

**PERAN REWARD DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
NIAT WHISTLEBLOWING: SEBUAH STUDI EKSPERIMENT**



**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2019**

ABSTRAK

Kecurangan organisasi telah banyak terjadi dan tersebar luas pada perusahaan- perusahaan di dunia. Salah satu mekanisme pencegahan kecurangan adalah *whistleblowing*. Tindakan *whistleblowing* dimotivasi oleh faktor ekstrinsik berupa *reward* atau imbalan keuangan, dan faktor intrinsik yaitu seperti komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan mengetahui peran *reward* dan komitmen organisasi terhadap niat *whistleblowing*, dan peran *reward* terhadap niat *whistleblowing* ketika anggota organisasi memiliki komitmen organisasi yang rendah. Variabel dependen penelitian ini adalah *whistleblowing* dan variabel independennya adalah *reward* dan komitmen organisasi. Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif dengan menggunakan data primer. Penelitian ini menggunakan model kuasi eksperimen dengan total partisipan sebanyak 56 orang mahasiswa program studi Akuntansi Syariah. Desain eksperimen yang digunakan adalah *between subject* 2x2 dan hasilnya dianalisis menggunakan *Analysis of Variance* (ANOVA). Penelitian ini menghasilkan tiga temuan. Pertama, hasil penelitian menunjukkan bahwa anggota organisasi akan cenderung melakukan *whistleblowing* jika ada *reward*. Kedua, ditemukan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*. Ketiga, hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika anggota organisasi memiliki komitmen organisasi yang rendah, ia akan cenderung melakukan *whistleblowing* jika disediakan *reward*.

Kata Kunci: *Whistleblowing*, *reward*, komitmen organisasi, kecurangan, dan eksperimen



ABSTRACT

Fraud has occurred and widespread throughout businesses in the world. One mechanism of fraud prevention is whistleblowing. Whistleblowing is motivated by extrinsic factors such as rewards or financial bounty, and intrinsic factors, such as organizational commitment. The goal of this study is to know the effect of reward and organizational commitment to whistleblowing intentions, and the role of reward to whistleblowing intentions when organizational member has low organizational commitment. The dependent variable is whistleblowing and the independent variables are reward and organizational commitment. This type of research is quantitative by using primary data. This study uses a quasi-experimental model with a total participants are 56 students of Syariah Accounting study program. The experimental design used was between subject 2x2 and the results were analyzed using Analysis of Variance (ANOVA). This study has three results. First, the results of the study indicate that member of the organization will tend to do a whistleblowing if there is a reward. Second, the results found that organizational commitment has a positive effect on whistleblowing. Third, result shows that when a member of the organization has a low organizational commitment, he/she will tend to do a whistleblowing if reward is provided.

Keywords: Whistleblowing, reward, organizational commitment, fraud, and experiment



HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mustika Azzahrah

NIM : 15840009

Program Studi : Akuntansi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “*Peran Reward dan Komitmen Organisasi terhadap Niat Whistleblowing: Sebuah Studi Eksperimen*” adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut body note dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta 1 Februari 2019

Penulis,



Mustika Azzahrah
NIM. 15840009

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga FE-UINSK-BM-05-03/RO

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Mustika Azzahrah

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudari:

Nama : Mustika Azzahrah
NIM : 15840009

Judul Skripsi : **"Peran Reward dan Komitmen Organisasi terhadap Niat Whistleblowing: Sebuah Studi Eksperimen**

Sudah dapat diajukan kembali kepada **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam** Jurusan/ Program Studi Akuntansi Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudari tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 1 Februari 2019

Pembimbing Skripsi,

Sofyan Hadinata, S.E., M.Sc. Ak
NIP: 1985121 201503 1 005



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-500/ Un.02/ DEB/ PP.00.9/02/2019

Tugas Akhir dengan judul "**Peran Reward dan Komitmen Organisasi terhadap Niat Whistleblowing: Sebuah Studi Eksperimen**"

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Mustika Azzahrah
Nomor Induk Mahasiswa : 15840009
Telah diujikan pada : Rabu, 13 Februari 2019
Nilai ujian Tugas Akhir : A
dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Sofyan Hadinata, S.E., M.Sc.
NIP. 19851121 201503 1 005

Pengaji I

Ibi Satibi, S.H.I., M.Si
NIP : 19770910 200901 1 011

Pengaji II

M. Arsyadi Ridha, S.E., M.Sc
NIP : 19830419 201503 1 002

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 20 Februari 2019
UIN Sunan Kalijaga
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Dr. H. Syaiful Mahmoed Hanafi, S.Ag., M.Ag.
NIP : 19670518 199703 1 003

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Setiap kejadian pasti ada hikmahnya”

Karya sederhananya ini kupersembahkan kepada orang-orang yang sangat dan paling kusayangi dan cintai,

Ibuku, Eli Kurniati, dan Bapakku, Muhammad Darwis, terima kasih banyak telah mendidikku, membimbingku, mendampingiku dengan sabar, setia, dan penuh kasih sayang. Apapun yang kulaukan tidak akan bisa menandingi bahkan menyamai pengorbanan kalian, mak, pak. Kebahagiaan kalian adalah kebahagiaan terbesarku.

