

**DETERMINAN INDIVIDU DAN ORGANISASI DALAM NIAT
MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING* UNTUK MELAPORKAN *FRAUD*
PADA BANK BPRS BDW DI BANTUL**



ACC Revisi Ujian
Munaqasah



SKRIPSI

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

OLEH:

HEPI LISTIA ARDANI

14820106

DOSEN PEMBIMBING:

FARID HIDAYAT, S.H., M.S.I.

19810726 201503 1 002

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

2021/2022

**DETERMINAN INDIVIDU DAN ORGANISASI DALAM NIAT
MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING* UNTUK MELAPORKAN *FRAUD*
PADA BANK BPRS BDW DI BANTUL**



SKRIPSI

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

OLEH:

HEPI LISTIA ARDANI

14820106

DOSEN PEMBIMBING:

FARID HIDAYAT, S.H., M.S.I.

19810726 201503 1 002

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

2021/2022



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-174/Un.02/DEB/PP.00.9/01/2022

Tugas Akhir dengan judul : DETERMINAN INDIVIDU DAN ORGANISASI DALAM NIAT MELAKUKAN WHISTLEBLOWING UNTUK MELAPORKAN FRAUD PADA BANK BPRS BDW DI BANTUL

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : HEPI LISTIA ARDANI
Nomor Induk Mahasiswa : 14820106
Telah diujikan pada : Jumat, 14 Januari 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Farid Hidayat, S.H., M.S.I.
SIGNED

Valid ID: 61f23ac269f94



Penguji I
Joko Setyono, SE., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 61f213c8de5a5



Penguji II
Mahfud Asyari, S.E., M.M.
SIGNED

Valid ID: 61f11e046374d



Yogyakarta, 14 Januari 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 61f35c6bed9a4



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

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 saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Hesti Listia Ardani
NIM : 14820106
Judul Skripsi : Determinan Individu dan Organisasi Dalam Melakukan Whistleblowing Untuk Melaporkan Fraud pada Bank BPRS BDW di Bantul

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang sosial.

Dengan ini saya berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 11 Desember 2021

Pembimbing,

Farid Hidayat, S.H., M.S.I.
NIP 19810726 201503 1 002

Mengetahui:
Ketua Prodi,

Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M
NIP 19760616 200501 2 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hepi Listia Ardani
NIM : 14820106
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: Determinan Individu dan Organisasi Dalam Melakukan Whistleblowing Untuk Melaporkan Fraud pada Bank BPRS BDW di Bantul adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab penyusun.

Yogyakarta, 07 Januari 2022

Yang menyatakan:


Hepi Listia Ardani
NIM 14820106



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hepi Listia Ardani
NIM : 14820106
Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (non-exclusive royalty free right) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

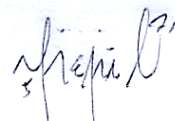
“Determinan Individu dan Organisasi Dalam Niat Melakukan *Whistleblowing* Untuk Melaporkan *Fraud* Pada Bank BPRS BDW Di Bantul”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Dibuat di: Yogyakarta

Pada tanggal: 12 Januari 2022

Yang menyatakan



(Hesti Listia Ardani)

14820106

HALAMAN MOTTO

وَيَرْزُقُهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ

“dan Dia memberinya rezeki dari arah yang tidak disangka-sangkanya. Dan barangsiapa bertawakal kepada Allah, niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)nya. (At – Thalaq: 3)”



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya, terutama ibu saya yang membesarkan saya seorang diri dari saya berumur 7 tahun. Teman-teman saya yang selalu memberikan *support* dan semua yang berbahagia atas selesainya skripsi ini.

Untuk ayah yang selalu saya cintai, terimakasih kenangan 7 tahun yang tidak pernah saya lupakan. Saya yakin, ayah ikut bangga di alam sana.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā	b	be
ت	Tā	t	te
ث	Sā	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jīm	j	je
ح	Hā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā	kh	ka dan ha
د	Dāl	d	de
ذ	Ẓāl	ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	r	er
ز	Zāi	z	ze
س	Sīn	s	tes
ش	Syīn	sy	es dan ye
ص	Ṣād	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓā'	ẓ	zet(dengan titik di bawah)
ع	'Ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	g	ge
ف	Fā'	f	ef
ق	Qāf	q	qi
ك	Kāf	k	ka
ل	Lām	l	el

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
م	Mīm	m	em
ن	Nūn	n	en
و	Wāwu	w	w
هـ	Hā'	h	h
ء	Hamzah	'	apostrof
ي	Yā'	Y	ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

