of LPDs in Mengwi District is 38 LPDs with a total 75 Samples. Technique Data analysis using linear regression analysis. The results of the study show that Retaliation has a negative effect on whistleblowing intentions at LPDs throughout the Mengwi District. Organizational culture has a positive effect on whistleblowing intentions in LPDs throughout the Mengwi District. Subjective norms have a positive effect on whistleblowing intentions in LPDs throughout the Mengwi District.

Keywords: *retaliation, organizational culture, subjective norms, whistleblowing intention*

PENDAHULUAN

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) merupakan sebuah bentuk perwujudan dari sistem kearifan lokal yang ada di Bali yang dituangkan pada sebuah bentuk Lembaga keuangan (Sukandia, 2019:1). Namun kenyataannya, banyaknya kasus-kasus kecurangan yang terjadi pada LPD di Bali. Kasus kecurangan yang terjadi pada LPD di Kabupaten Badung adalah kasus LPD Desa Adat Kapal. kolektor serta I Made Ladra (53) selaku Ketua LPD Kapal ditetapkan menjadi tersangka dalam kasus korupsi di LPD setempat. Korupsi yang terjadi di LPD Desa Adat Kapal Kecamatan Mengwi dapat diungkapkan karena adanya peran whistleblower sebagai pengungkap kecurangan.

Berdasarkan data hasil persidangan yang diterbitkan Mahkamah Agung, Putusan Nomor: 22/Pid.Sus-TPK/2018/PNDps menegaskan bahwa terjadi kasus tindak pidana korupsi pada LPD Desa Adat Kapal yang melibatkan beberapa pengurus internal LPD. Adapun kasus tindak pidana korupsi yang dimaksud yaitu berupa penggadaian asset nasabah tanpa sepengetahuan nasabah, dan penarikan tabungan nasabah tanpa sepengetahuan nasabah itu sendiri. Putusan ini sesuai dengan hasil penelitian, dimana ditemukan informasi bahwa telah terjadi tindak pidana korupsi di LPD Desa Adat Kapal yang diungkapkan oleh whistleblower dari berbagai pihak sebagai pengungkap kecurangan. Adanya pengaduan dari nasabah yang didukung oleh data dilapangan karena tidak bisa melakukan penarikan uang menyebabkan terungkapnya kasus korupsi tersebut.

Hal ini menunjukkan peran penting dari whistleblower terhadap pengungkapan kecurangan di LPD.

Whistleblowing intention adalah niat untuk melakukan pengungkapan kecurangan (Mustafida dan Mursita, 2021). Tindakan whistleblowing merupakan sebuah tindakan yang dapat mempermudah pengungkapan kecurangan. Whistleblower melakukan pengungkapan kecurangan dengan melakukan pelaporan pada jalur pelaporan yang ada, baik jalur pelaporan anonim atau langsung (Aulia dkk, 2019). Sehingga whistleblower memegang peran penting dalam pengungkapan kecurangan yang terjadi (Yustina dan Siringoringo, 2020).

Salah satu faktor yang mempengaruhi whistleblowing intention adalah retalisasi. Retalisasi mampu disebutkan sebagai sebuah bentuk konsekuensi atau paksaan terhadap whistleblower supaya tetap terdiam saat mengetahui keberadaan kecurangan pada sebuah organisasi (Conella dan Dwita, 2020). Hasil riset Ayem dan Rumdoni (2021) menunjukkan bahwa retalisasi menghasilkan pengaruh yang bersifat negatif kepada niat melakukan suatu tindakan whistleblowing. Sedangkan riset oleh Assari dan Dwita (2020) menggambarkan bahwa retalisasi tidak memberikan sebuah pengaruh kepada niat whistleblowing.