Untuk Kakakku, Najma dan Rizka yang selalu mendukung dan melakukan apapun yang bisa kalian lakukan. Meskipun kita tidak tampak seperti saudari yang akur, meskipun bentuk perhatian kalian justru seperti olok-an, aku tahu kalian sangat peduli dan termasuk yang paling peduli, terima kasih ♥

Adikku, Badran, terima kasih selalu menungguku, selalu merindukan kepuslanganku, bahkan paksaanmu memintaku pulang ke rumah menjadi semangat dan motivasi bagi kakak dalam menyelesaikan studi.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
Semoga kalian semua selalu berada dalam lindungan-NYA,
di dunia, dan di akhirat.
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji serta syukur penulis haturkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Inayah-Nya sehingga penulis berkesempatan menyelesaikan tugas akhir skripsi ini. Shalawat serta salam tak lupa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa manusia dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Studi Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai syarat untuk memperoleh gelar strata satu. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati penulis ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. KH. Yudian Wahyudi MA. Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Dr. Abdul Haris, M. Ag selaku Ketua Program Studi Akuntansi Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Sofyan Hadinata S.E., M.Sc., Ak., CA selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan saran-saran terkait tugas akhir ini.
5. Ibu Sunarsih S.E., M.Si selaku Dosen Penasihat Akademik yang telah memberikan saran-saran selama penulis kuliah
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Adik-adik Akuntansi Syariah Angkatan 2016 yang telah bersedia menjadi partisipan dalam penelitian eksperimen ini.

9. Orang tuaku tercinta, Muhammad Darwis S. P dan Eli Kurniati, terima kasih karena selalu mendidik, mendoakan, mendukung, dan memotivasi dengan sabar dan ikhlas agar penulis menjadi manusia yang lebih baik dari hari kemarin.
10. Kakak-kakakku, Najma, Rizka, dan Kak Feri, terima kasih karena selalu mendukung, memberikan semangat dan motivasi. Adikku, Badran, yang selalu menunggu pulang ke rumah, menjadi semangat dan motivasi tersendiri bagi penulis. Kak Cahyadi, terima kasih selalu bersedia memberi masukan untuk penelitian ini.
11. Teman-teman seperjuangan Akuntansi Syariah Angkatan 2015, terima kasih telah bersedia bersama-sama melewati hari-hari di tanah rantau, saling membantu, dan menyemangati hingga akhir.
12. Teman-teman KKN 295, teman-teman ForSEBI, dan teman-teman kos Bu Sum, terima kasih atas dukungan doa dan semangatnya.
Semoga semua yang diberikan menjadi amel saleh dan dibalas oleh Allah SWT, dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan para pembaca, serta menjadi kontribusi positif bagi dunia pendidikan dan keilmuan. *Aamiin Ya Rabbal 'Alamin.*