من عذدة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عذدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. *Tā' marbūṭah*

Semua *tā' marbūṭah* ditulis dengan h, baik berada pada akhir katatunggal atau berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Ḥikmah</i>
علة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرامة الأولياء	Ditulis	<i>Karamā al-auliyā</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

اَ	Fathah	Ditulis	A
اِ	Kasrah	Ditulis	I
اُ	Ḍammah	Ditulis	u

ناحل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذَكَ	Kasrah	Ditulis	<i>Ḍukira</i>
ر	Ḍammah	Ditulis	<i>yazhabu</i>
يذهب			

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif جاهلِيَّة	Ditulis	<i>Ā</i>
	Ditulis	<i>jāhiliyah</i>
2. Fathah + yā'mati تنسى	Ditulis	<i>ā</i>
	Ditulis	<i>tansā</i>
3. Kasrah + yā'mati كريم	Ditulis	<i>ī</i>
	Ditulis	<i>karīm</i>
4. Dhammah + wāwu ماتى فروض	Ditulis	<i>ū</i>
	Ditulis	<i>furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + yā'mati ببئركم	Ditulis	<i>Ai</i>
	Ditulis	<i>bainakum</i>
2. Fathah + wāwu mati قول	Ditulis	<i>au</i>
	Ditulis	<i>qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أأنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أأعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لأذن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamriyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal "al"

الذُرَّان	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السماء	Ditulis	<i>as-Samā</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوى الفروض أهل السنّة	Ditulis Ditulis	<i>Žaqi al-furūd</i> <i>Ahl as-sunnah</i>
--------------------------	--------------------	--



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr.wb.

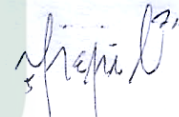
Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji dan syukur penyusun panjatkan kepada Allah SWT atas nikmat kesempatan, nikmat hidayah dan nikmat karunia-Nya pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya. Sholawat serta salam semoga tercurahkan kepada junjungan kita nabi besar, Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat. Setelah melalui proses yang cukup panjang, *Alhamdulillah* atas izin Allah skripsi atau tugas akhir ini dapat diselesaikan meskipun masih jauh dari kesempurnaan.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada program studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil Al Makin, MA., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M., selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Farid Hidayat, S.H., M.S.I. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan kritik dan saran, serta memberikan motivasi selama saya menyusun skripsi ini.

5. Seluruh dosen Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah menyampaikan ilmunya kepada penyusun selama ini dan semoga ilmu yang diberikan dapat bermanfaat bagi siapa saja nanti, khususnya bagi diri penulis sendiri.
6. Keluarga besar penulis terutama Ibu Sri Utami yang selalu mengirim doa, motivasi, dukungan, semangat dan kasih sayangnya kepada penulis.
7. Semua yang telah mendukung dan mendoakan yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka semua, dan semoga skripsi ini dapat bermnafaat bagi pembaca. Aamiin ya rabbal‘alaamiin.

Yogyakarta, 04 Januari 2021



Hesti Listia Ardani

(14820106)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	viii
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
ABSTRAK	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	8
E. Sistematika Pembahasan	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Landasan Teori	11
1. Bank Syariah	12
2. Niat	13
3. <i>Fraud</i>	15
4. <i>Whistleblowing</i>	1

5. Karakteristik Individu	19
a. Faktor Budaya kerja	19
b. Sikap Perilaku Etis	21
c. Tanggung jawab	23
6. Karakteristik Organisasi	23
a. Faktor percaya pada wewenang <i>Supervisor</i>	24
b. Faktor perlakuan adil	25
B. Telaah Pustaka	27
a. Pengembangan Hipotesis	29
C. Kerangka Pemikiran	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis dan Sifat Penelitian	35
B. Objek Penelitian	35
C. Populasi dan Sampel Penelitian	35
D. Data dan Sumber Data	37
E. Teknik Pengumpulan Data	37
F. Pengujian Instrumen Penelitian	37
G. Uji Instrumen	37
1. Uji Validitas	38
2. Uji Reliabilitas	38
H. Analisis Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN	41
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	41
1. Gambaran Umum	41
2. Objek Penelitian	42
B. Data Responden	43
C. Uji Kualitas Data	44
D. Hasil Uji Instrumen Penelitian	45
1. Hasil Uji Statistik Deskriptif	45
E. Uji Regresi Logistik	48
1. Menilai Keseluruhan Model	48
2. Menilai Koefisien Determinasi	51
F. Hasil Uji Koefisien Regresi	51
1. Budaya Kerja	52

