

## PERAN *REWARD* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP NIAT *WHISTLEBLOWING*: SEBUAH STUDI EKSPERIMEN

Mustika Azzahrah<sup>1</sup>, Sofyan Hadinata<sup>2</sup>

Program Studi Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga <sup>12</sup>

<sup>2</sup>Corresponding author: sofyan.hadinata@uin-suka.ac.id  <https://orcid.org/0000-0002-3150-7133>

### INFORMASI ARTIKEL

Article history:

Dikirim: 11/11/2021

Revisi pertama: 30/03/2021

Diterima: 29/04/2021

Tersedia online: 21/06/2021

### ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk menguji peran penghargaan (*reward*) dan komitmen organisasi terhadap niat *whistleblowing*, dan peran *reward* terhadap niat *whistleblowing* ketika anggota organisasi memiliki komitmen organisasi yang rendah. Penelitian ini menggunakan model eksperimen tulen dengan partisipan mahasiswa Program Studi Akuntansi Syariah. Design eksperimen yang digunakan adalah *between subject* 2x2. Hasil diperoleh dari penggunaan Analisis Varian (ANOVA). Penelitian ini menghasilkan tiga temuan. Pertama, hasil penelitian menunjukkan bahwa anggota organisasi akan cenderung melakukan *whistleblowing* jika ada suatu penghargaan (*reward*). Kedua, komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Ketiga, hasil penelitian ini menyatakan ketika anggota organisasi memiliki komitmen organisasi yang rendah, mereka akan cenderung melakukan *whistleblowing* jika ada penghargaan (*reward*) yang diberikan.

Kata Kunci: penghargaan, komitmen organisasi, niat *whistleblowing*, Design eksperimental, ANOVA.

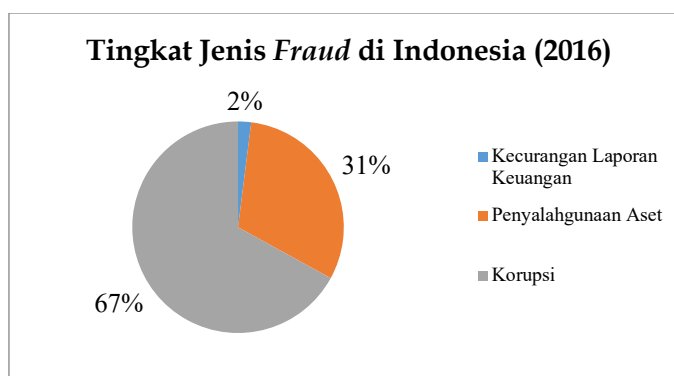
### ABSTRACT

*This study examines the role of rewards and organizational commitment to whistleblowing intentions and the role of reward when organizational members have low organizational commitment. This study uses a true-experimental model. The experimental design used was between subject 2x2, and the results were analyzed using Analysis of Variance (ANOVA). This study produced three findings. First, the study results indicate that members of the organization will tend to whistleblowing if there is a reward. Second, it was found the results that organizational commitment had a positive effect on whistleblowing. Third, the study results show that when organizational members have low organizational commitment, they will tend to whistleblowing if the reward is provided.*

Keywords: *reward, organizational commitment, whistleblowing intention, experimental design, ANOVA.*

## 1. Pendahuluan

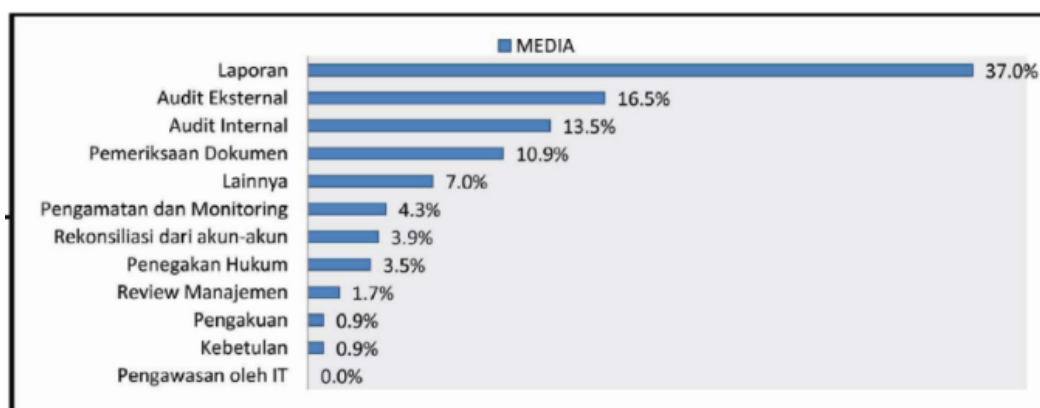
Pelanggaran organisasi telah terjadi pada perusahaan-perusahaan di dunia (Dinc *et al.*, 2018). Bentuk pelanggaran organisasi dapat berupa kecurangan. Menurut Shanikat *et al.* (2014) bentuk kecurangan berupa penyalahgunaan aset, kecurangan laporan keuangan, dan korupsi. Pelaku kecurangan yang memiliki otoritas di dalam suatu entitas secara umum sulit untuk dideteksi, sehingga menyebabkan entitas tersebut akan mengalami kerugian yang semakin besar (Tang *et al.*, 2018; Survei Fraud Indonesia, 2016). Berdasarkan data dari *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE), telah terjadi kerugian sebesar \$3,7 trilyun per tahun secara global dikarenakan kecurangan (Tang *et al.*, 2018). Indonesia merupakan negara yang tinggi dalam hal korupsi (Survei Fraud Indonesia, 2016) sebagaimana bisa tergambar dari tingkat jenis kecurangan yang terjadi di Indonesia:



Sumber: Survei Fraud di Indonesia 2016 (diolah, 2018)

Gambar 1. Tingkat Jenis *Fraud* di Indonesia

Semakin meningkatnya kasus kecurangan yang terjadi, maka timbul perhatian akan adanya penyelidikan kecurangan di suatu entitas yang semakin intens (Murphy & Dacin, 2011). Hal itu perlu dilakukan, karena sekecil apapun bentuk kecurangan harus segera ditangani, kalau dibiarkan begitu saja seiring berjalannya waktu tindakan itu dapat menjadi parah. Berdasarkan hasil Survei ACFE Chapter Indonesia tahun 2016, di Indonesia ada beberapa media pendeteksi kecurangan, sebagaimana terlihat pada Gambar 2 berikut ini:



Sumber: Survei Fraud Indonesia 2016

Gambar 2. Media Pendeteksian Fraud

Pada gambar 2 dapat diketahui bahwa laporan merupakan media yang efektif dalam mendeteksi adanya kecurangan, dimana laporan adanya kecurangan di dalam organisasi dapat berasal dari pegawainya (Survei Fraud Indonesia, 2016). Laporan ini biasa disebut dengan *whistleblowing*. *Whistleblowing* adalah pelaporan atau pengungkapan yang dilakukan oleh anggota organisasi atas adanya suatu tindakan yang tidak bermoral atau ilegal (Near & Miceli, 1985). Namun, Kummer *et al.* (2015) menyatakan bahwa meskipun pegawai atau karyawan mengetahui adanya kecurangan atau pelanggaran, mereka merasa tidak perlu melaporkannya. Hal itu dapat terjadi ketika pelapor merasa terintimidasi ataupun terancam atas tindakan pelaporan tersebut. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu sistem yang dapat membuat anggota organisasi merasa termotivasi dan nyaman ketika melaporkan tindakan kecurangan.

Menurut Xu & Ziegenfuss (2008) dalam beberapa dekade terakhir *whistleblowing* menyita perhatian di berbagai negara seperti Amerika Serikat, Inggris, dan negara lainnya. Konsekuensi atas tindakan *whistleblowing* menjadi salah satu bentuk perhatian tersebut. *Whistleblower* atau pelapor dapat menerima pembalasan dari organisasi maupun pelaku kecurangan akibat tindakan *whistleblowing* tersebut (Rose *et al.*, 2016). Pembalasan tersebut misalnya dapat berbentuk penuntutan, ancaman, pemecatan, dan lainnya. Rose *et al.* (2016) menyatakan bahwa sebelum melaporkan kecurangan, pelapor akan memperhitungkan manfaat dan kerugian yang kemungkinan akan diperolehnya. Oleh karena itu, diperlukan adanya mekanisme yang tepat untuk mendeteksi kecurangan tanpa adanya kekhawatiran pelapor, yaitu melalui *whistleblowing*.

*Whistleblowing* akan efektif ketika adanya penerapan sistem *reward* (KPMG Australia dan Selandia Baru, 2008; ACFE, 2012; dan Bierstaker *et al.*, 2006). *Reward* atau penghargaan merupakan imbalan yang diperoleh individu yang bertindak selaras dengan tujuan suatu entitas (Putri, 2018). Skaggs *et al.* (2018) menyatakan bahwa *reward* memiliki peran yang signifikan bagi organisasi maupun orang yang ada di dalamnya. Hasil penelitian empiris menyatakan bahwa dalam melaporkan kecurangan terdapat dua jenis motivasi, yaitu ekstrinsik dan intrinsik. Motivasi ekstrinsik berhubungan dengan tindakan yang dipengaruhi faktor luar diri individu, contohnya imbalan atau *reward* (Sansone & Harackiewicz, 2000). Adapun untuk motivasi intrinsik berasal dari dalam diri pribadi, misal keadilan, penalaran moral, kewajiban, dan kesetiaan (Andon *et al.*, 2016), gender (Kaplan *et al.*, 2009; Liyanarachchi & Adler, 2011) karakteristik demografi, penalaran moral, dan karakteristik pribadi (Miceli *et al.*, 2008). Xu & Ziegenfuss (2008) mengungkapkan bahwa apabila manajemen mendukung pelaporan kecurangan dengan memberikan insentif ekonomi kepada pelapor, hal itu menjadi motivasi untuk melaporkan kecurangan tersebut. Insentif keuangan menjadi cara yang efektif untuk mendorong individu melaporkan tindak pelanggaran (Rose *et al.*, 2016). Oleh karenanya penting bagi manajemen organisasi untuk menentukan bentuk *reward* yang tepat untuk diimplementasikan di dalam organisasi.

*Whistleblowing* telah menarik perhatian beberapa peneliti, Xu & Ziegenfuss (2008) dengan menggunakan 201 auditor internal membuktikan bahwa penghargaan dalam bentuk kontrak kerja dan insentif kas memiliki pengaruh positif terhadap pengungkapan kecurangan. Selain itu, mereka juga menemukan hasil bahwa auditor yang memiliki penalaran moral yang rendah akan melakukan *whistleblowing* apabila terdapat insentif kas.

Dengan menggunakan 80 akuntan profesional, Andon *et al.* (2018) berhasil mendapat bukti bahwa meningkatnya niat *whistleblowing* dipengaruhi adanya insentif keuangan. Rose *et al.* (2018) memperoleh hasil bahwa ukuran *reward* memiliki pengaruh positif terhadap *whistleblowing*. Adanya *reward* bagi karyawan berupa kompensasi *restricted stock* dapat memotivasi tindakan pelaporan (Rose *et al.*, 2018). Andon *et al.* (2018) menyatakan selain *reward*, terdapat motivasi intrinsik dalam bentuk komitmen organisasi yang dapat mempengaruhi *whistleblowing*.

Anggota organisasi dengan komitmen organisasi yang tinggi bersedia mendedikasikan dirinya untuk kepentingan organisasi yang tercermin dari perilaku mereka (Hung *et al.*, 2018). Caillier (2015) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi tidak takut menghadapi pembalasan, karena dengan mengungkapkan kecurangan tersebut organisasi akan terhindar dari kerugian. Somers & Casal (1994) dan Dinc *et al.* (2018) menemukan hasil bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan pelaporan pelanggaran atau kecurangan. Selain itu, Wang *et al.* (2017) berhasil menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Meskipun sudah ada penelitian sebelumnya yang memeriksa pengaruh *reward* dan komitmen organisasi terhadap *whistleblowing*. Namun, berbeda dengan penelitian sebelumnya penelitian ini memeriksa pengaruh interaksi antara *reward* dan komitmen organisasi terhadap niat *whistleblowing*. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan eksperimen dalam pemerolehan data.

## **2. Kerangka Teoretis dan Pengembangan Hipotesis**

Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*) menjelaskan bagaimana individu mempelajari suatu tindakan dan menentukan perilaku. *Reinforcement theory* fokus pada perubahan yang terjadi pada individu ketika individu tersebut melihat beberapa tindakan atau melakukan suatu tindakan (Skinner, 1958). *Reinforcement theory* membantu seseorang membentuk perilaku dan tindakannya melalui stimulasi yang akan membentuk perilakunya. Stimulasi dalam *reinforcement theory* ada empat, yaitu penguatan positif, penguatan negatif, pemadaman, dan hukuman. Penguatan positif dapat berbentuk *reward* atau imbalan. Apabila diterapkan pada karyawan, maka jika karyawan melakukan suatu hal yang baik atau sesuai dengan tujuan organisasi maka akan diberikan imbalan agar ia termotivasi untuk melakukannya lagi. Penguatan negatif adalah usaha menghilangkan tindakan yang tidak diinginkan untuk meningkatkan perilaku yang diinginkan. Pemadaman berarti menghilangkan penguatan, yaitu mengurangi kemungkinan terjadinya perilaku yang tidak diinginkan dengan cara menghilangkan *reward* atau imbalan atas suatu tindakan. Hukuman adalah tindakan yang tidak disukai yang diberikan kepada individu untuk mengurangi terulangnya suatu perilaku yang tidak diinginkan. Empat penguatan ini dapat mengendalikan sebuah tindakan dan perilaku seseorang.

Berdasarkan *reinforcement theory*, orang termotivasi untuk terlibat dalam tindakan tertentu karena sebelumnya telah ada imbalan atas tindakan tersebut (Xu & Ziegenfuss, 2008). Ketika pelanggaran secara konsisten ditoleransi atau manajemen merespon positif, sementara melaporkan pelanggaran tersebut justru mendapatkan ancaman, pengaturan atas pelanggaran ini memberikan sinyal kepada anggota organisasi agar tidak melaporkan suatu pelanggaran (Near & Miceli, 1985). Namun jika pelaku pelanggaran dilaporkan oleh

seorang individu dan individu tersebut mendapatkan imbalan, maka pengaturan atas pelanggaran ini mengirimkan sinyal bahwa melaporkan pelanggaran atau tindakan *whistleblowing* akan didukung (Xu & Ziegenfuss, 2008). Sebab adanya sistem *reward* atau imbalan setidaknya mengirimkan sinyal kepada karyawan bahwa manajemen mendukung adanya pelaporan pelanggaran (Xu & Ziegenfuss, 2008). *Reinforcement theory* dipandang tepat digunakan dalam penelitian ini karena teori ini menyatakan bahwa motivasi seseorang untuk melakukan tindakan tertentu dipengaruhi oleh imbalan atas tindakan tersebut, sebagaimana penelitian ini ingin mengetahui bagaimana adanya *reward* mempengaruhi niat *whistleblowing* pada karyawan. Teori ini sebelumnya sudah pernah digunakan dalam riset Near & Miceli (1985) dan Xu & Ziegenfuss (2008).

Teori Perilaku Prososial (*Prosocial Behavior Theory*) diperkenalkan oleh Brief dan Motowidlo pada tahun 1986 (Lestari & Yaya, 2017). Brief & Motowidlo (1986) mendefinisikan perilaku prososial dalam organisasi sebagai perilaku yang diharapkan oleh aktor akan bermanfaat bagi orang atau orang yang diarahkan padanya. Perilaku prososial yang kuat yang dimiliki individu akan mempengaruhinya dalam menilai sebuah perilaku yang tidak sesuai dan tanggung jawab untuk memperbaiki perilaku tersebut (Miceli *et al.*, 1991). Salah satu perspektif utama yang mendominasi penelitian *whistleblowing* didasarkan pada Teori Perilaku Prososial (Xu & Ziegenfuss, 2008). Brief & Motowidlo (1986) menjelaskan bahwa *whistleblowing* sebagai salah satu dari 13 perilaku prososial organisasi karena *whistleblowing* merupakan perilaku etis yang menguntungkan atau memberikan manfaat bagi organisasi (Akbar *et al.*, 2016). Hal ini karena dengan melaporkan pelanggaran maka akan mencegah organisasi mengalami kerugian yang semakin besar apabila pelanggaran tersebut dibiarkan.