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 1 Februari 2019

Penulis,

Mustika Azzahrah

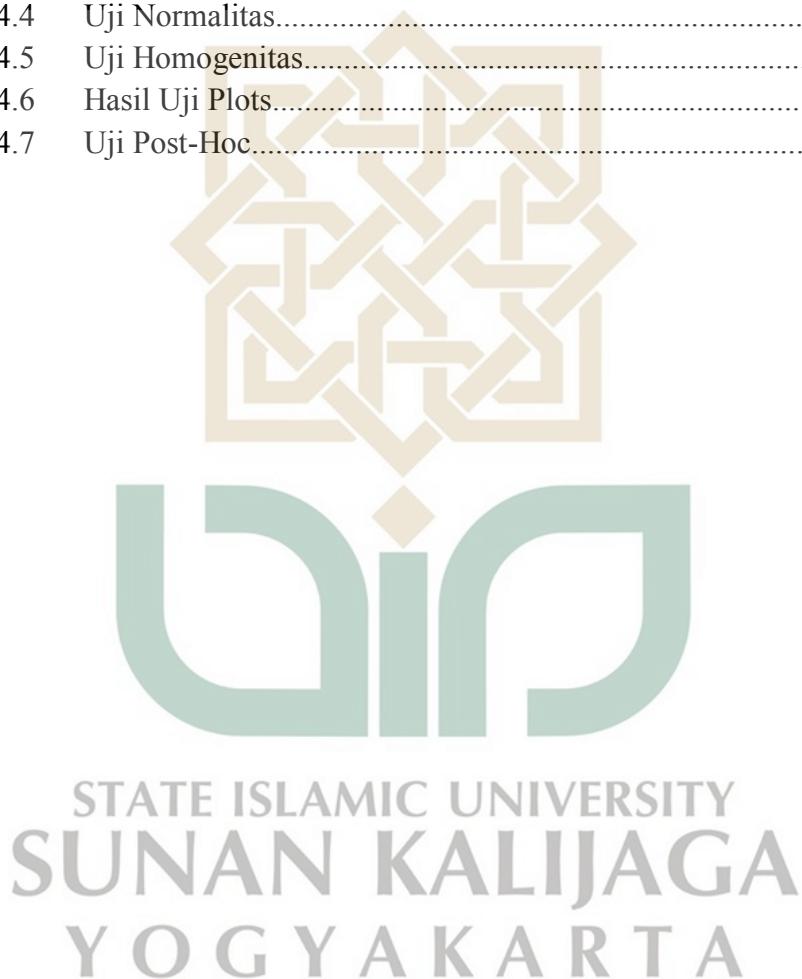
NIM. 15840009

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	v
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	8
D. Sistematika Pembahasan	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Kerangka Teori.....	31
B. Pengembangan Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Jenis Penelitian.....	35
B. Data dan Teknik Pemerolehan Data.....	35
C. Variabel Penelitian	41
D. Metode Pengujian Hipotesis	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Informasi Demografi Partisipan	46
B. Uji Asumsi Klasik	50
C. Uji Hipotesis.....	51
BAB V PENUTUP.....	59
A. Simpulan	59
B. Implikasi.....	59
C. Keterbatasan dan Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 3.1	Desain Eksperimen.....	39
Tabel 4.1	Informasi Demografi Partisipan.....	47
Tabel 4.2	Statistik Deskriptif.....	48
Tabel 4.3	Uji Pengaruh Data Demografi.....	49
Tabel 4.4	Uji Normalitas.....	50
Tabel 4.5	Uji Homogenitas.....	51
Tabel 4.6	Hasil Uji Plots.....	52
Tabel 4.7	Uji Post-Hoc.....	53



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Tingkat Jenis <i>Fraud</i> di Indonesia.....	2
Gambar 1.2	Media Pendektsian <i>Fraud</i>	3



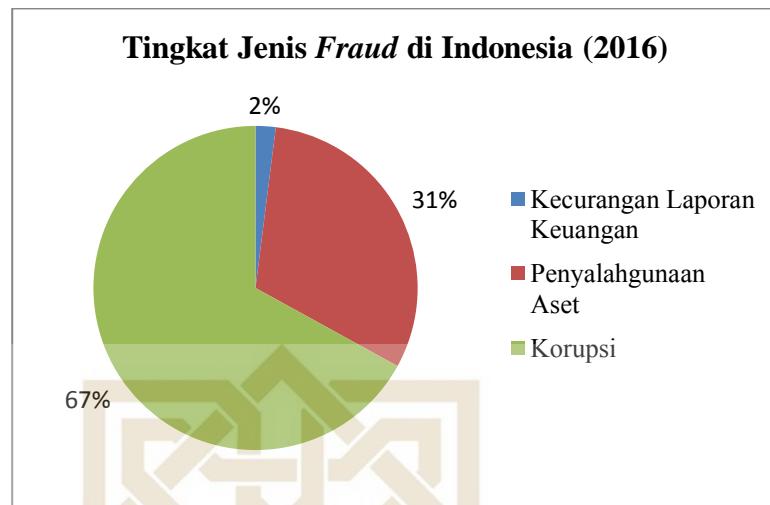
BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pelanggaran organisasi telah terjadi dan tersebar luas di banyak perusahaan di dunia (Dinc, *et al.*, 2018). Bentuk pelanggaran organisasi dapat berupa kecurangan. Kecurangan atau penipuan dapat dikenal juga dengan istilah *fraud*. Modus kecurangan dapat berupa kecurangan laporan keuangan, penyalahgunaan aset, dan korupsi (Shanikat, Al-Farah dan Dorgham, 2014). Secara umum, semakin tinggi jabatan pelaku dalam sebuah otoritas maka semakin lama *fraud* tersebut dideteksi dan kerugian yang dialami perusahaan juga semakin besar (Tang, *et al.*, 2016; Survei Fraud Indonesia, 2016). Berdasarkan data *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE), *fraud* atau kecurangan telah menyebabkan kerugian sebesar \$3,7 trilyun per tahun secara global (Tang, *et al.*, 2016).

Indonesia sendiri termasuk negara dengan tingkat korupsi yang tinggi (Survei Fraud Indonesia, 2016). Berikut adalah tingkat jenis *fraud* di Indonesia:

