

Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Tingkat Religiusitas terhadap Keinginan untuk Melakukan *Whistleblowing* (Studi pada Empat Badan Usaha Milik Negara Sektor Transportasi dan Pergudangan di Kota Bandung)

The Effect of Organizational Commitment and The level of religiosity on Desire to Carry Out an Whistleblowing

¹Risya Nafisah, ²Pupung Purnamasari, SE., ³Mey Maemunah SE
^{1,2}*Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116*
*email: ¹risyanafisah96@gmail.com, ²p_purnamasari@yahoo.co.id,
³mey_maemunah@yahoo.com*

Abstract. This research aims to examine the effect of organizational commitment and the level of religiosity on the desire to carry out an Whistleblowing survey on employees of 4 State-owned enterprises (BUMN) in the transportation and warehousing sector in Bandung. The research method used in this research is descriptive verificative. The data used in this study is the primary data with collection techniques use are questionnaires. Respondents of this research are 79 employees of 4 State-owned enterprises (BUMN) in the transportation and warehousing sector in Bandung. The statistical technique used in hypothesis testing is multiple regression analysis. The results showed that the organizational commitment and the level of religiosity have a significant positive effect on the desire to carry out an Whistleblowing. The results of this study are expected to enrich the literature for the development of science and also as a consideration for the State-owned enterprises (BUMN) especially for the 4 State-owned enterprises (BUMN) in the transportation and warehousing sector in Bandung in the design and policy of Whistleblowing System.

Keywords : Organizational commitment, The level of religiosity, Whistleblowing

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan tingkat religiusitas terhadap keinginan untuk melakukan whistleblowing karyawan pada 4 (empat) Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sektor transportasi dan pergudangan di Kota Bandung. Metode Penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif verifikatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan teknik pengumpulan data kuesioner. Responden dalam penelitian ini sebanyak 79 orang karyawan pada 4 (empat) Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sektor transportasi dan pergudangan di Kota Bandung. Alat analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan tingkat religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap Keinginan Untuk Melakukan Whistleblowing. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan juga sebagai bahan pertimbangan bagi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) khususnya pada 4(empat) Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sektor transportasi dan pergudangan di Kota Bandung dalam perancangan dan kebijakan Whistleblowing System.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Tingkat Religiusitas, Whistleblowing

A. Pendahuluan

Seiring dengan berkembangnya perekonomian dunia yang semakin kompleks, berkembang pula praktik kecurangan perekonomian dalam berbagai macam bentuk. Kecurangan hingga saat ini menjadi suatu hal yang fenomenal baik di negara berkembang maupun negara maju. Kasus kecurangan semakin marak terjadi di Indonesia seperti halnya di Badan Usaha Milik Negara (BUMN) mempunyai peranan penting dalam penyelenggaraan perekonomian nasional guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

Namun pada kenyataannya dilansir dari liputan6 Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) mengungkapkan sering menemukan kecurangan di Indonesia yang dilakukan oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Perusahaan milik pemerintah diduga

membuat laporan seolah-olah laba yang diterima lebih besar dari laba yang sebenarnya. Akuntan publik yang dipercaya melakukan perhitungan akuntansi ini juga diduga ikut menutupi *fraud* tersebut. Hal ini berarti diperlukan sistem yang membuat seseorang berani untuk mengungkapkan adanya kecurangan.

Kecurangan memang tidak dapat dihilangkan, tapi setidaknya kecurangan dapat diminimalisir. Pelaporan kecurangan (*whistleblowing*) dirasa perlu dilakukan untuk mencegah dan mendeteksi kecurangan yang terjadi di dalam sebuah organisasi. *Whistleblowing* merupakan pelaksanaan yang efektif dilakukan dalam pengungkapan kasus kecurangan (Sweeney, 2008). Pernyataan tersebut selaras dengan studi dari *Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)*, yaitu upaya pendeteksian awal adanya kecurangan lebih efektif apabila entitas memanfaatkan *whistleblower*. Agar mekanisme pengawasan berjalan lebih maksimal maka *whistleblowing system* membutuhkan seseorang yang berani dan rela melaporkan suatu kecurangan yang biasa disebut *whistleblower*.

Mayoritas instansi di Indonesia juga sudah menerapkan *whistleblowing system* ke dalam pengendalian internalnya, namun masih sedikit individu yang bersedia menjadi *whistleblower* karena belum ada payung hukum berupa undang-undang yang jelas.

