

**ANALISIS PENGARUH KOMITMEN
ORGANISASI DAN NILAI ETIK PERUSAHAAN
TERHADAP INTENSI TINDAKAN
*WHISTLEBLOWING***



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

LAURA F.BR.SIHALOHO

NIM : 12030115120015

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2019**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Laura F.BR.Sihaloho

Nomor Induk Mahasiswa : 12030115120015

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/ Akuntansi

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH
KOMITMEN ORGANISASI DAN
NILAI ETIK PERUSAHAAN
TERHADAP INTENSI
TINDAKAN *WHISTLEBLOWING***

Dosen Pembimbing : Wahyu Meiranto,S.E.,MSi.,Akt.

Semarang, 30 Mei 2019

Dosen Pembimbing,



Wahyu Meiranto,S.E.,MSi.,Akt.

NIP. 197605222003121001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama : Laura F.BR.Sihaloho
Nomor : 12030115120015
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/ Akuntansi
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH
KOMITMEN ORGANISASI DAN
NILAI ETIK PERUSAHAAN
TERHADAP INTENSI
TINDAKAN *WHISTLEBLOWING***

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 2 Juli 2019

Tim Penguji

1. Wahyu Meiranto, S.E., M.Si., Akt.
2. Adityawarman, S.E., M.Acc., Ak.
3. Andrian Budi Prasetyo, S.E., M.Si., Akt.


(.....)

(.....)

(.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, Laura F.BR.Sihaloho menyatakan bahwa skripsi dengan judul **ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN NILAI ETIK PERUSAHAAN TERHADAP INTENSI TINDAKAN *WHISTLEBLOWING***, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/ atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 30 Mei 2019

Yang membuat pernyataan,

Laura F.BR.Sihaloho
NIM :12030115120015

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan komitmen organisasi, nilai etik perusahaan terhadap intensi tindakan whistleblowing secara internal dan eksternal pada Perbankan Pemerintah di Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan empat variabel yang terbagi menjadi variabel dependen terdiri dari intensi tindakan whistleblowing secara internal dan eksternal, variabel independen yang terdiri dari komitmen organisasi dan nilai etik perusahaan serta variabel demografi yang bertindak sebagai variabel kovarian. Data penelitian merupakan data primer dengan metode survey kuesioner yang diperoleh melalui responden. Kuesioner dibagikan kepada 80 staf akuntan perbankan pemerintah di Semarang berdasarkan *convenience sampling* untuk pemilihan sampel. Penelitian menggunakan teori perilaku terencana dan teori pertukaran sosial. Penelitian memiliki empat hipotesis yang diuji menggunakan analisis regresi berganda. Hasil statistik dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan positif terhadap intensi tindakan *whistleblowing* internal, nilai etik perusahaan memiliki hubungan negatif terhadap intensi tindakan *whistleblowing* eksternal. Sementara komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap intensi tindakan *whistleblowing* eksternal, nilai etik perusahaan tidak berpengaruh terhadap intensi tindakan *whistleblowing* internal.

Kata kunci : Intensi tindakan *whistleblowing* internal, intensi tindakan *whistleblowing* eksternal, komitmen organisasi, nilai etik perusahaan, perbankan pemerintah, staff akuntan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the relationship of organizational commitment, corporate ethical values on the intention of whistleblowing internally and externally on Government Banking in the City of Semarang. This study uses four variables which are divided into dependent variables consisting of intentions of whistleblowing internally and externally, independent variables consisting of organizational commitment and corporate ethical values as well as demographic variables that act as covariant variables. Research data is primary data with survey questionnaire methods obtained through respondents. The questionnaire was distributed to 80 government banking accountants in Semarang based on convenience sampling for sample selection. Research uses the theory of planned behavior and social exchange theory. The study has four hypotheses which were tested using multiple regression analysis. The statistical results of this study indicate that organizational commitment has a positive relationship to the intentions of internal whistleblowing, corporate ethical values have a negative relationship to the intentions of external whistleblowing. While organizational commitment does not affect the intention of external whistleblowing, corporate ethical values have no effect on the intentions of internal whistleblowing.

Keywords: Intentions of internal Whistleblowing action, intentions of external whistleblowing actions, organizational commitment, corporate ethical values, government banking, accountants.

MOTO DAN PERSEMBAHAN

DEO GRATIAS

Sebab Aku ini mengetahui rancangan-rancangan apa yang ada pada-Ku mengenai kamu, demikianlah firman TUHAN, yaitu rancangan damai sejahtera dan bukan rancangan kecelakaan, untuk memberikan kepadamu hari depan yang penuh harapan.

(Yeremia 29:11)

Mengucap syukurlah dalam segala hal, sebab itulah yang dikehendaki Allah di dalam Kristus Yesus bagi kamu.

(1 Tesalonika 5:18)

Karena itu Aku berkata kepadamu: apa saja yang kamu minta dan doakan, percayalah bahwa kamu telah menerimanya, maka hal itu akan diberikan kepadamu.