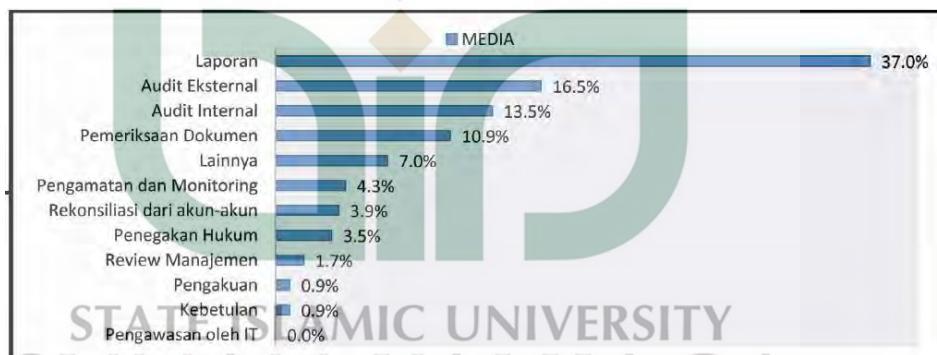


Gambar 1. 1 Tingkat Jenis Fraud di Indonesia

Sumber: Survei Fraud di Indonesia 2016, diolah 2018

Hasil survei yang dilakukan oleh *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) Chapter Indonesia terhadap 229 responden yang terdiri dari pemegang sertifikasi *Certified Fraud Examiners* (CFE), anggota *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE), auditor, dan praktisi, dapat dilihat pada Gambar 1.1. Gambar 1.1 menunjukkan sebanyak 154 responden atau sebesar 67% memilih korupsi, penyalahgunaan aset dipilih oleh 71 responden atau 31% dari jumlah responden, dan sisanya, 4 responden atau sebanyak 2% memilih *fraud* berupa laporan keuangan (Survei Fraud Indonesia, 2016). Maraknya kasus *fraud* ini menyebabkan perhatian terhadap penyelidikan kecurangan di organisasi semakin meningkat (Murphy dan Dacin, 2011). Sebab suatu bentuk kecurangan kecilpun tidak dapat diabaikan karena dapat bertambah parah seiring berjalananya waktu jika dibiarkan terjadi.

Telah banyak dilakukan penelitian-penelitian untuk menemukan tindakan preventif dan detektif yang tepat untuk mengatasi kecurangan (Murphy dan Dacin, 2011). Tindakan preventif merupakan tindakan yang dilakukan sebelum penyimpangan terjadi agar suatu kecurangan dapat dicegah. Adapun untuk tindakan detektif diartikan sebagai tindakan yang dilakukan saat atau setelah terjadinya kecurangan. Penelitian-penelitian terdahulu mengusulkan *whistleblowing* sebagai mekanisme pencegahan kecurangan dalam organisasi (Xu dan Ziegenfuss, 2008; Survei Fraud Indonesia, 2016). Di Indonesia sendiri terdapat beberapa media untuk mendeteksi *fraud*, seperti yang terlihat dalam Gambar 1.2 berikut:



Gambar 1.2 Media Pendeksi Fraud

Sumber: Survei Fraud Indonesia 2016

Berdasarkan Gambar 1.2, dalam survei yang dilakukan ACFE Chapter Indonesia ditemukan bahwa laporan menjadi sarana utama ditemukannya *fraud* di Indonesia. Laporan di sini merupakan informasi dari pihak internal yaitu karyawan organisasi (Survei Fraud Indonesia, 2016). Sama seperti

hasil *Report to the Nation* yang dipublikasikan ACFE Global yang menyebutkan bahwa sumber utama ditemukannya *fraud* adalah dari karyawan organisasi itu sendiri. Namun sampai saat ini *whistleblowing* belum banyak digunakan oleh perusahaan di Indonesia. Pada perusahaan yang telah menerapkannya pun belum merasakan efektivitasnya (Survei Fraud Indonesia, 2016). Karyawan bisa saja mengetahui aktivitas kecurangan atau pelanggaran tapi merasa tidak perlu melaporkannya (Kummer, Singh dan Best, 2015). Hal ini berarti diperlukan sistem yang membuat anggota organisasi mau melaporkan tindakan *fraud*.

Whistleblowing telah menyita perhatian selama beberapa dekade terakhir di Inggris, Amerika Serikat, dan beberapa negara lainnya (Xu dan Ziegenfuss, 2008). Salah satu perhatian tersebut mengenai konsekuensi dari tindakan *whistleblowing*. *Whistleblowing* dapat merugikan pelapor atau *whistleblower* karena pembalasan dari pelaku pelanggaran ataupun organisasi itu sendiri biasanya berat dan itu merupakan hal yang lazim (Rose, Brink dan Norman, 2016). Pembalasan ini dapat berupa ancaman, penuntutan, pemecatan, maupun didaftarkan, dan masih banyak lagi. Oleh sebab itu sebelum membuat keputusan untuk melaporkan pelanggaran, orang yang akan melaporkan pelanggaran tersebut akan mempertimbangkan manfaat dan kerugian yang akan ia dapatkan (Rose, Brink dan Norman, 2016). Dengan demikian dibutuhkan mekanisme *whistleblowing* yang tepat demi mendeteksi *fraud* tanpa menempatkan *whistleblower* dalam posisi yang terancam.

Salah satu mekanisme yang efektif untuk *whistleblowing* adalah menerapkan sistem *reward* atau imbalan untuk *whistleblower* (ACFE, 2012; KPMG Australia dan Selandia Baru, 2008, dan Bierstaker, *et al.*, 2006 dalam Shanikat, Al-Farah dan Dorgham, 2014). *Reward* atau imbalan dalam organisasi secara signifikan dapat memberikan dampak pada organisasi dan orang-orang di dalamnya (Skaggs, *et al.*, 2018). Seperti yang dikemukakan dalam suatu penelitian bahwa motivasi dalam melaporkan tindak pelanggaran dapat dibagi menjadi motivasi ekstrinsik dan intrinsik. Motivasi ekstrinsik berkaitan dengan tindakan yang dimotori oleh perintah dari luar diri individu, seperti imbalan keuangan. Sedangkan motivasi intrinsik berasal dari faktor-faktor yang ada dalam diri individu, seperti penalaran moral, keadilan, kesetiaan, dan rasa kewajiban kepada negara (Andon, *et al.*, 2016).

