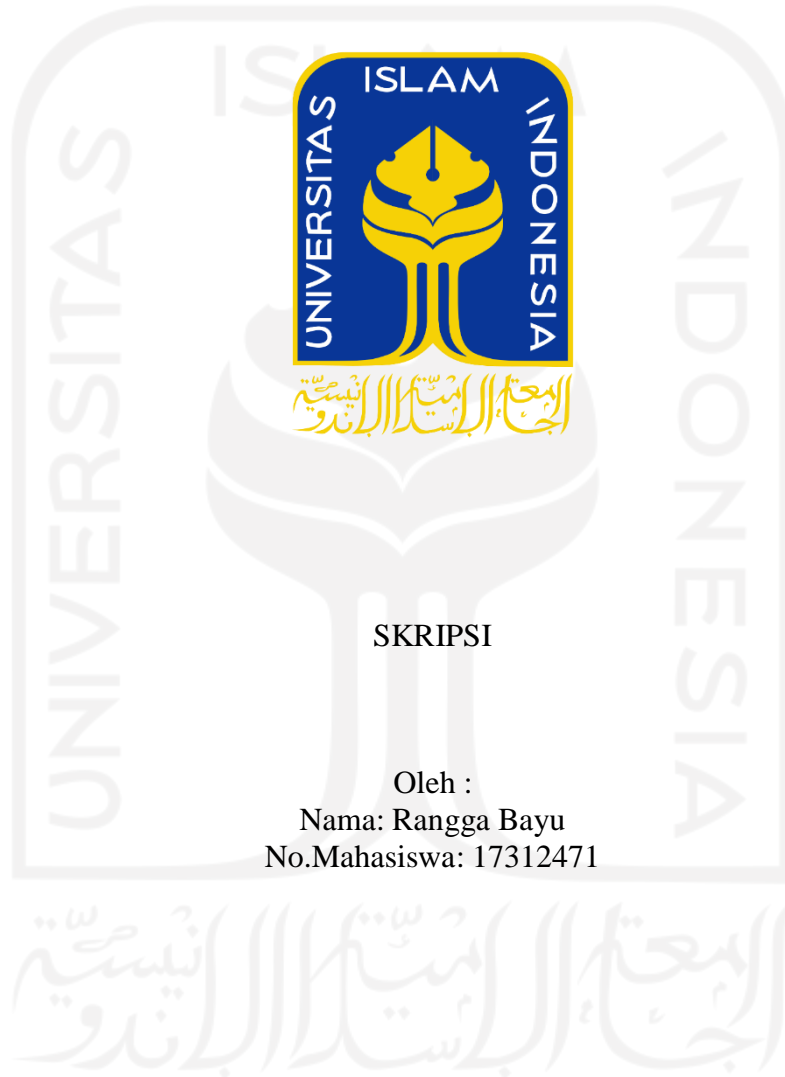


**PENGARUH PEMBERIAN *REWARD*, KOMITMEN ORGANISASI, DAN
KOMITMEN RELIGIUS TERHADAP NIAT MELAKUKAN TINDAKAN
*WHISTLEBLOWING***

**(Studi Empiris pada PT Tanjungenim Lestari *Pulp and Paper*
di Kabupaten Muara Enim)**



SKRIPSI

Oleh :

Nama: Rangga Bayu

No.Mahasiswa: 17312471

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2021

**PENGARUH PEMBERIAN *REWARD*, KOMITMEN ORGANISASI,
DAN KOMITMEN RELIGIUS TERHADAP NIAT MELAKUKAN
TINDAKAN *WHISTLEBLOWING*
(Studi Empiris pada PT Tanjungenim Lestari *Pulp and Paper*
di Kabupaten Muara Enim)**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai
derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan
Ekonomi UII

Oleh :

Nama: Rangga Bayu

No.Mahasiswa: 17312471

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2021**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan dalam menempuh atau untuk memperoleh gelar kesarjanaan dalam perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya tidak ada karya ataupun penelitian yang diterbitkan dalam penelitian orang lain, kecuali yang ditulis untuk mendukung dalam skripsi ini telah di paraphrase dan telah dibuat referensi. Apabila pada kemudian hari pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya siap menerima sanksi ataupun hukuman yang berlaku”

Banuayu, Desember 2021

Penulis,



(Rangga Bayu)

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH PEMBERIAN *REWARD*, KOMITMEN ORGANISASI, DAN
KOMITMEN RELIGIUS TERHADAP NIAT MELAKUKAN
TINDAKAN *WHISTLEBLOWING*
(Studi Empiris pada PT Tanjungenim Lestari *Pulp And Paper* di Kabupaten
Muara Enim)**

SKRIPSI:

Diajukan Oleh:

Nama: Rangga Bayu

No.Mahasiswa: 17312471

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing
Pada Tanggal 09 Desember 2021
Dosen Pembimbing



Arif Fajar Wibisono, SE., M.Sc.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT. Yang telah melimpahkan rezekinya berupa kemudahan dan kelancaran sehingga skripsi yang telah dibuat dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam tidak habis-habisnya dihaturkan kepada baginda besar nabi Muhammad SAW. Yang telah membawa kita kepada zaman yang terang benderang seperti saat ini.

Pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan banyak terima kasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan semangat, motivasi, kritik, maupun saran sehingga skripsi yang dibuat ini bisa diselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Oleh karenanya, izinkan penulis untuk memberikan ucapan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, yang selalu memberikan kenikmatan berupa nikmat sehat, rezeki, kelancaran, kemudahan, dan nikmat lain yang tidak ada habisnya.
2. Nabi Muhammad SAW, yang telah menjadi inspirator dalam menjalankan kehidupan sehari-hari
3. Bapak Prof. Dr. Jaka Sriyana, SE., M.Si. selaku DEKAN Fakultas Bisnis dan Ekonomika yang telah membangun serta membimbing mahasiswa Fakultas Bisnis dan Ekonomika menjadi penerus generasi insan ulil albab.
4. Bapak Johan Arifin, SE., M.Si., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika yang telah membangun serta membimbing mahasiswa jurusan akuntansi menjadi penerus generasi insan ulil albab.
5. Bapak Dr. Mahmudi, SE., M.Si., Ak. Selaku Ketua Program Studi Akuntansi Program Sarjana Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika yang telah membangun serta membimbing mahasiswa jurusan akuntansi menjadi penerus generasi insan ulil albab.
6. Bapak Arif Fajar Wibisono, S.E., M.Sc. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan waktunya untuk membimbing skripsi saya dengan

sabar dan memberikan arahan bimbingan yang baik dan benar dalam menyelesaikan skripsi.

