

**DETERMINAN WHISTLEBLOWING
DENGAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN
ORGANIZATIONAL COMMITMENT STRENGTHENS SEBAGAI
MODERASI**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
AKUNTANSI SYARIAH**

OLEH:

NISA RIZKIA SHOLIHAH

NIM:19108040006

DOSEN PEMBIMBING:

DR. H. SLAMET HARYONO, SE, M.SI.

19761231 200003 1 005

**PRODI AKUNTANSI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
2023**



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-805/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2023

Tugas Akhir dengan judul : DETERMINAN WHISTLEBLOWING DENGAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT STRENGTHENS SEBAGAI MODERASI

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NISA RIZKIA SHOLIAH
Nomor Induk Mahasiswa : 19108040006
Telah diujikan pada : Rabu, 03 Mei 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. H. Slamet Haryono, SE, M.Si.

SIGNED

Valid ID: 64818dee4321f



Penguji I

Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si.,

AK., CA., ACPA.

SIGNED

Valid ID: 64829c1319b77



Penguji II

Dr. Ibi Satibi, S.H.I., M.Si

SIGNED

Valid ID: 64829e01d886d



Yogyakarta, 03 Mei 2023

UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.

SIGNED

Valid ID: 6482d5840a3d9

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nisa Rizkia Sholihah
NIM : 19108040006
Prodi : Akuntansi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Determinan Whistleblowing Dengan Perceived Organizational Support dan Organizational Commitment Strengthens Sebagai Moderasi”** adalah benar-benar karya sendiri, bukan duplikasi atau plagiasi karya milik orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut pada *bodynote* dan daftar pustaka. Apabila terdapat penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Dengan surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi, dan digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 7 Juni 2023

Penvusun

3308AKX489116271
Nisa Rizkia Sholihah
NIM. 19108040006

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Nisa Rizkia Sholihah

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di-Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Nisa Rizkia Sholihah

NIM : 19108040006

Judul : Determinan Whistleblowing Dengan Perceived Organizational Support dan Organizational Commitment Strengthens Sebagai Moderasi

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

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi Saudari tersebut dapat segera dimunaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 7 Juni 2023

Pembimbing



DR. H. Slamet Haryono, SE, M.SI

NIP. 19761231 200003 1 005

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor- faktor determinan whistleblowing yang dimoderasi oleh Perceived Organisasi Support dan Organisasi Commitment terhadap Whistleblowing. Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner secara online di jejaring sosial media. Pengambilan sampel dilakukan dengan purposive sampling. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 106 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda menggunakan alat Statistikal Package for the Social Sciens (SPSS) 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *attitude toward whistleblowing*, *perceived behavior control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat whistleblowing. Sebaliknya, *Indepedence Commitment* tidak berpengaruh terhadap niat whistleblowing.

Kata Kunci: *whistleblowing, attitude toward whistleblowing, perceived behavior control, Indepedence Commitment, Perceived Organizational Support, Retaliation, Legal protection, Financial Incentive, Organizational Commitment Strengthens, Religiosity, Fraud, Accounting, Audit*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study aims to examine the determinant factors of whistleblowing which are moderated by Perceived Support Organizations and Commitment Organizations towards Whistleblowing. This study uses primary data by distributing questionnaires online on social media networks. Sampling was done by purposive sampling. This study used a sample of 106 respondents. The data analysis method used in this study is multiple linear regression analysis using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 25 tool. The results of this study indicate that attitude toward whistleblowing, perceived behavior control has a positive and significant effect on whistleblowing intentions. Conversely, Independence Commitment has no effect on whistleblowing intentions.

Keywords: *whistleblowing, attitude toward whistleblowing, perceived behavior control, Independence Commitment, Perceived Organizational Support, Retaliation, Legal protection, Financial Incentive, Organizational Commitment Strengthens, Religiosity, Fraud, Accounting, Audit*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN MOTTO

*Maka kelak kamu akan ingat kepada apa yang kukatakan kepadamu.
Dan aku menyerahkan urusanku kepada Allah. Sungguh, Allah Maha
Melihat akan hamba-hamba-Nya.*

(Q.S Al. Ghafir: 44)

*Cukuplah Allah (menjadi penolong) bagi kami dan Dia sebaik-baik
pelindung.*

(Q.S Ali Imran: 173)

*Belajar tentang kehidupan dan bekerja keraslah sampai asing dengan
kesia-kesian*

*Tidak ada kata istirahat sebelum kata lelah, tidak ada mimpi tanpa
diterpa*

SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmaanirrohim, segala puji atas Allah SWT serta sholawat dan salam kepada Baginda Nabi Muhammad SAW. Maha suci Allah yang telah memberi kemudahan dan pertolongan sehingga karya ini dapat terselesaikan. Karya ini saya

persembahkan kepada:

Orang tua yang saya kasihi, Bapak Rudi Burhanudin dan Ibu Wiwin Widhiyanti yang senantiasa melantunkan doa, dukungan, pengorbanan serta kasih sayang kepada penulis. Kepada adik yang saya sayangi, Aisyah Rizkia Rahmah serta Zahra Rizki Hanifah dan kepada teman hidup sampai maut memisahkan Arif Kurniawan yang selalu memberikan nasihat dan dukungan kepada penulis.