Ketika manajemen organisasi mendukung pengungkapan atau pelaporan pelanggaran, insentif ekonomi adalah salah satu faktor yang mendorong anggota organisasi untuk melakukan pelaporan pelanggaran tersebut (Xu dan Ziegenfuss, 2008). Sebagaimana dalam beberapa penelitian terdahulu juga mengemukakan bahwa imbalan keuangan telah efektif dalam mendorong individu melaporkan kesalahan atau tindak pelanggaran (Rose, Brink dan Norman, 2016). Oleh karena itu, manajemen harus menentukan sistem *reward* yang tepat untuk diterapkan pada organisasi.

Penelitian terdahulu mengenai *whistleblowing* sudah dilakukan oleh beberapa peneliti, seperti dalam penelitian Xu dan Ziegenfuss (2008) terhadap 201 auditor internal, ditemukan hasil bahwa *reward* insentif kas dan kontrak kerja berpengaruh positif terhadap pelaporan pelanggaran. Hasil lainnya adalah auditor dengan penalaran moral yang rendah lebih cenderung melakukan *whistleblowing* jika ada insentif kas. Dalam penelitian lainnya, yaitu Andon, *et al* (2016) terhadap 80 akuntan profesional, ditemukan bahwa insentif keuangan meningkatkan niat *whistleblowing*. Dalam penelitian Rose, Brink, dan Norman (2016) ditemukan hasil yaitu ukuran *reward* berpengaruh positif terhadap *whistleblowing* dan *reward* mendorong tindakan *whistleblowing* bagi karyawan yang memiliki kompensasi *restricted stock*. Selain *reward*, Andon, *et al* (2016) menyebutkan bahwa motivasi intrinsik yang mempengaruhi *whistleblowing* yaitu kesetiaan atau komitmen organisasi.

Komitmen organisasi secara aktif terlibat dalam organisasi, dimana anggota organisasi yang berkomitmen kepada organisasi akan bersedia mendedikasikan diri mereka, tidak hanya dalam pemikiran dan keyakinan mereka, tetapi juga tercermin dalam perilaku mereka (Hung, Lee, dan Lee, 2018). Dengan adanya komitmen organisasi karyawan dapat merasa bisa melaporkan pelanggaran tanpa takut menghadapi tindakan pembalasan karena dengan mengungkapkan pelanggaran adalah bentuk rasa komitmennya untuk melindungi organisasi dari kerusakan atau kerugian (Caillier, 2013). Dalam penelitian yang dilakukan Somers dan Casal (2014)

ditemukan hasil bahwa komitmen organisasi meningkatkan kemungkinan melaporkan pelanggaran secara internal. Dalam penelitian lainnya yang dilakukan Wang, *et al* (2016) diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Pada penelitian yang dilakukan Dinc, *et al* (2018) hasilnya adalah komitmen organisasi afektif memperbesar kemungkinan *whistleblowing* melalui internal.

Meskipun telah terdapat beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh *reward* dan komitmen organisasi terhadap *whistleblowing*, namun kebanyakan penelitian yang menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap *whistleblowing* tidak menggunakan eksperimen melainkan kuisioner. Berbeda dengan penelitian terdahulu, penelitian ini akan menguji peran *reward* dan komitmen organisasi terhadap niat *whistleblowing* dengan menggunakan uji eksperimen. Selain itu, belum ada penelitian yang menguji interaksi antara variabel *reward* dan komitmen organisasi dalam mempengaruhi niat *whistleblowing*.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “Peran *Reward* dan Komitmen Organisasi terhadap Niat *Whistleblowing*: Sebuah Studi Eksperimen”. Objek penelitian ini adalah mahasiswa program studi Akuntansi Syariah. Penelitian dilakukan untuk mengetahui bagaimana peran *reward* dan komitmen organisasi terhadap niat *whistleblowing*, serta bagaimana peran *reward* terhadap niat *whistleblowing* ketika anggota organisasi memiliki komitmen organisasi yang rendah.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana peran *reward* terhadap *whistleblowing*?
2. Bagaimana peran komitmen organisasi terhadap *whistleblowing*?
3. Bagaimana peran *reward* terhadap *whistleblowing* ketika anggota memiliki komitmen organisasi rendah?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui peran *reward* terhadap *whistleblowing*.
2. Untuk mengetahui peran komitmen organisasi terhadap *whistleblowing*.
3. Untuk mengetahui peran *reward* terhadap *whistleblowing* ketika anggota memiliki komitmen organisasi rendah.

Selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi beberapa pihak berikut:

1. Bagi organisasi

Penelitian ini dapat menjadi informasi terkait pengaruh *reward* dan komitmen organisasi yang dimiliki anggota organisasi terhadap niat anggota organisasi melaporkan pelanggaran atau penipuan. Dengan demikian diharapkan organisasi dapat menerapkan kebijakan *reward*

serta program tertentu untuk meningkatkan komitmen organisasi anggota.

2. Bagi regulator

Penelitian ini dapat menjadi pertimbangan untuk menetapkan suatu regulasi terkait *whistleblowing* atau memayungi kebijakan *whistleblowing* dalam suatu perusahaan ataupun instansi.

