

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PENGETAHUAN *WHISTLEBLOWING*, SIKAP, DAN *PERSONAL COST* TERHADAP MINAT MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING* PADA BANK BNI 46 WILAYAH 9 BANJARMASIN

Erwan Hidayat^{*1},
*korespondensi

¹ Akuntansi, Manajamen, Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin, Kalimantan Tengah, Indonesia
Email*: erwanhidayat85@gmail.com

History of Article : received March 2025, accepted March 2025, published March 2025

Abstract - Whistleblowing is one of the media to obtain information from within the company to find out if there is fraud or unethical actions in the company. This study aims to determine the interest in conducting whistleblowing by employees as seen from the variables of organizational commitment, whistleblowing knowledge, attitude and personal cost. This study uses quantitative methods using primary data sources. The data collection technique used a questionnaire distributed to employees of the BNI Regional Office 9 Banjarmasin. The sample used in the study was 140 respondents including employees of the BNI Regional Office 9 Banjarmasin. The results of the study show that organizational commitment and whistleblowing knowledge do not influence the interest in conducting whistleblowing. Meanwhile, personal costs have a positive influence on the interest in conducting whistleblowing and attitude variables have a negative influence on the interest in conducting whistleblowing.

Keywords: Attitudes, Personal Cost, Organizational Commitment, Whistleblowing Knowledge, Whistleblowing Intention

Abstrak – Whistleblowing menjadi salah satu media untuk mendapatkan informasi dari dalam perusahaan untuk mengetahui adanya kecurangan atau tindakan yang kurang etis dalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui minat melakukan whistleblowing oleh pegawai yang dilihat dari variabel komitmen organisasi, pengetahuan whistleblowing, sikap dan *personal cost*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner yang dibagikan kepada pegawai Kantor BNI Wilayah 9 Banjarmasin. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 140 responden yang termasuk pegawai Kantor BNI Wilayah 9 Banjarmasin. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi dan pengetahuan whistleblowing tidak berpengaruh terhadap minat melakukan whistleblowing. Sedangkan *personal cost* memiliki pengaruh positif terhadap minat melakukan whistleblowing dan variabel sikap memiliki pengaruh negatif terhadap minat melakukan whistleblowing.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Minat Whistleblowing, Pengetahuan Whistleblowing, Personal Cost, Sikap

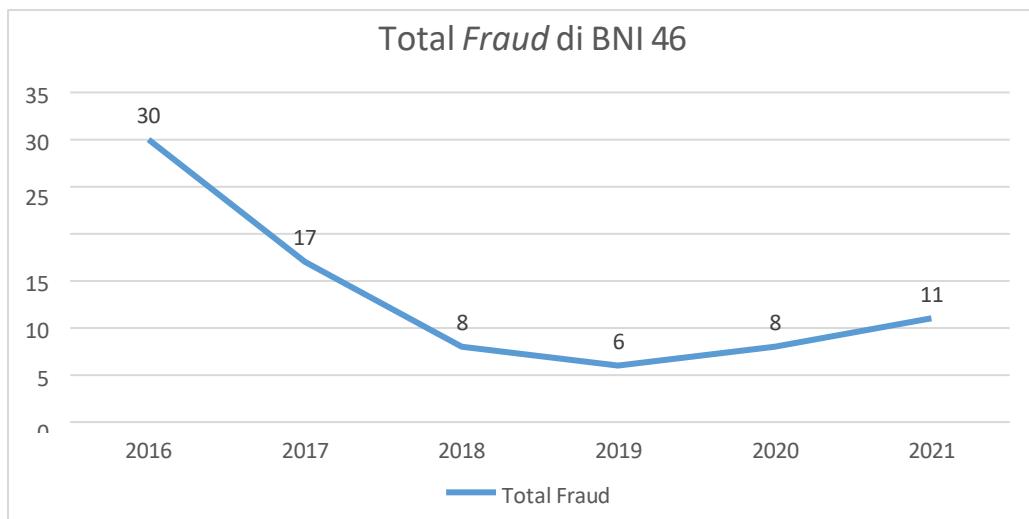
PENDAHULUAN

Kecurangan atau *fraud* adalah satu dari berbagai yang menjadi masalah utama perusahaan dan juga pemerintah di Indonesia. Survei pada tahun 2019 yang dilakukan oleh ACFE (*Association of Certified Fraud Examiners*), mengemukakan jika sektor yang paling banyak terdapat kejadian *fraud* dan sektor yang mengalami kerugian terbesar atas *fraud* tersebut adalah sektor Perbankan dan sektor pemerintah. *Fraud* menjadi salah satu masalah pada perusahaan sehingga dapat dikatakan sebuah institusi/lembaga tidak ada yang bersih atau terbebas dari kemungkinan terjadinya *fraud* (*Association of Certified Fraud Examiners Indonesia*, 2019). Data menunjukkan jika dengan adanya kejadian *fraud* pihak yang mengalami kerugian terbesar adalah dari industri keuangan dan perbankan yaitu sebesar 41.4% (*Association of Certified Fraud Examiners Indonesia*, 2019).

Bank Negara Indonesia, Tbk atau PT. BNI 46 menjadi satu dari banyaknya bank yang mengalami atau tidak dapat menghindari adanya kasus *fraud*. Berdasarkan laporan tahunan selama 6

tahun terakhir yaitu tahun 2016 – 2021 menunjukkan jika PT. BNI 46 mengalami *fraud* dengan kerugian perusahaan pada masing-masing kasus lebih dari 100, jumlah kasus pada masing-masing tahun tergambar pada gambar berikut:

Gambar 1. Kasus Fraud BNI 46 2016 – 2021



Sumber: Data kecurangan BNI (2022)

Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat jika kasus *fraud* pada Kantor BNI 46 Wilayah 9 Banjarmasin mengalami peningkatan dari tahun 2018 ke tahun 2021. Pada tahun 2018 jumlah *fraud* atau kecurangan sebanyak 2018 8 kasus sedangkan pada tahun 2021 meningkat menjadi 11 kasus. Sehingga dapat disimpulkan jika pada Kantor BNI 46 Wilayah 9 Banjarmasin terjadi peningkatan kasus *fraud* atau kecurangan. Cara yang dapat dilakukan untuk dapat mengatasi *fraud* yaitu membuat sebuah sistem dengan kendali yang kuat sehingga dapat digunakan dalam sebuah instansi atau lembaga atau organisasi. Langkah anti *fraud* yang dibuat oleh OJK untuk strategi anti *fraud* tertera pada Peraturan Nomor 39/ POJK.03/2019 yang memuat tentang implementasi strategi anti *fraud* bagi Bank Umum. Salah satu startegi uang digunakan oleh BNI 46 sesuai dengan peraturan tersebut yaitu terbentuk *Whistleblowing System* (WBS) yaitu sebuah Sistem Pelaporan Pelanggaran yang terjadi pada perusahaan. *Whistleblowing System* (WBS) dijadikan salah satu alat yang berguna untuk mendekripsi adanya terjadi tindak kejadian pelanggaran di BNI yang dapat menimbulkan kerugian dalam hal keuangan. Berikut adalah jumlah dan jenis laporan yang diterima selama 3 tahun terakhir dan tahun 2022:

Gambar 2. Jumlah Pelaporan Berdasarkan Jenis Penyimpangan

No	Jenis	2019	2020	2021	2022
1	Pelanggaran aturan/hukum	14	37	28	17
2	Kelakuan tidak etis	25	15	6	12
3	Kecurangan	9	6	9	4
4	In Scope Penyuapan/gratifikasi	1	5	8	4
5	Benturan Kepentingan	2	4	3	2
Total In Scope		51	67	54	39
Total Out Scope		58	39	46	15
Total Laporan		109	106	100	54

Sumber: Sosialisasi *Whistleblowing* BNI (2022)

Berdasarkan data di atas terdapat berbagai macam jenis pelanggaran yang ditemukan di Bank

BNI. Diantaranya adalah pelanggaran aturan/hukum, kelakuan tidak etis, kecurangan, penyuapan/gratifikasi dan benturan kepentingan. Jumlah pelaporan cenderung menurun setiap tahunnya hingga pada tahun 2022 total laporan yang diterima hanya sebanyak 54 laporan saja. Data diatas dapat diketahui karena adanya pelaporan yang dilakukan oleh pegawai melalui *whistleblowing system* yang ada diperusahaan. Sehingga guna menjamin keberlangsungan usaha agar terhindar dari perilaku yang menyimpang salah satunya *fraud*, sangat penting diperlukan adanya *whistleblowing system* pada sebuah organisasi.

