

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Etika Profesi terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing

(Survei pada Auditor Internal Bank BJB Kantor Pusat)

Influence of Organizational Commitment and Professional Ethics Against the Intention of Conducting Whistleblowing

(Survey of BJB Bank Internal Audit Office Headquarters)

¹Iin Inayah, ²Pupung Purnamasari, ³Edi Sukarmanto

^{1,2,3}Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung.

Jl. Tamansari No, 1 Bandung 40116

E-mail: ¹iininayaaah97@gmail.com, ³edi06sukarmanto@gmail.com

Abstract. This study shows the influence of organizational commitment and professional ethics on the intentions of Bank BJB's internal auditors at the Head Office in conducting whistleblowing. This research is a quantitative study using primary data obtained through questionnaires filled out by respondents namely Bank BJB internal auditor Head Office. The method used in this research is descriptive and verification method. The sampling technique used in this study was a saturated sampling technique. The sample in this study amounted to 40 respondents, who were the internal auditors of Bank BJB Head Office. Data collection is done by visiting the respondents directly, namely the Bank BJB internal auditor Head Office to fill out the questionnaire. The results of this study indicate that organizational commitment has a significant effect on the intention to conduct a whistleblowing at Bank BJB's internal auditors at the Head Office. This study also shows that the professional ethics has an effect on the intention to conduct a whistleblowing on the internal auditor of Bank BJB Head Office.

Keywords: Organizational Commitment, Professional Ethics, Whistleblowing Intention

Abstrak. Penelitian ini menunjukkan pengaruh dari komitmen organisasi dan etika profesi terhadap intensi para auditor internal Bank BJB Kantor Pusat dalam melakukan whistleblowing. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden yaitu auditor internal Bank BJB Kantor Pusat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik sampling jenuh. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 responden, yang merupakan auditor internal Bank BJB Kantor Pusat. Pengumpulan data dilakukan dengan mendatangi langsung para responden yaitu auditor internal Bank BJB Kantor Pusat untuk mengisi kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan whistleblowing pada auditor internal Bank BJB Kantor Pusat. Penelitian ini juga menunjukkan hasil bahwa etika profesi berpengaruh terhadap intensi melakukan whistleblowing pada auditor internal Bank BJB Kantor Pusat.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Etika Profesi, Intensi Melakukan Whistleblowing

A. Pendahuluan

Latar Belakang

Fungsi bank yang paling utama adalah sebagai agent of trust karena adanya unsur kepercayaan tersebut maka bank diharapkan dapat mengelola dana dengan sebaik mungkin. Namun, pada kenyataannya terdapat kecurangan yang dilakukan oleh manajemen bank. Bank BJB dalam laporan pelaksanaan GCG tahun 2017 melaporkan setidaknya terdapat beberapa jumlah

penyimpangan internal pada Bank yang terjadi sepanjang tahun 2017. Jumlah kasus fraud yang berpotensi merugikan Bank lebih dari Rp100.000.000,- (seratus juta rupiah). Setidaknya Bank BJB pun menerima laporan kecurangan yang dilakukan oleh pihak internal bank 10 laporan tindak kecurangan selama satu periode berjalan.

Terdapat salah satu cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi sebuah kecurangan yaitu dengan cara Whistleblowing. Whistleblowing

menurut KNKG didalam Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran (2008) 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. Sedangkan seseorang yang melakukan whistleblowing disebut pelapor sebuah pelanggaran atau sebagai whistleblower (Sagara, 2013).

Dalam melakukan whistleblowing seseorang harus memiliki etika dan menjunjung tinggi kode etik profesi. Etika profesi adalah seperangkat prinsip atau nilai-nilai moral yang mengindikasikan bagaimana seseorang harus bertingkah laku (Islahuzzaman, 2012:139). Berperilaku etis dalam menjalankan sebuah profesi termasuk bentuk mempertanggung jawabkan diri sendiri terhadap profesinya. Seseorang yang beretika dikaitkan dengan intensi untuk melakukan whistleblowing. Karena seseorang yang menjunjung nilai etis dalam profesinya akan menimbulkan sikap patuh terhadap standar dan kode etis yang berlaku.