Budaya organisasi merupakan sebuah kebiasaan yang terdapat pada sebuah sistem atau organisasi yang terdapat norma perilaku seperti keyakinan kepada rekan kerja, moral dalam mematuhi kedisiplinan yang perlu dijalankan untuk menggapai tujuan dari sebuah organisasi (Satria dkk, 2021). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aulia dkk (2019) menggambarkan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif kepada niat whistleblowing. Sedangkan Famhi dkk (2021) menggambarkan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh kepada whistleblowing intention.

Norma subjektif merupakan sebuah penekanan sosial yang mampu dirasakan untuk tidak ataupun melakukan tindakan atau perilaku (Angrayni dkk, 2021). Hasil riset oleh Angrayni dkk (2021) menggambarkan bahwa norma subjektif memiliki pengaruh yang positif kepada whistleblowing intention. Sedangkan menurut Imlabla dkk (2021) menggambarkan bahwa norma subjektif memiliki pengaruh yang negatif kepada whistleblowing intention.

Penelitian dilakukan di LPD se Kecamatan Mengwi. Berdasarkan fenomena kasus pada LPD yang terjadi, maka dirasa penting untuk melakukan penelitian lebih dalam terhadap whistleblowing intention. Maka dari itu, penelitian ini mengambil topik dengan judul “Pengaruh Retalisasi, Budaya Organisasi, dan Norma Subjektif Terhadap Whistleblowing Intention Pada LPD se-Kecamatan Mengwi”

KAJIAN PUSTAKA

Landasan teori yang dipakai pada riset ini adalah *theory of planned behavior* yaitu sebuah teori sdikembangkan oleh Ajzen (dalam Imlabla dkk, 2021), yang mana sikap mampu terdefiniskan menjadi sejumlah perasaan secara afeksi yang dirasakan oleh seorang individu untuk menolak atau mendukung sebuah objek yang dihadapinya. Teori ini relevan dalam menjelaskan kemunculan niat *whistleblowing* akibat adanya dorongan untuk mengungkapkan kecurangan (Imlabla dkk, 2021).

Whistleblowing Intention

Whistleblowing intention adalah niat untuk melakukan pengungkapan kecurangan (Mustafida dan Mursita, 2021). Tindakan *whistleblowing* merupakan sebuah tindakan yang dapat mempermudah pengungkapan kecurangan. *Whistleblower* melakukan pengungkapan kecurangan dengan melakukan pelaporan pada jalur pelaporan yang ada, baik jalur pelaporan anonim atau langsung (Aulia dkk, 2019). Sehingga *whistleblower* memegang peran penting dalam pengungkapan kecurangan yang terjadi (Yustina dan Siringoringo, 2020).

Retaliasi

Retaliasi mampu disebutkan sebagai sebuah bentuk konsekuensi atau paksaan terhadap *whistleblower* supaya tetap terdiam saat mengetahui keberadaan kecurangan pada sebuah organisasi (Conella dan Dwita, 2020). Retaliasi mampu dijalankan pada segala bentuk mulai dari pengupayaan paksaan kepada *whistleblower* hingga pengecualian langsung dari *whistleblower* di organisasi (Assari dan Dwita, 2020). Hasil riset Ayem dan Rumdoni (2021) menunjukkan bahwa retaliasi mempunyai pengaruh yang bersifat negatif terhadap niatan seseorang melakukan untuk melakukan suatu tindakan *whistleblowing*.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sebuah kebiasaan yang terdapat pada sebuah sistem atau organisasi yang terdapat norma perilaku seperti keyakinan kepada rekan kerja, moral dalam mematuhi kedisiplinan yang perlu dijalankan untuk menggapai tujuan dari sebuah organisasi (Satria dkk, 2021). Budaya yang baik dan menjunjung tinggi kejujuran akan meningkatkan *whistleblowing intetion* pada diri seseorang. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aulia dkk (2019) menggambarkan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif kepada niat *whistleblowing*.