2. Perilaku Etis	53
3. Rasa Tanggung Jawab	54
4. Wewenang Atasan	55
5. Perilaku Adil	56
BAB V PENUTUP	58
A. Kesimpulan	58
B. Keterbatasan	59
C. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	61



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	28
Tabel 2.2. Kerangka Pemikiran	32
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	28
Tabel 2.2. Kerangka Pemikiran	32
Tabel 4.1. Kuesioner Penelitian	41
Tabel 4.2. Data Responden (Lama Bekerja).....	42
Tabel 4.3. Data Responden (Jenis Kelamin).....	43
Tabel 4.4. Data Responden (Tingkat Pendidikan).....	43
Tabel 4.5. Hosmer and Lameshow Test	44
Tabel 4.6. Hasil Uji Descriptive Statistics	45
Tabel 4.7. Hasil Uji Whistleblowing	47
Tabel 4.8. Menilai Keseluruhan Model	49
Tabel 4.9. Menilai Koefisien Determinasi	50
Tabel 4.10. Hasil Uji Regresi Logistik	51

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Bukti Foto Penelitian	63
Lampiran 2	Daftar Riwayat Hidup.....	64



ABSTRAK

Di tahun 2018, peringkat pertama yang menduduki penyimpangan etika adalah sektor keuangan dan perbankan. Hasil *survey* yang dilakukan oleh *Institute of Business Ethics* (2007) dalam Amri (2008) menyimpulkan bahwa satu di antara empat karyawan mengetahui kejadian pelanggaran, tetapi lebih dari separuh (52%) dari yang mengetahui terjadinya pelanggaran tersebut tetap diam dan tidak berbuat sesuatu. Niat erat kaitannya dengan motivasi, yaitu dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan sesuatu tindakan dengan tujuan tertentu, niat yang baik akan mendorong timbulnya motivasi untuk berbuat baik (Sulistiani, 2012). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi niat karyawan untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh menggunakan kuesioner yang diberikan kepada karyawan bank BPRS BDW. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala dari 1-5. Jumlah sampel yang diambil adalah 62. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi logistik. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa budaya kerja, perilaku etis, rasa tanggungjawab, percaya pada wewenang atasan/*supervisor* dan perlakuan adil berpengaruh positif signifikan terhadap niat individu melakukan *whistleblowing*.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era sekarang ini, istilah perbankan syariah sering terdengar di telinga kita. Bahkan tidak sedikit nasabah yang beralih dari bank konvensional ke bank syariah karena kepopulerannya dalam menerapkan sistem bebas riba. Bank Syari'ah adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan kredit dan jasa lain dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran uang yang beroperasi dengan prinsip-prinsip syariah (Sudarsono, 2004). Maksudnya adalah perbankan syari'ah dapat diartikan suatu lembaga yang dioperasionalkan untuk mengelola jasa keuangan masyarakat yang mana dalam penerapannya berdasarkan prinsip syari'ah dengan tujuan mempunyai nasabah sebanyak-banyaknya, sehingga mendapatkan kepercayaan ketika melakukan transaksi baik simpan maupun pinjam, dan dalam pengelolaannya, uang yang nasabah titipkan mampu dipakai untuk proses bisnis dari bank sendiri. Dengan adanya kepercayaan timbal balik, maka dari bank sendiri memiliki *system marketing* yang berorientasi untung sama untung. Tentu dengan cara ini, banyak masyarakat yang mempercayakan uang mereka agar tersimpan rapi dan dikelola bank dengan sebaik-baiknya.

Di tahun 2018, peringkat pertama yang menduduki penyimpangan etika adalah sektor keuangan dan perbankan (*Institute of Business Ethics*, 2018). Pada tahun 2014, Bank Syariah Mandiri memecat 2 pegawai yang melakukan penggelapan dana sejumlah Rp 75 Miliar¹. Di tahun yang sama, Bank Syariah Mandiri tersandung kasus pembiayaan kredit fiktif dengan jumlah Rp 1.1 Triliun yang melibatkan karyawan bank tersebut². Namun kasus ini baru diselidiki di tahun 2018. Pada bulan Agustus 2020,