Almamater program studi Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan banyak pelajaran, kisah serta rasa kekeluargaan. Segenap dosen yang telah mendidik dan memberi banyak ilmu. Terkhusus Bapak Slamet Haryono selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing penulis hingga karya ini selesai, memberi motivasi, mengarahkan, menasehati, serta senantiasa membaca setiap kata yang terangkai.

Semoga apa yang telah diberikan diganti oleh Allah dengan kebaikan serta menjadi amal yang tak terputus.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah robbil alamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat, karunia dan nikmat-Nya kepada kita semua sehingga kita senantiasa masih dapat menikmati segala nikmat yang diberikan-Nya dan saya diberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam kita curahkan kepada junjungan kita, Baginda Nabi Muhammad SAW, semoga kita termasuk umatnya yang mendapatkan *syafaat*-Nya di hari akhir kelak.

Skripsi ini membahas tentang Attitude Toward Whistleblowing, Perceived Behavior Control, Independence Comimmitment Whistleblowing: Perceived Organizational Support Dan Organizational Commitment Strengthens Sebagai Moderasi. Saya menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan terlaksana tanpa dukungan, bimbingan, motivasi dan semangat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, saya mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phill. Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Rosyid Nur Anggara Putra, S.Pd., M.Si. selaku Ketua Program Studi Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga.
4. Bapak Dr Slamet Haryono, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik
5. Bapak Dr Slamet Haryono, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi saya yang telah membimbing serta memberikan arahan dalam penulisan skripsi ini.
6. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Kedua Orang tua dan Keluarga, Ibu Wiwin Widhiyanti, Bapak Rudi Burhanudin, adik Aisyah Rizkia Rahmah dan Zahra Rizki Hanifah yang telah memberikan doa dan dukungan yang terbaik.
8. Teman-teman terdekat yang selalu menemani dan memberikan banyak pelajaran dan pengalaman berharga dalam hidup saya.

9. Teman-teman Akuntansi Syariah UIN Sunan Kalijaga, terutama angkatan 2019 sebagai teman seperjuangan dalam masa perkuliahan, semoga selalu mendapat kemudahan dalam segala hal dan mendapat hasil terbaik.
10. Teman hidup Arif Kurniawan Teman hidup Arif Kurniawan yang setia dan sabar untuk menemani di sepanjang waktu.
11. Dan terakhir kepada diri sendiri yang telah bertahan, berjuang, dan terus pantang menyerah melangkah ke depan untuk mencapai masa depan yang di cita-citakan.

Semoga kebaikan yang telah diberikan mendapat balasan yang lebih dan diterima oleh Allah SWT. Aamiin.

Yogyakarta, 7 Juni 2023

Penyusun



Nisa Rizkia Sholihah



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi masalah	6
C. Pembatasan masalah	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	9
G. Sistematika Pembahasan	10
BAB V	148
PENUTUP	148
A. Kesimpulan	148
B. Implikasi	149
C. Keterbatasan dan saran	150
DAFTAR PUSTAKA	151

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Corruption Perception Index (CPI) Transparency International ...	1
Tabel 3 1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	22
Tabel 4 1 Karakteristik Responden	109
Tabel 4 2 Hasil Uji Deskriptif	111
Tabel 4 3 Hasil Uji Deskriptif Pengaruh Retalition, Legal Protection, Dan Financial Incentive Terhadap Whistleblowing Dengan Organizational Commitment Strengthens Sebagai Variabel Moderator	113
Tabel 4 4 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	115
Tabel 4 5 Hasil Uji Asumsi Klasik	119

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Kerangka Pemikiran.....	91
--	----



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pertama kali kasus kecurangan yang sangat menggegerkan publik disemua kalangan yakni kasus Enron dan Worldcom pada tahun 2000 (Indonesia Corruption Watch, 2018). Kasus tersebut telah mencuri perhatian global. Hal tersebut menjadikan investor khawatir, maka lahir Sarbanes Oxley Act of 2002 yang berupaya melindungi investor (Brennan & Kelly, 2007).