Norma Subjektif

Norma subjektif merupakan sebuah penekanan sosial yang mampu dirasakan untuk tidak ataupun melakukan tindakan atau perilaku (Angrayni dkk, 2021). Adanya norma subjektif dalam

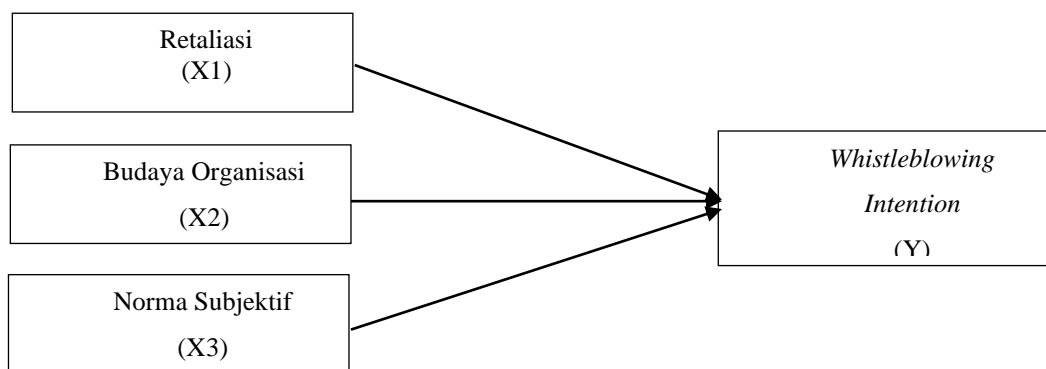
organisasi dapat mempengaruhi niat melakukan *whistleblowing*. Hal ini karena seseorang yang merasakan dukungan dari orang lain untuk melakukan suatu hal yang benar, akan dengan berani melakukan *whistleblowing* dan menerima risiko yang harus dihadapinya. Hasil riset oleh Angrayni dkk (2021) menggambarkan bahwa norma subjektif memiliki pengaruh yang positif kepada *whistleblowing intention*.

Bagian ini berisi tentang rangkuman kajian teoritik, hipotesis yang disusun dengan narasi

METODE PENELITIAN

LPD adalah sebuah lembaga keuangan yang memiliki peran positif terhadap perekonomian masyarakat. Namun adanya beberapa kasus kecurangan yang menyebabkan kepercayaan masyarakat terhadap LPD menurun. Hal ini tentunya mempengaruhi citra LPD. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *whistleblowing intention* yang digambarkan pada gambar dibawah ini.

Gambar 1
Kerangka Berfikir



Sumber:Data diolah, 2023

Ruang lingkup wilayah atau lokasi riset pada yaitu pada LPD se-Kecamatan Mengwi Kabupaten Badung. Lokasi ini dipilih karena adanya fenomena kasus kecurangan pada LPD di Kecamatan Mengwi.

Populasi riset ini yaitu keseluruhan pegawai/karyawan yang bekerja pada LPD dalam wilayah sekecamatan Mengwi, dimana jumlah total ialah sebesar 306 pegawai/karyawan (LPLPD Kabupaten Badung, 2022). Jumlah LPD se Kecamatan Mengwi adalah 38 LPD. Penentuan sampel memakai *probability sampling* dengan teknik *stratified random sampling* dengan jumlah sampel minimal yang digunakan adalah 75.

Pada riset ini pengumpulan data yang dipakai adalah kuesioner dimana kuesioner tersebut disebarakan dengan menggunakan *google form* kepada sampel penelitian dengan skala likert

sebagai pengukuran Sugiyono (2017: 144). Teknik analisis data yang dipakai pada riset ini adalah analisis regresi linier, dengan persamaan seperti berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan :

Y : *Whistleblowing Intention*

α : Konstanta

β1 - β3 : Koefisien regresi variabel X₁, X₂, dan X₃

X₁ : Retaliasi

X₂ : Budaya Organisasi

X₃ : Norma Subjektif

ε : Standar Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dijalankan kepada LPD se Kecamatan Mengwi Kabupaten Badung dengan sampel 75 responden, adapun analisis deskripsi yaitu seperti berikut:

Tabel 1

Hasil Analisis Deskriptif

	Desc. Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Retaliasi	75	3	9	5.81	1.666
Budaya Organisasi	75	15	25	20.41	3.325
Norma Subjektif	75	9	15	12.04	2.202
Whistleblowing Intention	75	15	25	20.32	3.116
Valid N (listwise)	75				

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa variabel *whistleblowing Intention* memiliki nilai maksimal 25, selanjutnya nilai minimumnya 15, dengan mean 20,32, serta nilai standar deviasinya adalah 3,114.