¹<https://news.detik.com> diakses pada tanggal 08 April 2019, Pukul 11.56

²www.cnnindonesia.com diakses pada tanggal 01 Juni 2018, pukul 01.10

Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) yang merupakan organisasi terbesar anti-*fraud* di level global, merilis *Report to the Nations (RTTN)* yang mencatat adanya 2.504 kasus *fraud* dari 125 negara dengan median loss USD 8.300 per bulan, dan terhitung ada 29 kasus *fraud* di Indonesia. Kasus yang menonjol adalah pada bulan Oktober 2020 lalu, Mantan Dirut Bank BTN, Maryono ditangkap oleh Kejaksaan Agung atas dugaan menerima gratifikasi dari debitur sebanyak 2 kali yaitu sejumlah Rp2,257 miliar dan Rp870 juta yang ditransfer ke menantunya.³

Fraud di lingkungan kerja (*Occupational Fraud*) adalah kecurangan yang dilakukan oleh seseorang/karyawan sebagai pemanfaatan lingkungan kerja untuk menambah keuntungan pribadi melalui penggunaan sumber daya atau harta perusahaan yang disengaja salah (*misuse or misapplication*). (*Association of Certified Fraud Examiner*). Peraturan OJK Nomor 39 Tahun 2019 Tentang Penerapan Strategi Anti-*Fraud* bagi Bank Umum, disebutkan bahwa *fraud* adalah tindakan penyimpangan atau pembiaran yang sengaja dilakukan untuk mengelabui, menipu, atau memanipulasi Bank, nasabah, atau pihak lain, yang terjadi di lingkungan Bank dan/atau menggunakan sarana Bank. Sehingga mengakibatkan Bank, nasabah, atau pihak lain menderita kerugian dan/atau pelaku *fraud* memperoleh keuntungan keuangan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Banyak kasus kecurangan yang terjadi dalam perusahaan, bahkan tiga perempat karyawan melakukan kecurangan terhadap perusahaan yang telah memperkerjakan mereka (Coffin, 2003). Umumnya, manajemen suatu organisasi atau perusahaan memiliki potensi yang lebih besar untuk melakukan kecurangan daripada karyawan. Tetapi, patut digarisbawahi bahwa kesempatan melakukan kecurangan akan selalu ada pada setiap level kedudukan (Utami, 2018). Pengungkapan kecurangan yang terjadi di perusahaan banyak diungkapkan oleh auditor dan pembuat kebijakan (Coffee, 1986), sedangkan Seifert, Sweeney, Joreiman dan Thornton (2010)

³ www.merdeka.com diakses pada tanggal 06 Januari 2022, pukul 17.03

mengungkapkan bahwa kecurangan yang terjadi dapat terungkap karena karyawan, daripada oleh auditor dan analis.

Kecurangan di lembaga keuangan bank maupun non-bank memang sangat riskan. Tingginya kasus kecurangan tersebut tentu sangat memprihatinkan dan menjadi kekhawatiran bagi nasabah untuk bisa mempercayakan dana titipannya. Oleh karena itu, setiap bank memiliki caranya masing-masing untuk menjaga kepercayaan nasabahnya. Seperti halnya bank BPRS BDW. Karyawan BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta dalam hal berkomitmen di organisasi masih tergantung terhadap pribadi masing-masing karyawan. Ada karyawan yang komitmennya bagus sehingga tidak terjadi kecurangan, namun adapun yang sedang dan biasa saja. Selain komitmen, semangat dan loyalitas yang tinggi dipengaruhi oleh kemampuan pegawainya serta budaya organisasi yang ada. Untuk itu, perlu adanya peningkatan kemampuan pengelola dan pembentukan budaya organisasi yang baik yang sesuai dengan kebutuhan pengelola. Sebagai lembaga yang sudah berdiri puluhan tahun, BPRS BDW Yogyakarta memiliki budaya organisasi yang dijadikan panduan oleh karyawannya sehingga tidak terjadi kesalahan yang mengarah pada tindak kecurangan (Urbah, 2017).

Hasil *survey* yang dilakukan oleh *Institute of Business Ethics* (2007) dalam Amri (2008) menyimpulkan bahwa satu di antara empat karyawan mengetahui kejadian pelanggaran, tetapi lebih dari separuh (52%) dari yang mengetahui terjadinya pelanggaran tersebut tetap diam dan tidak berbuat sesuatu. Keengganan untuk melaporkan pelanggaran dapat diatasi melalui penerapan *whistleblowing system* yang efektif, transparan, dan bertanggungjawab. Metode pencegahan *fraud* yang paling baik dan efektif adalah melalui mekanisme *Whistleblowing Hotline* atau *Whistleblowing System* (Survei ACFE).