Penelitian-penelitian terdahulu telah dilakukan untuk menguji hubungan antara *whistleblowing* dan variabel yang terkait dengan perilaku prososial seperti komitmen organisasi dan tingkat perkembangan kognitif moral seseorang (Xu & Ziegenfuss, 2008). Hubungan antara *whistleblowing* dan dua variabel individu, yaitu komitmen organisasi dan perkembangan kognitif moral berpengaruh positif terhadap *whistleblowing* (Street, 1995). Individu dengan komitmen organisasi dan perkembangan kognitif moral yang tinggi memiliki standar keadilan dan tanggung jawab sosial yang tinggi (Miceli *et al.*, 1991). Penelitian ini menggunakan salah satu dari dua variabel individu tersebut, yaitu komitmen organisasi. Oleh karena itu penelitian ini menggunakan teori perilaku prososial karena dapat menjelaskan hubungan *whistleblowing* dengan komitmen organisasi. Teori perilaku prososial menjelaskan bahwa *whistleblowing* adalah tindakan prososial karena dapat memberikan manfaat bagi organisasi, dimana *whistleblowing* ini dipengaruhi oleh komitmen organisasi sebab komitmen organisasi mencerminkan tanggung jawab anggota organisasi terhadap organisasinya.

*Whistleblowing* adalah pengungkapan atau pelaporan yang dilakukan anggota organisasi terhadap adanya perbuatan ilegal, tidak bermoral, atau tidak sah yang dilakukan di bawah kendali atasan, kepada orang atau organisasi (Near & Miceli, 1985). *Whistleblowing* digambarkan sebagai hasil dari proses yang terdiri dari tiga komponen, yaitu komponen pemikiran yang didasarkan pada biaya-manfaat yang diterima oleh individu yang melaporkan pelanggaran, komponen prososial terkait tanggung jawab individu kepada orang lain, dan komponen kesetiaan yang mencerminkan komitmen

organisasi yang ia miliki (Somers & Casal, 1994). Pelapor disebut *whistleblower* ketika mereka mengungkapkan atau melaporkan informasi pelanggaran atau penyimpangan kepada pihak yang berwenang (Xu & Ziegenfuss, 2008). Aktivitas *whistleblowing* dapat tidak menguntungkan atau bahkan merugikan pelapor itu sendiri, dikarenakan atas pengungkapan tersebut terdapat pembalasan yang lebih berat dan itu merupakan hal yang lazim (Rose *et al.*, 2018). Pembalasan adalah bagian dari proses rasional dan terencana yang dimulai oleh pihak yang berkuasa yang tidak hanya untuk menghilangkan *whistleblower* sebagai saksi tetapi juga untuk menekan keputusan *whistleblowing* selanjutnya (Xu & Ziegenfuss, 2008). Tofiin (2013) menjelaskan jenis *whistleblowing* berdasarkan aspek tempat melaporkan menjadi dua yaitu internal dan eksternal. *Whistleblowing* internal adalah pelaporan atas tindakan pelanggaran atau kecurangan oleh anggota organisasi kepada atasan, rekan kerja, atau pihak internal organisasi lainnya. *Whistleblowing* eksternal adalah pelaporan tindakan kecurangan oleh anggota organisasi kepada pihak di luar organisasi, misalnya Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) atau pihak berwenang lainnya.

*Reward* yang dibayarkan kepada karyawan merupakan keputusan dasar yang secara signifikan akan mempengaruhi kinerja organisasi (Stikeleather, 2016). Karyawan yang mengetahui tindak pelanggaran organisasi, jika mengungkapkannya kepada atasan akan membuat atasan dapat memulihkan kerugian dan akan mencegah kerugian organisasi di masa depan (Sucharow, 2011, 2012, 2013 dalam Stikeleather, 2016). Imbalan finansial untuk pelaporan perbuatan pelanggaran secara signifikan dapat memotivasi anggota organisasi untuk melaporkan tindak pelanggaran (Stikeleather, 2016). Bagi manajer, efek dari imbalan yang besar akan mempengaruhi keputusan manajer untuk mengungkapkan kesalahan atau tidak (Rose *et al.*, 2018). Jika perusahaan menyediakan imbalan finansial untuk pelaporan perbuatan pelanggaran maka secara signifikan akan meningkatkan motivasi anggota organisasi untuk melaporkan pelanggaran tersebut (Stikeleather, 2016). Hal ini mengindikasikan bahwa sistem *reward* dapat meninjau pelanggaran dan mendeteksi kecurangan dan untuk mengimbangi kemungkinan pembalasan yang akan diterima *whistleblower* (Putri, 2018). Salah satu cara untuk mengurangi risiko-risiko negatif dan mengekang kekuatan manajer dari tindakan *whistleblowing* adalah dengan mengembangkan beberapa sistem *reward* atau imbalan seperti *cash reward* atau menawarkan kontrak kerja jangka panjang bagi individu yang melaporkan atau mengungkapkan pelanggaran (Xu & Ziegenfuss, 2008). Signifikansi dari *reward* keuangan dan kontrak kerja jangka panjang sebagai insentif dalam melaporkan penipuan atau pelanggaran organisasi dapat menghilangkan konsekuensi negatif dari pembalasan terhadap *whistleblower* (Ponemon, 1994 dalam Putri, 2018).

Komitmen organisasi merupakan ikatan emosional individu dengan organisasi, dimana mereka merasa berkewajiban untuk tetap berada dalam organisasi (Hung *et al.*, 2018). Komitmen organisasi membuat anggotanya bersedia mengeluarkan lebih banyak usaha untuk organisasi dan ingin terus melayani organisasi. Komitmen organisasi mencerminkan perasaan anggota organisasi kepada organisasi ia bekerja (Wang *et al.*, 2017). Komitmen organisasi adalah inti dari manajemen sumber daya manusia, yang kemudian manajemen sumber daya mengubahnya menjadi inti utama dari sumber daya manusia (Hung *et al.*, 2018). Komitmen organisasi memiliki tiga aspek, yaitu identifikasi

dengan organisasi (penerimaan tujuan dan nilai organisasi, dan filosofi bisnis), motivasi (keinginan kuat untuk mempertahankan identitas sebagai anggota organisasi), dan perilaku (setia, dan ingin bekerja ekstra untuk mencapai tujuan organisasi) (Chen & Lai, 2014). Dengan meningkatnya komitmen organisasi membuat karyawan termotivasi untuk melaporkan tindakan pelanggaran, karena dengan mengungkapkan pelanggaran tersebut merupakan bentuk komitmen untuk mencegah organisasi dari kerugian (Caillier, 2015).

Dalam menentukan suatu keputusan apakah akan melaporkan tindakan pelanggaran, seorang individu akan mempertimbangkan keuntungan dan juga akan mempertimbangkan kerugian apa yang bisa timbul dari tindakannya tersebut. Adanya *reward* akan mendorong anggota organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Salah satu tindakan yang ada di suatu perusahaan adalah *whistleblowing*. Penelitian terdahulu menemukan bahwa *reward* dapat mendorong anggota organisasi melakukan *whistleblowing* (Xu & Ziegenfuss, 2008; Butler *et al.*, 2019). Stikeleather (2016) mengatakan bahwa adanya *reward* keuangan bagi anggota yang melaporkan pelanggaran secara signifikan meningkatkan motivasi anggota organisasi untuk melaporkan pelanggaran tersebut. Ketika anggota organisasi merasa tidak perlu melaporkan pelanggaran, adanya *reward* akan menjadi motivasi tersendiri agar dia mendapatkan keuntungan. Namun ketika anggota organisasi tidak mau melaporkan pelanggaran karena mempertimbangkan kerugiannya yang dapat berupa pembalasan atau ancaman dari pelanggar, maka *reward* akan menjadi kompensasi atau penyeimbang atas kemungkinan kerugian yang akan ia dapatkan sehingga anggota organisasi menjadi termotivasi untuk melaporkan pelanggaran tersebut. Pemikiran ini sejalan dengan teori penguatan atau *reinforcement theory* yang mengasumsikan bahwa jika suatu tindakan diberikan *reward* atau imbalan maka individu akan termotivasi untuk melakukan tindakan tersebut. Sebagaimana hasil penelitian bahwa imbalan insentif keuangan dapat meningkatkan niat anggota organisasi melakukan *whistleblowing* (Andon *et al.*, 2018; Pope & Lee, 2013; Schmolke & Utikal, 2016; Said *et al.*, 2017). Berdasarkan argumentasi tersebut maka dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Anggota organisasi akan cenderung melakukan *whistleblowing* jika ada *reward*.

Ketika karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, sebagai rasa kepeduliannya kepada organisasi maka anggota akan berusaha memberikan manfaat atau minimal melindungi organisasi tersebut dari kerugian. Salah satu caranya adalah dengan melaporkan tindak pelanggaran agar otoritas yang berwenang dapat melakukan tindak lanjut untuk meminimalisir kerugian tersebut dan untuk mencegah kerugian lainnya di masa mendatang. Pemikiran ini sejalan dengan hasil penelitian Wang *et al.* (2017) yang membuktikan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Hasil penelitian lainnya dari Somers & Casal, (1994) dan Dinc *et al.* (2018) menunjukkan bukti bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan niat *whistleblowing* secara internal. Hal tersebut sesuai dengan teori perilaku prososial, bahwa variabel yang mendorong *whistleblowing* yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi akan tercermin melalui tindakan anggota organisasi yang merasa bahwa masalah yang dialami organisasi adalah masalahnya juga sehingga merasa bahwa masalah tersebut harus diatasi. Berdasarkan argumentasi tersebut, maka diajukan hipotesis kedua sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*.

Anggota organisasi yang memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi akan cenderung lebih peduli dengan diri mereka sendiri (Chen & Lai, 2014). Hasil penelitian terdahulu menemukan bahwa komitmen afektif karyawan berhubungan negatif dengan perilaku karyawan yang hanya mementingkan diri sendiri (Sims & Keenan, 1998). Oleh karena tindakan *whistleblowing* bisa menimbulkan ancaman, maka ketika ada imbalan untuk *whistleblower*, itu akan dianggap sebagai tindakan “membayar” *whistleblower* atas risiko yang mereka ambil karena telah melaporkan suatu pelanggaran (Chen *et al.*, 2017). Insentif ekonomi dapat menjadi salah satu faktor yang memotivasi seseorang untuk melaporkan adanya kecurangan atau pelanggaran (Xu & Ziegenfuss, 2008). Anggota organisasi yang memiliki komitmen yang rendah maka rasa kepeduliannya kepada organisasi juga rendah. Anggota organisasi bahkan bisa cenderung tidak peduli dan mengabaikan masalah yang dihadapi organisasi karena merasa tidak memiliki kewajiban untuk melindungi organisasi. Apalagi jika masalah yang dialami organisasi membutuhkan tindakan yang dapat menimbulkan kerugian secara personal. Namun jika ada *reward* bagi *whistleblower* maka anggota dapat termotivasi melaporkan suatu pelanggaran karena keinginan untuk mendapatkan keuntungan. Dengan demikian dapat diprediksi bahwa adanya interaksi antara *reward* dengan komitmen organisasi yang mempengaruhi niat *whistleblowing*, sehingga dirumuskan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: *Reward* akan meningkatkan niat *whistleblowing* bagi *whistleblower* ketika komitmen organisasi rendah.

### **3. Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian eksperimen yang bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel independen terhadap variabel dependen (Sekaran & Bougie, 2010). Eksperimen adalah desain penelitian yang memiliki tujuan untuk mengidentifikasi suatu fenomena melalui perekayasa keadaan atau kondisi dengan prosedur tertentu, kemudian dilakukan pengamatan terhadap hasil perekayasa tersebut serta menginterpretasinya (Nahartyo, 2012). Metode eksperimen digunakan karena dapat memberikan tingkat validitas internal yang tinggi dalam menjelaskan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Sekaran & Bougie, 2010). Adapun jenis eksperimen penelitian ini adalah eksperimen yang sebenarnya atau *true experiment*.

Partisipan dalam eksperimen ini adalah mahasiswa Program Studi Akuntansi Syariah di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam penelitian ini mahasiswa diperlakukan sebagai representasi (*surrogate*) dari karyawan Departemen Akuntansi. Partisipan mahasiswa Akuntansi Syariah dipilih karena mahasiswa Akuntansi Syariah adalah calon akuntan dan sebagian besar mahasiswa Akuntansi Syariah telah memiliki pengetahuan terkait kecurangan organisasi dan akuntansi manajemen, serta tidak memerlukan keahlian atau *skill* tertentu dalam menetapkan kemungkinan melaporkan tindak pelanggaran. Desain eksperimen memperkenalkan mahasiswa sebagai penyuluh atau dikenal dengan istilah *surrogate* dari praktisi sepanjang penugasan yang diberikan tidak memerlukan keahlian (Nahartyo & Utami, 2016). Selain itu, Remus (1986) menyatakan bahwa mahasiswa S1 dan pascasarjana dianggap sebagai pengganti yang



cocok untuk manajer bisnis. Temuan yang sejalan diperoleh Houghton & Hronsky (1993) yang tidak menemukan perbedaan antara individual grup mahasiswa dengan grup praktisi.

Partisipan dipilih menggunakan metode penyampelan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu dimana subjek penelitian dipilih berdasarkan kriteria yang sesuai untuk masalah yang diteliti (Sekaran & Bougie, 2010). Kriteria *sampling* meliputi partisipan telah mengambil mata kuliah Audit, Etika Bisnis, Akuntansi Keuangan, dan Akuntansi Manajemen. Kriteria *purposive sampling* dalam penelitian ini ditentukan untuk menghindari variabel pengganggu yang dapat mencemari hasil penelitian. Dalam menghindari variabel pengganggu dapat dilakukan dengan cara memadankan kelompok eksperimen (Sekaran & Bougie, 2010). Penelitian ini memadankan semua kelompok eksperimen dengan cara memilih partisipan yang telah mengambil semua mata kuliah tersebut di atas agar semua partisipan dalam menentukan keputusan *whistleblowing* memiliki pengetahuan yang sama atau sepadan.

Eksperimen dilakukan dalam satu hari dan dipandu oleh seorang eksperimenter yang dibantu dua orang. Dalam eksperimen ini digunakan metode stimulasi peran terhadap partisipan. Stimulasi peran adalah metode dimana partisipan diminta untuk berimajinasi layaknya sedang memerankan tokoh atau posisi tertentu (Nahartyo, 2012). Stimulasi peran dalam penelitian ini berupa pernyataan dalam skenario kasus bahwa partisipan adalah karyawan Departemen Akuntansi yang mengetahui sebuah tindakan kecurangan yang dilakukan pengawas keuangan di perusahaannya. Houghton & Hronsky (1993) menyatakan bahwa mahasiswa telah layak menjadi penyuluh atau *surrogate* untuk praktisi akuntansi pada tugas-tugas yang melibatkan pengukuran sebuah makna sebab mahasiswa yang tidak memiliki pengalaman namun terdidik dan memiliki struktur kognitif yang serupa dengan praktisi sehubungan konsep akuntansi. Kuesioner disebarkan kepada partisipan secara acak dengan tujuan untuk menghindari bias seleksi. Hal ini disebabkan karena dalam jenis *true experiment* ada kemungkinan ancaman terhadap validitas yang dapat mencemari hasil atau bias seleksi jika kelompok tidak ditempatkan secara acak (Sekaran & Bougie, 2010). Bias seleksi dapat dihindari dengan melakukan randomisasi yaitu membuat semua partisipan memiliki peluang yang sama untuk ditempatkan dalam satu kelompok eksperimen dengan cara menyebarkan kuesioner eksperimen secara acak.

Eksperimen dalam penelitian ini menggunakan desain *factorial between subject 2 x 2* dimana ada empat grup atau kelompok eksperimen yang diberikan *treatment* atau perlakuan yang berbeda. Masing-masing peserta akan diberikan kondisi *reward* dan tingkat komitmen organisasi yang berbeda dengan kelompok lainnya. *Treatment* yang diberikan berupa dua kondisi *reward*, yaitu ada *reward* atau tidak ada *reward* dan dua tingkat komitmen organisasi, yaitu tingkat komitmen organisasi tinggi atau tingkat komitmen organisasi rendah. Pemberian *treatment* atau perlakuan yang berbeda merupakan bentuk manipulasi variabel independen yang bertujuan untuk menguji pengaruh kausal variabel independen terhadap variabel dependen (Sekaran & Bougie, 2010). Sekaran & Bougie (2010) menjelaskan bahwa manipulasi secara sederhana berarti dengan membuat tingkat yang berbeda pada variabel independen untuk menilai dampaknya terhadap variabel dependen. Partisipan kemudian diminta untuk menentukan tingkat kemungkinan

melaporkan pelanggaran tersebut dengan menggunakan 8 poin skala likert dimana 1 (sangat tidak mungkin) dan 8 (sangat mungkin).

Kuesioner eksperimen penelitian ini berisi skenario kasus kecurangan dalam bentuk narasi yang diadaptasi dari penelitian Andon *et al.* (2018). Skenario kasus kecurangan dari penelitian Andon *et al.* (2018) dipilih karena skenario kasus kecurangan ini dibuat berdasarkan kasus nyata yang dilaporkan oleh koran nasional Amerika Serikat yang kemudian dirancang sedemikian rupa agar menjadi kasus yang realistis. Skenario kasus dalam penelitian ini berisi narasi yang menceritakan bahwa partisipan adalah seorang karyawan di Departemen Akuntansi dan menemukan informasi yang mengindikasikan bahwa pengawas keuangan dari perusahaannya telah membuat serangkaian catatan akuntansi yang menunjukkan adanya pendapatan yang dibuat-buat dalam nominal yang besar dan perkara ini membuat perusahaan keliru menyajikan pendapatan secara material. Partisipan kemudian diberikan *treatment* komitmen organisasi berupa narasi yang menekankan bahwa “perusahaan sangat berarti bagi Anda, membutuhkan Anda, secara emosional sangat terikat dengan Anda, Anda adalah keluarga perusahaan, sulit mencari perusahaan lain yang membuat betah, masalah perusahaan adalah masalah Anda juga, Anda nyaman membicarakan tentang perusahaan dengan orang lain, dan Anda sangat senang menghabiskan karir di perusahaan ini”. Selanjutnya, partisipan yang diberikan *treatment reward* diberikan narasi bahwa ada pemberian *reward* atau imbalan dari perusahaan atas karyawan yang melaporkan informasi pelanggaran atau kecurangan”. Adapun desain eksperimen *between subject 2 x 2* tercantum di Tabel 1.

Tabel 1. Desain Eksperimen

<i>Reward</i>	Komitmen organisasi	
	Tinggi	Rendah
Ada <i>reward</i>	Grup I	Grup II
Tidak ada <i>reward</i>	Grup III	Grup IV

Sumber: diolah oleh peneliti (2020)

Sebelum melakukan uji eksperimen, dilakukan uji coba dalam skala kecil atau dikenal dengan istilah *pilot test*. *Pilot test* dilakukan untuk menguji modul eksperimen (Utami *et al.*, 2017). *Pilot test* dilakukan untuk memastikan *treatment* atau perlakuan yang diberikan telah disajikan dengan baik, jelas dan dapat dipahami oleh partisipan (Brink *et al.*, 2013), sehingga jika terdapat kesalahan-kesalahan dapat diperbaiki sebelum digunakan pada eksperimen yang sebenarnya untuk meminimalisir kesalahan pada saat eksperimen dilaksanakan. Pada *pilot test* ini peneliti mengambil 12 orang mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga dengan rasionalisasi bahwa jumlah tersebut telah cukup memberikan saran perbaikan modul eksperimen. Dari hasil *pilot test* ini diperoleh banyak saran dari partisipan terkait perbaikan instrumen eksperimen hingga pada akhir *pilot test* sudah tidak ada saran lagi dari partisipan sehingga peneliti merasa instrumen eksperimen sudah jelas dan dapat digunakan untuk eksperimen yang sebenarnya. Oleh karena itu peneliti mencukupkan *pilot test* pada 12 orang mahasiswa saja. Hasil *pilot test* dalam penelitian ini tidak diolah, sama seperti dalam penelitian Brink *et al.* (2013) dan penelitian Andon *et al.* (2018) yang melakukan *pilot test* pada tiga praktisi dan

sembilan akademisi. Hal ini karena *pilot test* dilakukan hanya untuk memastikan *treatment* atau perlakuan yang diberikan telah disajikan dengan baik, jelas dan dapat dipahami oleh partisipan.

Selain *pilot test*, penelitian ini juga melakukan cek manipulasi pada bagian akhir instrumen eksperimen. Cek manipulasi dilakukan untuk memastikan apakah partisipan dalam menjawab pertanyaan telah berdasarkan *treatment* yang diberikan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Utami *et al.* (2017) bahwa cek manipulasi bertujuan untuk menguji apakah objek penelitian atau partisipan menerima manipulasi sesuai dengan protokol eksperimen yang didesain. Cek manipulasi dalam penelitian ini dibuat serupa seperti cek manipulasi penelitian Brink *et al.* (2013). *Reward* dalam penelitian ini dimanipulasi dengan menggunakan instrumen eksperimen dari penelitian Andon *et al.* (2016). *Treatment reward* ini terdiri dari dua tingkat, yaitu ada dan tidak ada. Tingkatan ada *reward* dan tidak ada *reward* juga digunakan oleh Brink *et al.* (2013) dalam penelitiannya. Komitmen organisasi dalam penelitian ini dimanipulasi dengan menggunakan instrumen eksperimen yang diadopsi dari penelitian Wang *et al.* (2017). *Treatment* komitmen organisasi ini terdiri dari dua tingkat, yaitu tinggi dan rendah. *Manipulation check* yang diberikan kepada partisipan adalah tiga pertanyaan sederhana dengan dua pilihan jawaban. Pertanyaannya adalah “Siapakah Anda dalam perusahaan, apakah perusahaan memberikan *reward* bagi karyawan yang melaporkan tindakan pelanggaran dalam perusahaan, apakah perusahaan sangat berarti bagi Anda”. Pertanyaan pertama ingin mengetahui apakah partisipan mengetahui jabatannya dalam perusahaan. Pertanyaan kedua dan ketiga ingin mengetahui apakah partisipan mengetahui ada *reward* atau tidak bagi karyawan yang melaporkan tindakan pelanggaran di perusahaannya dan apakah partisipan memiliki komitmen organisasi atas perusahaannya sesuai dengan naskah yang diberikan. Apabila partisipan memilih jawaban yang tidak sesuai dengan naskah yang diberikan, maka partisipan dinyatakan tidak lulus *manipulation check*. Penelitian ini tidak melakukan uji tertentu pada *manipulation check* karena *manipulation check* dalam penelitian ini berupa tiga pertanyaan sederhana dengan dua pilihan jawaban sehingga mudah menentukan lulus tidaknya seorang partisipan dari *manipulation check*.

#### **4. Hasil dan Pembahasan**

Untuk menganalisis data dan menguji hipotesis digunakan *Analysis of Variance* (ANOVA). Model ANOVA digunakan untuk membandingkan perbedaan nilai rata-rata dari dua atau lebih grup atau kategori (Gujarati & Porter, 2009). Dalam penelitian ini, ANOVA digunakan untuk membandingkan niat *whistleblowing* individu yang menerima perlakuan yang berbeda antara dua kondisi *reward* dan dua tingkat komitmen organisasi. Jenis ANOVA yang digunakan adalah ANOVA *Two Way*. ANOVA *Two Way* digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan beberapa variabel independen terhadap variabel dependen dan masing-masing variabel independen mempunyai dua jenjang atau lebih. Hasil dalam penelitian ini diuji dan dianalisis dalam tiga bagian, yaitu informasi demografi partisipan, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

Informasi demografi partisipan penelitian turut diuji untuk mengetahui apakah data demografi partisipan mempengaruhi keputusannya dalam menentukan niat *whistleblowing*. Apabila data demografi mempengaruhi, maka penelitian akan menghasilkan faktor lain

selain *reward* dan komitmen organisasi yang mempengaruhi niat *whistleblowing*, sesuai dengan hasil uji yang menunjukkan data demografi yang mana yang mempengaruhi variabel dependen. Sebagaimana disebutkan Utami *et al.* (2017) bahwa randomisasi sebagai syarat penelitian eksperimen dikatakan efektif apabila tidak ada pengaruh faktor demografi terhadap variabel dependen. Untuk menguji apakah data demografi mempengaruhi variabel dependen, digunakan Uji ANOVA yang akan menampilkan *main effect* variabel independen terhadap variabel dependen secara langsung dan *interaction effect* antar-variabel independen terhadap variabel dependen secara langsung. Apabila nilai signifikansi dari suatu data demografi lebih kecil dari 5% maka data demografi tersebut mempengaruhi variabel dependen niat *whistleblowing*. Penelitian ini dilakukan pada mahasiswa program studi Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang diproyeksikan sebagai karyawan Departemen Akuntansi. Sebanyak 56 mahasiswa menjadi partisipan dalam penelitian ini. Untuk memastikan bahwa partisipan menerima perlakuan atau *treatment* yang diberikan dalam menjawab kuesioner eksperimen, dilakukan cek manipulasi berupa soal pilihan ganda berjumlah tiga butir soal. Hasilnya, sembilan dari 56 partisipan tidak lolos cek manipulasi sehingga hanya 47 partisipan yang digunakan datanya. Karakteristik demografi partisipan pada penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, memiliki/tidak memiliki pengalaman berkerja, dan status telah menempuh mata kuliah audit, etika bisnis, akuntansi keuangan, dan akuntansi manajemen. Informasi demografi 47 partisipan dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Informasi Demografi Partisipan

Kategori	N	%
Grup		
1	12	26
2	11	23
3	11	23
4	13	28
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	9	19
Perempuan	38	81
Pengalaman_Kerja		
Ya	22	47
Tidak	25	53
Menempuh M.K. Audit	47	100
Menempuh M.K. Etika Bisnis	47	100
Menempuh M.K. Akt. Keu.	47	100
Menempuh M.K. Akt Manj.	47	100

Sumber: data diolah peneliti (2020)

Dari 47 partisipan, sebanyak 12 partisipan menerima *treatment* ada *reward* dan komitmen organisasi tinggi (Grup 1), 11 partisipan menerima *treatment* ada *reward* dan komitmen organisasi rendah (Grup 2), 11 partisipan menerima *treatment* tidak ada *reward* dan komitmen organisasi tinggi (Grup 3), dan 13 partisipan menerima *treatment* tidak ada *reward* dan komitmen organisasi rendah (Grup 4). Dari Tabel 2 diketahui 19% partisipan berjenis kelamin laki-laki atau sebanyak 9 orang dan sebanyak 81% partisipan berjenis kelamin perempuan atau sebanyak 38 orang. Diketahui juga bahwa 47% partisipan atau

sebanyak 22 orang pernah/sedang bekerja dan 53% atau 25 orang tidak pernah/tidak sedang bekerja. Sejumlah 47 orang atau 100% partisipan dalam penelitian ini telah mengambil mata kuliah audit, etika bisnis, akuntansi keuangan, dan akuntansi manajemen.

Sebelum menguji hipotesis, ANOVA memiliki asumsi klasik yang harus dipenuhi. Asumsi klasik dalam ANOVA terdiri dari populasi yang diuji berdistribusi normal dan varians dari populasi yang diuji sama atau homogen. Untuk mengetahui apakah populasi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak maka dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan Uji Shapiro Wilk. Dalam Uji Shapiro Wilk, populasi dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi setiap grup eksperimen lebih dari 0,05 atau 5%. Untuk mengetahui apakah varians dari populasi dalam penelitian ini homogen atau tidak maka dilakukan uji homogenitas. Uji homogenitas dalam penelitian ini menggunakan Uji Levene's Test. Dalam Uji Levene's Test, varians dari populasi dikatakan homogen apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05 atau 5%. Hasil uji normalitas dan homogenitas ditampilkan pada Tabel 3 dan Tabel 4.

Tabel 3. Uji Normalitas

	Grup	Shapiro-Wilk		
		Statistic	Df	Sig.
Tingkat_Kemungkinan	1	.900	12	.156
	2	.859	11	.056
	3	.857	11	.052
	4	.929	12	.370

Sumber: data diolah peneliti (2020)

Berdasarkan tabel 3 pada kolom Shapiro-Wilk diketahui signifikansi untuk Grup 1 adalah 0,156, Grup 2 adalah 0,056, Grup 3 adalah 0,052, dan Grup 4 adalah 0,370. Semua grup memiliki nilai signifikansi di atas 0,05 yang berarti bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 4. Uji Homogenitas

F	df1	df2	Sig.
1.751	14	32	.093

Sumber: data diolah peneliti (2020)

Levene's test digunakan untuk menguji apakah keempat grup memiliki varians yang sama. Tabel 4 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,093, dimana  $0,093 > 0,05$  berarti varians antar grup tidak berbeda atau sama, sehingga data dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi homogenitas.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan tingkat signifikan 5%. Adapun dalam menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan Uji Post Hoc dan Uji Anova. Fungsi dari Uji Post Hoc adalah membandingkan hasil antara grup-grup eksperimen, sedangkan ANOVA menguji *main effect* yaitu pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara langsung dan *interaction effect* antar-variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen secara langsung. Uji Post Hoc digunakan untuk menguji hipotesis pertama ( $H_1$ ) dan hipotesis ketiga ( $H_3$ ), yaitu membandingkan hasil grup eksperimen yang memiliki reward dan grup eksperimen yang

tidak memiliki reward serta membandingkan grup eksperimen yang memiliki komitmen organisasi yang rendah dan memiliki reward dengan grup eksperimen yang memiliki komitmen organisasi yang rendah dan tidak memiliki reward. Adapun hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) diuji menggunakan ANOVA karena hipotesis kedua ingin mengetahui apakah variabel komitmen organisasi mempengaruhi variabel niat whistleblowing secara positif atau negatif. Hasil Uji ANOVA menampilkan *main effect* dan *interaction effect* variabel independen terhadap variabel dependen sebagaimana disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. ANOVA Test  
Variabel Dependen: Niat Whistleblowing

Sources	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	91.984 <sup>a</sup>	3	30.661	24.030	.000
Intercept	1523.026	1	1523.026	1.194E3	.000
Grup	63.794	3	21.265	15.395	.000
Reward	48.757	1	48.757	38.211	.000
Komitmen_Organisasi	26.188	1	26.188	20.523	.000
Reward * Komitmen_Organisasi	10.577	1	10.577	8.289	.006
Total	1641.000	47			
Corrected Total	146.851	46			

R Squared = ,626 (Adjusted R Squared = ,600)

Sumber: data diolah peneliti (2020)

Hasil *main effect* pada Tabel 5 menunjukkan nilai signifikansi 0,00 untuk *reward* dan komitmen organisasi dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 5% atau 0,05 berarti bahwa *reward* dan komitmen organisasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Selain itu, interaksi antara *reward* dan komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi 0,006 yang lebih kecil dari 0,05 menandakan bahwa interaksi antara *reward* dan komitmen organisasi memberikan pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui nilai *Adjusted R Squared* adalah 0,600 atau sebesar 60%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 60% dan sisanya, yaitu sebesar 40% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis penelitian ini disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Uji Post-Hoc

Panel A: Mean dan Jumlah Partisipan tiap Grup			
Perbandingan	Mean-Diff (I-J)	Komitmen Organisasi	
		Tinggi	Rendah
Reward	Ada	X= 7.00 N=12	X= 6.45 N=11
	Tidak Ada	X= 5.91 N=11	X= 3.46 N=13
Panel B: Perbandingan Antar-Grup			
Perbandingan	Mean-Diff (I-J)	Standar Error	Sig.
Grup 1-Grup 3	-1.09	.472	.111
Grup 1-Grup 4	-3.54*	.452	.000
Grup 2-Grup 3	.55	.482	.672
Grup 2-Grup 4	-2.99*	.463	.000

Sumber: data diolah peneliti (2020)

Tabel 6 Panel A menunjukkan bahwa *mean* atau rata-rata tingkat kemungkinan *whistleblowing* paling tinggi yaitu pada Grup 1, kemudian Grup 2, kemudian Grup 3, dan paling kecil adalah pada Grup 4. Hipotesis pertama memprediksi bahwa anggota organisasi akan cenderung melakukan *whistleblowing* jika ada *reward*. Untuk menguji hipotesis pertama digunakan Tabel 6 Panel B untuk membandingkan niat *whistleblowing* pada grup yang memiliki *reward* dan grup yang tidak memiliki *reward*. Grup yang memiliki *reward* adalah Grup 1 dan Grup 2. Grup yang tidak memiliki *reward* adalah Grup 3 dan Grup 4. Maka akan dibandingkan antara Grup 1 dengan Grup 3, Grup 1 dengan Grup 4, Grup 2 dengan Grup 3, dan Grup 2 dengan Grup 4. Berdasarkan Tabel 6 Panel B, perbandingan antara Grup 1 dengan Grup 3 memiliki signifikansi 0,111. Hal ini menunjukkan hasil eksperimen pada Grup 1 dan Grup 3 tidak signifikan. Sementara perbandingan antara Grup 1 dengan Grup 4 memiliki signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan eksperimen pada Grup 1 dan Grup 4 hasilnya berbeda secara signifikan, dimana berdasarkan Tabel 6 Panel A rata-rata tingkat niat *whistleblowing* lebih tinggi pada Grup 1 dari pada Grup 3 dan Grup 4. Ini artinya, niat melakukan *whistleblowing* anggota organisasi lebih tinggi jika ada *reward*. Perbandingan antara Grup 2 dengan Grup 3 memiliki signifikansi 0,672. Hal ini menunjukkan hasil eksperimen pada Grup 2 dan Grup 3 tidak signifikan. Sementara perbandingan antara Grup 2 dengan Grup 4 memiliki signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan eksperimen pada Grup 2 dan Grup 4 hasilnya berbeda secara signifikan, dimana berdasarkan Tabel 6 Panel A rata-rata tingkat niat *whistleblowing* lebih tinggi pada Grup 2 dari pada Grup 3 dan Grup 4. Ini artinya, niat melakukan *whistleblowing* anggota organisasi lebih tinggi jika ada *reward*. Dengan demikian, hipotesis pertama ( $H_1$ ) dapat diterima. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa anggota organisasi akan terdorong melakukan *whistleblowing* jika ada *reward* bagi *whistleblower*. Hasil ini konsisten dengan *Reinforcement Theory* dan penelitian Xu dan Ziegenfuss (2008), Andon *et al.* (2016), Butler *et al.* (2017), Pope & Lee (2013), dan Said *et al.* (2017).

Hipotesis kedua memprediksi bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Dalam menguji hipotesis kedua digunakan uji ANOVA untuk melihat pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan Tabel 5 komitmen organisasi memiliki signifikansi 0,000. Signifikansi di bawah 0,05 ini berarti komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Koefisien positif F yaitu 20,523 menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap niat *whistleblowing* bersifat positif. Hasil ini memberikan bukti bahwa komitmen organisasi mendorong keputusan anggota organisasi dalam melakukan *whistleblowing*. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki anggota organisasi maka semakin besar kemungkinan anggota organisasi tersebut melaporkan pelanggaran. Dengan demikian, Hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima. Hasil penelitian ini konsisten dengan *Prosocial Behavior Theory* dan sesuai dengan penelitian Somers dan Casal (1994), Wang *et al.* (2017), dan Dinc *et al.* (2018) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*.

Hipotesis ketiga memprediksi bahwa komitmen organisasi yang rendah akan meningkatkan niat *whistleblowing* ketika ada *reward* bagi *whistleblower*. Untuk menguji hipotesis ketiga digunakan uji Post-Hoc pada Tabel 6 untuk membandingkan niat *whistleblowing* antara grup yang memiliki *reward* dan komitmen organisasi yang rendah

dengan grup yang tidak memiliki *reward* dan komitmen organisasi yang rendah atau antara Grup 2 dengan Grup 4. Berdasarkan Tabel 6 Uji Post-Hoc, perbandingan antara Grup 2 dan Grup 4 memiliki signifikansi 0,000. Signifikansi di bawah 0,05 ini menunjukkan bahwa antara Grup 2 dan Grup 4 memiliki hasil yang berbeda secara signifikan, dimana rata-rata tingkat niat *whistleblowing* lebih tinggi pada Grup 2 dari pada Grup 4. Sesuai dengan prediksi, hasil ini memberikan bukti bahwa ketika anggota organisasi memiliki komitmen organisasi yang rendah, namun disediakan *reward* bagi *whistleblower*, maka anggota organisasi tersebut cenderung akan melakukan *whistleblowing* karena adanya *reward*. Dengan demikian, hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa anggota organisasi cenderung ingin melakukan *whistleblowing* apabila ada *reward* yang diterima dari tindakan *whistleblowing* tersebut. *Reward* ini dinilai sebagai imbalan atas tindakannya melaporkan kecurangan tersebut. Sebagaimana pernyataan Stikeleather (2016) bahwa imbalan finansial untuk pelaporan perbuatan pelanggaran secara signifikan dapat memotivasi anggota organisasi untuk melaporkan tindak pelanggaran. Selanjutnya, pengujian hipotesis ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi juga meningkatkan niat *whistleblowing* dari anggota organisasi. Adanya ikatan emosional yang bagus yang dimiliki oleh anggota organisasi membuatnya ingin melindungi organisasi dari kerugian yang dapat ditimbulkan oleh perbuatan kecurangan. Adapun interaksi antara *reward* dan komitmen organisasi juga mempengaruhi niat *whistleblowing* anggota organisasi. Apabila komitmen organisasi yang dimiliki seorang anggota organisasi rendah namun disediakan *reward* atas tindakan pelaporannya, maka anggota organisasi tersebut cenderung ingin melaporkan tindakan kecurangan yang terjadi di organisasinya. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun anggota organisasi memiliki ikatan emosional yang tidak kuat dengan organisasinya dan kurangnya rasa ingin melindungi organisasinya dari kerugian, namun adanya imbalan atas pelaporannya membuatnya cenderung ingin melakukan *whistleblowing*.

## **5. Kesimpulan, Implikasi dan Keterbatasan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat dibuat kesimpulan bahwa anggota organisasi ketika ada *reward* akan termotivasi melakukan *whistleblowing*. Selain itu, komitmen organisasi juga berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan dalam mendorong niat anggota organisasi melakukan *whistleblowing*. Hal yang menarik bahwa ketika anggota organisasi memiliki komitmen organisasi yang rendah, anggota organisasi akan cenderung melakukan *whistleblowing* ketika ada *reward*. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* berperan dalam mendorong niat *whistleblowing* ketika anggota memiliki komitmen organisasi yang rendah. Interaksi antara *reward* dan komitmen organisasi ini signifikan. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa *reward* dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*. *Reward* lebih unggul mendorong *whistleblowing* dibandingkan komitmen organisasi karena kecenderungan anggota organisasi melakukan *whistleblowing* lebih tinggi ketika anggota organisasi yang memiliki komitmen organisasi rendah diberikan *reward* jika melaporkan pelanggaran dibandingkan ketika anggota organisasi memiliki komitmen organisasi tinggi namun tidak diberikan *reward*. Hasil penelitian ini mendukung *reinforcement theory reinforcement theory* yang menyatakan bahwa perilaku atau tindakan



seseorang dibentuk oleh stimulus jenis penguatan positif, yaitu stimulus berupa imbalan atau *reward*. Adanya imbalan atau *reward* yang diberikan organisasi kepada anggotanya yang melaporkan tindakan kecurangan membentuk atau mendorong individu tersebut untuk melaporkan tindakan yang terjadi di organisasinya. Organisasi, baik sektor swasta maupun pemerintah dapat mempertimbangkan untuk menetapkan kebijakan atau regulasi terkait *whistleblowing* dan *reward* bagi calon pelapor atau *whistleblower*, maupun melakukan pengembangan dan penguatan sumber daya manusia terkait *reward* dan komitmen organisasi.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu *treatment* yang diberikan kepada partisipan yang berupa narasi kondisi *reward* dan komitmen organisasi dirasa masih kurang berefek dalam mempengaruhi partisipan. Selain itu, partisipan merupakan mahasiswa S1 yang belum merasakan dunia kerja yang sebenarnya. Adapun saran untuk penelitian selanjutnya, yaitu dapat menggunakan *treatment* yang lebih nyata agar pengaruhnya bisa lebih kuat, misalnya dengan memberikan sejumlah uang sebagai *reward*. Jika peneliti selanjutnya juga menggunakan *reward* yang tidak nyata, sebaiknya memberikan rincian nominal *reward* atau jenis *reward*, misalnya uang tunai, jaminan kontrak kerja, atau pembagian saham perusahaan. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan partisipan dari mahasiswa pascasarjana maupun karyawan perusahaan atau instansi.