Tabel 2

Hasil Uji Validity serta Reliability

Kelompok/ Variabel	No. Item	Validity		Reliability
		Korelasi (r)	Koefisien Batas	Koefisien Alpha
X ₁	X _{1.1} -X _{1.3}	,901 s/d. ,925	,30	,894
X ₂	X _{2.1} -X _{2.5}	,887 s/d. ,938	,30	,945
X ₃	X _{3.1} -X _{3.3}	,945 s/d. ,963	,30	,948
Y	Y _{1.1} -Y _{1.5}	,841 s/d. ,934	,30	,931

Sumber:Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas diatas maka data penelitian ini dikategorikan valid dan reliable sehingga dapat dilanjutkan pada uji yaitu uji asumsi klasik.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3
Hasil Uji Normality
One - Sample Kolmogrov - Smirnov Test

		Unstd. Residual
N		75
Normal	0E-7	0E-7
Para-meters ^{a,b}	1,86956195	1,88891269
Most Extreme	0,072	0,064
Differences	0,072	0,064
	-0,056	-0,061
Test Statistic		0,623
Asymp. Sig. (2-tail)		0,833

Sumber:Data diolah, 2023

Dari hasil diatas memaparkan bahwa data sudah terdistribusi secara normal dikarenakan mempunyai nilai dari test Kolmogrov-Smirnov dengan besaran sign. sebesar 0,833 yang telah lebih besar dari 0,05.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Retaliasi	.444	2.254
Budaya Organisasi	.512	1.952
Norma Subjektif	.704	1.420

a. Dependent Variable: Whistleblowing Intention
 Sumber: Data diolah, 2023

Mengacu pada hasil pengujian diatas, data tidak terjadi multikolinearitas karena nilai toleransi telah lebih besar dari 0,10 dan besarnya VIF<10.

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	4.098	1.818		2.254
Retaliasi	-.141	.112	-.220	-1.264	.210
Budaya Organisasi	-.096	.052	-.299	-1.846	.069
Norma Subjektif	.017	.067	.035	.254	.800

a. Dependent Variable: ABS_RES1
 Sumber: Data diolah, 2023

Dari hasil olah pada tabel, menunjukkan tidak terjadi suatu gejala heteroskedatitas. Ini disebabkan oleh besaran dari signifikansi melampaui 0,05. Data yang digunakan sudah memenuhi uji asumsi klasik, oleh sebab itu dapat melanjutkan dengan pengujian regresi sebagai berikut:

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstd. Coefficients		Stand. Coefficients	T	Sign.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	10.107	3.258			
1	Retaliasi	-.451	.200	-.241	-2.253	.027
	Budaya Organisasi	.269	.093	.287	2.880	.005
	Norma Subjektif	.611	.120	.432	5.085	.000
F hitung : 42,060						
Sig. Uji F : 0,000						
R : 0,800						

Adjusted R Square : 0,625

Sumber: Data diolah, 2023

Mengacu pada persamaan regresi pada persamaan diatas yakni $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$. Didapatkan suatu persamaan yaitu $Y = 10,107 - 0,451X_1 + 0,269X_2 + 0,611X_3$. Konstanta bernilai 10,107 artinya, jika variabel retaliasi, budaya organisasi dan norma subjektif memiliki nilai konstan maka nilai *whistleblowing intention* bernilai sebesar 10,107.

Uji Hipotesis

Koefisien Determinan (Adjusted R²)

Dari hasil uji diatas dijelaskan nilai dari Adjusted Rsquare yaitu 0,625, ini diartikan keseluruhan variabel berpengaruh bersama - sama senilai 62,5% kepada variabel tetap, serta 37,5% dipengaruhi variabel lain.

Uji Kelayakan Model

Dari hasil uji diatas besar signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil ini mempunyai arti bahwa secara keseluruhan variabel retaliasi, budaya organisasi dan norma subjektif memiliki pengaruh simultan kepada *whistleblowing intention* pada LPD se-Kecamatan Mengwi sehingga riset ini layak untuk dijalankan.

Uji Hipotesis (*t-test*)

Dari hasil uji menerangkan retaliasi memberikan / berpengaruh yang bersifat negatif kepada *whistleblowing intention* pada LPD se-Kecamatan Mengwi, dengan besaran sign. yaitu $0,027 < 5\%$, (H_1 diterima). Besarnya koefisien regresi 0,451 yang dapat dikatakan semakin

tinggi retaliasi berbanding terbalik dengan peluang terjadinya *whistleblowing intention* pada LPD se-Kecamatan Mengwi

Dari hasil uji menerangkan budaya/adat yang terjadi pada organisasi mempunyai pengaruh yang bersifat positif terhadap *whistleblowing intention* pada LPD se-Kecamatan Mengwi, besaran sign. yaitu $0,005 < 5\%$, (H_2 diterima). Besaran koefisien yaitu $0,269$ diterjemahkan semakin besar budaya dari suatu organisasi maka kesempatan terjadinya *whistleblowing intention* akan semakin besar pada LPD se-Kecamatan Mengwi.

Dari hasil uji menerangkan norma subjekif mempunyai pengaruh yang bersifat positif terhadap *whistleblowing intention* pada LPD se-Kecamatan Mengwi, besaran sign. adalah $0,000 < 5\%$, (H_3 diterima). Besaran dari koefisien diperoleh $0,611$ diterjemahkan semakin kuat dari norma subjekif maka terjadinya *whistleblowing intention* akan semakin besar pada LPD se-Kecamatan Mengwi

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Retaliasi terhadap *Whistleblowing Intention*

Dari hasil uji didapatkan bahwa retaliasi memberikan atau mempunyai pengaruh yang bersifat negatif terhadap *whistleblowing intention* pada LPD se-Kecamatan Mengwi, dengan besaran sign. $0,027 < 5\%$, (H_1 diterima). Besaran koefisien sebesar $0,451$ artinya semakin tinggi tingkat retaliasi maka terjadinya *whistleblowing intention* akan semakin kecil ada LPD se-Kecamatan Mengwi.

Retaliasi merupakan tindakan yang memberikan tekanan kepada *whistleblower* sehingga mereka akan merasa takut atau enggan dalam mengungkapkan kecurangan. Retaliasi mampu disebutkan sebagai sebuah bentuk konsekuensi atau paksaan terhadap *whistleblower* supaya tetap terdiam saat mengetahui keberadaan kecurangan pada sebuah organisasi (Conella dan Dwita, 2020). Retaliasi mampu dijalankan pada segala bentuk mulai dari pengupayaan paksaan kepada *whistleblower* hingga pengecualian langsung dari *whistleblower* di organisasi (Assari dan Dwita, 2020). Hasil riset Ayem dan Rumdoni (2021) memaparkan retaliasi mempunyai pengaruh yang bersifat negatif kepada niatan seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Whistleblowing Intention*

Dari hasil uji menerangkan budaya/adat yang terjadi pada organisasi mempunyai pengaruh yang bersifat positif terhadap *whistleblowing intention* pada LPS se-Kecamatam Mengwi, besaran sign. $0,005 < 5\%$ (H_2 diterima) Besaran koefisien $0,269$ diterjemakan semakin