Data Corruption Perception Index (CPI) Transparency International menempatkan Indonesia pada peringkat ke-110 dari 180 negara dengan 34 poin CPI pada tahun 2022. Indonesia mengalami penurunan dari 2021 dengan 38 poin peringkat 96. Untuk menilai indeks, CPI menggunakan skala 0-100. Di setiap negara, korupsi. Nilai 0 adalah yang paling korup dan 100 adalah yang paling bersih untuk kejahatan. Indeks ini menunjukkan bahwa skor untuk Indonesia masih rendah. Indonesia masih belum bisa dinyatakan sebagai negara yang bebas dari korupsi (Corruption Perceptions Index 2022). Di negara Asia Tenggara sendiri Indonesia tertinggal jauh dengan negara tetangga.

Tabel 1.1 Data Corruption Perception Index (CPI) Transparency International

Negara	CPI 2022	CPI 2021
Singapura	83	85
Malaysia	47	48
Timor Leste	42	41
Vietnam	42	39
Thailand	36	35
Indonesia	34	38

Sumber: (Corruption Perception Index, 2022)

Terdapat 3 indikator yang mengalami penurunan dari 8 indikator yakni:

- *Political Risk Service (PRS) International Country Risk Guide* (mengalami penurunan 13 angka).

Indikator yang menjadi acuan dalam sistem politik, konflik kepentingan antara politisi dan pelaku usaha, serta suap untuk ekspor impor.

- **IMD World Competitiveness Yearbook** (mengalami penurunan 5 angka). Indikator yang menjadi acuan keberadaan korupsi dalam sistem politik
- **Political and Economic Risk Consultancy (PERC) Asia Risk Guide** (mengalami penurunan 3 angka).

Indikator penilaian tentang seberapa parah korupsi di negara tempat beroperasi.

Indonesia Corruption Watch mencatat ada 22 anggota DPR yang tersangkut kasus korupsi antara 2014 hingga 2019. Bahkan, 41 anggota DPRD melakukan korupsi besar-besaran di satu provinsi di Indonesia terkait dengan pengesahan Usulan Perda tentang Perubahan Peraturan Daerah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah. Di lingkup pemerintah provinsi dan daerah, Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) telah menetapkan 100 pimpinan sebagai tersangka (KPK). Dari jumlah tersebut, delapan belas adalah gubernur, dan sisanya adalah bupati. 2.357 Pegawai Negeri Sipil (ASN) dinyatakan bersalah melakukan korupsi oleh Komisi Pemberantasan Korupsi. Hal ini mengakibatkan 891 orang diberhentikan dengan tidak hormat, sementara 1.466 atau 62% (Corruption Perceptions Index, 2022).

Fenomena pandemi dijadikan oknum sebagai celah dalam melakukan kecurangan. Pemerintah berfokus pada kesehatan masyarakat dengan mempercepat pengeluaran yang disalurkan kepada masyarakat sementara lengah dalam transparansi prosedur penyaluran ((Amon & Wurth, 2020; EKACHAI, 2020; Gallego 2021)

Risiko kasus korupsi dalam skema seperti itu sangat marak terjadi selama pandemi COVID-19. Sistem Whistleblowing hadir menjadi wadah untuk menyalurkan tindak kecurangan sistem whistleblowing sangat penting untuk memutus rantai kecurangan yang terjadi. Meningkatnya tingkat kecurangan dan sistem whistleblowing menjadi isu yang menarik untuk diangkat dalam penelitian lebih lanjut. Whistleblowing didefinisikan sebagai pengungkapan

praktik kecurangan/kejahatan oleh anggota organisasi dengan harapan dapat menghentikan kecurangan tersebut. (Dozier & Miceli, 1985a; J. P. Near & Miceli, 1985)

Mekanisme whistleblowing dipandang sebagai salah satu cara yang tepat untuk mengidentifikasi dan mencegah kecurangan (Chen & Chiu, 2008; Fieger & Rice, 2018). Global Profiles of the Fraudsters menunjukkan bahwa 44% fraud terdeteksi berkat pengaduan dan hotline whistleblowing (International, 2016). Untuk mendorong efektivitas mekanisme whistleblowing dalam mengungkap kecurangan yang terjadi di organisasi SOX 2002 Section 806 mendorong pengungkapan penipuan perusahaan dengan melindungi karyawan yang ingin mengungkapkan aktivitas illegal. Karyawan dapat memilih untuk melaporkan pelanggaran kepada atasan atau melaporkan melalui pihak eksternal seperti media, regulator pemerintah, atau kelompok kepentingan publik (Park, 2008)