(Markus 11 : 24)

Only I can change my life. No one can do it for me

(Carol Burnett)

Dream, believe, pray, effort because we young, we can, we do !!!

**Skripsi ini saya persembahkan untuk :
Tuhan Yesus Kristus,
Bangsa dan Negara,
FEB Undip,
Papa dan Mama,
Keluarga besar Sihaloho/Simarmata,
dan para sahabat.**

KATA PENGANTAR

Mengucapkan syukur kepada Tuhan Yesus Kristus karena anugerah kasih dan pertolongan-Nya yang selalu menyertai penulis dalam menyelesaikan skripsi berjudul: “**ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN NILAI ETIK PERUSAHAAN TERHADAP INTENSI TINDAKAN WHISTLEBLOWING**”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.

Di dalam proses penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa skripsi ini bukan merupakan hasil dari usaha penulis seorang. Dengan ketulusan dan kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang berjasa dan membantu dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini. Maka dari itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Terimakasih kepada Bapak dan Mama untuk setiap perhatian, dukungan, doa, kasih sayang, dan dana selama proses perkuliahan di Kota Semarang.
2. Terimakasih kepada Bapak Wahyu Meiranto, S.E., M.Si., Akt. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan dukungan, kritik, dan saran dalam proses penyusunan skripsi penulis sampai selesai.
3. Terimakasih kepada Bapak Suharnomo, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
4. Terimakasih kepada Bapak Fuad., Ph.D. selaku Kepala Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
5. Terimakasih kepada Bapak Tri Jatmiko Wahyu Prabowo, SE, M.Si., Akt, Ph.D. selaku dosen wali yang menyediakan waktu untuk menolong saya selama proses perkuliahan.
6. Terimakasih kepada Bapak dan Ibu Dosen serta staf tata usaha Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sebagai dasar penulisan skripsi ini.

7. Terimakasih kepada Prof. Dr. Muchamad Syafruddin, M.Si.,Akt selaku dosen mata kuliah KRA yang selalu memberi arahan, pengetahuan dan waktu untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Terimakasih kepada Pihak BRI Semarang yang bersedia menjadi responden dalam penelitian penulis.
9. Terimakasih kepada Keluarga Besar Pomparan Op.Ganda Sihaloho untuk dukungan mereka selama penulis menempuh pendidikan di Universitas Diponegoro, Semarang.
10. Terimakasih kepada kakek dan nenek tersayang yang telah mendukung serta memperhatikanku.
11. Terimakasih kepada Kakakku tersayang Meyriana Sihaloho dan Abangku tersayang Arnold Sihaloho yang menemaniku tumbuh sampai saat ini.
12. Terimakasih kepada Abang ipar, bang Josen serta keponakan-keponakan kesayangan aunty, Kakak chelyn dan Adek Prily yang selalu menghibur serta mendukung dalam doa.
13. Terimakasih kepada kak yolana yang telah menemani, memberikan motivasi serta mendukung penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
14. Terimakasih kepada Kak Citra yang selalu menolong penulis melalui doa dan dukungan.
15. Terimakasih kepada Siscil-siscil ku Nang Christy, Nang Gohan dan Nang Yoan di grup Shanique yang selalu memotivasi serta mendukung melalui doa-doa.
16. Terimakasih kepada inang-inangku (Elfride, Gohanna, Eliza,Christy),Sisteur-sisteurku (Putri, Andyta, Rosa) dan kakakku Iunike Pinayungan yang menjadi teman begadang, bermain, bercerita, belajar serta teman menjalani masa-masa kuliah yang penuh dengan situasi berbeda setiap hari.
17. Terimakasih kepada Blue beat, Red beat serta pemilik yang bersedia meminjamkan kendaraannya untuk penulis melakukan survey kuesioner.
18. Terimakasih kepada adik-adikku tersayang Amelia kristia dan Fefi di komcil Yuhuuu yang sudah mendoakan serta mendukung.

19. Terimakasih kepada keluargaku PMK FEB UNDIP yang bersedia menjadi wadah penulis dalam berpelayanan serta mengarahkan penulis untuk menjadi lebih baik lagi selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomika dan Bisnis UNDIP.
20. Terimakasih kepada REFOMEDIA serta rekan-rekanku Vefon, Sielvi, Andri dan adik-adikku yang bersedia mengajariku dalam menulis, mendesain serta berpelayanan selama di FEB UNDIP.
21. Terimakasih kepada teman-teman KKN ku Alva, Berta, Bima, Fajar, Ghina, Mas Bean, Nisa, Rosita, Syarifah, Tya dan Uli di Kecamatan Tengaran Desa Klero yang telah mendukung serta menjadi partner melayani penduduk di desa.
22. Terimakasih kepada anggota-anggota kosan Babeh Nandar terkhusus kak Iyos, elfride dan geng tengah malam yang telah menghibur, mendoakan serta menghidupkan suasana kosan yang sepi.
23. Terimakasih kepada teman-teman Akuntansi 2015 atas kebersamaan selama menempuh pendidikan di FEB UNDIP.
24. Terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan doa dan dukungan bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Maka dari itu penulis memohon maaf apabila terdapat kekurangan dan kesalahan dalam penulisan maupun kata-kata. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak yang berkepentingan.