3. Bagi akademik

Penelitian ini dapat menjadi kontribusi dalam dunia akademik berupa referensi pengetahuan yang dapat dijadikan rujukan maupun dikembangkan untuk penelitian selanjutnya.

4. Bagi umum

Penelitian ini dapat memberi informasi kepada pembaca mengenai pelaporan kesalahan atau *whistleblowing* dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya, seperti *reward* dan komitmen organisasi.

D. Sistematika Pembahasan

Laporan penelitian ini terdiri dari lima bab. Bab pertama adalah pendahuluan. Bab ini berisi latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika pembahasan. Latar belakang penelitian memuat permasalahan yang akan diteliti dan urgensi solusi atas permasalahan tersebut, serta perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Rumusan masalah berisi persoalan penelitian dalam bentuk pertanyaan. Tujuan penelitian berisi tentang hal-hal yang ingin dicapai dalam penelitian. Kegunaan penelitian menjelaskan

manfaat yang akan diperoleh dari penelitian ini. Sistematika pembahasan berisi bagian-bagian penulisan skripsi yang terdiri dari Bab I hingga Bab V.

Bab kedua adalah landasan teori. Bab ini menjelaskan teori yang relevan dengan topik penelitian, hasil penelitian-penelitian terdahulu yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini, hipotesis yang dirumuskan berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya yang relevan. Bab ketiga adalah metode penelitian. Bab ini memuat rencana dan prosedur penelitian yang dilakukan untuk menjawab hipotesis penelitian. Bab ini berisi jenis penelitian, data dan teknik perolehannya, variabel penelitian, dan metode pengujian hipotesis.

Bab keempat adalah hasil dan pembahasan. Bab ini memuat deskripsi penelitian dan hasil penelitian serta analisisnya yang diperoleh dengan menggunakan alat analisis yang telah ditentukan dan pembahasan atas hasil pengolahan data penelitian. Bab kelima adalah hasil dan pembahasan. Bab ini berisi simpulan, implikasi dan saran. Simpulan memuat diskusi singkat atas pengujian hipotesis. Implikasi berisi keterlibatan hasil penelitian ini secara teoris, praktik, maupun kebijakan. Saran menjelaskan keterbatasan penelitian ini dan saran yang diberikan untuk penelitian selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan keseluruhan pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Anggota organisasi cenderung melakukan *whistleblowing* ketika ada *reward* bagi *whistleblower*. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* berperan dalam meningkatkan niat *whistleblowing* anggota organisasi. Pengaruh *reward* terhadap niat *whistleblowing* ini signifikan.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan dalam mendorong niat anggota organisasi melakukan *whistleblowing*. Pengaruh komitmen organisasi terhadap niat *whistleblowing* ini signifikan.
3. Ketika anggota organisasi memiliki komitmen organisasi yang rendah, anggota organisasi akan cenderung melakukan *whistleblowing* ketika ada *reward*. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* berperan dalam mendorong niat *whistleblowing* ketika anggota memiliki komitmen organisasi yang rendah. Interaksi antara *reward* dan komitmen organisasi ini signifikan.

B. Implikasi

Penelitian ini dapat memberikan implikasi secara teoritis, praktik, maupun kebijakan. Implikasi secara teoritis adalah bahwa *reward* dan

komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*. Selain itu, berdasarkan hasil penelitian ini *reward* lebih unggul mendorong *whistleblowing* dibandingkan komitmen organisasi karena kecenderungan anggota organisasi melakukan *whistleblowing* lebih tinggi ketika anggota organisasi yang memiliki komitmen organisasi rendah diberikan *reward* jika melaporkan pelanggaran dibandingkan ketika anggota organisasi memiliki komitmen organisasi tinggi namun tidak diberikan *reward*. Selanjutnya, dengan mengetahui bahwa *reward* dan komitmen organisasi mendorong niat *whistleblowing* anggota organisasi maka organisasi, baik sektor swasta maupun pemerintah dapat mempertimbangkan untuk menetapkan kebijakan atau regulasi terkait *whistleblowing* dan *reward* bagi calon pelapor atau *whistleblower*, maupun melakukan pengembangan dan penguatan Sumber Daya Manusia terkait *reward* dan komitmen organisasi.

C. Keterbatasan dan Saran

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu:

1. Karakteristik partisipan yang telah mengambil mata kuliah Audit, Etika Bisnis, Akuntansi Keuangan, dan Akuntansi Manajemen kurang spesifik demi tujuan memadankan pengetahuan partisipan.
2. Peneliti tidak menguji hasil *pilot test*.
3. *Treatment* yang diberikan kepada partisipan yang berupa narasi kondisi *reward* dan komitmen organisasi dirasa masih kurang berefek dalam

mempengaruhi partisipan dan jumlah *reward* dalam skenario tidak mencantumkan nominal atau jenis *reward*.

4. Partisipan merupakan mahasiswa S1 yang belum merasakan kondisi sebenarnya dalam organisasi ketika mengetahui ada tindakan pelanggaran, serta belum memiliki komitmen organisasi yang sesungguhnya.