Indonesia menjadi fenomena yang menarik untuk diteliti karena merupakan salah satu negara di Asia Tenggara yang mengalami peningkatan corporate governance secara signifikan pada tahun 2015 (Sadli, 2015). Hal itu dibuktikan dengan Indonesia baru-baru ini mengadopsi Standar Akuntansi Internasional seperti International Standards on Auditing (ISA) dan International Financial Reporting Standards (IFRS). Selain itu, Indonesia merupakan salah satu dari lima negara di dunia yang mengalami kasus penipuan terbesar setelah Afrika Selatan, India, Nigeria, dan China (Wahyudi, 2016).. Namun, penelitian di Indonesia masih menyisakan celah empiris. Selain itu, dengan tingginya kasus fraud yang ditemukan ACFE di Indonesia merupakan indikasi bahwa auditor atau akuntan publik di Indonesia masih enggan menjadi whistleblower. Sehingga penting untuk mengkaji faktor-faktor apa saja yang berperan dalam meningkatkan intensi whistleblowing akuntan publik di Indonesia.

Dalam pandangan Islam, Islam sangat menolak adanya semua tindakan kecurangan karena pada prinsipnya terjadi kemudharatan yang akan merugikan semua pihak. Karena dalam Islam, kecurangan merupakan salah satu sifat tercela. Ayat yang menjadi dasar larangan melakukan kecurangan Al-Qur'an Surat Al-Muthaffifin ayat 1-6, yang artinya "Kecelakaan besarlah bagi orang-

orang yang curang. (Yaitu) orang-orang yang apabila menerima takaran dari orang lain, mereka minta dipenuhi. Dan apabila mereka menakar atau menimbang untuk orang lain, mereka mengurangi. Tidakkah orang-orang itu yakin bahwa sesungguhnya mereka akan dibangkitkan. Pada suatu hari yang besar. (Yaitu) hari (ketika) manusia berdiri menghadap Rabb semesta alam” (Yurmaini, 2017). Kesimpulan dari ayat Al Qur’an tersebut apabila seseorang diberi amanah jabatan khususnya di posisi accounting dari level staff maupun manager seharusnya amanah tanpa melakukan kecurangan pelaporan keuangan sehingga kualitas laporan keuangan yang akurat.

Dalam penelitian sebelumnya telah dilakukan di Barbados (Alleyne, 2016; Liu, 2015) Afrika (Maroun & Gowar, 2013; W Maroun & J Solomon, 2014), Turki(Erkmen, 2014; Zamantili Nayir & Herzig, 2012), Selandia Baru (G. Liyanarachchi & Newdick, 2009), Taiwan (Hwang, 2008), Korea Selatan (Park & Blenkinsopp, 2009), Irlandia (Brennan & Kelly, 2007), Australia (Cassematis & Wortley, 2013; G. A. Liyanarachchi, 2010), Jerman (Pittroff, 2014), dan AS (MacGregor & Stuebs, 2014; Robinson, 2012). Penelitian ini dilakukan di Indonesia dalam skala kecil menengah yang menjadi keterbatasan penelitian ini. Kontribusi dalam penelitian ini menjadi literatur bagi masyarakat di berbagai profesi yang belum mengetahui pentingnya whistleblowing dalam memberantas dan mencegah kecurangan karena pada kenyataannya seringkali timbul keraguan untuk melaporkan karena kurangnya perlindungan bagi pelapor dan juga sekaligus menjadi pelindung bagi investor. Selain itu penelitian ini pengembangan penelitian yang dilakukan oleh (Latan et al., 2018). Adapun perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Latan, Ringle, Jose, 2018) terletak pada pengembangan variabel, sumber data dan sampel penelitian sebagai berikut:

1. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian sebelumnya adalah Attitudes toward Whistleblowing, Perceived Behavioral Control, Independence Commitment, Personal Responsibility for Reporting, Personal Cost of Reporting dengan variable moderasi Perceived Organisational Support, Team-based: Team Norms, Perceived Moral

Intensity terhadap variable dependen Internal Whistleblowing Intentions dan External Whistleblowing Intentions sedangkan dalam penelitian ini menambahkan variabel independent Retaliation, Legal Protection, Financial incentive dan Religiosity dengan Perceived Organizational Support dan Organizational Commitment Strengthens sebagai mediator terhadap whistleblowing sebagai variabel dependen.