Selain itu, terdapat faktor yang mempengaruhi intensi melakukan whistleblowing yaitu komitmen organisasi. Komitmen merupakan sebagai sifat hubungan antara karyawan dengan organisasi yang menyangkut rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa terlibat dengan tugas organisasi dan rasa setia pada organisasi sehingga seseorang atau karyawan tersebut bersedia untuk tetap aktif dalam organisasi (Kaswan, 2012:293). Tanpa adanya komitmen seseorang pada pekerjaannya, kecil kemungkinan untuk pencapaian suatu tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan

organisasi. Dalam suatu perusahaan seorang karyawan harus mempunyai ciri-ciri komitmen dalam organisasi. Menurut Michaels dalam Setiawan (2011), ciri-ciri dalam komitmen organisasi yaitu komitmen pada pekerjaan, komitmen pada kelompok dan komitmen pada organisasi. Dengan adanya komitmen tersebut maka dapat meningkatkan intensi whistleblowing. Berdasarkan pada latar belakang penelitian diatas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensi melakukan whistleblowing?
2. Apakah etika berprofesi pada auditor internal berpengaruh terhadap intensi melakukan whistleblowing?

B. Landasan Teori

1. Intensi Whistleblowing

De Forge dalam Keraf (1998) mendefinisikan whistleblowing adalah cara menghentikan ketidakjujuran atau praktek atau tindakan tertentu yang bertentangan dengan moralitas untuk melindungi kepentingan dan reputasi perusahaan atau untuk meningkatkan keuntungan perusahaan. Sedangkan menurut Boone & Kurtz (2007:63) pemberian informasi (Whistleblowing) diartikan sebagai pengungkapan yang dilakukan oleh seorang karyawan kepada badan pemerintah yang berwenang atau media mengenai praktik-praktik organisasi yang illegal atau tidak etis.

Whistleblowing diukur dengan dimensi yang dikembangkan oleh Schultz et al. (1993) yang terkait dengan kasus akuntansi untuk mengukur whistleblowing dimana dari setiap kasus yang ada responden diminta untuk menilai tingkat keseriusan kasus, tanggungjawab terhadap kasus, biaya yang mungkin dikeluarkan oleh responden dalam

mengungkapkan kasus, dan intensi responden untuk melakukan whistleblowing.

2. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi adalah tingkat dukungan dan keyakinan seseorang dalam melakukan dan memberikan sesuatu untuk mencapai tujuan organisasi. Pengukuran persepsi komitmen organisasi menggunakan model kuesioner menurut Meyer dan Allen dalam Luthan (2002) yang terdapat 3 kasus mengenai : affective commitment yang mengacu pada rasa saling emosional karyawan dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam organisasi, continuance commitment yang mengacu pada penilaian karyawan mengenai apakah biaya untuk meninggalkan organisasi lebih besar daripada biaya untuk tetap tinggal dalam organisasi dan normative commitment yang mengacu pada perasaan berkewajiban dari karyawan kepada organisasi.

3. Etika Berprofesi

Alvin A. Arens (2014) mengartikan etika secara garis besar dapat didefinisikan sebagai serangkaian prinsip atau nilai moral. Bartens K (2001) menjelaskan bahwa etika diartikan sebagai nilai-nilai atau norma-norma moral yang mendasari perilaku manusia. Di sisi lain, etika sebagai refleksi diartikan sebagai pemikiran atau filsafat moral, yaitu manusia berpikir atau merenung mengenai apa yang harus dan apa yang tidak harus dilakukan dan bagaimana manusia berperilaku pada situasi konkrit. Dalam konteks ini, manusia mengenai dan menilai perilaku moral.