7. Kedua orang tua tercinta, yaitu Bapak Amaliadi dan Ibu Siti Nurhalipi yang selalu memberikan doa tak henti-hentinya serta motivasi dalam mengerjakan skripsi sehingga dapat diselesaikan dengan baik dan benar.
8. Adik-adik tersayang, yaitu Agusti Adji Dirgantoro, Annatha Mal, dan Tsana Amaliah yang telah memberikan keceriaan setiap harinya sehingga memotivasi dalam menyelesaikan skripsi.
9. Masnun Lintang Alnasyah, yang telah memberikan doa, motivasi, kebahagiaan, saran dan kritik sehingga membuat semangat dalam menyelesaikan skripsi.
10. Seluruh teman-teman Angkringan Guyub yang telah memberikan motivasi serta tempat dalam bertukar pikiran sehingga dapat menyelesaikan skripsi.
11. Seluruh teman-teman Bukan Kaleng-Kaleng yang telah memberikan motivasi serta tempat dalam bertukar pikiran sehingga dapat menyelesaikan skripsi.
12. Keluarga besar Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan wadah dalam mengembang ilmu pengetahuan serta mengembangkan dan meningkatkan kemampuan akademik maupun kemampuan non akademik.

Demikian yang dapat penulis sampaikan , penulis berharap agar skripsi yang telah dibuat ini dapat memberikan manfaat untuk kepada pihak yang membutuhkannya dan penulis berharap bahwa terdapat saran dan kritik terhadap skripsi ini agar dapat dijadikan pembelajaran oleh penulis dan pihak-pihak lainnya.

Wassalam Wr. Wb.

Banuayu, 09 Desember 2021

(Rangga Bayu)

DAFTAR ISI

| | |
|---|----------|
| Halaman | |
| Sampul | i |
| Halaman | |
| Judul..... | ii |
| Halaman | |
| Pernyataan Bebas Plagiarisme | iii |
| Halaman Pengesahan | iv |
| Kata Pengantar | v |
| Daftar Isi | vii |
| Daftar Tabel | x |
| Daftar Gambar | xi |
| Daftar Lampiran | xii |
| Abstrak | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 LATAR BELAKANG | 1 |
| 1.2 RUMUSAN MASALAH | 6 |
| 1.3 TUJUAN PENELITIAN | 6 |
| 1.4 MANFAAT PENELITIAN | 7 |
| 1.5 SISTEMATIKA PENULISAN | 7 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 9 |
| 2.1 LANDASAN TEORI | 9 |
| 2.1.1 Theory Planned of Behaviour (TPB) | 9 |
| 2.1.2 10 | |
| 2.1.3 Pemberian 11 | |
| 2.1.4 Komitmen Organisasi | 12 |
| 2.1.5 Komitmen Religius | 14 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu | 15 |
| 2.3 KERANGKA PEMIKIRAN | 23 |
| 2.4 HIPOTESIS PENELITIAN | 23 |
| 2.4.1 Pemberian 22 | |

| | | |
|--------------------------------|--|----|
| 2.4.2 | Komitmen Organisasi | 25 |
| 2.4.3 | Komitmen Religius | 26 |
| BAB III METODE PENELITIAN | | 29 |
| 3.1 | METODE PENELITIAN | 29 |
| 3.2 | POPULASI DAN SAMPEL | 30 |
| 3.3 | TEKNIK PENGUMPULAN DATA | 30 |
| 3.4 | VARIABEL PENELITIAN | 31 |
| 3.4.1 | Variabel Dependen | 31 |
| 3.4.2 | Variabel Independen | 31 |
| 3.5 | DEFINISI VARIABEL DAN PENGUKURAN | 32 |
| 3.5.1 | Pemberian 30 | |
| 3.5.2 | Komitmen Organisasi | 32 |
| 3.5.3 | Komitmen Religius | 33 |
| 3.6 | TEKNIK ANALISIS DATA | 33 |
| 3.7 | UJI KUALITAS DATA | 34 |
| 3.7.1 | Outer Model (Model Pengukuran) | 34 |
| 3.7.2 | Inner Model (Model Struktural) | 35 |
| BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN | | 37 |
| 4.1 | Hasil Pengumpulan Data Penelitian | 37 |
| 4.2 | Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>) | 37 |
| 4.2.1 | Pengujian Validitas | 38 |
| 4.2.2 | Pengujian Reliabilitas | 41 |
| 4.3 | Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>) | 41 |
| 4.4 | Pengujian Hipotesis dan Pembahasan | 43 |
| 4.4.1 | Pemberian Reward Berpengaruh Positif Terhadap Niat Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i> | 43 |
| 4.4.2 | Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Niat Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i> | 45 |
| 4.4.3 | Komitmen Religius Berpengaruh Positif Terhadap Niat Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i> . | 47 |
| BAB V PENUTUP | | 49 |

| | |
|--------------------------|----|
| 5.1 Kesimpulan | 49 |
| 5.2 Implikasi Penelitian | 51 |
| 5.3 Keterbatasan | 52 |
| 5.4 Saran | 52 |
| DAFTAR PUSTAKA | 54 |
| LAMPIRAN | 56 |




DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | |
| Tabel 2.2 Penelitian Sekarang | 19 |
| Tabel 2.3 Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Sekarang | 20 |
| Tabel 4.1 Nilai Loading Awal | 38 |
| Tabel 4.2 Nilai Loading Akhir | 39 |
| Tabel 4.3 Nilai Average Variance Expected (AVE) Akhir | 40 |
| Tabel 4.4 Nilai Korelasi Antar Variabel | 40 |
| Tabel 4.5 Nilai Composite Reliability Setiap Variabel | 41 |
| Tabel 4.6 Hasil Pengujian Inner Model | 42 |

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Kerangka Penelitian **Error! Bookmark not defined.**

| DAFTAR LAMPIRAN | |
|--------------------------------------|----|
| Lampiran 1: Kuesioner Penelitian | 57 |
| Lampiran 2: Data Pengisian Kuesioner | 61 |



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pemberian Reward, Komitmen Organisasi, dan Komitmen religius terhadap niat melakukan tindakan Whistleblowing. Penelitian ini didasari berdasarkan konsep *theory planed of behaviour* dengan menggunakan data primer untuk memperoleh informasi penting dari responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan PT Tanjungenim Lestari *Pulp and Paper*, Kabupaten Muara Enim, Sumatera Selatan. Analisis statistik yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan *Simultaneuos Equatio Model* (SEM) dan akan dibantu menggunakan *software* SmartPLS. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa: (1)Pemberian *reward* berpengaruh signifikan terhadap niat seseorang melakukan tindakan *whistleblowing*. (2)Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap niat seseorang melakukan tindakan *whistleblowing*. (3) Komitmen religius tidak berpengaruh signifikan terhadap niat seseorang melakukan tindakan *whsitleblowing*.

Kata kunci: *Whistleblowing*, Pemberian *reward*, Komitmen organisasi, Komitmen religius.

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of Reward, Organizational Commitment, and Religious Commitment on the intention of carrying out whistleblowing actions. This research is based on the concept of theory planed of behavior by using primary data to obtain important information from respondents. Respondents in this study were employees who worked at PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper company, Muara Enim Regency, South Sumatra. Statistical analysis conducted on this study uses the Simultaneuos Equatio Model (SEM) and will be assisted using SmartPLS software. The results in this study showed that: (1) Rewarding has a significant effect on a person's intention to commit acts of whistleblowing. (2) Organizational commitment has a significant effect on a person's intention to commit acts of whistleblowing. (3) Religious commitment has no significant effect on a person's intention to commit whsitleblowing.

Keywords: *Whistleblowing, Reward, Organizational commitment, Religious commitment.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Upaya peningkatan dan tumbuh kembang perusahaan tidak terlepas dari cara mengelola pengendalian internalnya. Pengendalian internal yang baik, jelas, dan benar akan memungkinkan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk mendukung tercapainya tujuan tersebut, peran karyawan dalam perusahaan menjadi faktor penting. Salah satu tanggung jawab karyawan adalah menjadi *whistleblower*. Sebagai *whistleblower* bertanggung jawab untuk melaporkan kecurangan atau aktivitas berbahaya di dalam perusahaan. Mengekspos kecurangan juga disebut *whistleblowing*. *Whistleblowing* adalah tindakan yang dilakukan oleh Anggota organisasi terkait perilaku curang, ilegal, atau tidak etis terhadap pihak di dalam atau di luar organisasi (Kreshastuti & Prastiwi, 2014). Menurut (Semendawai et al., 2014), untuk dianggap sebagai *whistleblower*, dua kategori harus dipenuhi. Di kategori pertama, *whistleblower* melaporkan atau mengungkapkan laporan penipuan yang terjadi kepada otoritas yang berwenang atau publik. Melalui keterbukaan informasi kepada otoritas yang berwenang atau publik, diharapkan dugaan pelanggaran dapat terungkap dan diketahui. Pada kategori kedua, orang yang memiliki pengaruh di perusahaan sehingga dapat melaporkan kecurangan di perusahaan disebut dengan *whistleblower*.

Keluhan tentang fraud berdampak positif bagi perusahaan, walaupun perusahaan dan karyawannya mengetahui adanya fraud yang telah terjadi, tentunya

harus melampirkan bukti, informasi atau instruksi yang kuat. Hal ini memungkinkan *whistleblowing* yang membuat laporan tersebut mendapatkan kepercayaan publik karena perilaku heroiknya. Namun kegiatan *whistleblowing* ini juga berdampak negatif, yaitu memiliki perilaku yang dianggap tidak etis, karena kegiatan ini menyimpang dari peraturan kepegawaian perusahaan di mana seluruh pegawai harus mematuhi semua peraturan dalam perusahaan. Oleh karena itu, *whistleblowing* biasanya dianggap sebagai tindakan pengkhianatan terhadap perusahaan. Pelapor atau *whistleblower* telah dilindungi undang-undang dan pedoman kegiatan pelaporan di Indonesia juga telah ditetapkan pedoman itu disebut WBS (*Whistleblowing Reporting System*) yang dikeluarkan oleh KNKG (Komite Nasional Kebijakan *Governance*) pada 10 November 2008. Namun, pelapor atau *whistleblower* telah dilindungi undang-undang, aktivitas *whistleblowing* di Indonesia masih menurun dari tahun ke tahun karena perlindungan hukum di Indonesia masih belum cukup kuat dan ketakutan dari seorang *whistleblowing* akan kerahasiaan masih belum terjamin. Ketakutan ini disebabkan oleh tingginya risiko pemecatan oleh perusahaan, tidak bisa promosi jabatan, atau yang paling berbahaya adalah perbuatan balas dendam.

Contoh kasus *whistleblowing* adalah kasus Stanley Ering, ia dituduh melaporkan dakwaan korupsi dalam kasus Unima ke Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara dan KPK pada tahun 2011. Beliau mengungkap kasus dugaan korupsi di mana Philotus sebagai terduga pelaku kecurangan (Riktor Yuma). Kasus Stanley Ering merupakan contoh kasus dari *whistleblowing* eksternal. Seseorang yang dapat memengaruhi orang lain dengan menggunakan wewenangnya sehingga dapat

mengubah perilaku seseorang yang dipengaruhi disebut *whistleblowing* (Fama & Jensen, 1983), pada kasus ini adalah seorang anggota DPR, yang dilakukan oleh sudirman said didukung oleh masyarakat, sehingga peristiwa ini membuat profesi seorang akuntan menjadi baik dan peran penting seorang *whistleblower* dalam mengungkap kejahatan, penipuan, korupsi dan perilaku menyimpang lainnya. (Transparency, 2017). Mengungkapkan risiko kesalahan atau kesalahan awal dapat melindungi hak asasi manusia, membantu menyelamatkan nyawa, dan menegakkan hukum dan peraturan yang berlaku. Kasus lainnya adalah kasus PT Sarinah, di mana Ferry M Pasaribu melakukan pelaporan adanya korupsi. Ferry M Saribu membeberkan tiga kali kasus korupsi yang terjadi di PT Sarinah. Kasus pertama adalah korupsi yang dilakukan oleh direksi selama periode 1996-2001. Kasus kedua, kerja sama antara PT Sarinah dan PT Graha Sari Pacific, yang mengakibatkan gagalnya upaya kerja sama dan menimbulkan kerugian yang cukup besar. Kasus ketiga, pembelian singkong kering yang merugikan 4,4 miliar rupiah. Namun, direktur utama PT Sarinah justru menentang laporan Ferry. Aneh, karena laporan penipuan semacam ini tidak boleh diserahkan ke direksi, sedangkan Ferri hanya melaporkan tindakan ini ke Kejaksaan Agung. Sebagai *whistleblower*, Ferri akhirnya dipecat dari pimpinannya karena dianggap telah memfitnah perusahaan. Tak hanya itu, Ferri dan pengacaranya Nelson Nokodemus dari Lembaga Bantuan Hukum Jakarta mengirimkan surat dari Kejaksaan Agung untuk memprotes apakah Ferri terungkap sebagai *whistleblower* yang melanggar perilaku hukum. Ferri menempuh jalur hukum untuk menuntut keadilan agar hak-haknya sebagai jurnalis dilindungi oleh negara.

Pelaporan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti menawarkan penghargaan, komitmen organisasi, dan komitmen religius. Faktor pertama yang memengaruhi pelaporan adalah memberikan penghargaan. Menurut teori penguatan, perilaku seseorang akan didorong oleh kebutuhan untuk memperoleh penghargaan. Dengan memberi penghargaan kepada seseorang dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk melapor. Imbalan yang diberikan dapat berupa imbalan materi dan non materi. Xu telah membuktikan peran penghargaan dalam mendorong individu untuk melaporkan bahwa auditor internal dapat dengan mudah melaporkan penipuan kepada otoritas yang lebih tinggi ketika mereka diberi penghargaan (Putri, 2012).

Faktor kedua yang memengaruhi pelaporan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi terkait dengan seberapa banyak orang yang terlibat dalam organisasi tempat mereka bekerja dan seberapa tertarik mereka untuk tinggal di organisasi (Prof. Dr. Wibowo, S.E., 2015). Perusahaan harus menciptakan karyawan yang berdedikasi untuk meningkatkan niat karyawan untuk menjadi seorang *whistleblowing*. Karyawan yang menunjukkan komitmen yang tinggi kepada organisasi ingin memberikan lebih banyak energi dan tanggung jawab untuk mendukung kesejahteraan dan kesuksesan organisasi tempat mereka bekerja (Kreshastuti & Prastiwi, 2014). Di antara karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan dihasilkan kepemilikan organisasi yang tinggi, sehingga dia tidak akan ragu untuk melapor, karena menurutnya hal ini akan melindungi organisasi dari kehancuran.

Faktor ketiga yang memengaruhi pelaporan adalah komitmen religius. Keyakinan beragama adalah penghargaan dan pengamalan individu atas doktrin atau keyakinan agama, dan merupakan keterikatan (komitmen religius) masyarakat pada agama yang dianutnya. Komitmen religius diwujudkan dalam semua aspek kehidupan manusia. Kegiatan keagamaan tidak hanya terjadi ketika seseorang melakukan tindakan ritual (ibadah), tetapi juga aktivitas lain yang didorong oleh kekuatan lahir (Harahap, Misra, Firdaus, 2020). Sebagai contoh, pada agama islam setiap manusia harus mengamalkan *amar ma'ruf nahi munkar*, yakni melakukan setiap kebaikan dan mencegah suatu keburukan. Perintah terdapat pada Al- Quran surat Ali Imran ayat 104 yang berbunyi:

١٠٤ - وَاتَّقُوا اللَّهَ أُمَّةً يَدْخُلُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Yang artinya “Dan hendaklah di antara kamu ada segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) yang ma'ruf, dan mencegah dari yang mungkar. Dan mereka itulah orang-orang yang beruntung.”

Tentunya perintah bagi seorang Muslim adalah selalu mencegah kejahatan yang dilihatnya, dan salah satu cara untuk mengubahnya adalah dengan melaporkan kecurangan atau penipuan semacam ini kepada seseorang yang memiliki kemampuan dan otoritas untuk menghadapinya (Harahap, Misra, Firdaus, 2020).

Keragaman hasil penelitian yang terjadi mengenai dampak *reward*, komitmen organisasi, dan komitmen religius terhadap *whistleblowing*, dan adanya fenomena yang dijelaskan dalam penelitian, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian kembali dengan menganalisis dan menemukan bukti empiris mengenai variabel-variabel tersebut. Studi sebelumnya tentang faktor-faktor yang

memengaruhi pelaporan telah menunjukkan hasil yang berbeda. Studi ini sangat menarik dengan memverifikasi kembali hasil studi sebelumnya untuk memahami faktor-faktor apa saja yang memengaruhi *whistleblowing* tersebut. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pemberian *Reward*, Komitmen Organisasi, dan Komitmen Religius Terhadap *Whistleblowing* pada Perusahaan Swasta PT. Tanjungenim Lestari Pulp and Paper (Persero) Wilayah Sumatera Selatan”.

1.2 RUMUSAN MASALAH

1. Apakah niat seseorang melakukan tindakan *whistleblowing* bisa dipengaruhi oleh pemberian *reward*?
2. Apakah niat seseorang melakukan tindakan *whistleblowing* bisa dipengaruhi oleh komitmen organisasi?
3. Apakah niat seseorang melakukan tindakan *whistleblowing* bisa dipengaruhi oleh komitmen religius?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui niat karyawan melakukan tindakan *whistleblowing* dapat dipengaruhi atau tidak oleh variabel pemberian *reward*.
2. Untuk mengetahui niat karyawan melakukan tindakan *whistleblowing* dapat dipengaruhi atau tidak oleh variabel komitmen organisasi.
3. Untuk mengetahui niat karyawan melakukan tindakan *whistleblowing* dapat dipengaruhi atau tidak oleh variabel komitmen religius

1.4 MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini tidak hanya didasarkan pada kemampuan, tetapi juga membantu perusahaan mempertimbangkan pemberian *reward*, komitmen organisasi, dan komitmen religius.

2. Manfaat Akademis

Mengembangkan pengetahuan terhadap pengaruh pemberian *reward*, komitmen organisasi, dan komitmen religius merupakan harapan dari penelitian ini

1.5 SISTEMATIKA PENULISAN

Berikut adalah sistematika penulisan skripsi, yaitu:

- **BAB 1: PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, serta manfaat pada penelitian ini.

- **BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini penetapan pertanyaan penelitian didasari dari penelitian terdahulu, serta menjelaskan tentang teori dan konsep dari penelitian ini.

- **BAB 3: METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan menjelaskan tentang model penelitian, pengukuran, populasi, sampel, data, metode pengumpulan data, serta metode analisis.

- **BAB 4: ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini deskripsi data, hasil analisis, serta pembahasan penelitian akan dijelaskan.

- **BAB 5: SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN**

Pada bab ini simpulan penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran penelitian akan dipaparkan di bab ini.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 LANDASAN TEORI

2.1.1 Theory Planned of Behaviour (TPB)

Menurut (Abdullah & Hasma, 2017) *The Theory of Behavior* atau TPB merupakan suatu upaya untuk mengetahui hubungan antara sikap dan perilaku. Teori TPB sendiri ini pertama kali dikemukakan oleh Ajzen (1991). TPB dapat mengatasi kegagalan determinan-determinan sikap dalam meramalkan secara langsung perilaku aktual. Menurut teori TPB dalam memprediksi perilaku aktual faktor minat yang paling memengaruhi dalam memprediksi perilaku aktual. Menurut (Ajzen, 1991), menyatakan bahwa minat bertujuan untuk menumbuhkan faktor motivasi yang dapat memengaruhi perilaku suatu individu, yang dapat ditunjukkan oleh tingkat upaya individu yang berencana untuk mencoba melakukan perilaku tersebut. *Theory Planned of Behaviour* terdapat tiga determinan independen konsep minat. Sikap terhadap perilaku merupakan determinan yang pertama (*attitude* terhadap perilaku), yang menjelaskan bahwa tingkatan di mana seseorang mengevaluasi atau menilai apakah suatu perilaku bermanfaat (pandai melakukan sesuatu). Prediktor kedua adalah faktor sosial yang dapat disebut sebagai norma subyektif, hal ini dapat mengacu pada tekanan sosial yang dirasakan karena dianggap melakukan atau tidak melakukan perilaku tertentu. Prediktor ketiga adalah persepsi pengendalian perilaku,

hal ini dapat mengacu pada tingkat kesulitan yang dihadapi saat melakukan perilaku. Tingkat relatif dari ketiga determinan ini mungkin berbeda dalam berbagai perilaku dan situasi. Maka sebab itu, dalam penerapannya dapat disimpulkan bahwa hanya sikap yang berdampak pada minat. Dalam kasus lain, sikap serta konsep pengendalian perilaku sudah cukup Jelas manfaatnya, bahkan ketiga konsep tersebut dapat berpengaruh. Pada penelitian ini tidak semua determinan dapat digunakan dalam pengujian dikarenakan dalam penelitian ini hanya faktor sikap dan perilaku yang digunakan peneliti dalam penelitian ini karena faktor tersebut yang paling berpengaruh signifikan terhadap kepentingan laporan .

2.1.2 *Whistleblowing*

Whistleblowing adalah informasi yang diungkapkan oleh karyawan yang dianggap melanggar undang-undang, peraturan, pedoman, praktik atau pernyataan profesional, atau terkait dengan kesalahan prosedur, korupsi, penyalahgunaan kekuasaan, atau membahayakan keselamatan publik dan tempat kerja. Menurut (Near & Miceli, 1985), tindakan penyingkapan kasus oleh anggota organisasi terhadap praktik ilegal di mana tindakan tersebut merupakan tanggung jawab pimpinan yang dapat memberikan efek jera dan perbaikan terhadap perilaku praktik ilegal

Jika perilaku yang salah dibiarkan dalam waktu yang lama, maka akan merusak profitabilitas perusahaan, merusak reputasi perusahaan, menurunkan moral karyawan, dan dapat mengakibatkan denda atau putusan pengadilan karena tuntutan hukum. (Near & Miceli, 1985).

Menurut pemahaman Komite Kebijakan Pemerintahan Nasional, kegiatan yang termasuk perbuatan melawan hukum adalah sebagai berikut:

1. Melanggar undang-undang, misalnya manipulasi tanda tangan, korupsi, penggelapan, mark-up, penggunaan narkoba, *vandalisme*
2. Pelanggaran peraturan perusahaan, seperti konflik kepentingan, pelecehan, partisipasi dalam kegiatan masyarakat yang dilarang
3. Pelanggaran terhadap standar dan prinsip akuntansi yang berlaku
4. Pelanggaran terhadap kebijakan dan prosedur operasional perusahaan, atau kebijakan, prosedur, dan peraturan lain yang dianggap perlu oleh perusahaan
5. Kecurangan yang dapat menimbulkan kerugian material dan non material
6. Tindakan yang membahayakan keselamatan kerja

2.1.3 Pemberian *Reward*

Memberi *reward* kepada seseorang dapat membantu mengungkap kecurangan di perusahaan atau organisasi. Teori B.F Skinner tentang pengukuhan (*reinforcement theory*) adalah teori di mana perilaku memiliki fungsi dari konsekuensi-konsekuensi yang terjadi. Menurut teori ini, orang termotivasi untuk melakukan tindakan tertentu karena dikaitkan dengan penghargaan yang ada untuk tindakan tersebut.

Reinforcement theory didasarkan pada premis bahwa perilaku manusia didorong oleh kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan dan menghilangkan hal-hal yang tidak perlu (Putri, 2012). Pemberian *reward*

kepada karyawan yang ingin melapor dimaksudkan untuk mendorong karyawan mengungkapkan kecurangan atau pelanggaran yang telah terjadi, sehingga dapat meminimalkan kecurangan atau pelanggaran tersebut.

Dalam konsep *whistleblowing*, manajemen organisasi memberikan sebuah *reward* yang tujuannya tentu saja untuk mendorong atau memotivasi anggotanya untuk melaporkan semua kecurangan yang diketahui. Dengan demikian potensi pelaporan kegiatan dalam organisasi dapat ditingkatkan selain itu juga dapat bermanfaat bagi keberlangsungan organisasi. Hal tersebut didukung oleh (Dworkin, 2007), yang menyatakan bahwa *reward* yang berpengaruh signifikan adalah tindakan *whistleblowing* yang dilakukan oleh individu dikarenakan individu tersebut memiliki dorongan serta motivasi yang efektif untuk melakukan tindakan tersebut.

2.1.4 Komitmen Organisasi

Menurut (Robbins, 2003) komitmen organisasi merupakan keadaan di mana karyawan atau individu memiliki sikap yang loyal terhadap organisasi, serta selalu ingin berada di organisasi tersebut. Menurut (Wiener, 1982) komitmen organisasi merupakan salah satu bentuk motivasi internal karyawan atau individu yang bertujuan untuk tercapainya keberhasilan sebuah organisasi sesuai dengan tujuan perusahaan dan seorang karyawan atau individu memiliki perasaan bahwa sebuah organisasi di mana tempatnya bekerja harus berhasil, sehingga seorang karyawan berkomitmen tinggi terhadap perusahaannya agar tercapainya keberhasilan tersebut.

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan mendorong mereka untuk melakukan yang terbaik demi keuntungan organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi akan membuat karyawan berpikir bahwa pencapaian tujuan organisasi itu penting. Karyawan yang berkomitmen pada organisasi akan melakukan yang terbaik untuk menjalankan tugasnya dan memiliki loyalitas yang tinggi kepada organisasi. Sebaliknya pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang rendah akan beranggapan bahwa kepentingan organisasi bukan lah tujuannya, melainkan seorang pegawai tersebut hanya memikirkan kepentingan individu semata.

(Stephen P. Robbins & Judge, 2013) menggolongkan komitmen organisasi menjadi tiga komponen model yaitu:

1. Komponen emosional adalah ikatan emosional yang terbentuk antara seorang individu dengan organisasi tempatnya bekerja.
2. Komponen normatif adalah komitmen individu untuk tetap tinggal dalam organisasi karena alasan moral dan etika.
3. Komponen kesinambungan adalah nilai ekonomis yang dirasakan individu ketika tinggal di organisasi dibandingkan dengan saat keluar dari organisasi.

Dari beberapa definisi di atas, sikap individu yang kooperatif terhadap perusahaan serta memiliki komitmen tujuan yang sama dengan perusahaan merupakan definisi dari komitmen organisasi. Ketika seorang individu memiliki keterkaitan emosional dengan suatu organisasi maka akan menghasilkan komitmen organisasional.

2.1.5 Komitmen Religius

Komitmen religius merupakan cara atau alasan seseorang menjalankan agamanya dan memberikan keterikatan pada agamanya (Harahap, Misra, Firdaus, 2020). Menjalankan kewajiban amalan sesuai agama yang dianutnya, serta hubungan individu dengan tuhan/masing-masing merupakan definisi dari komitmen religius. Komitmen religius terbagi menjadi dua jenis, yaitu komitmen agama intrinsik pribadi yang berasal dari keyakinan dan sikap pribadi dan komitmen agama interpersonal yang berasal dari partisipasi individu dalam kelompok atau organisasi keagamaan. Keyakinan agama seseorang dapat diukur dari komitmen agamanya (Worthington, 2003).

Penelitian oleh Alleyne, Devonish, Allman, Charles-Soverall, dan Marshall (2010) menemukan bahwa keyakinan agama memengaruhi minat seseorang dalam mengambil keputusan moral. Jika seseorang memiliki komitmen yang tinggi terhadap keyakinan agama atau keyakinan agama, dia akan lebih tertarik untuk melakukan tindakan jujur, termasuk melaporkan. Jika seseorang memiliki keyakinan agama yang lebih tinggi dan berpartisipasi lebih banyak di kegiatan keagamaan, mereka cenderung kurang terlibat dalam perilaku tidak bermoral karena keyakinan agama seseorang mencerminkan tingkat keimanan seseorang kepada Tuhan atau Allah dan sebagian besar agama yang ada mengajarkan untuk selalu berbuat baik dan menjauhi perilaku tercela. Berdasarkan tinggi rendahnya komitmen religius dapat dijadikan acuan dan tinggi rendahnya komitmen

religius seseorang dapat dijadikan sebagai cerminan penilaian perilaku moral seseorang.

2.2 Penelitian Terdahulu

Pada Tabel 2.1, merupakan ringkasan dan pembahasan penelitian terdahulu yang membahas tentang faktor-faktor seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti | Judul | Tahun | Metode dan Responden Peneliti |
|----|------------------------------|---|-------|--|
| 1 | Wimpi Abhirama Janitra | Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, Dan Sensitivitas Etis terhadap Internal <i>Whistleblowing</i> (Studi Empiris pada SKPD Kota Pekanbaru) | 2017 | Populasi pada penelitian ini adalah seluruh staf/pegawai yang bekerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) kota Pekanbaru yang berjumlah 44 SKPD. <i>Purposive</i> sampling merupakan metode yang akan digunakan dalam penelitian ini. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang berasal dari jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan yang sebelumnya didahului dengan presentasi singkat mengenai tujuan pengisian kuesioner serta penjelasan lain jika terjadi kesulitan interpretasi untuk dapat ditanyakan kepada peneliti. |
| 2 | Eka Hariyani, | Pengaruh Komitmen | 2019 | Penelitian yang dilakukan adalah dengan cara menyebarkan |

| | | | | |
|---|---|---|------|--|
| | Adhitya Agri Putra, Meilda Wiguna | Profesional, Pertimbangan Etis, Personal Cost, <i>Reward</i> terhadap Intensi Internal <i>Whistleblowing</i> (Studi Empiris tuda OPD Kabupaten Siak) | | kuesioner atau angket kepada 120 staf dari 30 organisasi perangkat daerah di kabupaten siak. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer yang berasal dari jawaban kuesioner para staf dan regresi berganda merupakan metode analisis yang akan diterapkan pada penelitian ini. |
| 3 | Ni Ketut Ayu Rosiana Dewi, I Gusti Ayu Agung Pradnya Dewi | Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, dan Sensitivitas Etika terhadap Intensi dalam Melakukan <i>Whistleblowing</i> : Studi Kasus pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Bali | 2019 | Populasi yang ada dalam penelitian ini merupakan pegawai negeri sipil yang bekerja di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) provinsi Bali, jumlah populasi yang diteliti dalam penelitian ini berjumlah 205 pegawai. <i>Purposive</i> sampling merupakan jenis metode yang digunakan dalam penelitian ini dan dengan cara menyebar kuesioner merupakan cara memperoleh data tersebut. |
| 4 | Veni Nopeanti, Tarjo, Bambang Haryadi | Religiosity Moderation on The Effect of <i>Whistleblowing</i> Intention and Fraud Tendency | 2020 | The approach used in this research was quantitative methods. The data were obtained by distributing questionnaires directly to 145 educational staff, namely financial staff at PTNBH in East Java using the purposive sampling method. |

| | | | | |
|---|--|--|------|--|
| 5 | Heri Faisal Harahap, Fauzan Misra, Firdaus | Pengaruh Jalur Pelaporan dan Komitmen Religius terhadap Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i> (Sebuah Studi Eksperimen) | 2020 | Desain penelitian eksperimen ini menggunakan 2x2 antar subjek. Penelitian ini menggunakan variabel <i>whistleblowing</i> sebagai variabel dependen serta variabel jalur pelaporan dan komitmen religius sebagai variabel independen. Mahasiswa merupakan surrogate yang tepat pada penelitian berfokus pada kemampuan kognitif. Dengan demikian penggunaan mahasiswa sebagai surrogate dalam penelitian ini dapat diterima. Populasi yang mengisi kuesioner merupakan mahasiswa tingkat strata satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Pengujian dilakukan menggunakan pengujian statistik deskriptif dimulai dari pengecekan manipulasi data yaitu memilih data yang layak diolah dengan menggunakan rerata teoritis. |
| 6 | Resi Marliza | Pengaruh <i>Personal Cost of Reporting</i> , Komitmen Organisasi, dan Tingkat Keseriusan | | Peneliti menggunakan jenis penelitian kausatif di mana penelitian ini berfungsi untuk mengetahui keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen. Populasi dalam |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | <p>Kecurangan terhadap Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i> (Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Payakumbuh)</p> | <p>penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang bekerja pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Payakumbuh berjumlah 1.439 pegawai. Sampel dalam penelitian ini ditentukan melalui rumus SLOVIN, sehingga dari perhitungan rumus SLOVIN tersebut didapat berupa hasil sampel berjumlah 313 orang. Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan teknik kuesioner atau angket.</p> |
|--|--|--|---|

Sedangkan untuk penelitian yang sekarang yang dilakukan oleh peneliti, seperti di bawah ini:

Tabel 2.2 Penelitian Sekarang

| No | Peneliti | Judul | Tahun | Metode dan Responden Peneliti |
|----|-------------|--|-------|--|
| 1 | Rangga Bayu | Pengaruh Pemberian <i>Reward</i> , Komitmen Organisasi, dan Komitmen Religius terhadap Niat Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i> | 2021 | Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai karyawan yang bekerja di PT Tanjungenim Lestari <i>Pulp and Paper</i> . Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan convenience sampling method, yaitu pemilihan sampel dengan mempertimbangkan kemudahan akses dan kedekatan dengan peneliti. Pengumpulan data dalam |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | | penelitian ini menggunakan metode survey dengan instrumen berupa kuesioner. Adapun minimal sampel yang akan diteliti dalam penelitian ini berjumlah 40. |
|--|--|--|--|---|

Dalam penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu. Adapun persamaan dan perbedaannya antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.3 Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Sekarang

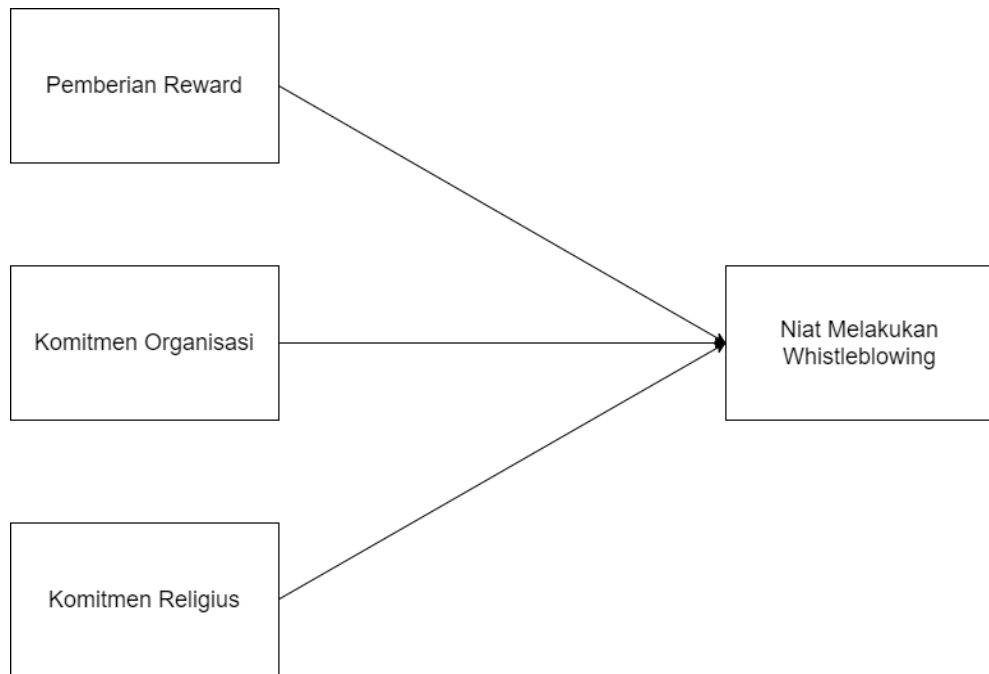
| Peneliti (Terdahulu) | | Peneliti (Sekarang) | |
|--|--|----------------------------|---|
| (Janitra, 2017) | <ul style="list-style-type: none"> - Menguji dan menganalisis pengaruh orientasi etika idealisme, pengaruh etika relativisme, pengaruh komitmen organisasi, dan pengaruh sensitivitas etis terhadap internal <i>whistleblowing</i>. - Menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode <i>purposive sampling</i>. | Rangga Bayu, 2021 | <ul style="list-style-type: none"> - Menguji dan menganalisis pemberian <i>reward</i>, komitmen organisasi, dan komitmen religius terhadap intensi untuk melakukan tindakan <i>whistleblowing</i>. - Menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode <i>convenience sampling</i>. |
| Eka Hariyani, Adhitya Agri Putra, Meilda Wiguna., 2019 | <ul style="list-style-type: none"> - Menguji dan membuktikan secara empiris: pengaruh komitmen profesional, pertimbangan etis, <i>personal cost</i>, <i>reward</i> terhadap intensi untuk melakukan internal <i>whistleblowing</i>. | | <ul style="list-style-type: none"> - Menguji dan menganalisis pemberian <i>reward</i>, komitmen organisasi, dan komitmen religius terhadap intensi untuk melakukan tindakan <i>whistleblowing</i>. - Uji kualitas data menggunakan pengujian |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | - Uji kualitas data menggunakan uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji koefisien determinasi). | | <i>outer model</i> (uji validitas dan uji reliabilitas) dan pengujian <i>inner model</i> (uji <i>R-Square</i> , uji <i>Path Coefficient</i> , dan uji T-Statistik). |
| Ni Ketut Ayu Rosiana Dewi, I Gusti Ayu Agung Pradnya Dewi., 2019 | - Menguji dan menganalisis profesionalisme, komitmen organisasi dan sensitivitas etika terhadap <i>whistleblowing</i> . - Analisis data menggunakan persamaan regresi berganda, statistik deskriptif, f-test, dan t-test dengan menggunakan software SPSS pada windows. | | - Menguji dan menganalisis pemberian <i>reward</i> , komitmen organisasi, dan komitmen religius terhadap intensi untuk melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> . - Uji kualitas data menggunakan pengujian <i>outer model</i> (uji validitas dan uji reliabilitas) dan pengujian <i>inner model</i> (uji <i>R-Square</i> , uji <i>Path Coefficient</i> , dan uji T-Statistik). |
| Veni Nopeanti, Tarjo, Bambang Haryadi., 2020 | - Menguji dan menganalisis <i>religiosity moderation</i> terhadap intensi untuk melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> . | | - Menguji dan menganalisis pemberian <i>reward</i> , komitmen organisasi, dan komitmen religius terhadap intensi untuk melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> . |
| Heri Faisal Harahap, Fauzan Misra, | - Menguji dan menganalisis pengaruh jalur pelaporan dan komitmen religius terhadap | | - Menguji dan menganalisis pemberian <i>reward</i> , komitmen organisasi, dan komitmen religius terhadap |

| | | | |
|--------------------|--|--|---|
| Firdaus., 2020 | niat melakukan <i>whistleblowing</i> . - Partisipan dalam penelitian ini merupakan mahasiswa S1 Akuntansi semester 5 (lima). | | intensi untuk melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> . - Partisipan dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di PT Tanjungenim Lestari <i>Pulp and Paper</i> . |
| (Marlisa, 2018) | - Menguji dan menganalisis pengaruh <i>personal cost of reporting</i> , komitmen organisasi, dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i> . | | - Menguji dan menganalisis pemberian <i>reward</i> , komitmen organisasi, dan komitmen religius terhadap intensi untuk melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> . |