2. Responden pada penelitian sebelumnya adalah akuntan publik yang bekerja kantor akuntan publik di Indonesia yang terafiliasi dengan Big 4 dan non-Big 4 (non-afiliasi). Sedangkan responden pada penelitian ini pegawai, akuntan, manajerial dan auditor yang bekerja di kantor akuntan publik maupun sebagai auditor internal perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sangat penting untuk dilakukan karena pertama, faktor-faktor tersebut sangat menentukan seseorang dalam melakukan whistleblowing hal tersebut dapat mengurangi peluang seseorang dalam melakukan kecurangan. Kemudian yang kedua peneliti ingin mengetahui apakah faktor-faktor tersebut sebagai individu profesional baik di kantor akuntan publik maupun di perusahaan memiliki pengaruh terhadap niat melakukan whistleblowing. Ketiga, selama penulisan karya ilmiah ini, peneliti belum menemukan penelitian secara spesifik menguji faktor-faktor determinan perilaku whistleblowing terhadap Perceived Organizational Support dan Organizational Commitment Strengthens sebagai mediator. Oleh karena itu, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul "Determinan Whistleblowing Dengan Perceived Organizational Support dan Organizational Commitment Strengthens Sebagai Moderasi"

Dengan adanya penelitian ini, peneliti berharap bahwa dapat menambah literatur di berbagai kalangan masyarakat tentang pentingnya tindak kecurangan dan juga dapat meningkatkan keinginan dalam melakukan whistleblowing, dimana whistleblowing dapat meminimalisir adanya tindakan kecurangan tidak hanya di perusahaan tetapi juga pemerintahan demi menekan angka korupsi.

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka identifikasi masalah yang akan diteliti untuk penelitian ini adalah permasalahan-permasalahan yang akan dihadapi, yaitu:

- a. Adanya akuntan atau auditor yang masih enggan atau ragu dalam menentukan sikap dalam melakukan tindakan whistleblowing.
- b. Adanya persepsi akuntan atau auditor tentang kesulitan yang akan dihadapi dalam melakukan niat melakukan tindakan whistleblowing.
- c. Adanya akuntan atau auditor memiliki independen komitmen yang tinggi dan diharapkan mengambil tindakan untuk melaporkan perilaku yang tidak etis.
- d. Adanya akuntan atau auditor menjadi lebih percaya diri ketika didukung oleh organisasi mendukung.
- e. Adanya akuntan atau auditor yang khawatir ketika menerima pembalasan yang kurang baik jika melakukan tindakan whistleblowing.
- f. Adanya akuntan atau auditor yang khawatir akan kurangnya perlindungan hukum dalam upaya memberikan bantuan dan memberikan rasa aman jika melakukan tindakan whistleblowing.
- g. Rendahnya ketaatan makhluk dan penciptanya menjadi individu cenderung dijalan yang dilarang tuhan maka minim niat untuk melakukan tindakan whistleblowing.

C. Pembatasan masalah

Berdasarkan dari uraian identifikasi masalah di atas maka pembatasan permasalahan yang akan diteliti untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menguji sikap melakukan whistleblowing, persepsi individu kontrol, komitmen indenpedensi, perlindungan hukum, pembalasan, insentif keuangan dan religiusitas terhadap niat dalam melakukan tindakan whistleblowing.

Dari berbagai sudut pandang permasalahan- permasalahan yang dihadapi oleh akuntan atau auditor, penelitian ini hanya berfokus pada sikap

melakukan *whistleblowing*, persepsi individu kontrol, komitmen independensi, perlindungan hukum, pembalasan, insentif keuangan, religiusitas terhadap niat dalam melakukan *whistleblowing* dan dampaknya pada perilaku *whistleblowing*.

- b. Responden penelitian ini hanya mengumpulkan data menggunakan kuesioner online menyelidiki pekerjaan yang tertera di jaringan virtual. Tautan web *questionnaire* nantinya dalam email ke kantor pusat audit (kantor pusat) tersebar di berbagai kota di Indonesia. Alamat email dari perusahaan audit diperoleh dari direktori Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) tahun 2022 ataupun pada jaringan virtual direct message individu yang berprofesi sebagai akuntan publik. Penelitian ini menyebarkan kuesioner di jejaring sosial media yang tidak terbatas yang memiliki keterbatasan keadaan secara real berbeda dengan lapangan yang dilakukan oleh penelitian observasi atau wawancara.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah sikap *whistleblowing* berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*
2. Apakah persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*
3. Apakah komitmen indenpedensi berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*
4. Apakah Perceived Organizational Support (POS) memoderasi hubungan sikap, persepsi kontrol perilaku dan komitmen organisasi terhadap niat *whistleblowing*
5. Apakah Retalition berpengaruh negatif terhadap niat *whistleblowing*
6. Apakah Financial incentive berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*
7. Apakah legal protection berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*

8. Apakah Komitmen Organisasi dapat memoderasi Legal Protection terhadap niat whistleblowing.
9. Apakah Komitmen organisasi memoderasi hubungan Insentif Keuangan dengan niat Whistleblowing
10. Apakah Religiusitas berpengaruh terhadap niat Whistleblowing

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disebutkan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti-bukti empiris dari penelitian, yaitu:

1. Menganalisis faktor sikap individu terhadap whistleblowing
2. Menganalisis tingkat perilaku seseorang tergantung pada sumber daya dan peluang (PBC)
3. Menganalisis objektivitas dan integritas dalam konteks audit
4. Menganalisis faktor Perceived Organizational Support (POS) memoderasi hubungan Attitude Toward Whistleblowing (ATW), Perceived Behavioral Control (PBC) dan Independence Commitment (IC) terhadap niat whistleblowing
5. Menganalisis faktor pembalasan yang akan diterima terhadap whistleblowing
6. Menganalisis faktor insentive terhadap niat whistleblowing
7. Menganalisis faktor perlindungan hukum terhadap niat whistleblowing
8. Menganalisis faktor pengaruh Komitmen Organisasi dalam memoderasi hubungan Retalition, Financial Insentive dan Legal Protection terhadap whistleblowing
9. Menganalisis religiusitas individu terhadap niat whistleblowing

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah yang telah disebutkan sebelumnya, penelitian ini memiliki manfaat untuk menemukan bukti empiris dari penelitian, yaitu:

1. Kontribusi Teoritis
 - a. Mahasiswa Jurusan Akuntansi, sebagai referensi ilmu pengetahuan terkait dengan sikap melakukan whistleblowing, persepsi individu kontrol, komitmen independensi, perlindungan hukum, pembalasan, insentif keuangan dan religiusitas terhadap niat dalam melakukan whistleblowing
 - b. Memberikan bukti tentang pentingnya faktor individu dan organisasi dalam mendukung niat whistleblowing
 - c. Penelitian lebih lanjut dari pengaruh perlindungan hukum dan dampak terhadap niat pelaporan pelanggaran dan pengaruh insentif finansial terhadap whistleblowing
 - d. Terciptanya objektivitas dan integritas yang tinggi yang dapat memperkuat niat melaporkan,
2. Kontribusi Praktis
 - a. karyawan lainnya, sebagai tinjauan yang diharapkan dapat dijadikan informasi untuk meningkatkan keinginan dalam melakukan tindakan whistleblowing. Serta menjadi tinjauan yang dapat dijadikan informasi mengenai apa saja pertimbangan yang ada jika akan melakukan tindakan whistleblowing dalam hal pelaporan kasus kecurangan yang akan diungkap.
 - b. Akuntan atau Auditor, sebagai tinjauan yang diharapkan dapat dijadikan informasi untuk mendorong pegawai dalam perusahaan tempatnya bekerja agar melakukan tindakan whistleblowing jika ditemukan tindakan kecurangan.

G. Sistematika Pembahasan

Kajian ini kali ini dibagi menjadi beberapa bab. Bab I memberikan tentang penjelasan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan penelitian. Bab II memberikan penjelasan tentang teori, tinjauan literatur tentang pengembangan hipotesis, dan kerangka teoritik. Bab III menjelaskan penjelasan metode penelitian yang terdiri dari desain penelitian, variabel dan definisi operasional variabel, populasi dan sampel, data, sumber data dan teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data. Bab IV berisi tentang gambaran umum hasil penelitian, hasil dan pembahasan penelitian. Bab V terakhir berisi kesimpulan, implikasi, keterbatasan dan saran.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Tujuan penelitian ini menguji variabel independen dan dependen dengan pengaruh variabel moderasi. Objek yang digunakan yaitu pegawai, akuntan, manajerial dan auditor. Hasil uji mengindikasikan bahwa:

Attitude Toward Whistleblowing berpengaruh terhadap *whistleblowing*. Dengan demikian, *attitude toward whistleblowing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *whistleblowing*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *attitude toward whistleblowing* maka *whistleblowing* juga akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa sikap penilaian seseorang dalam merespon hal positif atau negatif dapat mempengaruhi keputusan niat *whistleblowing*.

Perceived Behavior Control berpengaruh positif dan signifikan terhadap *whistleblowing*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *perceived behavior control* maka *whistleblowing* juga akan meningkat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi individu tentang kemudahan atau sulitnya dapat mempengaruhi keputusan niat *whistleblowing*.

Independence Commitment berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin rendah *Independence Commitment* maka *whistleblowing* juga semakin rendah.

Attitude Toward Whistleblowing dengan *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *Whistleblowing*.

Perceived Behavior Control dengan *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *Whistleblowing*.

Independence Commitment dengan *Perceived Organizational Support* berpengaruh negatif tetapi signifikan terhadap *Whistleblowing*.

Retaliation berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *whistleblowing*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *retaliation* maka *whistleblowing* akan menurun.

Legal protection berpengaruh positif dan signifikan terhadap *whistleblowing*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *legal protection* maka *whistleblowing* juga akan meningkat.

Financial Incentive berpengaruh positif dan signifikan terhadap *whistleblowing*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *financial incentive* maka *whistleblowing* juga akan meningkat.

Retaliation dengan *Organizational Commitment Strengthens* Terhadap *Whistleblowing*. Hasil penelitian ini berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *whistleblowing*.

Legal Protection dengan *Organizational Commitment Strengthens* Terhadap *Whistleblowing*. Hasil penelitian ini menunjukkan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *whistleblowing*

Financial Incentive dengan *Organizational Commitment Strengthens* Terhadap *Whistleblowing*. Hasil penelitian ini berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *whistleblowing*

Religiosity berpengaruh positif dan signifikan terhadap *whistleblowing*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *religiosity* maka *whistleblowing* juga akan meningkat.

B. Implikasi

1. Bagi perusahaan, memberikan bukti tentang pentingnya faktor individu dan organisasi dalam mendukung niat *whistleblowing* dan terciptanya objektivitas dan integritas yang tinggi yang dapat memperkuat niat melaporkan, yang merupakan salah satu tindakan bijak dalam menangani pelanggaran atau kecurangan yang dihadapi untuk menyelamatkan profesi dan organisasi.
2. Bagi pegawai, sebagai tinjauan yang diharapkan dapat dijadikan informasi untuk meningkatkan keinginan dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Serta menjadi tinjauan yang dapat dijadikan informasi mengenai apa saja

pertimbangan yang ada jika akan melakukan tindakan whistleblowing dalam hal pelaporan kasus kecurangan yang akan diungkap.

3. Bagi akuntan dan auditor, sebagai tinjauan yang diharapkan dapat dijadikan informasi untuk mendorong pegawai dalam perusahaan tempatnya bekerja agar melakukan tindakan whistleblowing jika ditemukan tindakan kecurangan

C. Keterbatasan dan saran

Terdapat keterbatasan dalam penelitian ini yaitu, penelitian ini dalam skala kecil menengah diharapkan penelitian selanjutnya menggunakan sampel yang lebih luas jangkauannya untuk dapat menggeneralisasi hasil penelitian dan juga untuk penelitian selanjutnya perlu adanya sosialisasi tentang pentingnya whistleblowing dalam menekan angka kecurangan. Dan juga pada sumber data dalam penelitian yakni dengan menyebarkan kuesioner di jejaring sosial media yang tidak terbatas (bebas diakses) dan penyebaran kuesioner hanya dapat dilakukan secara online melalui media sosial Linkiedin, Twitter dan Email hal ini memakan waktu karena banyak responden yang merespon cukup lama untuk mengisi kuesioner secara online sehingga peneliti harus beberapa kali mengingatkan responden untuk mengisi kuesioner dan memiliki keterbatasan keadaan secara real maka penelitian selanjutnya disarankan menggunakan kuesioner juga melakukan observasi atau wawancara jadi bahan perbandingan dalam menilai objektivitas jawaban responden.

DAFTAR PUSTAKA

- . N. P. S. W., Ni Luh Gede Erni Sulindawati, SE. A. ., & Anantawikrama Tungga Atmadja, S. ., M. . (2017). Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Akuntansi (Studi Empiris Pada Lembaga Perkreditan Desa Di Kabupaten Buleleng). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 7(1). <https://doi.org/10.23887/JIMAT.V7I1.9497>
- Ajzen, I. (1991). *The Theory of Planned Behavior*.
- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, personality, and behavior (2nd ed.)*. <https://scirp.org/reference/referencespapers.aspx?referenceid=775863>
- Alleyne, P. (2016). The influence of organisational commitment and corporate ethical values on non-public accountants' whistle-blowing intentions in Barbados. *Journal of Applied Accounting Research*, 17(2), 190–210. <https://doi.org/10.1108/JAAR-12-2013-0118>
- Alleyne, P., Hudaib, M., & Pike, R. (2013a). Towards a conceptual model of whistle-blowing intentions among external auditors. *British Accounting Review*, 45(1), 10–23. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2012.12.003>
- Alleyne, P., Hudaib, M., & Pike, R. (2013b). Towards a conceptual model of whistle-blowing intentions among external auditors. *British Accounting Review*, 45(1), 10–23. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2012.12.003>
- Alleyne, P., & Phillips, K. (2011). *Exploring Academic Dishonesty among University Students in Barbados: An Extension to the Theory of Planned Behaviour*. <https://doi.org/10.1007/s10805-011-9144-1>
- Bagustianto, R., & Nurkholis, N. (2015). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) UNTUK MELAKUKAN TINDAKAN WHISTLE-BLOWING (STUDI PADA PNS BPK RI). *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 19(2), 276–295. <https://doi.org/10.24034/J25485024.Y2015.V19.I2.91>
- Bobek, D. D., & Wentzel, K. (2008). An Investigation of Why Taxpayers Prefer Refunds: A Theory of Planned Behavior Approach. *Article in Journal of the American Taxation Association*. <https://doi.org/10.1521/jata.2007.29.1.93>
- Buchan, H. F. (2005). Ethical Decision Making in the Public Accounting Profession: An Extension of Ajzen's Theory of Planned Behavior. *Journal of Business Ethics* 2005 61:2, 61(2), 165–181. <https://doi.org/10.1007/S10551-005-0277-2>
- Carpenter, T. D., & Reimers, J. L. (2005). Unethical and Fraudulent Financial Reporting: Applying the Theory of Planned Behavior. *Journal of Business Ethics* 2005 60:2, 60(2), 115–129. <https://doi.org/10.1007/S10551-004-7370-9>
- Cieslewicz, J. K. (2016). Collusive Accounting Supervision and Economic Culture. *Journal of International Accounting Research*, 15(1), 89–108. <https://doi.org/10.2308/JIAR-51181>
- Didi, D., & Kusuma, I. C. (2018). FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KECENDERUNGAN KECURANGAN (FRAUD): PERSEPSI PEGAWAI