Pengukuran persepsi etika profesi menggunakan model kuesioner menurut Kode Etik IIA (2013) yang terdapat 4 kasus mengenai : Integritas, Objektivitas, Kerahasiaan, Kompetensi.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS, diperoleh estimasi regresi linier berganda yang tersaji dalam tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.928	2.881		-2.752	.009
	Komitmen Organisasi	.673	.037	.943	18.157	.000
	Etika Profesi	.085	.030	.145	2.797	.008

a. Dependent Variable: Intensi Whistleblowing

Berdasarkan output di atas, bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$IW = -7,928 + 0,673 KO + 0,085 EP$$

Nilai a dan bi dalam persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a = -7,928 artinya: jika variabel Komitmen Organisasi dan Etika Profesi konstan variabel maka Intensi Whistleblowing menurun 7,928.

b1 = 0,673 artinya: jika Komitmen Organisasi meningkat sebesar satu sementara Etika Profesi konstan maka Intensi Whistleblowing akan meningkat sebesar 0,673.

b2 = 0,085 artinya: jika Etika Profesi meningkat sebesar satu sementara Komitmen Organisasi konstan maka Intensi Whistleblowing akan meningkat sebesar 0,085.

Berikut ini adalah hasil Uji Statistik F yang menunjukkan pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1581.038	2	790.519	167.169	.000 ^b
	Residual	174.968	37	4.729		
	Total	1756.006	39			

a. Predictors: (Constant), Etika Profesi, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Intensi Whistleblowing

Hasil uji simultan (uji F) dapat dilihat pada tabel di atas bahwa nilai Fhitung diperoleh sebesar 167,169 dengan nilai sig 0.000. Dapat disimpulkan bahwa nilai sig < 0.05 yaitu $0.000 < 0.05$, sehingga dapat dikatakan bahwa Komitmen Organisasi dan Etika Profesi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap intensi whistleblowing. Untuk melihat lebih rinci pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat, berikut disajikan uji hipotesis secara parsial menggunakan uji t.

Berikut ini adalah hasil Uji Statistik t yang menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen

Tabel 3. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.928	2.861		-2.752	.009
	Komitmen Organisasi	.673	.037	.943	18.157	.000
	Etika Profesi	.085	.030	.145	2.797	.008

a. Dependent Variable: Intensi Whistleblowing

Berdasarkan hasil uji t diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Intensi Whistleblowing

Berdasarkan hasil pengujian parsial diperoleh nilai signifikansi komitmen organisasi dengan tingkat signifikansi 0.00, yang jika dibandingkan dengan $\alpha = 0.05$ maka nilai signifikansi lebih kecil dari α . Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, dengan kata lain bahwa

komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap intensi whistleblowing. Artinya, secara umum auditor internal Bank BJB Kantor Pusat telah memiliki tingkat kesadaran akan melakukan whistleblowing yang tinggi. Disisi lain, pada tabel hasil rekapitulasi jawaban responden pada analisis deskriptif (tabel 4.20) menunjukkan bahwa komitmen organisasi terletak pada kriteria “baik” dengan skor 3120.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian teoritis dan empiris mengenai whistleblowing yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat secara langsung mempengaruhi intensi whistleblowing (Dozier & Miceli, 1985; Miceli & Near, 1998; Near & Miceli, 1985; Street, 19995). Maka dapat dilihat bahwa individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap pekerjaannya akan melakukan tindakan prososial dan melaporkan segala bentuk pelanggaran.