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang ada, maka terdapat saran untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Penelitian selanjutnya dapat menentukan spesifikasi atau ketentuan khusus terkait status telah mengambil mata kuliah. Misalnya, partisipan yang telah mengambil mata kuliah Audit, Etika Bisnis, Akuntansi Keuangan, dan Akuntansi Manajemen harus lulus mata kuliah tersebut atau mendapatkan nilai minimal B (3,00 dari 4,00).
2. Penelitian selanjutnya agar turut menguji hasil *pilot test* agar lebih meyakinkan dalam mengetahui bagus tidaknya instrumen eksperimen dengan melihat hasil uji statistik, signifikan atau tidak signifikan. *Pilot test* agar diuji tidak hanya sekali agar lebih meyakinkan.
3. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan *treatment* yang lebih nyata agar pengaruhnya bisa lebih kuat, misalnya dengan memberikan sejumlah uang sebagai *reward*. Tetapi jika peneliti selanjutnya juga ingin menggunakan *reward* yang tidak nyata, maka dapat memberikan nominal *reward* atau jenis *reward*, misalnya uang tunai, jaminan kontrak kerja, atau pembagian saham perusahaan.

4. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan karyawan perusahaan atau instansi sebagai partisipan karena karyawan atau anggota organisasi telah merasakan dunia kerja yang sebenarnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Taufiq, Efa Yonnedi, dan Suhernita. (2016). Pengaruh Saluran Pelaporan Pelanggaran dan *Personal Cost* terhadap Minat untuk Melaporkan Kecurangan pada Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. *Simposium Nasional Akuntansi XIX, Lampung*.
- Andon, Paul, *et.al.* (2016). The Impact of Financial Incentives and Perceptions of Seriousness on Whistleblowing Intention. *Journal Business Ethics*.
- Ar-Rifa'i, Muhammad Nasib. (1999). *Kemudahan dari Allah: Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Brink, Alisa G, D. Jordan Lowe, dan Lisa M. Victoravich. (2013). The Effect of Evidence Strength and Internal Rewards on Intentions to Report Fraud in the Dodd-Frank Legulatory Environment. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*. Vol. 32, No. 3. hlm. 87-104.
- Butler, Jeffrey V, Danila Serra, dan Giancarlo Spagnolo. (2017). Motivating Whistleblowers. *Research Paper Series*. Vol. 15, No. 419.
- Caillier, James Gerard. (2013). Transformational Leadership and Whistleblowing Attitudes: Is This Relationship Mediated by Organizational Commitment and Public Service Motivation?. *American Review of Public Administration*. Vol. 20, No. 10. hlm. 1-18.
- Chen, Clara Xiaoling, Jennifer Nichol, dan Flora H. Zhou. (2016). The Effect of Incentive and Descriptive Norms on Internal Whistleblowing. *Contemporary Accounting Research*.
- Chen, Ching-Pu, dan Chih-Tsung Lai. (2014). To Blow or Not to Blow the Whistle: The Effects of the Potential Harm, Social Pressure, and Organisational Commitment on Whistleblowing Intention and Behaviour. *Business Ethics: A European Review*. Vol. 23, No. 3. hlm. 327-342.
- Dinc, M. Sait, Cemil Kuzey, Ali Haydar Gungormus, dan Bedia Atalay. (2018). Accountants' Whistleblowing Intentions: The Impact of Affective Organisational Commitment. *International Journal Governance and Ethics*. Vol. 13, No. 1. hlm. 15-32.

- Gao, Lei, dan Alisa G. Brink. (2017). Whistleblowing Studies in Accounting Research: A Review of Experimental Studies on the Determinants of Whistleblowing. *Journal of Accounting Literature*. Vol. 38. hlm. 1-13.
- Gordan, Marzieh, dan Isai Amutan Krishanan. (2014). A Review of B.F. Skinner's Reinforcement Theory of Motivation. *International Journal of Research in Education Methodology*. Vol. 5, No. 3. hlm. 680-688.
- Hamka. (1983). *Tafsir Al-Azhar Juzu' 4*. Jakarta: PT Pustaka Panjimas.
- Hassan, Shahidul, dan Bradley E. Wright. (2014). Does Ethical Leadership Matter in Government? Effects on Organizational Commitment, Absenteeism and Willingness to Report Ethical Problems. *Public Administration Review*. Vol. 74, Issues 3. hlm. 333-343.
- Hung, Li Mei, Yueh-Shian Lee, dan De-Chih Lee. (2018). The Moderating Effect of Salary Satisfaction and Working Pressure on the Organizational Climate, Organizational Commitment to Turnover Intention. *International Journal of Business and Society*. Vol. 19, No. 1. hlm. 103-116.
- Jaedun, Amat. (2011). *Metodologi Penelitian Eksperimen*. Pusat Studi Pendidikan Dasar dan Menengah dan Lembaga Penelitian Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kummer, Tyge F., Kishore Singh, dan Peter Best. (2015). The Effectiveness of Fraud Detection Instruments in Not-for-Profit Organizations. *Managerial Auditing Journal*. Vol. 30, Issue 4/5. hlm. 435-455.
- Labib, Rokhmat S. (2013). *Tafsir Ayat Pilihan Al-Wa'ie*. Bogor: Al Azhar Freshzone Publishing.
- Lestari, Rohmaida, dan Rizal Yaya. (2017). Whistleblowing dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Melaksanakannya Oleh Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Akuntansi*. Vol. XXI, No. 03. hlm. 336-350.
- Miceli, Marcia P, Janet P. Near, dan Charles.R. Schwenk. (1991). Who Blows the Whistle and Why?. *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 45, No. 1. hlm. 113-130.
- Mulia, M. Harry Krishna, Rahmat Febrianto, dan Rayna Kartika. (2017). Pengaruh Moralitas Individu dan Pengendalian Internal terhadap Kecurangan: Sebuah Studi Eksperimental. *Jurnal Akuntansi dan Investasi*. Vol. 18, No. 2. hlm. 198-208.

- Murphy, Pamela R, dan M. Tina Dacin. (2011). Psychological Pathways to Fraud: Understanding and Preventing Fraud in Organizations. *Journal of Business Ethics*. Vol. 101. hlm. 601-618.
- Nahartyo, Ertambang. (2013). *Desain dan Implementasi Riset Eksperimen*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Pope, Kelly Richmond dan Chih Chen Lee. (2012). Could the Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act of 2010 be Helpful in Reforming Corporate America? An Investigation on Financial Bounties and Whistleblowing Behaviours in the Private Sector. *Journal Business Ethics*. Vol. 112. hlm. 597-607.
- Putri, Caesar Marga. (2018). Does Type of Fraudulent Act Have an Impact on Whistleblowing Intention?. *Journal of Accounting and Investment*. Vol. 19, No. 2. hlm. 210-225.
- Quthb, Sayyid. (2011). *Tafsir Fi Zhilalil Qur'an (Terjemahan)*. Jakarta: Gema Insani.
- Rose, Jacob M, Alisa G. Brink, dan Carolyn Strand Norman. (2016). The Effects of Compensation Structures and Monetary Rewards on Manager's Desicion to Blow the Whistle. *Journal Business Ethics*.
- Said, Jamalia, Md. Mahmudul Alam, Dar Irna Bt Mohamed, dan Marhamah Rafidi. (2017). Does Job Satisfaction, Fair Treatment, and Cooperativeness Influence the Whistleblowing Practice in Malaysian Government Linked Companies?. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*.
- Schmolke, Klaus Ulrich, dan Verena Utikal. (2016). Whistleblowing: Incentives and Situational Determinants. *Discussion Papers in Economics*. No. 09.
- Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sims, Randi L, dan John P. Keenan. (1998). Predictors of External Whistleblowing: Organizational and Intrapersonal Variables. *Journal Business Ethics*. Vol. 17. hlm. 411-421.
- Shanikat, Mohammed, Abdelrazaq Al-Farah, dan Tariq Hani Dorgham. (2014). Occupational Fraud Prevention Mechanism: Jordanian

Companies Experience. *Research Journal of Finance and Accounting*. Vol. 5, No. 1. hlm. 84-92.

Skaggs, Bruce C, Charles C. Manz, Matthew C.B. Lyle, dan Craig L. Pearce. (2018). On the Folly of Punishing A While Hoping for A: Exploring Punishment in Organizations. *Journal of Organizational Behaviour*.

Somers, Mark J, dan Jose C. Casal. (2014). Organizational Commitment and Whistleblowing. *Group and Organization Management*. Vol. 19. hlm. 270-284.

Stikeleather, Bryan R. (2016). When Do Employers Benefit from Offering Workers a Financial Reward for Reporting Internal Misconduct?. *Accounting, Organizations, and Society*. Vol. 52. hlm. 1-14.

Surin, Bachtiar. (2012). *Tafsir Al-Kanz*. Bandung: Titian Ilmu Bandung.

Tang, Thomas Li Ping, *et al*. (2016). Monetary Intelligence and Behavioural Economics: The Enron Effect-Love of Money, Corporate Ethical Values, Corruption Perception Index (CPI), and Dishonesty Across 31 Geopolitical Entities. *Journal Business Ethics*.

Tofin. (2013). Whistleblower dalam Penanggulangan Tindak Pidana Korupsi di Indonesia Perspektif Fikih Jinayah. *Jurnal Agama dan Hak Azazi Manusia*. Vol. 2, No. 2. hlm. 433-450.

Utami, Intiyas, Andrianus Jori, dan Aprina Nugrahesty Sulistya Hapsari. (2017). Sudikah Akuntan Mengungkap Aib Kecurangan?. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*. Vol. 8, No. 3. hlm. 427-611.

Wang, Jijie, Mark Keil, Lih-bin Oh, dan Yide Shen. (2016). Impacts of Organizational Commitment, Interpersonal Closeness, and Confucian Ethics on Willingness to Report Bad News in Software Projects. *The Journal of Systems and Software*.

Xu, Yin, dan Douglas Ziegenfuss. (2008). Reward Systems, Moral Reasoning, and Internal Auditor's Whistleblowing Wrong Doing Behaviour. *Journal Of Business Psychology*. Vol. 22. hlm. 323-331.