Seperi fenomena yang terjadi dilansir dari nasional.kompas: Jakarta Minggu, 05 Maret 2017: *Institute for Criminal Justice Reform (ICJR)* menilai, perlindungan terhadap pelapor atau *whistleblower* atas suatu kasus harus mendapatkan perlindungan serius. Sebab, terjadi peningkatan intimidasi terhadap pelapor. Dan sampai sekarang, belum ada peraturan perundang-undangan yang mengatur permasalahan ini, termasuk UU Perlindungan Saksi dan Korban. Sepanjang tahun 2016, terjadi peningkatan pelapor yang mendapatkan intimidasi. Sebanyak 36 pelapor dari berbagai kasus tindak pidana seperti korupsi, penganiayaan, penyiksaan. Sedangkan tahun 2015 terdapat empat pelapor yang mendapatkan intimidasi terkait kasus korupsi.

Berdasarkan fenomena diatas menunjukkan bahwa masih sedikit individu yang bersedia menjadi *whistleblower*. Karena menjadi *whistleblower* bukanlah suatu perkara yang mudah. Di Indonesia sendiri menjadi *whistleblower* belum merupakan hal biasa, mengingat keengganan dan ketakutan masih lebih dominan. Seorang *whistleblower* dalam upaya mengungkap suatu pelanggaran atau kejahatan, baik di perusahaan atau suatu lembaga pemerintahan, memang dapat dilatar belakangi berbagai motivasi (LPSK, 2011). Terdapat berbagai faktor yang dapat membuat kemungkinan seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan *whistleblowing* (Robinson et al, 2011 dalam Emel Esen). Salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang untuk menjadi *whistleblower* adalah komitmen organisasi.

Seseorang yang memang berkomitmen tinggi terhadap organisasi kemungkinan akan mengidentifikasi terlebih dahulu dalam menanggulangi situasi yang dapat membahayakan organisasi demi menjaga reputasi dan kelangsungan organisasi. Karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja (Kreshastuti, 2014).

Maka untuk menerapkan *whistleblowing* perusahaan harus menciptakan karyawan yang berkomitmen agar dapat meningkatkan niat seorang karyawan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan timbul rasa memiliki organisasi yang tinggi, sehingga ia tidak akan merasa ragu untuk melakukan *whistleblowing* karena ia yakin tindakan tersebut akan melindungi organisasi dari kehancuran. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh

Setyawati et al. (2015) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustin (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap intensi pegawai melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini dikarenakan semakin tinggi komitmen seseorang terhadap organisasinya maka semakin tinggi pula intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Namun berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad (2012) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan tindakan *whistleblowing*.

Selain komitmen organisasi faktor lain yang memungkinkan dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan *whistleblowing* dapat dilihat dari tingkat religiusitas. Religiusitas merupakan suatu sistem yang terintegrasi dari keyakinan (*belief*), gaya hidup, aktivitas ritual dan institusi yang memberikan makna dalam kehidupan manusia dan mengarahkan manusia pada nilai-nilai suci atau nilai-nilai tertinggi (Glock dan Stark dalam Pamungkas 2014).

Berhadapan dengan situasi dimana seseorang menemukan adanya kecurangan merupakan suatu dilema etis, apakah akan melakukan tindakan *whistleblowing* atau tetap diam. Dengan melibatkan keimanan dalam melakukan suatu pertimbangan etis, maka akan mempengaruhi keputusan yang akan dibuat oleh seseorang tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Barnett, Bass dan Brown (1996) dalam Pamungkas (2014) menunjukkan bahwa religiusitas mempengaruhi standar moral seseorang.

Manusia yang memiliki level religiusitas yang tinggi akan lebih mampu mengontrol diri, mempunyai rasa empati dan memperhatikan kepentingan orang lain. Religiusitas dianggap memiliki hubungan dengan perbaikan moral etis seseorang (Burks dan Sellani, 2005). Selain itu penelitian lain yang dilakukan oleh Pertiwi (2016) hasil pengujian menyatakan bahwa Religiusitas berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intention*.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap keinginan untuk melakukan *whistleblowing*?
2. Apakah terdapat pengaruh antara tingkat religiusitas terhadap keinginan untuk melakukan *whistleblowing*?

Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap keinginan untuk melakukan *whistleblowing*.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara tingkat religiusitas terhadap keinginan untuk melakukan *whistleblowing*.

B. Landasan Teori

Dalam bagian ini, akan dibahas mengenai teori-teori yang berkaitan dengan masing-masing objek penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini. Teori-teori tersebut merupakan sebuah pondasi dalam penentuan kerangka pemikiran dalam sebuah penelitian. Berikut merupakan landasan teori yang akan dikaji.