Whistleblowing merupakan tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau beberapa orang karyawan untuk membocorkan kecurangan baik yang dilakukan oleh perusahaan atau atasannya kepada pihak lain (Brandon,

2013). Menurut KNKG (Komite Nasional Kebijakan *Governance*) di dalam Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran, *whistleblowing* adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau perbuatan yang melawan hukum, tidak etis/tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi atau pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut.

Dengan adanya pengungkapan yang dilakukan oleh individu tentu akan sangat membantu suatu organisasi dalam menyelesaikan kasus tindakan kecurangan yang terjadi. Namun, tentu ada kendala dari setiap penyelesaiannya suatu masalah. Dimana dalam setiap pengungkapan tentu akan ada pihak yang merasa terancam. Karyawan prihatin akan dampak pengungkapan kesalahan dan khawatir akan keadaan mereka setelah melakukannya sebagai akibat dari pengungkapan tersebut. Pengungkapan laporan membutuhkan keberanian dan determinan, dan karyawan tidak akan mengambil risiko jika mereka takut akan pembalasan atau percaya bahwa tidak ada yang akan dilakukan setelah mereka menyampaikan kesalahan yang mereka ketahui masih menjadi kekhawatiran mereka (Survei IBE, 2018). Data *Securities Exchange Commission* (SEC), menunjukkan bahwa 45% kasus anonim *whistleblower*, karyawan yang melakukan *whistleblowing* bebas dari hukuman; akan tetapi 82% kasus dengan menggunakan nama individu sebagai pelapor, karyawan tersebut mendapatkan hukuman seperti pemecatan, dan apabila karyawan tersebut ditanyai kembali mengenai tindakan tersebut, maka mereka memilih untuk tidak melakukannya kembali. Ditambah lemahnya peraturan perundang-undangan bagi para pelaku *whistleblowing* mengakibatkan semakin kurangnya minat untuk melaporkan adanya *fraud*.

Dari penjelasan tersebut, secara tidak langsung menjelaskan bahwa niat yang ada pada diri seseorang itu berbeda-beda. Semua bergantung pada diri masing-masing. Dan tentunya, niat seseorang dipengaruhi beberapa faktor, baik faktor dalam diri orang tersebut maupun faktor dari luar.

Tindakan *whistleblowing* merupakan suatu tindakan atau perilaku yang sudah direncanakan sebelumnya oleh *whistleblower*. Jadi, seseorang mau melakukan tindakan *whistleblowing* atau tidak semua bergantung pada niat dan pertimbangan-pertimbangan yang lainnya. Ajzen (1991), mengemukakan bahwa *The Theory of Planned Behavior* terdapat tiga faktor yang menentukan niat seorang individu dalam berperilaku antara lain (1) sikap (*attitude toward behavior*); (2) norma subyektif (*subjective norm*); (3) persepsi kontrol atas perilaku (*perceived behavioral control*). Ketiga faktor tersebut telah diaplikasikan oleh beberapa ahli untuk mengukur niat seseorang menjadi seorang *whistleblower*.

Bank BPRS BDW menciptakan lingkungan yang agamis. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan diadakannya rutinitas tadarus Al-Qur'an setiap pagi setengah jam sebelum memasuki jam kerja. Dengan terciptanya lingkungan yang agamis tersebut diharapkan mampu mengurangi adanya tindakan kecurangan yang dilakukan oleh karyawannya. Namun, apakah lingkungan yang agamis tersebut mampu membuat karyawan takut berbuat tindak kecurangan dan mendorong niat karyawan di bank tersebut melaporkan tindak kecurangan?. Hal tersebut menarik perhatian penulis untuk meneliti faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan niat suatu individu dan organisasi dalam menerapkan *whistleblowing* dengan menggunakan sumber utama dan beberapa jurnal pendukung, dimana dalam penelitian mereka masih terdapat perbedaan. Karena tingginya rasa penasaran itulah yang membuat peneliti tergerak untuk meneliti faktor-faktor tersebut.