Praktek *whistleblowing* harusnya sudah banyak dilakukan oleh pegawai pada sebuah perusahaan, terutama pada sektor perbankan. Hal ini karena sektor perbankan atau keuangan adalah salah satu sektor tertinggi dalam kejadian *fraud* menurut data ACFE tahun 2019. Sehingga untuk menghindari kejadian tersebut diperlukan kerjasama yang baik antar pegawai dan kepada pemimpinan salah satunya melalui *whistleblowing*. Namun berdasarkan data pada BNI 46 Wilayah 9 Banjarmasin ditemukan hasil berbeda, yaitu terdapat fenomena melalui mini riset bahwa mayoritas pegawai di Kantor BNI Wilayah 9 Banjarmasin belum pernah melaporkan penyimpangan melalui saluran *whistleblower* yang ada. Guna mengetahui alasan belum pernah mengajukan untuk pelaporan penyimpangan melalui layanan pengaduan *Whistleblowing System*, dilakukan mini riset kepada 10 pegawai untuk mewakili masing-masing divisi yang ada pada kantor BNI 46 Wilayah 9 Banjarmasin. Berdasarkan hal tersebut, berikut adalah beberapa alasan pegawai tidak melaporkan penyimpangan melalui layanan pengaduan *Whistleblowing System*:

Tabel 1. Alasan Pegawai Tidak Melaporkan Penyimpangan Melalui WBS

Alasan	Jumlah Responden
Tidak memiliki keberanian	3
Takut bermasalah apabila data pelapor tersebar	2
Tidak mengetahui saluran pelaporan WBS	2
Berharap ada pihak lain yang melaporkan	2
Ragu apakah laporan tersebut dinilai penting atau tidak bagi perusahaan	1
Total	10

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan data di atas dari 10 pegawai yang menjadi responden, alasan yang paling banyak dijumpai adalah karena tidak memiliki keberanian dengan jumlah jawaban 3 responden. Selanjutnya responden juga menyatakan bahwa memiliki ketakutan terjadi permasalahan dikemudian hari apabila data pelapor tersebar, tidak mengetahui saluran pelaporan WBS dan berharap ada pihak lain yang berani melaporkan sebanyak masing masing 2 responden. Jawaban lainnya adalah terdapat satu orang pegawai yang menyatakan ragu apakah laporan tersebut dinilai penting atau tidak bagi perusahaan.

Beberapa faktor yang diduga menjadi sebuah pendorong adanya minat untuk melakukan *whistleblowing* diantaranya yaitu pengetahuan tentang *whistleblowing* yang dimiliki oleh pegawai kemudian adanya perlindungan organisasi dan terakhir adalah tingginya tingkat kecurangan yang dilakukan oleh orang lain (Hidayat et al., 2022). Penelitian lain menambahkan jika minat untuk melakukan *whistleblowing* yang dilakukan oleh pegawai atau mantan pegawai salah satunya yaitu komitmen yang dimiliki oleh organisasi, biaya personal atau *personal cost* dan terakhir adalah sikap (Aida et al., 2019).

Bagustianto & Nurkholis, (2018) menjelaskan jika ada tiga faktor yang mencakup sebuah komitmen organisasi untuk menilai kekuatan identifikasi dan adanya individu yang terlibat dalam organisasi tertentu yakni, hal pertama adalah adanya kekuatan dalam keyakinan dan menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi; hal kedua yaitu usaha yang diberikan cukup untuk mendorong organisasi serta yang terakhir adalah memiliki loyalitas atau berkeinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota dalam organisasi tersebut. Seorang pegawai yang memiliki ketiga hal tersebut akan berusaha untuk

memperjuangkan organisasi untuk tetap ada dan akan muncul rasa *sense of belonging* atau bagian dari perusahaan atau organisasi untuk bisa ikut dalam organisasi tersebut, sehingga seorang pegawai tidak memiliki rasa ragu dalam melakukan *whistleblowing* karena ia meyakini jika tindakan tersebut akan memberikan perlindungan kepada organisasi dari kehancuran (Bagustianto & Nurkholis, 2018).

Hasil dari penelitian Bagustianto & Nurkholis, (2018), Safitri & Silalahi, (2019), dan Aida et al., (2019) memberikan hasil jika pegawai yang memiliki komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dalam minat melaksanakan *whistleblowing*. Sedangkan penelitian lainnya yaitu hasil dari penelitian Dewi & Dewi (2019) dan Indriani & Yulia, (2019) menyatakan jika pegawai yang memiliki komitmen organisasi tidak memiliki minat dalam melaksanakan *whistleblowing*. Hasil penelitian terdahulu yang dijelaskan oleh Bagustianto & Nurkholis, (2018), Safitri & Silalahi, (2019), dan Aida et al., (2019) memiliki pendapat yang berbeda dengan hasil mini riset yang dilakukan kepada pegawai BNI yang menyatakan jika ada keraguan yang muncul dari sisi pegawai dengan laporan yang dilayangkan ke perusahaan akan bermanfaat atau tidak memiliki manfaat bagi perusahaan.

Kemudian faktor lain yang diperkirakan dapat memberikan pengaruh dalam melaksanakan *whistleblowing* adalah pengetahuan tentang *whistleblowing*. *Knowledge* atau pengetahuan disebut sebagai salah satu faktor yang dapat membentuk tindakan pada seseorang. Adanya pengetahuan akan membentuk dua pandangan atas sebuah objek yaitu pandangan positif dan pandangan negatif. Semakin banyak pandangan positif mengenai pengetahuan *whistleblowing*, maka seseorang akan lebih memperlihatkan sikap positif terhadap objek yang dimaksud, demikian pula sebaliknya (Hidayat et al., 2021).

Berdasarkan hasil mini riset pada pegawai Kantor BNI Wilayah 9 Banjarmasin ditemukan bahwa pegawai menyatakan alasan tidak melaporkan penyimpangan karena tidak mengetahui saluran pelaporan WBS pada Kantor BNI 46 Wilayah 9 Banjarmasin. Cho & Song (2015) menyebutkan jika seseorang yang mempunyai informasi tentang *whistleblowing*, terdapat beberapa alternatif untuk dapat melaporkan atau sebaliknya yaitu tidak melakukan pelaporan, sedangkan seseorang lainnya yang tidak memiliki pengertian sama sekali memberikan kemungkinan lebih besar untuk tidak melaporkan dengan berdiam diri melihat terjadinya kecurangan. Hal ini sepakat dengan temuan pada penelitian Cho & Song (2015) dan Hidayat et al. (2021) yang memberikan pernyataan jika pengetahuan mengenai *whistleblowing* memberikan pengaruh positif pada minat untuk melakukan *whistleblowing*.

Faktor ketiga yang diduga memberikan pengaruh dalam mendukung sebuah minat dalam melakukan *whistleblowing* adalah sikap. Sikap merupakan perasaan positif atau negatif mengenai suatu objek, benda, orang, atau peristiwa yang memberikan pengaruh terhadap respon seseorang. Seorang pegawai dapat menjadi seorang *whistleblower* jika terdapat keyakinan mengenai *whistleblowing* sebagai suatu tindakan yang terdapat pengaruh kearah yang lebih baik, sebagai contoh memberikan perlindungan kepada organisasi, dapat memberantas korupsi, dapat memberikan efek jera, meningkatkan budaya antikorupsi, memberikan manfaat pribadi sebagaimana contoh yaitu peningkatan reputasi, penghargaan dan lain sebagainya. Seseorang yang melakukan kegiatan *whistleblowing* dipengaruhi oleh minat yang tinggi untuk melakukan hal tersebut (Bagustianto & Nurkholis, 2015). Namun, berdasarkan mini riset yang dilaksanakan pada tabel 1, terdapat 2 pegawai menyatakan bahwa mereka tidak memiliki keberanian untuk melaporkan penyimpangan sehingga memilih untuk membiarkan penyimpangan itu terjadi. Penelitian Bagustianto & Nurkholis, (2018), Khairunnisa & Novianti (2017) dan Saud (2016) memberikan hasil jika adanya sikap yang dimiliki pegawai memberikan pengaruh positif untuk mendorong minat untuk melaksanakan *whistleblowing*. Namun temuan ini memiliki pertentangan dengan penelitian Suryono & Chariri (2016) dan Aida et al. (2019) yang memberikan pernyataan sikap tidak memiliki keterikatan terhadap minat melaksanakan *whistleblowing*.

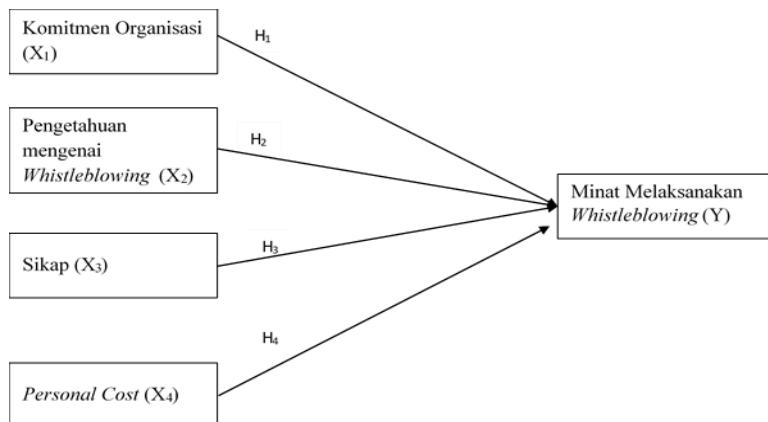
Terakhir faktor yang diduga memiliki pengaruh dengan minat melakukan *whistleblowing* yaitu biaya pribadi atau *personal cost*. Bagustianto & Nurkholis, (2018) memberikan penjelasan bahwa *personal cost of reporting* atau biaya pribadi dalam pelaporan adalah persepsi pegawai atas adanya sebuah risiko pembalasan yang kemungkinan akan diterima oleh seorang pegawai apabila memberikan pelaporan sebuah tindakan pelanggaran/kecurangan yang telah terjadi dalam organisasinya. Bentuk pembalasan yang kemungkinan diterima terbagi menjadi beberapa hal diantaranya adanya sebuah penilaian kinerja yang tidak seimbang antar karyawan, hambatan untuk mendapatkan kenaikan gaji, diperkirakan terjadi pemutusan kontrak kerja, atau terakhir dapat dimutasi ke posisi yang tidak diharapkan (Bagustianto & Nurkholis, 2018). Selain itu menurut Safitri & Silalahi (2019) pembalasan lain yang termasuk dalam tindakan yang diambil oleh organisasi untuk dapat menghambat tindakan pengaduan diantaranya adalah isolasi pelapor *whistleblowing*, melakukan pencemaran nama baik, mempermalukan dan mempersulit pelapor, mengecualikan pelapor dari kegiatan organisasi, menghapus tunjangan tambahan, serta tindakan diskriminasi atau gangguan lainnya.

Tabel 1 menunjukkan jika jawaban terbesar dari pegawai adalah tidak memiliki keberanian. Tidak adanya keberanian ini memunculkan *personal cost* dari dalam diri pegawai. *Personal cost* atau biaya pegawai dapat dijadikan salah satu dari berbagai alasan utama seseorang tidak melakukan pelaporan dugaan praktik pelanggaran yang terhadai karena mereka merasa yakin jika pelaporan mereka kemungkinan besar tidak akan ditindak lanjuti oleh manajemen atau manajemen tidak akan memberikan perlindungan kepada mereka, terutama apabila praktik pelanggaran tersebut melibatkan pegawai yang berada ditingkat manajer. Sesuai dengan hasil studi pendahuluan, menurut pegawai yang diwawancara mereka memiliki ketakutan yang besar apabila data mereka selaku pelapor akan tersebar dan berpengaruh terhadap karir mereka di Kantor BNI Wilayah 9 Banjarmasin. Penelitian Bagustianto & Nurkholis, (2018) dan Indriani et al. (2019) memberikan pernyataan jika *personal cost* memiliki pengaruh terhadap minat untuk melakukan *whistleblowing*. Namun hasil ini memiliki pertentangan dengan temuan Aida et al. (2019) dan Hidayat et al., (2021) yang menyatakan *personal cost* tidak memberikan pengaruh kepada minat melaksanakan *whistleblowing*.

Penelitian ini dilakukan untuk mengembangkan dari penelitian sebelumnya yang mayoritas dilakukan pada pegawai negeri sipil, auditor internal atau ASN. Selain itu penelitian Bagustianto & Nurkholis, (2018) menjadi dasar untuk melakukan penelitian yaitu pembaharuan pada tahun penelitian dan tidak memasukan variabel tingkat keseriusan kecurangan serta menambahkan variabel baru yaitu pengetahuan *whistleblowing*. Selain itu penelitian ini dilakukan berdasarkan data dari data internal Kantor BNI 46 Wilayah 9 Banjarmasin yang memiliki fenomena melalui mini riset bahwa pegawai di Kantor Bank BNI Wilayah 9 Banjarmasin belum pernah melaporkan penyimpangan melalui saluran *whistleblower* yang ada.

Gambar dibawah merupakan gambaran kerangka konseptual pada penelitian. Kerangka konseptual memberikan ringkasan variabel independen dan variabel dependen penelitian yang menacakup komitmen organisasi, pengetahuan, sikap, personal cost. Berikut gambar kerangka konseptual:

Gambar 3. Kerangka Konseptual



Sumber: Diolah peneliti (2024)

Berdasarkan gambar kerangka konseptual dibawah ini adalah persamaan model estimasi penelitian. Penelitian ini menggunakan model estimasi regresi linear sederhana yang terdiri atas empat variabel independen dan satu variabel dependen. Bentuk model estimasi penelitian:

Keterangan:

- | | |
|-------------|--|
| b0 | : konstanta |
| b1,b2,b3,b4 | : koefisien regresi |
| Y | : Minat Melaksanakan <i>Whistleblowing</i> (Variabel dependen) |
| X1 | : Komitmen Organisasi (Variabel Independen) |
| X2 | : Pengetahuan mengenai <i>Whistleblowing</i> (Variabel Independen) |
| X3 | : Sikap (Variabel Independen) |
| X4 | : <i>Personal Cost</i> (Variabel Independen) |
| e | : koefisien eror |
| i | : identitas cross section |

METODE PENELITIAN

Lingkup penelitian mencakup pada akuntansi keperilakuan mengenai minat melaksanakan *whistleblowing*. Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif yang sifatnya adalah kausal karena menggunakan pembuktian untuk menjelaskan hubungan penyebab dan akibat antara variabel independen dengan variabel dependen. Studi kausal digunakan untuk memperoleh informasi jika komitmen organisasi, pengetahuan *whistleblowing*, sikap dan *personal cost* memiliki pengaruh terhadap minat melaksanakan *whistleblowing* pegawai Kantor BNI Wilayah 9 Banjarmasin.

Jumlah populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang bekerja pada Kantor BNI Wilayah 9 Banjarmasin sehingga jumlah populasi penelitian adalah sebanyak 224 orang pegawai. Sampel pada penelitian merupakan perwakilan dari kumpulan populasi. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan teknik *non probability sampling* dengan mengguakan rumus dari Hair et al., (2019). Hair et al., (2019) menjelaskan penentuan jumlah sampel didasari jumlah indikator yang digunakan pada penelitian. Jumlah variabel penelitian sebanyak lima variabel yang terbagi menjadi empat variabel bebas yaitu komitmen organisasi dengan 3 indikator, pengetahuan tentang *whistleblowing* dengan 3 indikator, sikap dengan 7 indikator dan *personal cost* dengan 5 indikator, dan satu variabel terikat yaitu

minat melakukan *whistleblowing* dengan 5 indikator sehingga jumlah indikator secara keseluruhan adalah 23 indikator. Berdasarkan rumus Hair et al., (2019) jumlah indikator dikalikan dengan 5, sehingga $23 \text{ indikator} \times 5 = 115$ sampel penelitian. Namun pada saat penyebaran kuesioner jumlah sampel yang mengisi sebanyak 116 sampel, maka jumlah ini melebihi minimum sampel menurut Hair et al., (2019). Sehingga pada alat analisis regresi penelitian menggunakan 116 sampel responden.

Penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda karena jumlah variabel yang digunakan lebih dari satu variabel. Pengujian yang dilakukan meliputi uji validitas, uji reliabilitas sebelum penyebaran kuesioner. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinearitas dan uji normalitas. Setelah dilakukan uji asumsi klasik akan dilanjutkan dengan uji kelayakan model (Uji F) dan koefisien determinasi untuk dilanjutkan dengan pemaknaan hasil regresi melalui analisis regresi linear berganda.

Definisi Operasional Penelitian

Robbins & Judge (2015) menjelaskan jika komitmen organisasi merupakan sebuah kondisi pegawai atau individu melakukan pemihakan pada organisasi tersebut dengan keinginan untuk terus menjadi anggota tetap dalam organisasi tersebut. Bagustianto & Nurkholis, (2018) membagi indikator untuk mengukur komitmen organisasi menjadi tiga yang terdapat pada tabel 2.

Tabel 2. Indikator Variabel Komitmen Organisasi dan Instrumen Kuesioner

Variabel	Indikator
Komitmen Organisasi (X_1)	<ol style="list-style-type: none">1. individu memiliki rasa yakin yang kuat dan menerima tujuan serta nilai organisasi2. individu memiliki kesediaan dalam memberikan segala usaha untuk nama organisasi3. individu memiliki keinginan yang kuat dalam mengkokohkan diri atau memiliki loyalitas tinggi sebagai anggota dalam organisasi.

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

Seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik tentang sebuah objek maka dia akan menunjukkan sikap positif sehingga hal ini menunjukkan aspek positif, sedangkan sebaliknya seseorang memiliki pengetahuan yang kurang baik maka akan menunjukkan sikap negatif sehingga akan muncul aspek negatif (Hidayat et al., 2021). Variabel pengetahuan dapat diukur menggunakan instrumen dan indikator yang dikembangkan (Cho & Song, 2015) yang terdapat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3. Indikator Variabel Pengetahuan mengenai *Whistleblowing* dan Instrumen Kuesioner

Variabel	Indikator
Pengetahuan mengenai <i>Whistleblowing</i> (X_2)	<ol style="list-style-type: none">1. Tujuan organisasi,2. Saluran pelaporan anonim,3. Hak seseorang yang melaksanakan <i>whistleblowing</i>

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

Robbins & Judge, (2015) menjelaskan jika sikap merupakan sebuah rasa atas objek, orang, benda ataupun peristiwa yang memberikan pengaruh positif maupun negatif atas hal tersebut yang ditujukan kepada seseorang. Sikap menurut Bagustianto & Nurkholis, (2018) adalah respon motorik individu terhadap orang, objek atau keadaan yang didalamnya terdapat perasaan positif ataupun negatif. Bagustianto & Nurkholis, (2018) juga merumuskan indikator yang terdapat dalam tabel 4:

Tabel 4. Indikator Variabel Sikap dan Instrumen Kuesioner

Variabel	Indikator
Sikap (X_3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. melindungi organisasi dari pengaruh negatif 2. melakukan pemberantasan korupsi 3. melindungi kepentingan bersama 4. melakukan kewajiban sebagai seorang pegawai, 5. menegakkan keyakinan moral dan kewajiban etis

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

Bagustianto & Nurkholis, (2018) mendefinisikan biaya pribadi atau dikenal dengan *personal cost of reporting* adalah sebuah persepsi atau pemikiran dari pegawai atau individu mengenai adanya kemungkinan risiko pembalasan yang akan diterima apabila melakukan pelaporan tindakan kecurangan atau pelanggaran yang terjadi dalam organisasi. Indriani et al., (2019) menjelaskan variabel *personal cost* terdapat dalam Tabel 5:

Tabel 5. Indikator Variabel *Personal Cost* dan Instrumen Kuesioner

Variabel	Indikator
<i>Personal Cost</i> (X_4)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Risiko dipecat, 2. Dikucilkan, 3. Promosi jabatan, 4. Prospek karir, 5. Mutasi, 6. Pembalasan, 7. Keselamatan.

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

Minat *whistleblowing* memiliki perbedaan dengan tindakan *whistleblowing* secara nyata karena adanya keinginan atau minat akan muncul sebelum melakukan perilaku *whistleblowing* secara nyata, sehingga dapat diartika jika sebuah minat atau keinginan diperlukan sebelum seseorang tersebut melakukan *whistleblowing* secara nyata (Winardi, 2013). Safitri & Silalahi (2019) menggambarkan indikator dalam mengukur minat melakukan *whistleblowing* terbagi menjadi lima indikator yang ditertera dalam tabel 6:

Tabel 6. Indikator Variabel Minat Melaksanakan Whistleblowing dan Instrumen Kuesioner

Variabel	Indikator
Minat melaksanakan <i>Whistleblowing</i> (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Minat dalam pelaporan melalui <i>whistleblowing</i> 2. Keinginan dalam pelaporan mengenai <i>whistleblowing</i> 3. Rencana pelaporan melalui <i>whistleblowing</i> 4. Usaha pelaporan <i>whistleblowing</i>, secara internal, 5. Usaha pelaporan <i>whistleblowing</i> secara eksternal.