Pengaruh Etika Profesi terhadap Intensi Whistleblowing

Berdasarkan hasil pengujian parsial diperoleh nilai signifikansi komitmen organisasi dengan tingkat signifikansi 0.08, yang jika dibandingkan dengan $\alpha = 0.05$ maka nilai signifikansi lebih kecil dari α . Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, dengan kata lain bahwa etika profesi berpengaruh positif signifikan terhadap intensi whistleblowing. Hal tersebut dibuktikan melalui data statistik pada tabel rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel etika profesi (tabel 4.25) dimana menunjukkan bahwa etika profesi terletak pada kriteria “baik” dengan skor 3150.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Joneta, Chintya (2016) yang menguji pertimbangan etis terhadap intensi

melakukan whistleblowing pada auditor. Dengan hasil pertimbangan etis berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan whistleblowing. Yang artinya seorang auditor yang memperhatikan etika profesinya akan memiliki perhatian lebih untuk melakukan whistleblowing.

Pengujian koefisien determinasi ditujukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 ^a	.900	.895	2.17460

a. Predictors: (Constant), Etika Profesi, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Intensi Whistleblowing

Dari tabel hasil output SPSS di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R square sebesar 0,949 atau 90,06%. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi, Etika Profesi secara simultan memberikan pengaruh terhadap variabel Intensi Whistleblowing sebesar 90,06% sedangkan sisanya sebesar 100% - 90,06% = 9,94% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Komitmen Organisasi dalam penelitian ini terbukti berpengaruh signifikan terhadap Intensi Whistleblowing pada Auditor Internal Bank BJB Kantor Pusat.
2. Etika Profesi dalam penelitian ini terbukti berpengaruh

signifikan terhadap Intensi Whistleblowing pada Auditor Internal Bank BJB Kantor Pusat.

E. Saran

1. Bagi pihak-pihak Auditor Internal Bank BJB Kantor Pusat untuk sebaiknya meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki agar dapat meningkatkan keinginan kuat untuk berusaha keras dalam pencapaian tujuan organisasi serta meningkatkan loyalitas dalam bekerja.
2. Melakukan pengembangan struktur organisasi agar lebih terjaga nya pemisahan tugas dan pencegahan agar tingkat kecurangan pada Bank BJB Kantor Pusat dapat berkurang.
3. Pimpinan harus lebih memberikan respect social, budaya dan agama kepada para karyawan.
4. Pihak Auditor Internal Bank BJB Kantor Pusat juga sebaiknya meningkatkan etika profesi sebagai auditor internal agar tetap menjaga serta meningkatkan kode etik profesi juga etika yang baik dapat mendorong individu memiliki perhatian yang lebih untuk melakukan whistleblowing.
5. Memerhatikan kasus kecurangan yang terjadi dan mengungkapkan segala fakta yang material maupun tidak material.
6. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian, dengan menambahkan variabel seperti pada penelitian yang sudah dilakukan (Resi, Marliza; 2018) yaitu variabel tingkat keseriusan kecurangan.

Daftar Pustaka

- Boone dan Kurtz. 2007. *Pengantar Bisnis Kontemporer*, Edisi 11. Jakarta: Salemba Empat.
- Dozier, J. B dan M. P. Miceli. 1985. Potential Predictors of Whistle-Blowing: A Prosocial Behavior Perspective. *Academy of Management Review* 10(4): 823-836.
- Islahuzzaman. 2012. *Istilah-istilah Akuntansi & Auditing*. Edisi Kesatu. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- KNKG. 2008. *Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran – SPP (WBS)*. Penerbit Komite Nasional Kebijakan Governance: Jakarta Pusat.
- Laporan *Good Corporate Governance* Bank BJB Tahun 2017. 2017. <http://www.bankbjb.co.id/>
- Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK). 2011. *Memahami Whistleblower*. Penerbit Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK): Jakarta Pusat.
- Meyer, John P., D.Ramona Bobocel Natalie J. Allen. 1991. *Development of Organizational Commitment during the First Year of Employment : A Longitudinal Study of Pre-and Post-Entry Influences*. *Journal of Management*, Vol.17, No.4
- Miceli, M. P. dan J. P. Near. 1985. Characteristics of Organizational Climate and
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta