

## **PENGARUH PEMBERIAN *REWARD*, KOLEKTIVISME DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP NIAT MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING***

**Veronica Widiana Putri<sup>1)</sup>, Lodovicus Lasdi<sup>2\*)</sup>, Bahtiar Effendi<sup>3)</sup>, Teodora Winda Mulia<sup>4)</sup>**

<sup>1)</sup>Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, <sup>2,3)</sup>Universitas Satu, <sup>4)</sup>Univesitas Telkom  
[lodovicus.lasdi@univ.satu.ac.id](mailto:lodovicus.lasdi@univ.satu.ac.id), [bahtiar.effendi90@gmail.com](mailto:bahtiar.effendi90@gmail.com), [windalasdi@telkomuniversity.ac.id](mailto:windalasdi@telkomuniversity.ac.id),

### **ABSTRAK**

Suatu perusahaan tentunya ingin mempunyai pertumbuhan perkembangan yang baik dalam menjalankan usahanya. Semakin berkembangnya pertumbuhan perusahaan tentu membutuhkan pengendalian internal yang baik. Harapan dan tujuan suatu perusahaan dapat terwujud apabila pengendalian internalnya dilaksanakan dengan baik dan benar. Salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan perusahaan adalah peran pegawai yaitu dengan melakukan pengungkapan adanya pelanggaran. Penelitian kuantitatif dengan uji hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian reward, kolektivisme dan komitmen organisasi terhadap niat melakukan whistleblowing. Data yang digunakan adalah data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai TVRI Jawa Timur di Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kolektivisme dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat melakukan whistleblowing. Sedangkan pemberian reward tidak berpengaruh terhadap niat melakukan whistleblowing.

**Kata Kunci:** Pemberian rewar, collectivism, komitmen organisasi, whistleblowing

---

### **PENDAHULUAN**

Kecurangan seringkali dijumpai pada perusahaan atau organisasi. Semakin berkembangnya perekonomian perusahaan itu akan membuat risiko terjadinya kecurangan. Kasus kecurangan yang paling heboh terjadi di Amerika adalah kasus kecurangan perusahaan terbesar di dunia yaitu Enron, WorldCom, Anderson dan Tyco Semendawai (2011, dalam Reshie, Agustin, dan Helmayunita 2020). Kecurangan dapat dilakukan baik individu atau kelompok, sehingga diperlukan pengendalian internal yang baik agar pertumbuhan ekonomi perusahaan atau organisasi stabil dan bahkan terus meningkat, sehingga dapat meminimalisir terjadinya kecurangan.

Adanya pengendalian internal yang baik dan ketat terdapat peran pegawai yang sangat penting dibalikinya. Peran pegawai tugasnya memberikan laporan tentang adanya kecurangan yang dilakukan orang lain di tempat kerja, yang mengakibatkan kerugian disebut *whistleblower*. Peristiwa yang mengungkapkan kecurangan seringkali disebut dengan *whistleblowing*. Tindakan *whistleblowing* biasanya dilakukan oleh satu atau lebih pegawai dalam pengungkapan perilaku kecurangan, baik dilakukan oleh perusahaan atau pimpinan kepada pihak lain. Menurut Marliza (2018), *Whistleblowing* adalah tindakan yang sangat penting dan harus dilakukan oleh setiap individu di dalam perusahaan, terutama jika ada aktivitas kecurangan yang mencakup banyak pihak. Seseorang yang menjadi *whistleblower* tidak mudah, hal ini dikarenakan menjadi *whistleblower* seseorang harus berpikir terhadap risiko yang terjadi dan harus mempertimbangkannya terlebih dahulu sebelum bertindak. Dengan adanya keberanian dari seorang *whistleblower* dalam melaporkan tindakan kecurangan, tentunya membuat masyarakat percaya dan mengapresiasi atas tindakan yang dilakukan.

Seorang *whistleblower* akan memberitahu kepada publik atau atasannya yang berwenang tentang dugaan atas kecurangan seperti perilaku tidak jujur, kegiatan ilegal atau kesalahan yang terjadi di dalam perusahaan. Pelaporan yang dilakukan oleh *whistleblower* terbukti lebih efektif dalam mengungkapkan fraud daripada menggunakan metode lain seperti pengendalian dari audit internal atau audit eksternal. Dengan adanya *whistleblowing*, itu dapat membuat perusahaan menjadi efektif dalam berkomunikasi sehingga dengan mudah untuk mendeteksi fraud yang ada di dalam perusahaan.

Di Indonesia telah dikembangkan *Whistleblowing System* (WBS) untuk perlindungan hukum dan juga sistem ini digunakan untuk mengembangkan sistem pelaporan pelanggaran secara manual dan dirancang agar dapat memantau dan menindaklanjuti pengaduan pegawai dengan tetap menjaga kerahasiaan pelapor. Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) menerbitkan *Whistleblowing System* (WBS) pada 10 November 2008. Di Indonesia *whistleblower* memperoleh perlindungan hukum, akan tetapi aktivitas *whistleblowing* ini mengalami penurunan karena masih khawatir dan takut perlindungan hukum yang tidak

memadai, kerahasiaan pelapor tidak terjamin. Sehingga muncul berbagai risiko seperti dipecat dari perusahaan, tidak ada promosi kenaikan jabatan, dan lain-lain. Hal ini membuat pelapor merasa takut dan pada akhirnya tidak memiliki keberanian untuk melakukan *whistleblowing*.

Banyak kasus kecurangan yang sudah terungkap di Indonesia, hal tersebut dikarenakan adanya keberanian dari *whistleblower* yang berani mengungkapkan perbuatan yang salah dalam sebuah perusahaan. Berdasarkan data menurut Indonesia Corruption Watch (ICW) Seina (2017), laporan kinerja keuangan penegak korupsi oleh aparat penegak hukum pada pegawai negeri sipil menempati peringkat teratas sebagai pelaku korupsi dari tahun 2013 sampai 2016. Korupsi tersebut dapat mempengaruhi semua aspek kehidupan suatu negara dan semakin dapat merugikan kepentingan umum atau masyarakat untuk kepentingan pribadi. Indonesia Corruption Watch (ICW) menyampaikan ada 482 kasus korupsi, sehingga negara mengalami kerugian sebesar Rp 1,47 triliun akibat korupsi pada tahun 2016 (Indonesia Corruption Watch, 2017). Korupsi harus diberantas karena dapat menghambat pertumbuhan ekonomi dan menimbulkan kerugian negara. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk merancang kebijakan dan sistem pelaporan pelanggaran yang efektif agar dapat mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi niat pegawai dalam melakukan *whistleblowing*.