Semarang, 30 Mei 2019

Laura F.BR.Sihaloho

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
MOTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	13
1.3.1 Tujuan Penelitian	13
1.3.2 Manfaat Penelitian	13
1.4 Sistematika Penulisan.....	14
BAB II.....	16
TELAAH PUSTAKA	16
2.1 Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu.....	16
2.1.1 Teori perilaku terencana (theory of planned behaviour).....	16
2.1.2 Konsep Whistleblowing.....	19
2.1.3 Faktor - faktor yang mempengaruhi intensi Whistleblowing	22
2.2 Penelitian terdahulu	25
2.3 Kerangka Pemikiran	34
2.4 Pengembangan Hipotesis	35
2.4.1 Hubungan antara komitmen organisasi terhadap intensi melakukan whistleblowing secara internal dan eksternal	35
2.4.2 Hubungan antara nilai etik perusahaan terhadap intensi melakukan <i>whistleblowing</i> secara internal dan eksternal.....	37
BAB III	41

METODE PENELITIAN.....	41
3.1 Variabel Penelitian	41
3.1.1 Variabel terikat (Dependent Variabel).....	41
3.1.2 Variabel bebas (Independent Variabel).....	42
3.1.3 Variabel Kovarian (Covariance Variabel)	42
3.2 Definisi Variabel Operasional	43
3.2.1 Intensi tindakan <i>whistleblowing</i>	43
3.2.2 Komitmen Organisasi.....	46
3.2.3 Nilai Etika Perusahaan	48
3.3 Populasi dan Sampel	50
3.3.1 Populasi Penelitian.....	50
3.3.2 Sampel Penelitian.....	50
3.4 Jenis dan Sumber Data	51
3.5 Metode Pengumpulan Data	51
3.6 Metode analisis data	52
3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif	52
3.6.2 Uji validitas	53
3.6.3 Uji reliabilitas.....	54
3.7 Uji Asumsi Klasik	54
3.7.1 Uji Normalitas.....	54
3.7.2 Uji Multikolinieritas.....	55
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas.....	56
3.8 Model Regresi	57
3.9 Analisis Multivariat Kovarians (MANCOVA)	58
3.9.1 Normalitas	59
3.9.2 Homogenitas matriks varians kovarian.....	59
3.9.3 Hubungan Linear.....	60
3.9.4 Kesamaan kemiringan (Homogeneity of Regression Slopes).....	61
3.10 Pengujian Hipotesis	62
3.10.1 Koefisien Determinasi (R^2).....	62
3.10.2 Uji Signifikansi F (Uji F).....	62
3.10.3 Uji Signifikansi Parameter T (Uji T)	63

BAB IV	65
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	65
4.1 Deskripsi Objek Penelitian	65
4.2 Hasil Analisis Data	70
4.2.1 Statistik Deskriptif	70
4.2.2 Hasil Uji Validitas	74
4.2.3 Hasil Uji Reliabilitas	76
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	77
4.3.1 Uji Normalitas	77
4.3.2 Uji Multikolinearitas	81
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas	83
4.4 Hasil Uji MANCOVA (Multivariate Analysis of Covarians).....	85
4.4.1 Normalitas	85
4.4.2 Uji Homogenitas	88
4.4.3 Hasil MANCOVA.....	89
4.5 Hasil Uji Hipotesis	90
4.5.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	90
4.5.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	91
4.5.3 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t).....	92
4.6 Interpretasi Hasil Uji Hipotesis	95
4.6.1 Hubungan komitmen organisasi terhadap intensi tindakan <i>whistleblowing</i> secara internal.	95
4.6.2 Hubungan komitmen organisasi terhadap intensi tindakan <i>whistleblowing</i> secara eksternal.....	97
4.6.3 Hubungan nilai etik perusahaan terhadap intensi tindakan <i>whistleblowing</i> secara internal.	98
4.6.4 Hubungan nilai etik perusahaan terhadap intensi tindakan <i>whistleblowing</i> secara eksternal.....	100
BAB V.....	102
KESIMPULAN DAN SARAN.....	102
5.1 Kesimpulan.....	102
5.2 Keterbatasan	103
5.3 Saran	104

DAFTAR PUSTAKA	106
LAMPIRAN.....	111

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	17
Gambar 2.2	34
Gambar 3.1	58
Gambar 4.1	78
Gambar 4.2	79
Gambar 4.3	79
Gambar 4.4	82
Gambar 4.5	84
Gambar 4.6	84
Gambar 4.7	86
Gambar 4.8	86
Gambar 4.9	87
Gambar 4.10	87