Beberapa faktor yang menarik peneliti antara lain, untuk Individu yaitu budaya kerja, perilaku etis, dan rasa tanggungjawab. Sedangkan untuk faktor organisasi yaitu percaya pada wewenang atasan/*Supervisor* dan perlakuan adil. Faktor-faktor tersebut didapat dari beberapa sumber. Penelitian tersebut akan dilakukan oleh peneliti pada bank BPRS BDW yang ada di daerah Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pendeteksian *fraud* yang ada pada bank syariah menggunakan metode *whistleblowing* dalam pelaporan kecurangannya dengan mengambil judul **“DETERMINAN INDIVIDU DAN ORGANISASI DALAM NIAT MELAKUKAN WHISTLEBLOWING UNTUK MELAPORKAN FRAUD PADA BANK BPRS BDW DI BANTUL”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latarbelakang penelitian, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah faktor budaya kerja pada individu yang menentukan karyawan dalam menerapkan *whistleblowing* untuk melaporkan adanya *fraud* pada Bank BPRS BDW di Bantul?
2. Apakah faktor perilaku etis pada individu yang menentukan karyawan dalam menerapkan *whistleblowing* untuk melaporkan adanya *fraud* pada Bank BPRS BDW di Bantul?
3. Apakah faktor rasa Tanggungjawab pada individu yang menentukan karyawan dalam menerapkan *whistleblowing* untuk melaporkan adanya *fraud* pada Bank BPRS BDW di Bantul?
4. Apakah faktor percaya pada wewenang atasan/*Supervisor* pada organisasi yang menentukan karyawan dalam menerapkan *whistleblowing* untuk melaporkan adanya *fraud* pada Bank BPRS BDW di Bantul?
5. Apakah faktor perlakuan adil pada organisasi yang menentukan karyawan dalam menerapkan *whistleblowing* untuk melaporkan adanya *fraud* pada Bank BPRS BDW di Bantul?

C. Tujuan Penelitian

Dengan mengacu pada rumusan masalah tersebut, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Umum

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih baik dari karakteristik individu dan organisasi yang beroperasi untuk mempengaruhi proses pengambilan keputusan individu ketika mengamati kesalahan di Bank BPRS BDW yang ada di daerah Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini diharapkan akan memajukan pengetahuan tentang keterlibatan afektif, dalam hal motif kerja dan lingkungan kerja yang dirasakan dan kondisi budaya organisasi dari pegawai bank untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini pada akhirnya akan menyebabkan peningkatan strategi manajemen dalam hal praktik pengungkap karyawan yang melakukan kesalahan pada suatu organisasi lebih dilindungi dan dapat mengatasi kesalahan dalam Bank Syariah tersebut.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui faktor budaya kerja pada individu yang menentukan karyawan dalam menerapkan *Whistleblowing* untuk melaporkan adanya *fraud* pada Bank BPRS BDW di Bantul.
- b. Untuk mengetahui perilaku etis pada individu yang menentukan karyawan dalam menerapkan *Whistleblowing* untuk melaporkan adanya *fraud* pada Bank BPRS BDW di Bantul.
- c. Untuk mengetahui faktor rasa Tanggungjawab pada individu yang menentukan karyawan dalam menerapkan *whistleblowing* untuk melaporkan adanya *fraud* pada Bank BPRS BDW di Bantul.
- d. Untuk mengetahui faktor percaya pada wewenang atasan/Supervisor pada organisasi yang menentukan karyawan dalam menerapkan *whistleblowing* untuk melaporkan adanya *fraud* pada Bank BPRS BDW di Bantul.

- e. Untuk mengetahui faktor perlakuan adil pada organisasi yang menentukan karyawan dalam menerapkan *whistleblowing* untuk melaporkan adanya *fraud* pada Bank BPRS BDW di Bantul.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan pengetahuan dan wawasan dalam bidang akuntansi keprilakuan dan manajemen yang berkaitan dengan peningkatan pengetahuan karyawan akan tindakan yang dilakukan ketika terjadi kecurangan, pengambilan keputusan perusahaan dan mengembangkan teori yang sudah ada. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian mengenai keputusan yang akan dilakukan karyawan ketika mengetahui adanya kecurangan pada perusahaan tempat mereka bekerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Lembaga

Penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan pada Bank BPRS BDW yang ada di daerah Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta maupun bank-bank syariah yang ada di Indonesia untuk menjadi acuan dalam pengambilan keputusan ketika mengetahui karyawannya melakukan suatu kecurangan sehingga dapat mengatasi masalah *fraud* yang sering terjadi pada lembaga keuangan tersebut. Selain itu, dengan adanya penelitian ini diharapkan lembaga keuangan tersebut dapat lebih memperhatikan dalam memilih karyawannya sehingga dengan karyawan yang lebih selektif, lembaga keuangan dapat mengembangkan bisnisnya dan dapat bersaing dimasa mendatang atau sebagai koreksi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya serta memperbaiki jika terdapat kelemahan dan kekurangan.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan bagi peneliti sendiri dan mengembangkan ilmu mengenai penerapan *whistleblowing* untuk melaporkan adanya kecurangan yang sudah didapatkan dari kegiatan perkuliahan serta sebagai sarana pembelajaran dalam penulisan karya ilmiah.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai penelitian ini yang terdiri dari lima bab dan akan diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama yaitu pendahuluan yang berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta membahas sekilas tentang penelitian yang dilakukan sebelumnya