Faktor yang menyebabkan pegawai bertindak sebagai *whistleblower* biasanya dimulai dengan niat baik pegawai untuk penyelamatan perusahaan, bisa juga dari faktor lingkungan dan pribadi. Hal ini membuat pegawai tidak jujur, sehingga melakukan kecurangan. Dukungan organisasi adalah salah satu yang terkait dengan ketakutan pegawai dalam mengungkapkan dan melaporkan perilaku curang. Dukungan yang diberikan organisasi dapat memberikan rasa tenang bagi pegawai, sehingga pegawai memiliki keberanian untuk melakukan *whistleblowing*.

Menurut Ajzen (1991, dalam Marliza 2018) *Theory of Planned Behavior* atau juga disebut Teori Perilaku Terencana merupakan suatu teori psikologi yang menyatakan hubungan antara sikap dengan perilaku. Teori perilaku terencana merupakan alat yang dapat digunakan untuk memprediksi perilaku orang, dimana teori psikologi ini dapat memberikan bukti bahwa niat itu lebih akurat dalam memprediksi perilaku sebenarnya. Seseorang yang tidak bisa mengontrol dirinya secara penuh atas kehendaknya, maka dengan teori psikologi ini dapat membantu individu untuk mengendalikan dirinya. *Whistleblowing* berkaitan dengan teori perilaku terencana dikarenakan teori ini dapat mengontrol sikap perilaku seseorang. Ketika terjadi kecurangan dalam perusahaan individu akan menunjukkan sikap peduli pada perusahaan dengan cara melakukan *whistleblowing*.

Menurut Riandi (2017) *whistleblowing* merupakan pelaporan pada pihak-pihak yang ada di perusahaan baik internal atau eksternal yang dimana pelaporan tindakan kecurangan tersebut seperti tindakan yang tidak bermoral, tindakan pelaporan pegawai yang aktif dan pasif di dalam perusahaan. Dalam tindakan *whistleblowing* pengungkapan yang dilakukan oleh pegawai dapat mengandung informasi yang melanggar peraturan perundang-undangan, atau pernyataan profesional, informasi yang berkaitan dengan korupsi, penyalahgunaan aset, kesalahan prosedur, yang membahayakan keselamatan publik dan tempat kerja serta merancang sistem pelaporan pelanggaran yang efisien dan efektif.

Di dalam perusahaan pengungkapan perilaku kecurangan oleh auditor internal tentunya tidak terlepas dari pencegahan kecurangan perusahaan, seperti *reward* maupun moralitas kepada pegawai yang berani mengungkapkan informasi terkait kecurangan perusahaan. Dengan adanya pemberian *reward* itu akan berdampak positif terhadap kasus *whistleblower*, yang dimana setiap orang akan merasa tenang jika mendapatkan insentif maupun jaminan dan penghargaan yang sebanding dengan risiko yang dihadapinya. *Reward* yang diberikan kepada seseorang, itu dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk melapor atau mengungkapkan kecurangan pada perusahaan. Penghargaan tersebut bisa berupa *reward* materil dan non materil. Penelitian oleh Xu (2008, dalam Reshie, Agustin, dan Helmayunita 2020) mengatakan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif dalam mendorong individu saat mengungkapkan *whistleblowing*, hal ini karena adanya pembuktian audit internal yang memiliki peluang lebih besar untuk melaporkan kecurangan kepada pihak yang lebih tinggi ketika diberikan *reward* (Caesar, 2012). Sebaliknya dengan hasil penelitian Widya Wahyuningsih (2016), Lie Sugiono Elimanto (2016) menyatakan pemberian *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap niat seorang pegawai melakukan *whistleblowing*. Hal ini dikarenakan seorang pegawai lebih mementingkan keselamatan publik perusahaan daripada diberikan *reward*.

Salah satu faktor yang mempengaruhi pegawai agar dapat melakukan pengungkapan penipuan adalah kolektivisme. Dimana kolektivisme ini yang menunjukkan sikap dan tingkah laku seseorang dalam

berperilaku. Seseorang yang memiliki kolektivisme baik dapat mengembangkan kepercayaan pada dirinya, bahwa seorang individu itu saling membutuhkan satu sama lain, dan mengartikan dirinya sebagai bagian dari kelompok. Bagi seorang kolektivisme, kesejahteraan perusahaan dianggap lebih tinggi daripada kesejahteraan individu, pegawai akan lebih mendahulukan kepentingan perusahaan daripada kepentingan diri sendiri. Dalam perusahaan, banyak pegawai yang sebenarnya mengetahui adanya kecurangan tetapi mereka memutuskan untuk diam karena salah satunya adanya budaya yang tidak beretika. Untuk itu nilai-nilai etika sangat penting menjadi budaya dan menjadi milik bagi setiap individu. Menurut Hofstede (2005, dalam Intan dan Fitrawati 2018) menyatakan bahwa kolektivisme adalah sebagai tatanan sosial antar pribadi yang mempunyai hubungan emosional yang kuat. Sedangkan menurut Sakina (2017), menyatakan bahwa pertimbangan aspek budaya negara Indonesia yang memeluk budaya patriarki maka Indonesia adalah masyarakat kolektivistis. Penelitian Intan dan Fitrawati (2018) menyatakan kolektivisme mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap *whistleblowing*.

Untuk menerapkan *whistleblowing*, perusahaan harus mengembangkan pegawai yang memiliki komitmen tinggi untuk meningkatkan niat pegawai dalam melakukan *whistleblowing*. Menurut Destriana (2014) pegawai dengan menunjukkan komitmen tinggi terhadap perusahaan itu pasti punya tanggung jawab yang sangat bagus dengan cara memberi tenaganya untuk kesejahteraan dan keberhasilan perusahaan di tempatnya bekerja. Komitmen organisasi berkaitan dengan *whistleblowing*, dimana seorang individu dengan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan terdorong melakukan *whistleblowing* untuk menjaga dan melindungi perusahaan supaya tidak terjadi kecurangan. Penelitian menurut Setiawati dan Sari (2016) mengemukakan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh yang positif, karena dapat membuat seseorang meningkatkan dedikasinya dalam melaporkan suatu masalah sampai semua selesai. Sebaliknya penelitian menurut Intan dan Fitrawati (2018) mengatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hal ini dikarenakan hasil penelitian menyatakan tidak sejalan dengan komitmen organisasi jika seorang pegawai yang berkomitmen pada perusahaan akan memiliki niat melakukan *whistleblowing*.

Penelitian mengenai pemberian *reward*, kolektivisme, dan komitmen organisasi mempengaruhi niat melakukan *whistleblowing* sampai sekarang minim dilakukan. Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini akan kembali menguji apakah pemberian *reward*, kolektivisme, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Objek penelitian diambil dengan cara menyebarkan kuesioner pada pegawai TVRI Jawa Timur Surabaya. Dalam Rezkisari, I (2020) Televisi Republik Indonesia (TVRI) merupakan lembaga penyiaran publik satu-satunya di Indonesia. Pada Maret 2020 Dewan Pengawas TVRI memutuskan mengajukan surat pemberitahuan rencana pemberhentian (SPRP) kepada tiga direktur lembaga penyiaran publik TVRI, dimana direktur ini terkait dengan kasus pelanggaran pada mantan Direktur Utama TVRI yaitu Helmy Yahya. Kasus ini terindikasi merugikan perusahaan hingga Rp 42 miliar yang melonjak tinggi daripada tahun 2018 sebesar Rp 7,9 miliar. Indikasi terjadinya kerugian TVRI akibat utang sebesar Rp 27,2 miliar pada Mola TV (Liga Inggris) yang jatuh tempo pada November 2019 dan dijanjikan akan dibayarkan melalui Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP). Namun pada bulan Maret 2020 pembayaran masih belum dapat terpenuhi. Dari kasus ini berkaitan dengan penelitian *whistleblowing* yang dimana penelitian ini dilakukan bertujuan untuk meneliti sistem pengaduan kecurangan pada perusahaan.

## KAJIAN LITERATUR

### *Theory of Planned Behavior*

*Theory of Planned Behavior* (Teori Perilaku Terencana) merupakan teori psikologi yang dikembangkan oleh Ajzen (1991). Ajzen menjelaskan bahwa teori perilaku terencana muncul dari kegagalan penentu sikap untuk secara langsung mempertimbangkan tindakan atau perilaku tertentu. Dalam teori ini dijelaskan bahwa perilaku atau niat seseorang untuk bertindak disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain sikap terhadap perilaku, norma subyektif, dan persepsi kontrol perilaku. Di dalam *Theory of Planned Behavior* menurut Ajzen (1991) ada 3 variabel, yaitu:

#### 1. Sikap (*Attitude*)

Sikap dan perilaku bukanlah hal yang sama, melainkan mempunyai perbedaan. Sikap dapat membuat orang sadar akan tindakan yang mengarah pada perilaku (Lubis, 2010). Berkaitan dengan mengevaluasi atau merespon sesuatu yang positif maupun negatif, sikap terhadap perilaku itu merupakan tanggapan yang dimana seseorang tersebut akan mengambil keputusan dalam berperilaku di kehidupannya.

## 2. Norma Subyektif (*Subjective Norm*)

Norma subjektif mengacu pada setuju atau tidaknya para pihak ketika melakukan sesuatu ditentukan oleh pandangan individu terhadap pandangan orang lain. Jika orang dianggap sangat penting, maka seseorang cenderung melakukan sesuatu atau perilaku yang diharapkan dapat diterima oleh orang tersebut.

## 3. Persepsi Kontrol Perilaku (*Perceived Behavior Control*)

Persepsi kontrol perilaku merupakan suatu pandangan mengenai mudah ataupun sulitnya saat melaksanakan tindakan. Di dalam teori persepsi kontrol perilaku ini ada individu yang berperilaku tidak bisa mengontrol pengendalian dirinya dan juga ada individu yang dapat mengontrol pengendalian dirinya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengendalian individu dalam berperilaku, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Untuk faktor internal adalah faktor yang berasal dari diri sendiri mengenai kehendak, kemauan, keterampilan, dan sebagainya. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor dari luar diri yang dimana berasal dari lingkungan sekitar individu tersebut. Disebut persepsi kontrol perilaku jika seseorang dapat mengendalikan dirinya dan mengolah dirinya sendiri sehingga ia dapat mewujudkan setiap perilaku yang ditunjukkan dalam tindakan nyata.

*Whistleblowing* dapat dikatakan sebagai *planned behavior*, hal ini karena tindakan tergantung pada niat pelapor dalam melakukan *whistleblowing*. Teori perilaku terencana ini sangat sesuai digunakan dalam penelitian, dikarenakan teori ini menjelaskan berbagai perilaku yang memerlukan perencanaan. Teori perilaku ini membantu untuk menguji apakah pemberian *reward*, kolektivisme, dan komitmen organisasi pada pegawai dapat membantu melakukan pengungkapan kecurangan terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

### Niat Melakukan Whistleblowing

Menurut Brandon (2013), *whistleblowing* adalah tindakan yang dilakukan oleh individu atau beberapa pegawai untuk pengungkapan perilaku kecurangan, baik dilakukan perusahaan maupun atasan pihak lain. Jenis-jenis *whistleblowing* menurut Brandon (2013) ada dua, yaitu *whistleblowing* internal dan *whistleblowing* eksternal.

#### 1. Whistleblowing Internal

*Whistleblowing* internal akan terjadi saat seorang individu atau beberapa pegawai menyadari perilaku kecurangan yang dilakukan oleh pegawai lain atau kepala departemennya yang kemudian melaporkan kecurangan tersebut pada pimpinan tertinggi di perusahaan. *Whistleblowing* internal lebih mementingkan moral untuk pencegahan kecurangan yang mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

#### 2. Whistleblowing Eksternal

*Whistleblowing* eksternal akan terjadi saat seorang individu atau beberapa pegawai menyadari perilaku kecurangan disuatu perusahaan yang kemudian membocorkan ke publik karena mengetahui perilaku kecurangan tersebut merugikan masyarakat atau orang sekitar. *Whistleblowing* eksternal lebih mementingkan pencegahan kecurangan yang mengakibatkan kerugian bagi masyarakat atau orang sekitar.

Dengan adanya *whistleblowing* dalam mengungkapkan suatu penipuan itu merupakan hal yang penting bagi perusahaan. Bentuk kecurangan yang telah terjadi dan tidak diinginkan dalam kegiatan *whistleblowing* membuat individu merasa cemas, sehingga seorang *whistleblower* perlu melakukan pelaporan kecurangan tersebut. Kegiatan *whistleblowing* dikatakan berhasil jika didalam perusahaan seorang pegawai berani melaporkan tindakan kecurangan, sehingga dapat membantu perusahaan untuk mencegah atau meminimalisir terjadinya kecurangan. Untuk pengukurannya *whistleblowing* menurut Ardeno Kurniawan (2017) ada dimensi etika dan dimensi budaya. Dimensi etika adalah suatu tindakan baik karena tindakan yang dilakukan berdasarkan kewajiban yang dimiliki seorang individu. Kewajiban tersebut bisa berupa kewajiban terhadap masyarakat atau perusahaan tempatnya bekerja. Etika juga memandang tindakan yang baik atau buruk demi tujuan yang ingin dicapai. Jika tujuan tersebut tercapai maka dikatakan tindakan tersebut beretika. Sedangkan dimensi budaya adalah budaya yang dikembangkan dalam perusahaan baik berupa budaya etis dan sebaliknya budaya tidak etis. Budaya etis dalam perusahaan diciptakan untuk menciptakan perilaku etis. Selain itu, menerapkan budaya etika di dalam perusahaan mendorong munculnya *whistleblower* daripada kebijakan dan prosedur formal perusahaan mengenai *whistleblowing*.

## Pemberian Reward

Keberhasilan suatu perusahaan memberikan motivasi pegawai dalam melakukan segala sesuatu untuk mencapai visi, misi atau tujuan perusahaan menjadi suatu hal yang utama. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya menyediakan sebuah penghargaan yang cukup menarik untuk pegawai agar dengan adanya penghargaan tersebut pegawai menjadi termotivasi dalam bekerja, sehingga apa yang dilakukannya memperoleh hasil yang maksimal.

Xu (2008) menyatakan bahwa penghargaan atau sering juga disebut *reward* adalah kebijakan perusahaan yang dimana seorang pegawai akan diberikan suatu apresiasi atas kemampuan kinerja yang bagus dan telah mencapai hasil yang memuaskan pada perusahaan. Dengan memberikan penghargaan, itu merupakan umpan balik yang positif bagi pegawai. *Reward* membuat pegawai menjadi semangat dalam bekerja. Perusahaan memberikan *reward* itu bisa berupa dalam bentuk finansial maupun hadiah kepada pegawai. Hal ini dikarenakan pegawai telah bekerja semaksimal mungkin dan berani bertindak dalam melaporkan jika terjadinya kecurangan pada perusahaan.

Menurut Guthrie dan Taylor (2017) mengatakan bahwa pemberian *reward* adalah upaya perusahaan dalam mendorong pegawai untuk lebih melaporkan kecurangan secara internal dibandingkan eksternal. Pegawai yang mengungkapkan tindakan kecurangan yang mendapatkan penghargaan akan mengalami rasa puas atas keberaniannya saat melaporkan hal kecurangan pada perusahaan. Pemberian *reward* pada pegawai yang berani melakukan *whistleblowing* dapat memberi motivasi pada pegawai untuk selalu bersemangat dalam mengungkapkan kecurangan yang telah terjadi. Sistem *reward* diberikan perusahaan kepada pegawai, ketika seorang pegawai memberikan kinerja yang bagus untuk perusahaan. Tujuan diberikan *reward* menurut Ivancevich (1997; dalam Sandra 2020) adalah adanya *attract* yang bertujuan menarik individu untuk memiliki kualitas tinggi di dalam perusahaan, selain itu ada juga *retain* yang bertujuan untuk mencegah dan mempertahankan individu (pegawai) dari incaran perusahaan lain sehingga dengan adanya *reward* dapat meminimalkan pegawai yang resign. Selanjutnya ada juga *motivate* yang bertujuan meningkatkan motivasi individu dalam mencapai tujuan perusahaan.

## Kolektivisme

Kolektivisme kebalikan dari individualisme. Dimana individualisme ini lebih memprioritaskan pencapaian dan kehendak atas kepentingan pribadi. Berbeda dengan kolektivisme, dimana kolektivisme ini adalah pribadi yang lebih memprioritaskan kepentingan masyarakat sekitar atau perusahaan. Individu atau pegawai yang cenderung kolektivis percaya bahwa tujuan perusahaan harus lebih diutamakan daripada prioritas pribadi, dan juga mencoba menyelaraskan tujuan priadinya dengan tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki sifat kolektivis tidak akan diam saja apalagi membiarkan rekan kerja atau bahkan atasannya untuk melakukan hal yang tidak bermoral. Menurut Hofstede (2005) menyatakan bahwa kolektivisme adalah tatanan sosial di mana individu sangat terhubung secara emosional. Dalam hal ini sikap kolektivisme di dalam masyarakat atau perusahaan sangatlah penting, tidak seperti orang-orang yang ada di dalam masyarakat individualisme, yang dimana konflik antara pegawai itu hanya dianggap biasa saja dan dapat diterima. Oleh karena itu, perusahaan yang memiliki pegawai dengan sikap kolektivisme sangatlah membantu. Hal ini dikarenakan pegawai akan melindungi kepentingan sosial dan bahkan melindungi kepentingan anggota perusahaan, dan sebagai gantinya pegawai tersebut berharap loyalitas permanen dari pegawai yang lainnya dalam perusahaan.

Menurut Triandis (1995; dalam Intan dan Fitriwati 2018) Kolektivisme adalah budaya organisasi yang memberi pengaruh pada seseorang dalam melaksanakan suatu tindakan didalam perusahaan. Kolektivis adalah sebutan dari seseorang yang melakukan kolektivisme. Kolektivis sangat mementingkan kepentingan atau kemakmuran perusahaan daripada pribadinya sendiri. Individu yang memiliki sikap kolektivisme dapat membantu dan membuat dirinya merasa peduli dengan sekitarnya, dengan harapan seorang individu tersebut dapat memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Adanya sikap kolektivisme, itu sangat bermanfaat bagi perusahaan dalam melakukan *whistleblowing*. Hal ini dikarenakan seseorang lebih mementingkan perusahaan daripada dirinya sendiri, dengan begitu seorang kolektivisme akan berani melaporkan atau mengungkapkan jika terjadi kecurangan di dalam perusahaan.

## Komitmen Organisasi

Pada dasarnya seorang individu yang memutuskan untuk bergabung pada perusahaan, tentunya seorang individu ini telah membuat komitmen terhadap perusahaan tersebut. Menurut Mulvag (2017),

Komitmen organisasi merupakan bentuk atau sikap perilaku individu pada perusahaan yang berupa tujuan, visi dan misi, dan loyalitas perusahaan. Individu yang mempunyai komitmen tinggi pada perusahaan memiliki ciri-ciri seperti adanya kemauan yang sangat kuat untuk perusahaan agar keinginannya terwujud untuk tetap menjadi bagian dari anggota perusahaan. Komitmen yang dimiliki pegawai akan memberikan sikap perilaku yang positif pada perusahaan. Hal ini dikarenakan pegawai mempunyai jiwa pembelaan terhadap perusahaan, sehingga pegawai tersebut berusaha meningkatkan prestasi yang baik agar tujuan perusahaan tercapai. Individu dengan komitmen organisasi tinggi akan lebih mementingkan pencegahan kecurangan yang merugikan perusahaan atau masyarakat sekitar, sehingga hal tersebut dapat mendorong individu untuk melakukan *whistleblowing*.

Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk menciptakan kelangsungan perusahaan, agar apa yang menjadi tanggung jawab individu sesuai dengan komitmen yang telah menjadi keputusannya untuk berpihak kepada perusahaan. Komitmen organisasi yang tinggi dikatakan baik bagi perusahaan, karena pegawai akan merasa mempunyai tanggung jawab yang lebih kepada perusahaan. Menurut Allen dan Meyer (2016) mengatakan bahwa komitmen dapat dibagi menjadi 3 dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen afektif berkaitan dengan aspek identifikasi, emosional, dan keterlibatan antara anggota dan perusahaan sehingga memiliki keinginan untuk melanjutkan bekerja di perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Dimensi kedua adalah komitmen berkelanjutan, dimana terkait dengan niat pegawai untuk tetap berada di perusahaan dengan pertimbangan manfaat dan kerugiannya. Ketika pegawai memperhatikan manfaat ekonomi yang akan pegawai peroleh jika tetap menjadi bagian perusahaan lebih tinggi daripada meninggalkan perusahaan maka pegawai akan memilih tetap bertahan di perusahaan. Dimensi ketiga adalah komitmen normatif, yang dimana mencakup kewajiban moral anggota terhadap perusahaan. Individu yang memiliki komitmen normatif tinggi akan memiliki rasa khawatir terhadap reaksi orang lain ketika individu tersebut mengambil keputusan untuk meninggalkan perusahaan.

## **Pengembangan Hipotesis**

### **Pemberian Reward Terhadap Whistleblowing**

Dengan adanya penghargaan yang diberikan itu dapat memberi motivasi pegawai lebih bersemangat di dalam pekerjaannya agar dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Pemberian *reward* berkaitan dengan teori perilaku terencana, yang dimana *reward* merupakan bagian dari faktor eksternal. Adanya *reward* dapat memberikan pengaruh pada individu untuk mengontrol sikap perilaku, maupun norma subyektif yang dimiliki individu, dan juga dapat memotivasi kinerja pegawai semakin meningkat bagus. *Reward* sebagai salah satu faktor eksternal yang memberikan pengaruh untuk mendorong individu melakukan *whistleblowing*.

Penelitian menurut Pope dan Lee (2013) menyatakan *reward* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian yang dilakukan oleh Xu (2008) mengatakan bahwa *reward* memiliki pengaruh yang positif dalam mendorong individu saat mengungkapkan *whistleblowing*. Berdasarkan hasil uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Pemberian *reward* berpengaruh positif terhadap niat pegawai melakukan *whistleblowing*.

### **Kolektivisme Terhadap Whistleblowing**

Individu dengan kolektivisme yang baik akan membentuk keyakinan bahwa dirinya saling bergantung pada individu lain, dan seseorang melihat dirinya sebagai bagian dari sebuah kelompok. Kolektivisme menjadi budaya seseorang dalam berorganisasi yang dimana seorang individu akan saling membutuhkan dan tidak lepas dari bantuan orang lain. Sikap kolektivisme sangat diperlukan di dalam perusahaan, karena individu kolektivisme akan yang lebih mementingkan kepentingan kelompok di dalam sebuah perusahaan.

Berdasarkan teori perilaku terencana, kolektivisme berfungsi sebagai pengawas ketika perusahaan diketahui adanya tindakan kecurangan atau hal-hal yang mencurigakan. Kolektivisme berkaitan dengan persepsi kontrol perilaku, dimana seorang individu yang dapat mengendalikan dirinya dapat mewujudkan setiap perilaku yang ditunjukkan pada tindakan nyata. Seorang individu yang kolektivisme mempunyai kepedulian yang tinggi dan mengharapkan kesejahteraan yang terbaik bagi perusahaan, sehingga ketika terindikasi terjadinya kecurangan seorang kolektivisme akan terdorong dalam melindungi perusahaan dengan melakukan tindakan *whistleblowing*.

Penelitian oleh Dalimunthe (2015) menyatakan kolektivisme memiliki pengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Penelitian menurut Intan dan Fitrawati (2018) menyatakan bahwa kolektivisme juga memberikan pengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan hasil uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Kolektivisme berpengaruh positif terhadap niat pegawai melakukan *whistleblowing*.

### **Komitmen Organisasi Terhadap Whistleblowing**

Pegawai yang mempunyai komitmen organisasi tinggi, maka sebagai kepeduliannya terhadap perusahaan pegawai tersebut akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan yaitu dengan memberikan manfaat atau setidaknya melindungi perusahaan dari kerugian.

Komitmen organisasi berkaitan dengan teori perilaku terencana, dimana seorang pegawai yang memiliki rasa komitmen tinggi akan bertanggung jawab dan memberikan yang terbaik untuk kepentingan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan teori perilaku terencana yaitu norma subjektif, dimana seorang individu yang dianggap penting akan cenderung melakukan tindakan perilaku yang diharapkan dapat diterima oleh orang lain. Individu dengan komitmen organisasi akan lebih mementingkan pencegahan kecurangan yang mengakibatkan kerugian bagi masyarakat atau orang sekitar, sehingga dapat mendorong individu untuk melakukan *whistleblowing*.

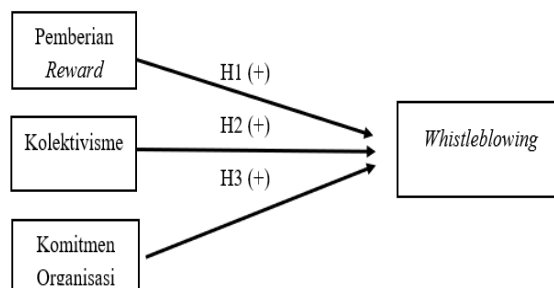
Bagustianto dan Kholis (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi tinggi yang dimiliki pegawai akan memberikan rasa memiliki terhadap perusahaan itu sangat tinggi, sehingga seseorang tidak mempunyai rasa ragu untuk melapor karena menurutnya hal itu akan melindungi organisasi dari kehancuran. Penelitian menurut Rahmadani (2018) mengemukakan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Sedangkan penelitian menurut Marliza (2018), menyatakan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan hasil uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat pegawai melakukan *whistleblowing*.

### **Rerangka Konseptual**

Berdasarkan hasil uraian Populasi penelitian ini adalah pegawai TVRI Jawa Timur Surabaya. Metode pemilihan sampel dilakukan



## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan data primer. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara online dalam bentuk Google Form kepada pegawai TVRI Jawa Timur Surabaya.

### **Populasi dan sampel penelitian**

Populasi penelitian ini adalah pegawai TVRI Jawa Timur Surabaya. Metode pemilihan sampel menggunakan *purposive sampling*, yaitu dengan memberikan kriteria tertentu untuk penentuan sampel penelitian sebagai berikut: 1) Pegawai TVRI Jawa Timur Surabaya. 2) Berpengalaman kerja lebih dari 1 tahun. 3) Bekerja pada bagian keuangan, bagian program, bagian berita, teknik, dan umum. Selain itu teknik pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling* yaitu TVRI Jawa Timur Surabaya. Hal ini dikarenakan lebih mudah dijangkau oleh peneliti yang berdomisili di Surabaya dan mempunyai akses ke orang dalam untuk menyebarkan kuesioner.

## Variabel Penelitian

Variabel independen dalam penelitian ini adalah pemberian *reward*, kolektivisme dan komitmen organisasi. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *whistleblowing*. Pengukuran pemberian *reward* menggunakan instrumen dengan 15 buah pertanyaan. Pengukuran kolektivisme menggunakan *Collectivism Scale* dengan instrumen 3 buah pertanyaan. Pengukuran komitmen organisasi menggunakan instrumen dengan 4 buah pertanyaan. Pengukuran niat melakukan *whistleblowing* menggunakan instrumen dengan 5 buah pertanyaan. Pengukuran variabel independen dan dependen menggunakan skala *likert*.

## Metode Analisis Data

Untuk menganalisis pengaruh pemberian *reward*, kolektivisme dan komitmen organisasi terhadap niat melakukan *whistleblowing* menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan *software* SPSS untuk menguji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji kelayakan model dan uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Tingkat Pengambilan Kuesioner

**Tabel 1: Distribusi Kuesioner**

Keterangan	Jumlah	Presentase
Angket yang terisi	100	100%
Angket yang dapat diolah	100	100%

Dalam penyebaran kuesioner yang telah dibagikan kepada pegawai TVRI Jawa Timur 100 kuesioner berhasil disebar dan berhasil diterima kembali 100 kuesioner dengan tingkat pengembalian sebesar 100%.

### Statistik Deskriptif

Berdasarkan data tabel 2 menunjukkan bahwa dari 15 pertanyaan variabel pemberian *reward* yang telah diisi oleh responden memiliki nilai minimum 1 (sangat tidak setuju) dan nilai maksimum 5 (sangat setuju). Adapun nilai rata-rata sekitar 3,640 hingga 4,380. Sedangkan nilai tertinggi deviasi standar sebesar 10,607 yang berarti pegawai berpendapat bahwa pemberian hadiah, imbalan atau pujian yang diterima pegawai memberikan pengaruh dalam pelaporan kecurangan.

Pemaparan hasil kolektivisme pada pengujian statistik deskriptif menunjukkan bahwa dari 3 pertanyaan variabel kolektivisme yang telah diisi oleh responden memiliki nilai minimum 1 (sangat tidak setuju) – 2 (tidak setuju) dan nilai maksimum 5 (sangat setuju). Adapun nilai rata-rata sekitar 3,690 hingga 4,250. Sedangkan nilai tertinggi deviasi standar sebesar 0,9918 yang berarti pegawai berpendapat bahwa tingkat kolektivisme bagi individu memberikan pengaruh dalam niat melakukan *whistleblowing*.

Pemaparan hasil komitmen organisasi pada pengujian statistik deskriptif menunjukkan bahwa dari 4 pertanyaan variabel komitmen organisasi yang telah diisi oleh responden memiliki nilai minimum 1 (sangat tidak setuju) – 3 (netral) dan nilai maksimum 5 (sangat setuju). Adapun nilai rata-rata sekitar 3,930 hingga 4,190. Sedangkan nilai tertinggi deviasi standar sebesar 0,8932 yang berarti pegawai yang mempunyai tanggung jawab terhadap perusahaan sehingga mempengaruhi dalam niat melakukan *whistleblowing*.

Pemaparan hasil *whistleblowing* pada pengujian statistik deskriptif menunjukkan bahwa dari 5 pertanyaan variabel *whistleblowing* yang telah diisi oleh responden memiliki nilai minimum 1 (sangat tidak setuju) – 2 (tidak setuju) dan nilai maksimum 5 (sangat setuju). Adapun nilai rata-rata sekitar 3,690 hingga 4,010. Sedangkan nilai tertinggi deviasi standar sebesar 0,8841 yang berarti bahwa pegawai setuju dan menerima melakukan *whistleblowing* merupakan tindakan yang penting.

### Uji Validitas

Berdasarkan dari hasil data yang sudah diolah, variabel pemberian *reward*, kolektivisme, komitmen organisasi dan *whistleblowing* diketahui bahwa keseluruhan variabel memiliki nilai signifikan  $< 0,05$ . Maka variabel dapat dinyatakan sudah valid.

### Uji Reabilitas

Berdasarkan dari hasil data yang sudah diolah, maka dilihat keandalan konsistensi antar item atau koefisien keandalan *Cronbach's Alpha*. Instrumen niat melakukan *whistleblowing* memiliki *Cronbach's*

*Alpha* 0,918, instrumen pemberian *reward* 0,896, instrumen kolektivisme 0,626, dan instrumen komitmen organisasi 0,682.

## Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji autokorelasi, dan uji multikolinearitas. Pengujian normalitas menunjukkan data berdistribusi normal, hasil pengujian juga menunjukkan bahwa data tidak terjadi autokorelasi dan tidak terjadi multikolinearitas.

## Uji koefisien determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk memperkirakan variansi variabel independen apakah memberikan pengaruh terhadap variansi variabel dependen. Berdasarkan data dari tabel menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,646, dimana nilai tersebut berada antar 0 dan 1 mendekati angka 1. Artinya nilai R menjelaskan hubungan variabel independen tergolong kuat. Sedangkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,399 yang artinya 39,9% variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen. Sisanya sebesar 60,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

## Uj Statistik F

Berdasarkan tabel yang telah diolah menunjukkan bahwa hasil F pengujian regresi berganda sebesar 22,889 dengan sig 0,000. Sehingga model regresi ini layak diterima karena nilai sig < 0,05

## Uji Hipotesis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara pemberian *reward*, kolektivisme dan komitmen organisasi terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

**Tabel 2: Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Sig	Keterangan
	B	t		
(Constant)	0,313	0,691	0,491	
PR	0,118	1,042	0,300	H1 Ditolak
K	0,223	2,019	0,046	H2 Diterima
KO	0,551	4,549	0,000	H3 Diterima

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$WB = 0,313 + 0,118 PR + 0,223 K + 0,551 KO + e$$

Hasil uji t menunjukkan variabel pemberian *reward* memiliki nilai sig 0,300 > 0,05, kolektivisme memiliki nilai sig 0,046 < 0,05 dan komitmen organisasi memiliki nilai sig 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 dan hipotesis 3 berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*, sehingga hipotesis tersebut diterima. Sedangkan hipotesis 1 pemberian *reward* ditolak, hal ini dikarenakan nilai signifikansi variabel tersebut > 0,05 sehingga hipotesis ditolak.

## Pembahasan

### Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing

Hasil uji hipotesis penelitian yang telah dilakukan terkait variabel tersebut diperoleh bahwa pemberian *reward* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis pertama ditolak. Pernyataan penelitian ini tidak mengkonfirmasi dengan penelitian yang dilakukan oleh Silfia, Henri dan Nayang (2020), yang menyatakan pemberian *reward* terhadap BPKAD di Kota Padang berpengaruh signifikan positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Namun penelitian ini mengkonfirmasi penelitian yang dilakukan oleh Widya Wahyuningsih (2016) yang menyatakan bahwa pemberian *reward* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hal ini dikarenakan seorang pegawai lebih mementingkan keselamatan publik perusahaan daripada diberikan *reward*.

*Theory of Planned Behavior* menjelaskan bahwa pengendalian individu dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Pemberian *reward* termasuk dalam faktor eksternal yang dimana hal

tersebut tidak mempengaruhi individu dalam berperilaku, sehingga seorang individu akan melakukan tindakan *whistleblowing* meskipun tidak diberikan *reward*. Namun hal ini bisa juga terjadi karena faktor internal yang mempengaruhi individu dalam berperilaku yaitu adanya kemungkinan seorang individu takut mengambil risiko yang menyebabkan kerugian pada dirinya sendiri, sehingga individu tersebut meskipun tidak diberikan atau diberikannya *reward* itu tidak akan membuat dirinya terdorong untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

### **Pengaruh Kolektivisme Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing**

Hasil uji hipotesis penelitian yang telah dilakukan terkait variabel tersebut menyatakan bahwa kolektivisme berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*, hal ini dikarenakan hasil hipotesis penelitian pengaruh kolektivisme terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima. Artinya semakin baik sifat kolektivisme yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil hipotesis penelitian ini mengkonfirmasi penelitian yang dilakukan oleh Intan dan Fitrawati (2018), yang menunjukkan bahwa kolektivisme terhadap kantor BRI di kota Bengkulu berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Hal ini sejalan dengan *Theory of Planned Behavior* yang dimana menyebutkan bahwa sikap individu seseorang menentukan bagaimana perilakunya. Seorang individu yang memiliki sifat kolektivisme baik akan dapat mengendalikan dirinya. Hal ini dapat meminimalisir terjadinya kecurangan di dalam perusahaan, dan juga mendorong individu dalam niat melakukan *whistleblowing*.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing**

Hasil uji hipotesis penelitian yang telah dilakukan terkait variabel tersebut menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima. Pernyataan ini tidak mengkonfirmasi penelitian Dewi dan Fitrah (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Namun hasil penelitian yang telah dilakukan mengkonfirmasi penelitian Widya Wahyuningsih (2016) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Sejalan dengan *Theory of Planned Behavior* menjelaskan bahwa teori ini dapat mengontrol sikap individu seseorang dalam berperilaku, dimana seorang individu yang memiliki sikap profesional dalam berperilaku tentunya diharapkan dapat diterima oleh orang lain. Individu dengan komitmen organisasi yang kuat dan tinggi akan mempengaruhi kinerja yang baik, karena individu tersebut akan memikirkan kesejahteraan perusahaan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

## **KESIMPULAN**

Pemberian *reward* pada penelitian di TVRI Jawa Timur Surabaya tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada atau tidak adanya imbalan pegawai tidak tertarik untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, yang kemungkinan dapat merugikan dirinya sendiri.

Kolektivisme pada penelitian di TVRI Jawa Timur Surabaya berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa individu memiliki sifat kolektivisme yang baik akan menciptakan dan mendorong dirinya untuk berani melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini berarti individu yang memiliki sifat kolektivisme akan lebih mementingkan kepentingan kelompok atau perusahaan demi menjaga dan melindungi perusahaan.

Komitmen organisasi pada penelitian di TVRI Jawa Timur Surabaya berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa individu memiliki dorongan untuk berkomitmen pada perusahaan tentunya akan memberikan yang terbaik untuk kemajuan perusahaan. Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki loyalitas dan tanggung jawab yang besar kepada perusahaan, sehingga segala tindakan kecurangan yang terjadi akan diungkapkan.

Adapun beberapa hal yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu Penelitian hanya menggunakan tiga variabel independen yaitu pemberian *reward*, kolektivisme, dan komitmen organisasi terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Variabel independen tersebut hanya memiliki *adjusted r square* sangat kecil sebesar 0,399, artinya ada pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian. Sampel

dalam penelitian hanya menggunakan pegawai TVRI Jawa Timur di Surabaya dengan jumlah sampel 100 pegawai, sehingga generalisasinya rendah.

Berdasarkan simpulan dan keterbatasan tersebut, ada beberapa saran yang dapat diberikan oleh penulis terkait hasil penelitian yaitu bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan atau menambah variabel lain yang mempengaruhi niat individu melakukan *whistleblowing*. Penelitian selanjutnya bisa menambahkan variabel independen moral seperti pada penelitian Intan dan Fitriwati (2018). Penelitian selanjutnya dapat menambah sampel responden, sehingga dapat memberikan wawasan lebih luas mengenai hubungan variabel independen dengan variabel dependen mengenai niat melakukan *whistleblowing*. Bagi perusahaan diharapkan dapat meningkatkan dan menggunakan *whistleblowing system* seperti penelitian yang dilakukan oleh Violita (2020), yang dimana berguna untuk mengevaluasi atau meninjau faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya kolektivisme dan komitmen organisasi. Individu dengan kolektivisme dan komitmen organisasi yang baik akan membantu perusahaan lebih mudah dalam mendeteksi kecurangan yang terjadi.

## REFERENCES

- Ajzen, Icek. 1991. The Theory of Planned Behaviour. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*. Vol. 50; 179-211
- Allen dan Meyer. (2016). Dimensi Komitmen Organisasi. *Journal of Management*. Vol. 2 No.2 (2016:4)
- Arfan, I Lubis, 2010, 'Akuntansi Keperilakuan', Edisi dua, SalembaEmpat: Jakarta
- Bagustianto, R., & Nurkholis. (2015). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing. Simposium Nasional Akuntansi, XV111.
- Brandon, James R. (2013). *Whistle-blowing.Massachusetts: Cambrige University Press*.
- Caesar Marga Putri. (2015). Pengujian Keefektifan Jalur Pelaporan Pada Structural Model dan Reward Model dalam Mendorong Whistleblowing: Pendekatan Eksperimen. Simposium Nasional Akuntansi XV, Banjarmasin, 097. SIPE.
- Curtis, M. B. (2006). Are Audit-related Ethical Decisions Dependent Upon Mood? *Journal of Business Ethics*, 68, 191-209.
- Ghazali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Guthrie, C. P., & Taylor, E. Z. (2017). Whistleblowing on Fraud for Pay: Can I Trust You?
- Hariyani, E., Putra, A. A., & Wiguna, M. (2019). Pengaruh Komitmen Profesional, Pertimbangan Etis, Personal Cost, Reward Terhadap Intensi Internal Whistleblowing (Studi Empiris Pada Opd Kabupaten Siak). *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 12(12), 19–28.
- Hofstede, G., and Hofstede, G. J. 2005. *Cultures and organizations: Software of the mind*. New York: McGraw Hill.
- Indonesia Corruption Watch (ICW). (2017). Annual Report 2016 Indonesia Corruption Watch Menyemai Semangat Antikorupsi. diakses melalui <https://antikorupsi.org/> pada tanggal 23 Februari 2019.
- Janitra, W. A. (2017). Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, Dan Sensitivitas Etis Terhadap Internal Whistleblowing (Studi Empiris Pada SKPD Kota Pekanbaru). *JOM Fekon*, 4(1), 1208–1222.
- Kurniawan, Ardeno (2017). *Whistleblower Dari Dimensi Etika Dan Budaya Organisasi*. Didapat dari <https://birokratmenulis.org/whistleblower-dari-dimensi-etika-dan-budaya-organisasi>, 16 Januari 2017
- Kreshastuti, Destriana. K. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Auditor Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Pada Kantor Akuntan Publik Semarang). *Jurnal Universitas Diponegoro Semarang*, Vol 3, No.2, 1-15.
- Lee, G., & Xiao, X. (2018). Whistleblowing On Accounting-Related Misconduct: A Synthesis Of. *Journal of Accounting Literature*, 22-46.
- Lie, Sugiono Elimanto (2016). Pengaruh reward, profesionalisme profesi, dan moral terhadap intensitas auditor internal melakukan whistleblowing. Didapat dari <http://repository.wima.ac.id/7021>
- Marantika, V., Yuniarta, G. A., & A. T Anantawikrama. (2017). Pengaruh Sikap, Budaya Ewuh Pekewuh, Komitmen Organisasi Dan Pemberian Reward Terhadap Niat Pegawai Negeri Sipil Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing. *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 8(2), 1-11.
- Marliza, R. (2018). Pengaruh Personal Cost Of Reporting, Komitmen Organisasi, Dan Tingkat Keseriusan

- Kecurangan Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Payakumbuh), 1–20.
- Mellinda, Sandra (2020) Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pemberian Reward terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing Internal. Didapat dari <http://repository.wima.ac.id/22809>
- Mulfag, M. R. P. (2017). Intensi Melakukan Whistleblowing pada Internal Auditor Pemerintah (Studi empiris pada Inspektorat Kota Padang dan Provinsi Sumatera Barat), 1–20.
- Nugraha, T. (2017). Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Sifat Machiavellian Dan Personal Cost Terhadap Intensi Whistleblowing Dengan Retaliasi Sebagai Variabel Moderating (Studi EMpiris Pada Perusahaan Perbankan Yang Berada di Kota Pekanbaru). *JOM FEB*, 4(1), 2030–2044.
- Nurdianti, Intan Tri., dan Ilyas, Fitrawati SE.,M.Bus., CPA (2018). Pengaruh Kolektivisme, Komitmen Organisasi, Dan Penalaran Moral Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing pada Pt. Bank Bri (Persero), Tbk. Cabang Bengkulu. *Jurnal Akuntansi Universitas Bengkulu*, 8(1), 15-25.
- Pope, K., & Lee, C. C. (2013). Could the Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act of 2010 be Helpful in Reforming Corporate America? An investigation on Financial Bounties and Whistleblowing Behaviors in the Private Sector. *Journal of Business Ethics* , 112 (4), 597–607.
- Rahmadani, A. (2018). Pengaruh Orientasi Etika Relativisme, Intensitas Moral, Komitmen Organisasi, Sifat Machiavellian Dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Studi Empiris Pada OPD Kabupaten Rokan Hilir). *JOM FEB*, 1, 1–15.
- Reshie, S., Agustin, H., & Helmayunita, N. (2020). Pengaruh Ethical Climate, Personal Cost Dan Pemberian Financial Reward Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 2(3), 3029–3049.
- Rezkisari, I (2020). *Tiga Direksi TVRI Diberhentikan Terkait Kasus Helmy Yahya*. Didapat dari <https://republika.co.id/berita/q7uvud328/tiga-direksi-tvri-diberhentikan-terkait-kasus-helmy-yahya>, Sabtu 28 Mar 2020 01:17 WIB
- Riandi, G. (2017). Pengaruh Sifat Machiavellian, Lingkungan Etika Dan Personal Cost Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris Pada Bank BRI Provinsi Riau). *JOM Fekon*, 4(1), 2538–2550.
- Sartika, D., & Mulyani, F. (2020). Pengaruh Sifat Machiavellian, Lingkungan Etika, Komitmen Organisasi, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris pada BPKAD di Kota Padang). *MENARA Ilmu*, XIV(01), 24–39.
- Semendawai, Abdul Haris, et.al, 2011, Memahami Whistle Blower, Jakarta: Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban.
- Seina, I (2017). ICW: 482 Kasus korupsi rugikan negara Rp 1,4 T di 2016. Didapat dari [ICW: 482 Kasus korupsi rugikan negara Rp 1,4 T di 2016 merdeka.com](http://www.merdeka.com), Minggu 11 Februari 2017 16.07
- Setiawati, L.P dan Sari, M.R. 2016. Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Intensitas Moral dan Tindakan Akuntan Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol. 17. 1, Oktober 2016: 257-282.
- 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 & Bisnis*, 17(2), 22–33.
- Taylor, E.Z and Mary B. Curtis. 2010. An Examination Of The Layers Workplace Influence In Ethical Judgement: Whistleblowing Likelihood and Perseverance in Public Accounting. *Journal of Business Ethics*. 93, 21-37.
- Triandis, H. C. 1995. Individualism and Collectivism. Boulder, CO: Westview.
- Violita, Anastasia Amanda (2020). Pengaruh Pemberian Reward, Kolektivisme, Komitmen Organisasi, dan Moral terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. Didapat dari <http://repository.wima.ac.id/22665>
- Wahyuningsih, Widya. (2016). Pengaruh Pemberian Reward, Komitmen Organisasi, Gender, dan Masa Kerja terhadap Whistleblowing (Studi Empiris pada Kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat). *Jurnal Akuntansi Universitas Negri Padang*, 4(1), 2-11
- Xu, Y., & Ziegenfuss, D. E. (2008). Reward Systems, Moral Reasoning, and Internal Auditors Whistleblowing Wrongdoing Behavior. *Journal of Business and Psychology*, 22 (4), 323-331