- PEMERINTAHAN DAERAH KOTA BOGOR. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 15(1), 1. <https://doi.org/10.21002/jaki.2018.01>
- Dungan, J. A., Young, L., & Waytz, A. (2019). *The power of moral concerns in predicting whistleblowing decisions*. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2019.103848>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Gendron, Y., Suddaby, R., & Lam, H. (2006). ‘An Examination of the Ethical Commitment of Professional Accountants to Auditor Independence.’ *Journal of Business Ethics* 2006 64:2, 64(2), 169–193. <https://doi.org/10.1007/S10551-005-3095-7>
- Gheby Kusnadi, M., & 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*. <http://gssrr.org/index.php?journal=JournalOfBasicAndApplied>
- International, K. (2016). *Technology enables and weak controls fuel the fraud*.
- Latan, H., Ringle, C. M., Jose, C., & Jabbour, C. (2018). *Whistleblowing Intentions among Public Accountants in Indonesia: Testing for the Moderation Effects*.
- Liyanarachchi, G., & Newdick, C. (2009). *The Impact of Moral Reasoning and Retaliation on Whistle-Blowing: New Zealand Evidence*. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9983-x>
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliation. *Journal of Business Ethics* 2005 62:3, 62(3), 277–297. <https://doi.org/10.1007/S10551-005-0849-1>
- Miceli, M. P., Near, J. P., Rehg, M. T., & van Scotter, J. R. (2012). Predicting employee reactions to perceived organizational wrongdoing: Demoralization, justice, proactive personality, and whistle-blowing. *Human Relations*, 65(8), 923–954. <https://doi.org/10.1177/0018726712447004>
- Park, H., & Blenkinsopp, J. (2009). *Whistleblowing as Planned Behavior-a Survey of South Korean Police Officers*.
- Plante, T. G., & Boccaccini, M. T. (1997). The Santa Clara Strength of Religious Faith Questionnaire. *Pastoral Psychology* 1997 45:5, 45(5), 375–387. <https://doi.org/10.1007/BF02230993>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). *Perceived Organizational Support: A Review of the Literature*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Schultz, J. J., Johnson, D. A., Morris, D., & Dyrnes, S. (1993). An Investigation of the Reporting of Questionable Acts in an International Setting. *Journal of Accounting Research*, 31, 75. <https://doi.org/10.2307/2491165>
- Stephen P. Robbins, T. A. J. (2013). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior Buku 2 -12/E*. Salemba Empat.

- Thoradeniya, P., Lee, J., Tan, R., & Ferreira, A. (2015). Sustainability reporting and the theory of planned behaviour. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 28(7), 1099–1137. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-08-2013-1449/FULL/XML>
- Yahya, K. K., Yean, T. F., Johari, J., & Saad, N. A. (2015). The Perception of Gen Y on Organizational Culture, Religiosity and Corruption in Malaysian Public Organizations. *Procedia Economics and Finance*, 31, 251–261. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)01227-7](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)01227-7)
- Yang, L., & Xu, R. (2020). The effects of retaliation on whistleblowing intentions in China banking industry. *Journal of Accounting and Organizational Change*, 16(2), 215–235. <https://doi.org/10.1108/JAOC-05-2019-0049/FULL/XML>