BAB II LANDASAN TEORI

Bab kedua berisi tentang landasan teori, telaah pustaka, hipotesis penelitian dan dilanjutkan kerangka pemikiran dari penelitian yang akan dilakukan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ketiga menjelaskan tentang metodologi penelitian. Adapun metodologi yang dijelaskan meliputi jenis dan sifat penelitian, populasi dan sampel, dan definisi operasional variabel. Dan terakhir membahas mengenai teknik analisis data yang digunakan untuk melakukan penelitian.

BAB IV ANALISIS DATA

Bab keempat berisi analisis data. Pada bab ini dibahas mengenai hasil dari analisis data tersebut yang ditentukan.

BAB V PENUTUP

Bab kelima adalah penutup yang merupakan rangkaian terakhir penulisan yang berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan pada bab ini diperoleh dari ringkasan analisis data pada bab keempat, kemudian dari

kesimpulan tersebut ditarik implikasi yang dihasilkan dari sebuah penelitian. Sedangkan saran ditujukan bagi penelitian selanjutnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Sebelumnya, berdasarkan oleh data dan juga hasil dari penelitian ini yang berjudul “DETERMINAN INDIVIDU DAN ORGANISASI DALAM MELAKUKAN NIAT *WHISTLEBLOWING* UNTUK MELAPORKAN *FRAUD* PADA BANK BPRS BDW DI BANTUL”. Penulis telah memperoleh beberapa hasil yang di anggap layak untuk di jadikan kesimpulan dan di publikasikan melalui penelitian ini. Adapun kesimpulan yang dapat penulis ambil adalah sebagai berikut:

- 5.1.1 Dari apa yang telah penulis dapat melalui hasil penelitian. Diketahui bahwa nilai koefisien dari budaya kerja sebesar 3,305 dan nilai sig $0,048 < 0,05$. Maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya kerja sebenarnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan pegawai dalam melakukan *whistleblowing*. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa ada budaya kerja yang mendukung terciptanya lingkungan yang kondusif, juga memberikan dampak positif pada pegawai yang bekerja di dalamnya.
- 5.1.2 Berikutnya data yang kami ambil berdasarkan tujuan penelitian ini adalah mengenai perilaku etis. Dimana nilai koefisien sebesar 3,342 dan nilai sig $0,037 < 0,05$. Dengan demikian dapat di ambil kesimpulan bahwa perilaku etis juga sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan melakukan *whistleblowing*.
- 5.1.3 Kemudian adalah berkenaan dengan rasa tanggungjawab. Nilai koefisien yang muncul sebesar 3,185 dan nilai sig $0,035 < 0,05$. Maka dengan demikian Rasa Tanggungjawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Whistleblowing*.
- 5.1.4 Kemudian adalah berkenan tentang kepercayaan terhadap wewenang atasan. Dari penelitian ini data yang muncul adalah nilai koefisien sebesar 2,396 dan nilai sig $0,043 < 0,05$. Meskipun tidak

sebesar yang sebelumnya, namun dapat di ambil kesimpulan juga bahwa kepercayaan pada Wewenang Atasan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Whistleblowing*.

5.1.5 Yang terakhir adalah faktor perilaku yang adil. Dimana nilai koefisien sebesar 1,946 dan nilai sig $0,048 < 0,05$. Meskipun ini paling rendah di banding yang lain, namun karena nilai sig belum melampaui 0,05 maka dengan demikian Perilaku adil juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Whistleblowing*.

Dengan semua kesimpulan yang telah di dapat, dimana semua tujuan dari penulis telah mencapai pada kesimpulan. Maka penulis memberanikan diri menyampaikan kesimpulannya yaitu bahwa “Determinan dari individu dan juga organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dalam terwujudnya upaya *Whistleblowing*”. Sehingga determinan dari keselarasan individu dan organisasi mampu mencegah dan menetralsir terjadinya *fraud* di organisasi, terutama di BPRS BDW Yogyakarta. Sehingga pada kesimpulan akhir dapat dikatakan bahwa penelitian ini membuahkan hasil sesuai ekspektasi penulis.