Teori Perilaku Terencana (*Theory Of Planned Behavior*)

Teori perilaku terencana (TPB) memprediksi niat individu untuk terlibat dalam tindakan pada waktu dan tempat tertentu. Ini menunjukkan bahwa perilaku individu didorong oleh niat berperilaku. Niat individu untuk berperilaku dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu sikap terhadap perilaku, norma subyektif dan persepsi kontrol perilaku

(Ajzen, 1991). (1) Sikap terhadap perilaku. Sikap merupakan suatu kecenderungan untuk mendekat atau menghindar, merespon positif atau negatif berbagai keadaan sosial. Individu akan bertindak sesuai dengan sikap yang ada dalam dirinya terhadap suatu perilaku; (2) Norma subyektif. Norma subyektif sebagai persepsi individu mengenai apakah orang-orang yang penting baginya akan mendukung atau tidak untuk melakukan suatu perilaku tertentu dalam kehidupannya; (3) Persepsi control perilaku. Persepsi terhadap kontrol perilaku adalah bagaimana seseorang mengerti bahwa perilaku yang ditunjukkannya merupakan hasil pengendalian yang dilakukan oleh dirinya. Kontrol perilaku mengacu pada persepsi-persepsi individu akan kemampuannya untuk menampilkan perilaku tertentu.

Komitmen Organisasi

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan kinerja yang akan dicapai organisasi. Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright yang dialih bahasakan oleh Wijaya (2011:20) mengemukakan komitmen organisasi adalah tingkat sampai di mana seorang pegawai mengidentifikasi dirinya sendiri dengan organisasi dan berkemauan melakukan upaya keras demi kepentingan organisasi itu. Terdapat tiga komponen dasar dalam komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. (1) Komitmen afektif. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi atau perusahaan karena ia memang ingin bersama dengan organisasi tersebut; (2) Komitmen berkelanjutan. Terjadi apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena faktor diantaranya adalah faktor ekonomi (gaji) atau keuntungan-keuntungan lainnya. Selain itu komitmen ini juga didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi; (3) Komitmen normatif. Komitmen normatif adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi terkait dengan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan moral dan etis.

Tingkat Religiusitas

Kata “Religiusitas” berasal dari kata Bahasa Inggris “*religious*” yang berarti agama, kesalehan, dan keimanan. Religiusitas menurut Asraf dalam Purnamasari dan Amaliah (2015) adalah sikap individu pada umumnya, tidak hanya aspek agama tetapi juga niat individu untuk mempraktekkan agama mereka. Keberagaman atau religiusitas diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan manusia. Aktivitas keberagaman bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan perilaku ritual (beribadah), tapi juga ketika melakukan aktivitas lain yang didorong oleh kekuatan akhir. Bukan hanya yang berkaitan dengan aktifitas yang tampak dan dapat dilihat mata, tapi juga aktifitas tak tampak dan terjadi dalam hati seseorang.

Keinginan Untuk Melakukan Whistleblowing

Dalam Teori Perilaku Terencana (*Theory of Planned Behavior*) intensi dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu sikap terhadap perilaku, norma subyektif dan persepsi kontrol perilaku. Intensi merupakan suatu proses seseorang untuk menunjukkan perilakunya. Seseorang akan memiliki suatu niatan dalam dirinya sebelum melakukan hal yang ingin dilakukannya. Ketika seseorang telah memiliki persepsi dan sikap positif, memiliki keyakinan bahwa suatu perilaku dapat diterima lingkungan sekitarnya, dan yakin bahwa sesuatu yang dilakukannya adalah hasil atas kontrol dirinya sendiri maka ia akan memiliki intensi untuk menunjukkan suatu perilaku (Kreshastuti, 2014).

Whistleblowing system tidak akan tercapai tanpa adanya keinginan seseorang untuk melaporkan pelanggaran yang telah diketahui. Tindakan seseorang dipengaruhi oleh niat seseorang.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Berikut merupakan hasil penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi dan tingkat religiusitas terhadap keinginan untuk melakukan *whistleblowing* yang akan dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.366	6.379		3.663	.001
	X1	.563	.180	.417	3.129	.003
	X2	.363	.143	.337	2.532	.015

a. Dependent Variable: Y

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Melakukan Whistleblowing

Hasil pengujian variabel komitmen organisasi mempunyai nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,003 dan koefisien regresi sebesar 0,563. Hal ini memberikan arti bahwa H1 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap keinginan untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini juga membuktikan hubungan yang searah, jika komitmen organisasi meningkat satu satuan maka keinginan untuk melakukan *whistleblowing* meningkat sebesar 0,563 satuan. Artinya, jika komitmen organisasi lebih serius, maka niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing* akan meningkat.