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

Pengumpulan data dilaksanakan melalui metode *survey* dengan meninjau secara langsung dalam pengumpulan data primer yaitu penyebaran kuesioner. Kuesioner akan disebarluaskan secara langsung dengan mendatangi tempat responden dan dibagikan melalui *Google form*. Pengukuran hasil kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran *Likert* dari angka 1 sampai dengan angka 5 untuk masing-masing jawaban. Adapun skala *Likert* yang digunakan adalah sebagai berikut: Skor 1 = Sangat Setuju (SS), Skor 2 = Setuju (S), Skor 3 = Netral (N), Skor 4 = Tidak Setuju (TS) dan Skor 5 = Sangat Tidak Setuju (STS)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang dilakukan kepada 140 responden dapat diketahui jika mayoritas responden yang mengisi adalah laki-laki yaitu sebanyak 87 orang (67%) dan sisanya responden perempuan sebanyak 53 orang (33%). Hal ini menunjukkan jika mayoritas responden didominasi oleh laki-laki. Selanjutnya karakteristik responden dibagi kembali berdasarkan pendidikan terakhir. S1 mendominasi tingkatan Pendidikan responden dengan persentase sebanyak 78% atau 109 orang yang kemudian disusul oleh lulusan tingkat pendidikan S2 sebanyak 15% atau 21 orang dan terakhir yaitu Diploma 3 sebanyak 7% atau 10 orang. Hasil ini menunjukkan jika mayoritas pegawai BNI 46 Area 9 Banjarmasin memiliki kualitas pendidikan lebih tinggi yang terlihat jumlah lulusan Sarjana sebanyak 109 orang. Terakhir kategori responden terbagi dari unit atau departemen yang ada pada BNI 46 Area 9 Banjarmasin, Unit dengan respon terbesar ada pada *Remedial & Recovery* sebanyak 50 orang (36%) disusul dengan Kontrol Internal sebanyak 19 orang (14%) kemudian Unit Penunjang Bisnis sebanyak 18 orang (13%) dan Solusi Bisnis Digital sebanyak 18 orang (13%) serta Unit Operasional Kredit sebanyak 15 orang (11%). Sedangkan Unit dengan persentase responden terendah ada pada Unit Sentralisasi Bank *Office* Masa Persiapan Pensiun 5 orang (4%), Pengelolaan Manajemen Modal Manusia sebanyak 2 orang (1%), Pengendalian Keuangan dan Bisnis sebanyak 1 orang (1%), dan *Regional Credit Officer Small* sebanyak 1 orang (1%).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan dalam mengukur valid atau kesahihan sebuah pernyataan pada kuesioner. Uji validitas dapat dikatakan valid apabila signifikan *person correlation* $< 0,05$ atau 5 % yang dilakukan pada 30 sampel sebelum kuesioner disebarluaskan secara merata. Berikut hasil uji validitas untuk penelitian ini.

Tabel 7. Uji Validitas Minat Melaksanakan *Whistleblowing*

Indikator	Pearson Correlation	Signifikansi	Keterangan
Y.1	0,826	0,000	Valid
Y.2	0,832	0,000	Valid
Y.3	0,797	0,000	Valid
Y.4	0,834	0,000	Valid
Y.5	0,651	0,000	Valid

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

Tabel 7 menunjukkan banyaknya indikator pada minat melaksanakan *whistleblowing*. Berdasarkan hasil yang tertera pada tabel indikator dinyatakan valid. Pernyataan ini karena dari nilai signifikan 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil daripada 0,05.

Tabel 8. Uji Validitas Komitmen Organisasi

Indikator	Pearson Correlation	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,767	0,000	Valid
X1.2	0,722	0,000	Valid
X1.3	0,600	0,000	Valid
X1.4	0,712	0,000	Valid
X1.5	0,639	0,000	Valid
X1.6	0,560	0,000	Valid

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

Tabel 8 menunjukkan banyaknya indikator pada komitmen organisasi. Berdasarkan hasil yang

tertera pada tabel indikator dinyatakan valid. Pernyataan ini karena dari nilai signifikan 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil daripada 0,05.

Tabel 9. Uji Validitas Pengetahuan Mengenai *Whistleblowing*

Indikator	Pearson Correlation	Signifikansi	Keterangan
X2.1	0,738	0,000	Valid
X2.2	0,866	0,000	Valid
X2.3	0,862	0,000	Valid

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

Tabel 9 menunjukkan banyaknya indikator pada pengetahuan mengenai *whistleblowing*. Berdasarkan hasil yang tertera pada tabel indikator dinyatakan valid. Pernyataan ini karena dari nilai signifikan 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil daripada 0,05.

Tabel 10. Uji Validitas Pengetahuan Mengenai *Whistleblowing*

Indikator	Pearson Correlation	Signifikansi	Keterangan
X3.1	0,443	0,000	Valid
X3.2	0,664	0,000	Valid
X3.3	0,482	0,000	Valid
X3.4	0,551	0,000	Valid
X3.5	0,804	0,000	Valid

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

Tabel 10 menunjukkan banyaknya indikator pada sikap. Berdasarkan hasil yang tertera pada tabel indikator dinyatakan valid. Pernyataan ini karena dari nilai signifikan 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil daripada 0,05.

Tabel 11. Uji Validitas Pengetahuan Mengenai *Whistleblowing*

Indikator	Pearson Correlation	Signifikansi	Keterangan
X4.1	0,753	0,000	Valid
X4.2	0,670	0,000	Valid
X4.3	0,576	0,000	Valid
X4.4	0,568	0,000	Valid
X4.5	0,605	0,000	Valid
X4.6	0,491	0,000	Valid
X4.7	0,560	0,000	Valid

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

Tabel 11 menunjukkan banyaknya indikator pada *personal cost*. Berdasarkan hasil yang tertera pada tabel indikator dinyatakan valid. Pernyataan ini karena dari nilai signifikan 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil daripada 0,05.

Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas. Pernyataan pada sebuah kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Berdasarkan keterangan tersebut hasil pengujian tertera pada tabel berikut:

Tabel 12. Uji Reliabilitas

Indikator	Cronbach' Alpha	Keterangan
X1	0,881	Reliabel
X2	0,814	Reliabel
X3	0,907	Reliabel
X4	0,954	Reliabel
Y	0,810	Reliabel

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

Tabel 12 menunjukkan bahwa hasil *Alpha Cronbach*. Nilai ini terdiri dari variabel komitmen organisasi, pengetahuan mengenai *whistleblowing*, sikap, *personal cost* serta minat melaksanakan *whistleblowing*. Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel memiliki nilai lebih dari 0,60 sehingga dapat dikatakan pernyataan pada kuesioner yang digunakan dapat dipercaya dimasa mendatang.

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan sebagai salah satu langkah dalam model regresi untuk menentukan distribusi data regresi telah tersebar secara normal atau tidak. Langkah yang digunakan untuk menentukan normalitas dapat menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* pendekatan Monte Carlo dari hasil *output SPSS* sebagai berikut :

Tabel 13. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Nilai
Signifikansi	0,006

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

Tabel 13 diatas menjelaskan jika nilai signifikan *Monte Carlo* sebesar 0,006, sehingga nilai $< 5\%$ atau 0,05, dan dapat dikatakan data tidak terdistribusi secara normal. Oleh karena itu diperlukan upaya agar data penelitian dapat dilanjutkan dengan distribusi normal. Ghazali (2018) menyatakan sebuah data yang berdistribusi tidak normal dapat dikendalikan dengan melakukan transformasi data. Untuk melakukan transformasi data maka data di transformasi secara keseluruhan dengan melakukan pengubahan variabel kedalam bentuk *logaritma natural (LN)* dengan hasil pengujian normalitas sebagai berikut :

Tabel 14. Hasil Uji Normalitas Setelah Transformasi

Keterangan	Nilai
Signifikansi	0,146

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

Tabel 14 adalah hasil uji normalitas setelah transformasi menggunakan variabel yang telah diubah kebentuk *logaritma natural (LN)*. Tabel diatas menjelaskan jika hasil uji normalitas hasil transformasi menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Monte Carlo*. Nilai yang tertera pada *unstandardized residual monte carlo* adalah sebesar 0,146 dan nilai tersebut telah $> 0,05$ sehingga ditarik kesimpulan data responden penelitian ini telah berdistribusi normal.

Uji Multikoliniaritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat korelasi antar variabel bebas pada variabel penelitian. Batasan nilai yang digunakan secara umum dalam menunjukkan adanya gejala korelasi atau multikolinearitas data variabel bebas adalah nilai $VIF < 3$. Berikut adalah hasil pengujian multikolinearitas data penelitian:

Tabel 15. Hasil Uji Normalitas

Variabel	VIF
Komitmen Organisasi	1,298
Pengetahuan <i>Whistleblowing</i>	1,329
Sikap	1,244
<i>Personal Cost</i>	1,059

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

Tabel 15 menunjukkan hasil dari pengujian multikolinearitas. Nilai VIF terlihat pada masing-masing variabel bebas berada dibawah 3 (Halim, 2023; Hibia & Handayani, 2024). Sehingga dapat dikatakan pada penelitian tidak terjadi korelasi tinggi antar variabel bebas dan syarat pengujian untuk

korelasi telah terpenuhi dan dapat dilanjutkan pada pengujian selanjutnya.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk melihat sebaran data penelitian tidak memiliki pola pada jawaban responden. Pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel anova dengan metode *Breusch-Pagan-Godfrey*. Sebuah model penelitian dikatakan bebas heterokedastisitas apabila nilai sig $> 0,05$. Berikut adalah hasil pengujian heterokedastisitas:

Tabel 16. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Keterangan	Nilai
Signifikansi	0,222

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

Tabel 16 menunjukkan hasil dari pengujian heterokedastisitas. Nilai signifikansi pada hasil regresi residual adalah senilai $0,222 > 0,05$. Sehingga dapat dikatakan pada model regresi tidak terjadi gejala heterokedastisitas, sehingga dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Kesesuaian Model

Kesesuaian model penelitian penting diketahui agar dapat menentukan jika variabel bebas (independen) pada penelitian memang cocok digunakan untuk melihat variabel terikat (dependen). Kesesuaian model dilihat jika nilai sig pada tabel ANOVA $< 0,05$, namun jika sig $> 0,05$ maka model tidak memiliki kesesuaian untuk diteliti. Berikut merupakan hasil dari perhitungan pada penelitian ini.

Tabel 17. Hasil Uji F

Keterangan	Nilai
Signifikansi	0,000

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

Tabel 17 diatas menjelaskan jika nilai sig $< 0,05$ atau 5%. Nilai tersebut berada diangka 0,000, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi penelitian telah layak. Artinya variabel bebas Komitmen Organisasi, Pengetahuan Mengenai *Whistleblowing*, Sikap dan *Personal Cost* layak digunakan untuk melihat Minat Melaksanakan *Whistleblowing*.

Tabel 18. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Keterangan	Nilai
Adjusted R Square	0,185

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

Tabel 18 menunjukkan nilai *adjusted r-squared* atau angka tertera sebesar 0,185 atau 18,50%. Nilai koefisien determinasi mengungkapkan persentase besaran variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Sehingga berdasarkan hasil regresi nilai koefisien determinasi untuk melihat besaran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat hanya dapat terpengaruh sebesar 18,5% dan sisanya sebesar 81,5% diberikan pengaruh oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji hasil pengamatan melalui kueisoner yang disebarluaskan untuk dapat menjelaskan variabel terikat (dependen). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Minat Melakukan *Whistleblowing*, sedangkan variabel yaitu Komitmen Organisasi (X1), Pengetahuan *Whistleblowing* (X2), Sikap pegawai (X3) dan *Personal Cost* atau Biaya pribadi (X4). Berikut adalah hasil regresi linear berganda dari penelitian dengan persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 19. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Koefisien	Signifikansi
Konstanta	2,035	0,000
Komitmen Organisasi	0,143	0,154
Pengetahuan <i>Whistleblowing</i>	0,020	0,801
Sikap	0,376	0,000
<i>Personal Cost</i>	-0,256	0,002

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa :

- a. Nilai konstanta sebesar 2,035 dengan sig $0,00 < 0,05$. Nilai koefisien konstanta tidak ada tanda minus artinya memiliki pengaruh dengan arah positif. Hasil tersebut memiliki arti ketika seluruh variabel bebas berada diposisi 0 atau tidak ada tindakan maka minat melakukan *whistleblowing* akan berada pada angka 2,035.
 - b. Nilai koefisien variabel komitmen organisasi 0,143 dengan sig $0,154 > 0,05$. Nilai sig $> 0,05$ artinya tidak memiliki pengaruh. Hasil tersebut memiliki arti jika komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap minat melakukan *whistleblowing*.
 - c. Nilai koefisien variabel pengetahuan *whistleblowing* 0,020 dengan sig $0,801 > 0,05$. Nilai sig $> 0,05$ tidak memiliki pengaruh. Hasil tersebut memiliki arti jika pengetahuan tentang *whistleblowing* yang dimiliki oleh pegawai tidak memiliki pengaruh terhadap minat melakukan *whistleblowing*.
 - d. Nilai koefisien sikap organisasi 0,376 dengan sig $0,00 < 0,05$. Nilai sig $< 0,05$ artinya memiliki pengaruh positif. Hal ini diartikan jika peningkatan sikap sebesar 1 point maka minat melakukan *whistleblowing* akan meningkat sebesar 0,376 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
 - e. Nilai koefisien variabel *personal cost* -0,256 dengan sig $0,02 < 0,05$. Nilai sig $< 0,05$ artinya memiliki pengaruh negatif. Artinya jika *personal cost* atau biaya pribadi memiliki pengaruh secara negatif dalam mendorong minat melakukan *whistleblowing*. Hal ini diartikan jika peningkatan *personal cost* sebesar 1 point, minat pegawai melakukan *whistleblowing* akan menurun sebesar 0,256 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Minat Melaksanakan *Whistleblowing* Pada Pegawai BNI kantor Wilayah 9 Banjarmasin

Nilai komitmen organisasi yang dimiliki pegawai pada Kantor BNI Wilayah 9 Banjarmasin memiliki sig lebih besar dibandingkan taraf signifikan 5% atau sebesar ($0,154 > 0,050$) walaupun memiliki koefisien positif 0,143. Dapat diartikan komitmen organisasi yang dimiliki pegawai tidak mempunyai pengaruh terhadap minat untuk melakukan *whistleblowing* pada pegawai Kantor BNI Wilayah 9 Banjarmasin. Komitmen organisasi dapat timbul disaat seorang individu memiliki rasa emosional atau perasaan mendalam dan meyakini nilai-nilai yang berada dalam organisasi, perasaan mendalam tersebut meliputi sikap dan perilaku yang positif terhadap organisasi, memiliki kemauan tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja, melakukan pembelaan tentang organisasi serta memiliki keyakinan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi tinggi se bisa mungkin melakukan aktivitas dalam organisasi dengan baik yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga memiliki rasa loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Berlaku pula sebaliknya, seorang pegawai atau individu yang memiliki rasa komitmen yang rendah akan cenderung mementingkan kepentingan pribadi sendiri dan memiliki pemikira bahwasanya tujuan sebuah organisasi bukanlah hal penting.