B. Keterbatasan

Penulis dengan menyesal menyampaikan beberapa keterbatasan yang penulis alami dalam menulis dan menyelesaikan penelitian ini, di antaranya adalah sebagai berikut:

5.2.1 Jumlah responden yang hanya berkisar sebanyak 62 orang. Dimana target awal adalah sejumlah 75 orang. Hal ini dikarenakan penulis mencoba menyesuaikan dengan jumlah seluruh karyawan. Namun demikian jumlah responden yang datanya dapat di gunakan pada akhirnya sejumlah 62. Namun demikian data tersebut sudah mewakili dari objek penelitian yang penulis inginkan.

5.2.2 Karena penelitian ini di kerjakan dan juga data di peroleh saat adanya pandemi. Jadi mengakibatkan penulis sedikit banyak mengalami keterbatasan. Baik dalam ruang gerak maupun

pengerjaanya sendiri. Dikarenakan adanya pembatasan dan juga jam kerja yang berkurang dari objek penelitian. Sehingga untuk penelitian yang berbasis lapangan, hal tersebut cukup memperlambat proses penelitian penulis.

C. Saran

Berdasarkan keterbatasan dari penulis, maka penulis mencoba menyampaikan saran berdasar pengalaman penulis, adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. Jikalau bisa, sampel yang di gunakan alangkah lebih baiknya lebih banyak, sehingga kemungkinan data yang di dapat makin relevan dan lebih valid terhadap hasil penelitian yang ingin di capai.
2. Untuk peneliti yang kepedannya memilih topik yang sama. Alangkah lebih baiknya memasukan lebih banyak elemen independen yang relevan namun belum ada dalam penelitian ini. Sehingga faktor–faktor lain yang mungkin akan mempengaruhi dapat tergeneralisasikan dan menghasilkan data yang belum terdapat dalam penelitian ini berkenaan dengan *Whistleblowing*.

DAFTAR PUSTAKA

Ajzen, I. 1991. *The Theory of Planned Behavior. Organizational Behavior and Human Decision Processes*

Bogdan dan Taylor, 1975 dalam J. Moleong, Lexy. 1989. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Karya.

Creswell, John, 1994. *Research Design: Qualitative and Quantitative Approaches*, London: SAGE Publications

Falikhatun, Yasmin Umar Assegaf, 2012. *Bank Syariah di Indonesia: Ketaatan pada Prinsip-prinsip Syariah dan Kesehatan Finansial*.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro

Heri Sudarsono, 2004. *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*. Yogyakarta: Ekonisia

<https://news.detik.com> diakses pada tanggal 08 April 2019, pukul 11.56

Jogiyanto. 2007. *Sistem Informasi Keperilakuan*. Edisi Revisi. Penerbit Andi: Yogyakarta

Lavena, Cecilia Florencia. 2016. *Whistle-blowing: individual and organizational determinants of the decision to report wrongdoing in the federal government*

Mega, Dkk. 2018. *Pengaruh faktor-faktor individual terhadap niat melakukan whistle-blowing internal dan eksternal pada akuntan di Batam* (studi kasus politeknik negeri Batam)

Mulfaq, Rizki, 2017. *Intensi melakukan whistleblowing pada internal auditor pemerintah*, (Studi empiris pada inspektorat kota Padang dan provinsi Sumatera Barat)

Nugrohaningrum, Desi, 2018. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Pegawai Pemda Untuk Melakukan Whistleblowing*

Nugroho, Vredy Octaviari, 2015. *Pengaruh persepsi karyawan mengenai whistleblowing system terhadap pencegahan fraud dengan perilaku etis sebagai variabel intervening pada PT Pagilaran*

Rohmaida Lestari dan Rizal Yaya, 2017. *Whistleblowing dan faktor-faktor yang memengaruhi niat melaksanakannya oleh aparatur sipil negara*

Sekaran, Uma, 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

- Sotoatmodjo, s. 2010. *Metodologi penelitian kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2009, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2013. *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suliyanto, 2009. *Metode riset bisnis, penerbit Andi*, Yogyakarta.
- Urbah, Dede Nadia, 2017. “Pengaruh Komitmen Organisasi, Sistem Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta)”. Skripsi. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga
- Widarjono, Agus, 2010. *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Edisi pertama. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- www.cnnindonesia.com diakses pada tanggal 01 Juni 2018, pukul 01.10
- www.merdeka.com diakses pada tanggal 06 Januari 2022, pukul 17.01