## **Daftar Pustaka**

- Akbar, T., Yonnedi, E., & Suhernita. (2016). Pengaruh Saluran Pelaporan Pelanggaran dan Personal Cost Terhadap Minat untuk Melaporkan Kecurangan pada Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. *Simposium Nasional Akuntansi XIX*, 1–25.
- Andon, P., Free, C., Jidin, R., Monroe, G. S., & Turner, M. J. (2018). The Impact of Financial Incentives and Perceptions of Seriousness on Whistleblowing Intention. *Journal of Business Ethics*, 151, 165–178. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3215-6>
- Bierstaker, J. L., Brody, R. G., & Pacini, C. (2006). Accountants' Perceptions Regarding Fraud Detection and Prevention Methods. *Managerial Auditing Journal*, 21(5), 520–535. <https://doi.org/10.1108/02686900610667283>
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial Organizational Behaviors. *The Academy of Management Review*, 11(4), 710–725.
- Brink, A. G., Lowe, D. J., & Victoravich, L. M. (2013). The Effect of Evidence Strength and Internal Rewards on Intentions to Report Fraud in the Dodd-Frank Regulatory Environment. *Auditing: A Journal of Practise & Theory*, 32(3), 87–104. <https://doi.org/10.2308/ajpt-50449>
- Butler, J. V, Serra, D., & Spagnolo, G. (2019). Motivating Whistleblowers. *Management Science*, 1–17.
- Caillier, J. G. (2015). Transformational Leadership and Whistle-Blowing Attitudes: Is This Relationship Mediated by Organizational Commitment and Public Service Motivation? *American Review of Public Administration*, 45(4), 1–18. <https://doi.org/10.1177/0275074013515299>

- Chen, C.-P., & Lai, C.-T. (2014). To Blow or Not to Blow The Whistle: The Effects of Potential Harm, Social Pressure and Organisational Commitment on Whistleblowing Intention and Behaviour. *Business Ethics: A European Review*, 23(3), 327–342. <https://doi.org/10.1111/beer.12053>
- Chen, C. X., Nichol, J., & Zhou, F. H. (2017). The Effect of Incentive Framing and Descriptive Norms on Internal Whistleblowing. *Contemporary Accounting Research*, 34(4), 1757–1778. <https://doi.org/10.1111/ijlh.12426>
- Dinc, M. S., Kuzey, C., Gungormus, A. H., & Atalay, B. (2018). Accountants' Whistleblowing Intentions: The Impact of Affective Organisational Commitment. *Int. J. Business Governance and Ethics*, 13(1), 15–32.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2009). *Basic Econometrics* (Fifth Edit). McGraw-Hill Irwin.
- Houghton, K. A., & Hronsky, J. J. F. (1993). The Sharing of Meaning Between Accounting Students and Members of the Accounting Profession. *Accounting & Finance*, 33(2), 131–147. <https://doi.org/10.1111/j.1467-629X.1993.tb00324.x>
- Hung, L.-M., Lee, Y.-S., & Lee, D.-C. (2018). The Moderating Effects of Salary Satisfaction and Working Pressure on The Organizational Climate, Organizational Commitment to Turnover Intention. *International Journal of Business and Society*, 19(1), 103–116.
- Kaplan, S. E., Pany, K., Samuels, J. A., & Zhang, J. (2009). An Examination of the Effects of Procedural Safeguards on Intentions to Anonymously Report Fraud. *Auditing: A Journal of Practise & Theory*, 28(2), 273–288.
- Kummer, T., Singh, K., & Best, P. (2015). The Effectiveness of Fraud Detection Instruments in not-for-Profit Organizations. *Managerial Audi*, 30(4/5), 435–455. <https://doi.org/10.1108/MAJ-08-2014-1083>
- Lestari, R., & Yaya, R. (2017). Whistleblowing dan Faktor-faktor yang Memengaruhi Niat Melaksanakannya oleh Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Akuntansi*, XXI(03), 336–350.
- Liyanarachchi, G. A., & Adler, R. (2011). Accountants' Whistle-Blowing Intentions: The Impact of Retaliation, Age, and Gender. *Australian Accounting Review*, 21(2), 167–182. <https://doi.org/10.1111/j.1835-2561.2011.00134.x>
- Miceli, M. P., Near, J. P., & Dworkin, T. M. (2008). *Whistleblowing in Organizations*. Routledge: Taylor & Francis Group.
- Miceli, M. P., Near, J. P., & Schwenk, C. R. (1991). Who Blows the Whistle and Why? *Industrial and Labor Relations Review*, 45(1), 113–130.
- Murphy, P. R., & Dacin, M. T. (2011). Psychological Pathways to Fraud: Understanding and Preventing Fraud in Organizations. *Journal of Business Ethics*, 101, 601–618. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0741-0>
- Nahartyo, E. (2012). *Desain dan Implementasi Riset Eksperimen*. UPP STIM YKPN.
- Nahartyo, E., & Utami, I. (2016). *Panduan Praktis Riset Eksperimen*. PT. Indeks.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational Dissidence: The Case of Whistle-Blowing. *Journal of Business Ethics*, 4, 1–16.

- Pope, K. R., & Lee, 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 Whistle-Blowing Behaviors in the Private Sector. *J Bus Ethics*, 112, 597–607. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1560-7>
- Putri, C. M. (2018). Does Type of Fraudulent Act Have an Impact On Whistleblowing Intention? *Journal of Accounting and Investment*, 19(2), 210–225. <https://doi.org/10.18196/jai.1902102>
- Remus, W. (1986). Graduate students as surrogates for managers in experiments on business decision making. *Journal of Business Research*, 14(1), 19–25. [https://doi.org/10.1016/0148-2963\(86\)90053-6](https://doi.org/10.1016/0148-2963(86)90053-6)
- Rose, J. M., Brink, A. G., & Norman, C. S. (2018). The Effects of Compensation Structures and Monetary Rewards on Managers' Decisions to Blow the Whistle. *Journal of Business Ethics*, 150, 853–862. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3222-7>
- Said, J., Alam, M. M., Mohamed, D. I. B., & Rafidi, M. (2017). Does Job Satisfaction, Fair Treatment, and Cooperativeness Influence the Whistleblowing Practice in Malaysian Government Linked Companies? *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 9(3), 220–231.
- Sansone, C., & Harackiewicz, J. M. (2000). *Intrinsic and Extrinsic Motivation: The Search for Optimal Motivation and Performance*. Academic Press.
- Schmolke, K. U., & Utikal, V. (2016). *Whistleblowing: Incentives and Situational Determinants* (FAU Discussion Papers in Economics, No. 09/2016).
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (Fifth Edit). John Wiley & Sons Ltd.
- Shanikat, M., Al-Farah, A., & Dorgham, T. H. (2014). Occupational Fraud Prevention Mechanisms: Jordanian Companies Experience. *Research Journal of Finance and Accounting*, 5(1), 84–92.
- Sims, R. L., & Keenan, J. P. (1998). Predictors of External Whistleblowing: Organizational and Intrapersonal Variables. *Journal of Business Ethics*, 17, 411–421.
- Skaggs, B. C., Manz, C. C., Lyle, M. C. B., & Pearce, C. L. (2018). On The Folly of Punishing A While Hoping for A: Exploring Punishment in Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 1–4. <https://doi.org/10.1002/job.2287>
- Skinner, B. F. (1958). Reinforcement Today. *American Psychologist*, 13(3), 94–99.
- Somers, M. J., & Casal, J. C. (1994). Organizational Commitment and Whistle-Blowing: A Test of the Reformer and the Organization Man Hypotheses. *Group & Organization Management*, 270–284. <https://doi.org/10.1177/1059601194193003>
- Stikeleather, B. R. (2016). When Do employers Benefit from Offering Workers a Financial Reward for Reporting Internal Misconduct? *Accounting, Organizations and Society*, 52, 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2016.06.001>
- Street, M. D. (1995). Cognitive Moral Development and Organizational Commitment: Two Potential Predictors of Whistle-Blowing. *Journal of Applied Business Research*, 11(4), 104–110.
- Tang, T. L.-P., Sutarso, T., Ansari, M. A., Lim, V. K. G., Teo, T. S. H., Arias-Galicia, F.,

- & Garber, I. E. (2016). Monetary Intelligence and Behavioral Economics: The Enron Effect—Love of Money, Corporate Ethical Values, Corruption Perceptions Index (CPI), and Dishonesty Across 31 Geopolitical Entities. *Journal of Business Ethics*, 148(4), 919–937. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2942-4>
- Tofiin. (2013). Whistle Blower dalam Penanggulangan Tindak Pidana Korupsi di Indonesia Perspektif Fikih Jinayah. *IN RIGHT: Jurnal Agama Dan Hak Azazi Manusia*, 2(2), 433–450.
- Utami, I., Jori, A., & Hapsari, A. N. S. (2017). Sudikah Akuntan Mengungkap Aib Kecurangan? *JAMAL: Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 8(3), 427–611.
- Wang, J., Keil, M., Oh, L., & Shen, Y. (2017). Impacts of Organizational Commitment, International Closeness, and Confucian Ethics on Willingness to Report Bad News in Software Project. *The Journal of Systems & Software*, 125, 220–233. <https://doi.org/10.1016/j.jss.2016.12.004>
- Xu, Y., & Ziegenfuss, D. E. (2008). Reward Systems, Moral Reasoning, and Internal Auditors' Reporting Wrongdoing. *Journal of Business and Psychology*, 22, 323–331. <https://doi.org/10.1007/s10869-008-9072-2>