Pengaruh Tingkat Religiusitas Terhadap Keinginan Untuk Melakukan Whistleblowing

Hasil pengujian variabel tingkat keseriusan pelanggaran mempunyai nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,015 dan koefisien regresi sebesar 0,363. Hal ini memberikan arti bahwa H2 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap keinginan untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini juga membuktikan hubungan yang searah, jika tingkat religiusitas meningkat satu satuan maka keinginan untuk melakukan *whistleblowing* meningkat sebesar 0,363 satuan. Artinya, jika tingkat religiusitas lebih serius, maka niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing* akan meningkat.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Keinginan Untuk Melakukan *Whistleblowing* pada 4 (empat) Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Sektor Transportasi dan Pergudangan di Kota Bandung. Artinya apabila

karyawan perusahaan telah memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka keinginan untuk melakukan *whistleblowing* juga akan tinggi.

2. Tingkat Religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap Keinginan Untuk Melakukan *Whistleblowing* pada 4 (empat) Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Sektor Transportasi dan Pergudangan di Kota Bandung. Artinya apabila seorang karyawan telah memiliki tingkat religiusitas yang tinggi maka keinginan untuk melakukan *whistleblowing* juga akan tinggi.

E. Saran

Dari hasil pengujian penelitian ini, peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Keinginan Untuk Melakukan *Whistleblowing* pada 4 (empat) Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Sektor Transportasi dan Pergudangan di Kota Bandung. Artinya apabila karyawan perusahaan telah memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka keinginan untuk melakukan *whistleblowing* juga akan tinggi.
2. Tingkat Religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap Keinginan Untuk Melakukan *Whistleblowing* pada 4 (empat) Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Sektor Transportasi dan Pergudangan di Kota Bandung. Artinya apabila seorang karyawan telah memiliki tingkat religiusitas yang tinggi maka keinginan untuk melakukan *whistleblowing* juga akan tinggi.

Daftar Pustaka

- Ajzen, I. 1991. "The Theory of Planned Behaviour". *Organizational Behaviour and Human Decision Processes* 50:179-211.
- Ahmad, Syahrul Amar. 2012. "Internal Whistleblowing Intentions: Influence Of Internal Auditors' Demographic And Individual Factors" dalam *Annual Summit on Business and Entrepreneurial Studies Proceeding*. Universiti Teknologi MARA Johor, Malaysia.
- Agustin, Cindy. 2016. "Analisis Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, Dan Demografi Terhadap Intensi Melakukan Tindakan Whistleblowing". Skripsi. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Burks, B D dan Sellani, R J. 2005. "Ethic, Religiosity, and Moral Development of Business Students" dalam *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*.
- Deny, Septian. 2013. BUMN Masih Sering Curang, tersedia di <https://www.liputan6.com/bisnis/read/690613/bumn-masih-sering-curang> [12/09/2013, 11:35 WIB].
- Kreshastuti, Kurnia. 2014. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Auditor Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing" dalam *Diponegoro Journal Of Accounting*, Vol. 3, Nomor 2.
- Noe, Raymond A., Hollenbeck, John R., Gerhart, Barry., & Wright, Patrick M. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing* (Edisi 6, Jilid 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Pamungkas, I. D. 2014. "Pengaruh Religiusitas dan Rasionalisasi dalam Mencegah dan Mendeteksi kecenderungan kecurangan akuntansi" dalam *Jurnal Ekonomi dan bisnis*, Vol. 15 nomor 2 ISSN1693-0008.

- Pertiwi, Fremli. 2016. "[Pengaruh Religiositas Dan Pengalaman Kerja Terhadap Whistleblowing Intention dengan Persepsi Standar Etika Sebagai Variabel Pemediasi](#)". Skripsi. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Purnamasari, P. dan Amaliah, I. (2015). "Fraud Prevention: Relevance to Religiosity and Spirituality in the Workplace" dalam *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 827– 835.
- Putra, Lutfy. 2017. ICJR: Perlindungan "Whistle Blower" Perlu Perhatian Serius, tersedia di <https://nasional.kompas.com/read/2017/03/05/19223531/> icjr. perlindungan.whiste.blower.perlu.perhatian.serius [19/12/2017, 19:22 WIB].
- Semendawai, Haris., dkk. 2011. *Memahami Whistleblower*. Jakarta: Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK).
- Setyawati, I., Ardiyani, K., & Sutrisno, C. R. 2015. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat untuk Melakukan Whistleblowing Internal" dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 17(2), 22–33.
- Sweeney, P. 2008. "Hotlines Helpful for Blowing The Whistle" dalam *Financial Executive*, Vol. 24 (4); 28-31.