Penelitian ini juga menemukan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyawati et al., (2015), Dewi & Dewi, (2019), (Daud & Tumirin, 2023) dan Angrayni et al., (2021) yang menyatakan jika minat melakukan *whistleblowing* tidak dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Alasan mengapa tidak ada pengaruh dari adanya komitmen organisasi terhadap minat melaksanakan *whistleblowing* dikarenakan adanya perilaku kurang percaya diri terkait jalur keamanan pelaporan dan perlindungan yang diberikan apabila mereka berani untuk melakukan *whistleblowing*. Selain itu pegawai yang loyal lebih memilih untuk acuh terhadap apa yang terjadi pada lingkungan perusahaan selagi tidak memiliki masalah terkait dengan dirinya sendiri.

Pengaruh Pengetahuan Mengenai *Whistleblowing* Terhadap Minat Melaksanakan *Whistleblowing* Pada Pegawai BNI kantor Wilayah 9 Banjarmasin

Nilai pengetahuan mengenai *whistleblowing* yang dimiliki pegawai pada Kantor BNI Wilayah 9 Banjarmasi memiliki sig lebih besar dibandingkan taraf sig 5% atau sebesar ($0,801 > 0,050$) walaupun memiliki koefisien positif 0,020. Dalam diartikan jika pengetahuan tentang *whistleblowing* yang dimiliki oleh pegawai tidak memiliki pengaruh terhadap minat untuk melakukan *whistleblowing* pada pegawai Kantor BNI Wilayah 9 Banjarmasin. Pegawai Kantor BNI Wilayah 9 pada dasarnya mengetahui saluran dalam pelaporan dan bahkan mayoritas dari responden memberikan jawaban setuju jika melaporankan kecurangan termasuk kedalam melindungi kepentingan umum dan pegawai menyatakan bahwa perusahaan telah memberikan sosialisasi kepada pegawai mengenai hak pegawai apabila melaporkan kecurangan namun semua pengetahuan yang telah diberikan dan diketahui terkait *whistleblowing* tidak akan terealisasi karena semua hal kembali lagi kepada perilaku individu itu sendiri. Artinya meski pengetahuan merupakan hal dasar yang diperlukan sebelum memulai suatu tindakan, namun perilaku yang akan menjadi pondasi seperti halnya bangunan, pondasi awal untuk membangun keberanian bertindak dan berperilaku. Pengetahuan tentang saluran dan proses *whistleblowing* mungkin merupakan prediktor penting minat untuk melaksanakan *whistleblowing*. Pada dasarnya seseorang yang memiliki pengetahuan lebih tentang *whistleblowing* diharapkan untuk menjadi seorang *whistleblower*, namun hasil penelitian ini menyatakan jika tidak ada pengaruh apabila seseorang mengetahui *whistleblowing* pada kantor BNI Wilayah 9 Banjarmasin. Perbedaan hasil penelitian yang tidak sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya dapat disebabkan oleh beberapa hal diantaranya karena adanya *personal cost* atau hal lain karena pegawai telah merasa nyaman untuk bekerja sesuai dengan *job desc* nya masing-masing.

Pengaruh Sikap Terhadap Minat Melaksanakan *Whistleblowing* Pada Pegawai BNI kantor Wilayah 9 Banjarmasin

Nilai sikap yang dimiliki pegawai pada Kantor BNI Wilayah 9 Banjarmasin memiliki sig lebih kecil dibandingkan taraf signifikan 5% atau sebesar ($0,000 > 0,050$) dengan koefisien positif 0,376. Artinya sikap pegawai memiliki pengaruh atau pengaruh terhadap minat untuk melakukan *whistleblowing* pada pegawai Kantor BNI Wilayah 9 Banjarmasin. Safira & Ilmi, (2020) memberikan pengertian sikap sebagai keyakinan individu atas tindakan atau perilaku yang benar atau salah. Sikap yang positif pada seorang individu memiliki dorongan untuk kecenderungan seseorang melakukan tindak *whistleblowing*. Reaksi positif atau sikap positif memiliki pemicu terbesar seseroang dalam melaksanakan pelaporan melalui *whistleblowing*. Seseorang yang memiliki kecenderungan sikap untuk melakukan tindakan pelaporan melalui *whistleblowing* maka akan semakin besar pula minat *whistleblowing* orang tersebut (Bagustianto & Nurkholis, (2018). Pegawai Kantor BNI Wilayah 9 Banjarmasin memiliki dominasi jawaban setuju terhadap indikator yang dinyatakan terkait sikap terhadap minatnya untuk melakukan *whistleblowing*. Artinya adanya keberanian untuk melakukan

whistleblowing dapat diwujudkan ketika mereka memiliki dasar sikap yang yakin bahwa melakukan *whistleblowing* adalah kewajiban pegawai untuk memberantas hal negative yang terjadi demi menegakkan kewajiban etis dan keyakinan moral di perusahaan. Penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan Bagustianto & Nurkholis, (2018), Safitri & Silalahi, (2019), Chang et al., (2017), Hamidah et al., (2022) dan Lingga & Darmawati, (2023) yang menyatakan bahwa sikap merupakan salah satu indikator yang memiliki pengaruh signifikan dan positif dengan minat ataupun intensi seseorang dalam mendorong tindakan *whistleblowing*

Pengaruh *Personal Cost* Terhadap Minat Melaksanakan *Whistleblowing* Pada Pegawai BNI kantor Wilayah 9 Banjarmasin

Nilai biaya pribadi atau *personal cost* pegawai pada Kantor BNI Wilayah 9 Banjarmasi memiliki sig lebih kecil dibandingkan taraf 5% atau sebesar ($0,001 < 0,050$) walaupun memiliki koefisien negatif -0,236. Artinya pengetahuan tentang *whistleblowing* yang dimiliki oleh pegawai memiliki pengaruh atau pengaruh terhadap minat untuk melakukan *whistleblowing* pada pegawai Kantor BNI Wilayah 9 Banjarmasin dengan arah negatif. Bagustianto & Nurkholis, (2018) mendefinisikan biaya pribadi atau dikenal dengan *personal cost of reporting* adalah sebuah persepsi atau pemikiran dari pegawai atau individu mengenai adanya kemungkinan risiko pembalasan yang akan diterima apabila melakukan pelaporan tindakan kecurangan atau pelanggaran yang terjadi dalam organisasi. Safitri & Silalahi (2019) pembalasan lain yang termasuk dalam tindakan yang diambil oleh organisasi untuk dapat menghambat tindakan pengaduan diantaranya adalah isolasi pelapor *whistleblowing*, melakukan pencemaran nama baik, memermalukan dan mempersulit pelapor, mengecualikan pelapor dari kegiatan organisasi, menghapus tunjangan tambahan, serta tindakan diskriminasi atau gangguan lainnya. Penelitian ini menemukan hasil yang sama dengan penelitian Lestari dan Yaya (2017) yang menyebutkan bahwa *personal cost* memiliki pengaruh negatif dan signifikan dalam mendorong niat melaksanakan tindakan *whistleblowing*. Pegawai Kantor BNI Wilaya 9 Banjarmasin memiliki rasa takut terhadap ancaman atau risiko pembalasan yang dapat berasal dari manajemen, pimpinan, serta rekan sejawat kerja yang dapat berupa penilaian kinerja yang tidak seimbang, hambatan kenaikan gaji, pemutusan kontrak kerja, atau dimutuskan ke posisi yang tidak diharapkan juga dapat menjadi salah satu bentuk personal cost yang akan diterima pegawai tersebut (Curtis, 2006).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan penelitian ini diantaranya adalah komitmen organisasi dan pengetahuan tentang *whistleblowing* tidak memiliki pengaruh dalam mendorong minat melakukan *whistleblowing* pada pegawai BNI Kantor Wilayah 9 Banjarmasin. Sedangkan variabel sikap memiliki pengaruh positif dalam mendorong minat melakukan *whistleblowing* pegawai Kantor BNI 46 Wilayah 9 Banjarmasin. Terakhir variabel *personal cost* memiliki pengaruh negatif dalam mendorong minat pegawai BNI Kantor Wilayah 9 Banjarmasin untuk melakukan *whistleblowing*.