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	30
Tabel 3.1	42
Tabel 4.1	66
Tabel 4.2	69
Tabel 4.3	73
Tabel 4.4	77
Tabel 4.5	88
Tabel 4.6	82
Tabel 4.7	83
Tabel 4.8	84
Tabel 4.9	86
Tabel 4.10	90
Tabel 4.11	91
Tabel 4.12	92
Tabel 4.13	93
Tabel 4.14	94
Tabel 4.15	97

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan akan menjabarkan latar belakang yang membentuk dasar penelitian untuk dapat menarik rumusan masalah serta tujuan penelitian dan penjelasan manfaat yang akan diperoleh pembaca, dalam bab ini juga menerangkan sistematika penyusunan untuk bab selanjutnya.

1.1 Latar Belakang Masalah

Kecurangan diartikan sebagai tindakan ilegal oleh satu atau sekelompok orang sehingga menyebabkan terjadinya kerugian terhadap organisasi, karyawan atau orang lain yang dilakukan secara sengaja maupun karena kecerobohan (Tuanakotta, 2010). Kecerobohan memberikan arti bahwa kecurangan karena kecerobohan atau tidak sengaja termasuk kategori kesalahan (*error*) yang dalam keadaan tersebut para pengambil keputusan dapat berubah keputusannya, contoh dari kesalahan (*error*) ialah taksiran akuntansi yang tidak benar yang berasal dari salah penafsiran, kesalahan penerapan prinsip-prinsip akuntansi sehubungan dengan jumlah, klasifikasi dan cara penyajian atau pengungkapan. SA seksi 312 PSA 06 menjelaskan bahwa salah saji seperti laporan keuangan dapat terjadi sebagai akibat dari kekeliruan atau kecurangan, istilah kekeliruan berarti salah saji atau penghilangan secara tidak sengaja.

Kecurangan tidak hanya dikategorikan pada korupsi dan pencurian, kecurangan juga bisa berupa penipuan terkait dokumen maupun laporan untuk keperluan apapun

termasuk untuk keperluan bisnis, memberikan rahasia perusahaan pada pihak eksternal tanpa ijin yang berwenang. Dari dulu sampai sekarang sebuah organisasi tidak terlepas dari adanya kecurangan, baik kecurangan yang dilakukan oleh pihak karyawan maupun diluar dari karyawan dengan skala kecil sampai skala yang dianggap cukup mempengaruhi atau memberi dampak pada organisasi. Menurut Robert Cockerall (2007) auditor Ernst & Young dalam makalahnya "*Forensic Accounting fundamental : Introduction to the investigations*" menyatakan bahwa lingkungan profil kecurangan mencakup beberapa hal yaitu motivasi, kesempatan, tujuan/objek *fraud*, indikator, metode dan konsekuensi *fraud*.

Berbagai pemberitaan mengenai kecurangan yang terjadi di organisasi membuat organisasi berpikir keras untuk mengambil keputusan tindakan dalam menghadapi permasalahan kecurangan. Adler & Liyanarachchi (2015) menyatakan bahwa akuntan sering menyaksikan adanya ketidaksesuaian antara perilaku dengan aturan-aturan yang ada di organisasi dan cenderung menghadapi dilema apakah akan melaporkan kesalahan tersebut atau tetap diam dan menyaksikan. Keadaan terhadap perilaku disfungsional di organisasi akuntansi dan kegagalan etik mempengaruhi keruntuhan organisasi. Cara yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk mengurangi terjadinya pelanggaran dengan mengungkapkan pelanggaran yang dilakukan untuk memberi efek jera pada pelaku pelanggaran dengan menerapkan *whistleblowing* (Latan, Ringle, & Jabbour, 2016). Hal tersebut menunjukkan bahwa intensi *whistleblowing* sangat penting untuk stabilitas dalam organisasi.

Whistleblowing adalah mengungkapkan adanya praktik ilegal, tidak bermoral yang dilakukan dengan sengaja oleh karyawan maupun bukan karyawan perusahaan atas kendali atasan mereka atau orang yang memiliki tingkat yang lebih tinggi atau wewenang yang besar (miceli & near, 1988). *Whistleblowing* dapat dilakukan oleh dua pihak, pihak internal melalui mekanisme atau saluran dalam organisasi dimana dalam hal tersebut organisasi dapat memfasilitasi pelaporan dengan sistem *anonymous tips* untuk menjaga identitas pelapor dari tekanan lingkungan sekitar dan pelaku.

Pihak eksternal melibatkan orang di luar lingkungan organisasi seperti media atau publik tentang malpraktek, pelanggaran, korupsi atau salah urus yang disaksikan dalam organisasi. Pelaporan kepada pihak eksternal biasanya terjadi apabila pelapor merasa tidak ditanggapi atau laporan yang dia sampaikan tidak ditindak lanjuti oleh saluran organisasi (Maulana, 2016) sehingga pelapor akan mengambil tindakan untuk melaporkan kecurangan tersebut ke pihak eksternal dengan harapan apa yang pelapor lakukan dapat menjaga perusahaan dari kebangkrutan akibat adanya kecurangan yang terjadi .

Pada bagian administrasi keuangan di perusahaan, Staf akuntan yang memiliki tugas berbeda dari staf keuangan namun tugas saling berhubungan seperti pencatatan transaksi keuangan serta mengatur keuangan dimana yang berhubungan langsung dengan uang adalah tugas dari *finance* sering dihadapkan pada hal yang berkaitan dengan dilema perlu atau tidaknya melaporkan ketika mengetahui adanya kecurangan yang dianggap berskala kecil. Staf akuntan pada perbankan yang dimaksud ialah

seorang karyawan yang memiliki tugas dan tanggung jawab terhadap laporan keuangan. Seperti halnya perbankan yang *risk management* dan *internal control system* masih belum memadai, sehingga potensi terjadinya tindak kecurangan di lingkungan perbankan masih belum bisa diatasi sepenuhnya meski sekarang ini telah banyak menggunakan teknologi informasi dan komunikasi yang modern sebagai penunjang keberlangsungan jalannya aktifitas sektor keuangan (Irman, Drs. 2006).

Bank bermasalah merupakan potensi awal timbulnya kejahatan perbankan. Kejahatan perbankan tidak hanya dilakukan orang dalam sendiri tetapi juga melibatkan pihak di luar bank. Hal itu terjadi karena pengawasan yang masih lemah oleh internal perbankan maupun BI, serta semakin canggihnya modus kejahatan perbankan (Irman, Drs. 2006). Contoh kasus besar perbankan adalah kasus Bank Century yang pada saat itu ditetapkan sebagai bank gagal berdampak sistemik. Bahkan persoalan dalam kasus Bank Century masih banyak yang belum terungkap dan belum ada yang bertanggung jawab atas kejadian tersebut (Megawati Soekarnoputri dalam buku Bambang soesatyo, 2010). Menurut Bambang soesatyo (2010) selaku anggota pansus DPR dalam buku yang ditulisnya, hal itu dianggap janggal dan tidak beres terhadap mekanisme kerja Bank Indonesia (BI) selaku pengawas bank di Indonesia, pada saat itu Otoritas Jasa Keuangan (OJK) belum terbentuk.

Kasus yang dilaporkan oleh *whistleblower* pada tahun 2015 atau yang lebih dikenal dengan sebutan kasus “Papa Minta Saham. Kasus tersebut menampilkan Sudirman Said yang menjabat Menteri Energi dan Sumber Daya (ESDM) sebagai

whistleblower dan melaporkan SN ke Mahkamah Kehormatan Dewan (MKD). Laporan tersebut berisi dugaan bahwa SN meminta sejumlah saham PT Freeport Indonesia dengan mengatasnamakan Presiden dan Wakil Presiden RI, kasus dinyatakan berakhir saat diterimanya surat pengunduran diri dari SN pada 16 Desember 2015 (November 2016 kembali menjadi ketua DPR). Kasus lain terjadi pada tahun 2015 di Kabupaten Kampar, Riau terkait dengan transfer fiktif sebesar Rp 1,6 miliar oleh Kepala dan salah seorang karyawan di BRI unit Kabupaten Kampar, Riau. Kasus tersebut berhubungan dengan pencatatan palsu dalam pembukuan dan laporan maupun dokumen kegiatan usaha, hal tersebut diketahui saat tim pemeriksa internal dari BRI Cabang Bangkinang, Ibukota Kabupaten Kampar melakukan pemeriksaan ke unit BRI Tapung dan menemukan kejanggalan transaksi, kejanggalan berupa saldo neraca dan kas tidak seimbang. Uang sebesar Rp 1,6 miliar diketahui ditransfer dari BRI Unit Pasir Pangaraian II ke Unit BRI Tapung.

Staf akuntan sebagai pihak yang sering di tempatkan pada bidang yang krusial atau memiliki risiko yang besar sering dihadapkan pada hal di luar kendalinya sebagai karyawan. Sehingga sebagai karyawan yang kurang memiliki kekuasaan dalam bertindak akan lebih memilih menghindari adanya kerugian bagi diri sendiri dengan tidak melaporkan. Tugas staf akuntan yang berhubungan dengan laporan perusahaan serta laporan keuangan yang apabila satu angka saja salah akan memberikan dampak yang cukup pada perusahaan apalagi pada diri sendiri. Sehingga seorang akuntan

dituntut untuk lebih teliti, kemampuan berhitung dan yang terpenting memiliki loyalitas terhadap perusahaan dimana pada titik inilah komitmen seorang akuntan diuji.

Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) mengeluarkan sistem *whistleblowing* (WBS) atau disebut dengan Pedoman Sistem pelaporan dan Pelanggaran (SPP) yang memberikan definisi bahwa pelaporan pelanggaran mengungkapkan adanya pelanggaran dengan itikad baik dalam arti tidak untuk kepentingan pribadi atau menfitnah, KNKG menambahkan pelapor biasanya adalah pihak internal perusahaan atau pihak eksternal dengan disertai bukti, informasi dan indikasi yang jelas. Miceli & near (1988) menyatakan bahwa sistem yang dibuat akan mampu mendukung pelaporan dalam mencegah dan mendeteksi kecurigaan adanya perilaku yang tidak etis. Latan et al (2016) menilai bahwa *whistleblowing* lebih efektif apabila digunakan dalam mengungkap kecurangan bila dibanding dengan cara audit internal maupun eksternal.

Whistleblowing sangat penting dalam mengungkap adanya kecurangan dalam organisasi. Pemahaman mengenai faktor-faktor yang mendorong maupun menghambat karyawan terkhusus staf akuntan terhadap intensi melakukan *whistleblow* sangat penting, jika perusahaan mengetahui faktor-faktor intensi *whistleblowing*, mereka dapat mengembangkan sistem untuk mengendalikan dan memungkinkan karyawan menjadi *whistleblower* yang tetap memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Staf akuntan yang pada umumnya ditempatkan pada bidang yang berisiko dapat

menggunakan sistem tersebut, sehingga saat diketahui adanya kecurangan mereka dapat menyediakan informasi yang relevan dan handal melalui sistem *whistleblowing*.

Menjadi *whistleblower* bukan hal yang mudah, Seorang *whistleblower* akan dihadapkan pada dilema etis untuk memutuskan apakah harus melaporkan atau terus membiarkan pelanggaran-pelanggaran yang diketahui itu terjadi. Hal itu berkaitan dengan pandangan orang lain terkait *whistleblower* dimana sebagian orang beranggapan bahwa *whistleblower* adalah seseorang yang tidak loyal dan memiliki intensi berkhianat terhadap organisasi, sebagian lainnya memandang *whistleblower* sebagai seorang yang berani untuk mengutarakan nilai-nilai kebenaran dan bukan hanya peduli pada loyalitas terhadap organisasi (Maulana, 2016). Pandangan yang saling berlawanan tersebut yang menyebabkan seseorang berpikir dalam mengambil tindakan yang dapat memberikan pengaruh tidak hanya pada perusahaan tetapi juga pada diri sendiri sehingga ragu untuk melakukan *wistleblowing*.

Dari penjelasan tersebut, peneliti ingin mengetahui bagaimana tanggapan dan respon dari akuntan terkait masalah dan keadaan yang terjadi dalam perusahaan tempat akuntan bekerja ketika mengetahui adanya kesalahan yang dilakukan oleh rekan kerja ataupun atasan dengan melihat banyak risiko yang akan dihadapi dan dari sisi perusahaan tersebut adakah tindakan yang dilakukan untuk melindungi pelapor maupun pemberian insentif. Oleh sebab itu, penelitian dilakukan bertujuan untuk menguji pengaruh tingkat komitmen organisasi serta nilai etik perusahaan pada niat

whistleblowing dari sudut pandang akuntan berdasarkan pedoman nilai-nilai perusahaan .

Peneliti ini menggunakan teori perilaku terencana dan teori pertukaran sosial . Teori tersebut dijadikan acuan untuk memprediksi perilaku seseorang apakah akan melakukan tindakan atau tidak terhadap kecurangan yang dilihat, memahami penyebab timbulnya niat perilaku serta identifikasi strategi untuk mengubah perilaku. Teori Ajzen (1991) ini dapat memprediksi tingkat akurat yang tinggi dari sikap seseorang terhadap perilaku tersebut. Variabel yang digunakan yaitu variabel nilai etik organisasi (CEV) yang direpresentasikan oleh persepsi kontrol perilaku pada *theory of planned behaviour* dan variabel Komitmen organisasi (OC) yang direpresentasikan oleh komponen norma subyektif pada *theory of planned behaviour*.

Nilai etik organisasi (CEV) diartikan oleh Kangarlouei & Motavassel (2011) sebagai bagian yang terdiri dari nilai etik individu pada manajer serta kebijakan tentang etik baik secara formal maupun informal pada organisasi. Secara umum, nilai etik perusahaan diartikan sebagai nilai yang dianut oleh suatu perusahaan untuk dapat menjadi budaya perusahaan dan karyawan dalam bertindak dan mengambil keputusan. Nilai dalam perusahaan atau disebut juga budaya perusahaan dianggap sebagai karakteristik penting dari masing-masing organisasi.

Whistleblowing terhadap nilai etik perusahaan memiliki hubungan yang terkait satu sama lain. Nilai etik perusahaan merupakan kekuatan bagi perusahaan untuk dapat mengatur dan mengarahkan karyawannya. Selain itu, nilai etik perusahaan juga

merupakan standar yang menjadi pedoman bagi setiap karyawan dalam bersikap maupun bertindak yang kemudian akan menjadi budaya yang apabila tidak dilakukan atau dilanggar akan menjadi ancaman bagi pelanggar nilai hingga dapat berakibat pemberian peringatan, pemotongan gaji atau bahkan pemecatan (Roberts, 2005).

Dengan adanya nilai etika yang baik dalam perusahaan, setiap tindakan yang akan dilakukan oleh karyawan akan lebih terkendali karena melihat risiko yang akan didapat saat melakukan kecurangan atau hanya sekedar melihat adanya kecurangan. Nilai etika perusahaan memberikan manfaat kinerja perusahaan yang lebih stabil dibanding perusahaan yang menganut sistem kekeluargaan dalam artian lebih lunak terhadap pelanggar atau pelaku kecurangan. Selain itu, dengan adanya nilai etik membawa seorang *whistleblower* yang ingin melapor mendapat perlindungan berdasarkan Pricewaterhouse cooper (2007) yang merekomendasikan selain menyediakan layanan pelaporan, perusahaan juga harus melindungi pelapor dari segala jenis ancaman.

Komitmen organisasi (OC) merepresentasikan komponen norma subyektif pada *theory of planned behaviour*. Manetje & Martins (2009) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah perilaku yang ditunjukkan individu sebagai bentuk loyalitas terhadap organisasi serta menunjukkan bentuk perhatian individu tersebut pada organisasinya dengan memperlihatkan tindakan yang membuktikan bahwa individu tersebut memiliki komitmen terhadap perusahaan dan hal itu berlanjut dengan kesuksesan dan kesejahteraan. Dalam hal ini berkaitan dengan sikap individu terhadap

organisasi dalam mengambil keputusan yang tergantung pada perilaku individu tersebut, setiap tindakan serta keputusan individu akan menjadi perhatian serta penilaian bagi orang lain. .

Whistleblowing terhadap komitmen organisasi menggambarkan tingkat loyalitas seorang karyawan oleh organisasinya dimana komitmen organisasi merupakan gambaran atas tindakan yang dilakukan karyawan terhadap kecurangan yang disaksikan serta bentuk tanggapan yang kuat pada perusahaan dengan bertindak demi kepentingan perusahaan (Mowday, Porter, & Dubin, 1974). Seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi akan mengidentifikasi kecurangan yang telah disaksikan dan mempertimbangkan dampaknya pada organisasi apabila dilakukan tindakan sehingga karyawan akan cenderung melaporkan kecurangan pada internal organisasi.

Intensi *whistleblowing* telah diteliti sebelumnya, peneliti menemukan faktor-faktor yang mendorong maupun yang menghambat seseorang untuk melakukan *whistleblow*. Berbagai hasil ditemukan dalam penelitian tersebut dengan objek dan sampel yang banyak mengambil staf akuntan, pegawai pemerintah, auditor dan bahkan mahasiswa jurusan akuntansi. Salah satu penelitian terdahulu dilakukan oleh Alleyne & Weekes-Marshall (2013) mengambil sampel staf akuntansi yang ada di Barbados dengan variabel independen berupa nilai etik perusahaan dan komitmen organisasi serta variabel dependennya niat *whistleblowing* internal maupun eksternal.

Penelitian yang dilakukan oleh Alleyne & Weekes-Marshall (2013) menghasilkan temuan yang menunjukkan komitmen organisasi secara signifikan memprediksi niat internal *whistleblowing* yang mengindikasikan karyawan cenderung melakukan pelaporan kecurangan secara internal sedangkan pada nilai etik perusahaan mengindikasikan bahwa dimana terdapat nilai etik yang tinggi dalam organisasi, individu cenderung melakukan pelaporan kecurangan secara internal. (Alleyne, 2016) penelitian terhadap variabel yang sama dengan sampel staf akuntan kembali dilakukan dan sampel ini merupakan pertama kalinya dilakukan, hasilnya tidak jauh berbeda dengan penelitian Alleyne sebelumnya.

Berdasarkan penelitian terdahulu, penelitian dengan variabel yang sama dan sampel yang sama pula kembali dilakukan tetapi di daerah yang berbeda. Penelitian akan berfokus pada pengaruh tingkat komitmen organisasi individu dalam suatu perusahaan dan nilai etik yang ada di organisasi terhadap intensi tindakan *whistleblowing* serta persepsi staff akuntan tentang *whistleblowing* dalam organisasi dengan sampel organisasi yang telah dipilih peneliti di Semarang, Penelitian saat ini merupakan replika penelitian yang sebelumnya telah dilakukan di negara Barbados oleh Alleyne (2016) namun dengan sampel yang berbeda. Penelitian yang selanjutnya diberi judul “ Analisis pengaruh komitmen organisasi dan nilai etik perusahaan terhadap intensi tindakan *whistleblowing*”

1.2 Rumusan Masalah

Kecenderungan seseorang yang menunjukkan keengganan dalam melakukan tindakan *whistleblowing* menunjukkan bahwa tidak memiliki keyakinan terhadap nilai-nilai etis organisasi dan sistem pelaporan serta komitmen dalam organisasi yang dianggap lemah, meskipun bertindak dalam menanggapi pelanggaran yang diketahui, pelapor akan lebih memilih melaporkan kecurangan secara internal. Ada banyak organisasi yang menyediakan fasilitas bagi seorang karyawan yang mengetahui tindakan kecurangan untuk dapat melaporkannya pada pihak internal, namun beberapa diantaranya masih belum serius dalam menangani permasalahan fasilitas bagi pelapor. Sehingga, pelapor yang merasa tertekan akan mengambil tindakan ekstrim dengan melaporkan kepada pihak eksternal karena merasa melaporkan ke pihak eksternal akan lebih aman dan akan segera ditindaklanjuti. Keinginan seorang karyawan dalam mengungkapkan kecurangan yang dilihat dapat ditimbulkan karena skala dari kecurangan tersebut dapat berdampak pada pekerjaan atau organisasi tempat karyawan bekerja. Sehingga, masalah yang disimpulkan peneliti dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap intensi tindakan *whistleblowing*?
2. Apakah nilai etik perusahaan berpengaruh secara signifikan terhadap intensi tindakan *whistleblowing*?

3. Bagaimana seorang *whistleblower* dalam melaporkan kecurangan yang dilakukan di organisasi mereka baik secara internal ataupun eksternal ?
4. Faktor-faktor apa yang cenderung mendorong atau menghambat niat *whistleblowing*.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan sebelumnya, penelitian dilakukan bertujuan untuk menganalisis serta memperoleh bukti empiris mengenai :

1. Menguji pengaruh komitmen organisasi pada intensi tindakan *whistleblowing* dari Staf akuntan pada perbankan yang ada di Semarang
2. Menguji pengaruh nilai etik perusahaan pada intensi tindakan *whistleblowing* dari Staf akuntan pada perbankan yang ada di Semarang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat antara lain :

1. Manfaat teoritis

Peneliti berharap hasil penelitian bisa memberi pengetahuan serta pemahaman bagi pembaca terhadap seberapa besar pengaruh tingkat komitmen organisasi oleh karyawan dan nilai etik perusahaan pada niat melakukan *whistleblowing* oleh staf akuntan pada perbankan yang ada di Semarang. Penulis juga mengharapkan kedepannya ada ketertarikan bagi pembaca untuk meneliti masalah yang sama lebih mendalam dengan sampel

yang cakupannya lebih luas serta penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat praktis

Penelitian bermanfaat bagi mahasiswa, manajemen perusahaan, akademik dan peneliti. Ketika mahasiswa dihadapkan pada masalah serupa, mereka dapat mengambil tindakan yang sesuai dalam menanggapi permasalahan tersebut. Bagi manajemen perusahaan penting mengetahui seberapa dan tindakan apa yang akan diambil untuk meningkatkan nilai etik perusahaan serta melihat komitmen karyawannya terhadap perusahaan, mengetahui hal tersebut, hasil penelitian dapat menjadi masukan bagi akademik untuk mengembangkan konsep pendidikan etika dengan perbaikan moral dan penilaian terhadap etika. Bagi peneliti, penelitian bermanfaat meningkatkan pemahaman terhadap hubungan variabel yang sedang diteliti apabila penelitian diterapkan pada organisasi yang dipilih serta meningkatkan keterampilan dalam menulis dan penelitian.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang disusun peneliti ialah sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Berisi latar belakang yang membentuk dasar penelitian untuk selanjutnya dibentuk rumusan masalah yang berguna untuk mengembangkan penelitian serta dijelaskan tujuan dan

manfaat penelitian sebagai kesimpulan yang akan diambil dalam penyusunan penulisan sistematika di akhir bab ini.

BAB II Telaah Pustaka

Menyajikan bahasan penelitian terdahulu serta teori yang digunakan pada penelitian serta kerangka teoritis dan pengembangan hipotesis sebagai dasar bentuk penelitian dan hubungan antar variabel penelitian.

BAB III Metodologi Penelitian

Memberikan penjelasan pada variabel yang digunakan serta metodologi yang diaplikasikan dalam pelaksanaan penelitian pada bab selanjutnya. Deskripsi berupa pemaparan terhadap variabel, pengukuran, populasi dan sampel, jenis data serta metode analisis data.

BAB IV Data Analisis dan Pembahasan

Memaparkan pembahasan yang sebelumnya telah diajukan. Pembahasan berupa hasil yang diteliti terkait hipotesis yang diajukan beserta obyek penelitian, analisis dan interpretasi data.

BAB V Kesimpulan

Berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran bagi penelitian selanjutnya.