Keterbatasan secara umum akan selalu hadir pada pelaksanakan penelitian. Begitupun pada penelitian ini yang memiliki beberapa keterbatasan dalam prosesnya. Keterbatasan yang ada terjadi saat proses pengumpulan data dilakukan, dimana saat pembagian kuisioner menggunakan *google form* melalui Group di Aplikasi WhatsApp yang menyebabkan hanya sedikit pegawai yang bersedia mengisi kuesioner melalui form tersebut. Selain itu keterbatasan lain adalah lokasi penelitian yang hanya dibatasi oleh lingkup kantor BNI Wilayah 9 Banjarmasin membuat hasil penelitian dapat dikembangkan untuk penelitian selanjutnya.

Sehingga berdasarkan hal tersebut, dijabarkan saran penelitian yaitu Hasil koefisien determinasi penelitian sebesar 0,185 atau 18,5% sehingga dapat dijelaskan jika sebesar 81,5% hasil

penelitian tidak tergambar oleh variabel yang dipakai dalam penelitian. Sehingga untuk penelitian selanjutnya dapat memberikan penambahan variabel lainnya yang diprediksi memberikan pengaruh dalam mendorong minat melakukan *whistleblowing* seperti tingkat keseriusan kecurangan. Selain itu saran yang diberikan kepada peneliti selanjutnya adalah dapat melakukan pengukuran menggunakan skala likert dengan nominal genap agar tidak ada jawaban netral pada hasil penelitian. Sehingga hasil penelitian lebih menggambarkan jawaban yang tidak berada ditengah-tengah pengukuran.

DAFTAR PUSTAKA

- Aida, R., Helmy, H., & Setiawan, M. A. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi minat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan whistleblowing. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1(4), 1633–1649.
- Angrayni, S., M2, R. Y., Minovia, A. F., & Rifa, D. (2021). PENGARUH SIKAP, NORMA SUBYEKTIF DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP NIAT UNTUK MELAKUKAN WHISTLEBLOWING. *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis Terkini*, 2(1), 89–105.
- Association of Certified Fraud Examiners Indonesia. (2019). Survei Fraud Indonesia 2019. *Indonesia Chapter #111*, 53(9), 1–76.
- Bagustianto, R., & Nurkholis, N. (2018). 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>
- Chang, Y., Wilding, M., & Shin, M. C. (2017). Determinants of whistleblowing intention: evidence from the South Korean government. *Public Performance & Management Review*, 40(4), 676–700.
- Cho, Y. J., & Song, H. J. (2015). Determinants of whistleblowing within government agencies. *Public Personnel Management*, 44(4), 450–472.
- Daud, M. M., & Tumirin, T. (2023). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PERSONAL COST, DAN TINGKAT KESERIUSAN KECURANGAN TERHADAP INTENTION WHISTLEBLOWING. *AKMENIKA: JURNAL AKUNTANSI & MANAJEMEN*, 21(1), 867–877.
- Dewi, N. K. A. R., & Dewi, I. G. A. A. P. (2019). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Sensitivitas Etika Terhadap Intensi Dalam Melakukan Whistleblowing: Studi Kasus Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad) Provinsi Bali. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.38043/jiab.v4i1.2141>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2019). *Multivariate data analysis, multivariate data analysis*. Book.
- Halim, J. J. (2023). Pengaruh Fasilitas dan Harga terhadap Kepuasan Pengunjung (Study Kasus pada Camp Kobes). *Keizai*, 4(1), 44–51.
- Hamidah, Rizani, F., & Safrida, L. (2022). Determinan Intensi Aparatur Sipil Negara Untuk Melakukan Whistleblowing. *Wahana: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 25(2), 244–263. <https://doi.org/10.35591/wahana.v25i2.398>
- Hibia, I., & Handayani, R. D. (2024). Pemberitahuan Berita K-Pop serta Dampak terhadap Return Saham Perusahaan Industri Hiburan Korea Selatan. *Keizai*, 5(2), 142–156.
- Hidayat, G. W., Hayat, A., & Nor, W. (2022). Faktor-faktor Yang Mengpengaruhi Minat Pegawai Untuk Melakukan Whistleblowing (Studi Pada Pegawai Bank Indonesia). *Jurnal Akun Nabelo: Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif*, 3(2), 457–479.
- Indriani, M., & Yulia, A. (2019). Whistleblowing intention, personal cost, organizational commitment and fraud seriousness level. *Journal of Accounting and Investment*, 20(2), 129–151.
- Khairunnisa, R. Y., & Novianti, N. (2017). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Intensi Whistleblowing (Studi Kasus Pada Satuan Pengawasan Internal Perguruan Tinggi Negeri di Kota Malang). *Jurnal Ilmiah Mhs FEB Univ Brawijaya*.
- Lingga, A. T., & Darmawati, D. (2023). Pengaruh Sikap, Norma Subjektif, Persepsi Kontrol Perilaku, Dan Insentif Finansial Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(1), 953–964. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i1.15598>

- Safira, E., & Ilmi, M. B. (2020). Pengaruh Sikap, Persepsi Kontrol Perilaku, Tanggung Jawab Pribadi dan Keseriusan yang Dirasakan terhadap Niat Whistleblowing. *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 83–98.
- Safitri, D., & Silalahi, S. P. (2019a). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) MELAKUKAN TINDAKAN WHISTLE-BLOWING*. 12(April), 10–27. <https://doi.org/10.22441/profita.2019.v12.01.002>
- Safitri, D., & Silalahi, S. P. (2019b). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Aparatur Sipil Negara Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Profita: Komunikasi Ilmiah Dan Perpajakan*, 12(1), 10–27.
- Saud, I. M. (2016). Pengaruh sikap dan persepsi kontrol perilaku terhadap niat whistleblowing internal-eksternal dengan persepsi dukungan organisasi sebagai variabel pemoderasi. *Journal of Accounting and Investment*, 17(2), 209–219.
- Setyawati, I., Ardiyani, K., & Sutrisno, C. R. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk melakukan whistleblowing internal (The factors influencing internal whistleblowing intentions). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(2), 22–33.
- Suryono, E., & Chariri, A. (2016). Sikap, norma subjektif, dan intensi pegawai negeri sipil untuk mengadukan pelanggaran (whistle-blowing). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 13(1), 6.