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa penelitian terkini berupaya untuk mengembangkan penelitian terdahulu dengan cara menggabungkan variabel pemberian *reward*, komitmen organisasi, dan komitmen religius terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* yang di mana objek pada penelitian ini merupakan perusahaan asing yang berasal dari Jepang dengan memiliki ruang lingkup yang luas di dalamnya. Adapun uji kualitas data menggunakan pengujian *outer model* (uji validitas dan uji reliabilitas) dan pengujian *inner model* (uji *R-Square*, uji *Path Coefficient*, dan uji T-Statistik). Diharapkan penelitian ini akan memberikan pengetahuan ataupun literasi yang bermanfaat dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

2.3 KERANGKA PEMIKIRAN



Agar mempermudah para *user* atau pengguna dalam membaca model penelitian ini maka kerangka pemikiran harus dibuat. Gambar di atas merupakan kerangka pemikiran yang dibuat oleh peneliti.

2.4 HIPOTESIS PENELITIAN

2.4.1 Pemberian *Reward*

Reward dalam bahasa Indonesia berarti penghargaan di mana memiliki definisi yaitu bentuk pemberian manfaat berupa uang ataupun non uang kepada seseorang yang telah berkontribusi atau memberikan sesuatu jasa yang telah dikerjakan. Menurut (Astuti et al., 2021) *reward* adalah suatu metode yang dapat digunakan guna memotivasi seseorang agar dapat berbuat baik dan dapat meningkatkan kinerja serta dapat meningkatkan kinerja pekerjaannya. Dampak dari pemberian reward sangat besar bagi

yang menerima atau memberi, dikarenakan penerima akan merasa dihargai dan dihormati atas kinerja atau jasa yang telah diberikan, sehingga penerima *reward* akan melakukan kembali pekerjaan ataupun kontribusi yang baik.

Dalam hal *whistleblowing*, model *reward* dapat memberikan manfaat baik bagi pelapor maupun organisasi. Bagi *whistleblower*, penghargaan yang diterima memberikan rasa puas ketika melakukan laporan kecurangan. Pada saat yang sama, bagi organisasi, penghargaan yang diberikan dapat meningkatkan semangat dan konsistensi pelaporan oleh anggotanya, serta anggota dalam organisasi dapat meningkatkan loyalitasnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model *reward* berpengaruh terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Nugrohaningrum, 2018) menyatakan bahwa niat melakukan tindakan *whistleblowing* didasari oleh pemberian *reward* yang di mana pemberian *reward* memiliki pengaruh signifikan. Dalam hal ini, pemberian *reward* merupakan salah satu cara yang digunakan organisasi untuk mendorong anggotanya melapor. penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuningsih, 2016) menyatakan bahwa bahwa pemberian *reward* tidak berpengaruh signifikan positif terhadap tindakan *whistleblowing*. Hal ini dapat menunjukkan bahwa pemberian *reward* tidak memengaruhi seseorang untuk tetap bertindak agar perusahaan tempatnya bekerja tetap aman dan selamat dari tindak kecurangan tanpa ingin menerima *reward* sepeserpun.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini adalah:

| | |
|------------|--|
| H1: | Pemberian <i>reward</i> berpengaruh positif terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i> |
|------------|--|

2.4.2 Komitmen Organisasi

Dalam sebuah perusahaan, komitmen organisasi sangat diperlukan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap perusahaannya akan membentuk sifat yang loyal terhadap perusahaannya dan akan melakukan tindakan apapun agar perusahaan tersebut berjalan sesuai dengan tujuan (Wahyuningsih, 2016). Oleh karena itu, jika seorang karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung mengambil tindakan *whistleblowing*, kegiatan tersebut wajar dilakukan untuk memungkinkan organisasinya mencapai tujuannya. Seperti yang diketahui semua orang, perilaku yang dilaporkan adalah perilaku ilegal yang dapat merugikan organisasinya.

Menurut Husniati (2017) dan (Bagustianto, 2012) menyatakan bahwa telah membuktikan dan menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Namun, menurut Abdullah (2017); Setyawati et al. (2015) dan (Aliyah, 2015) menyatakan bahwa pengaruh yang diberikan komitmen organisasi terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing* tidak signifikan. Hal itu dapat dilihat dari hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa H2 ditolak. Hasil

ini tidak sesuai dengan konsep perilaku organisasi prososial dan komitmen organisasi, yaitu pelaporan merupakan perilaku sosial positif yang dapat memberikan manfaat bagi organisasi berupa melindungi organisasi dari risiko kecurangan. Maka, berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

| | |
|------------|--|
| H2: | Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i> |
|------------|--|

2.4.3 Komitmen Religius

Komitmen religius itu sendiri merupakan cara atau alasan seseorang menjalankan agamanya, serta memberikan keterikatan seseorang terhadap agamanya. Keyakinan religius adalah penghayatan dan pengamalan individu terhadap doktrin atau keyakinan agama, serta keterikatan pada agama yang diyakininya (Harahap, Misra, Firdaus, 2020).

Menurut Alleyne et al. (2010), komitmen religius memengaruhi minat seseorang dalam mengambil keputusan moral. Jika seseorang memiliki komitmen yang tinggi terhadap keyakinan agama, maka hal-hal yang menyeleweng seperti tindakan pencurian dan penipuan akan dijauhi, justru dengan keyakinan agama yang kuat seseorang akan melaporkan tindakan menyeleweng tersebut agar terciptanya rasa keadilan (Nopeanti et al., 2020) di mana hasil penelitiannya tersebut mengungkapkan bahwa orang yang memiliki tingkat komitmen religiusitas yang tinggi dapat mengurangi terjadinya hal-hal yang menyimpang dan dapat mengurangi

kecurangan. Orang-orang yang memiliki komitmen religius yang tinggi akan malu ataupun merasa bersalah jika melakukan tindak kecurangan. Namun, hasil penelitian berbeda ditunjukkan oleh Harahap, Misra, Firdaus (2020) yang di mana mengungkapkan bahwa tidak terdapat perbedaan niat individu untuk melaporkan tindakan *wrongdoing* antara individu yang komitmen religius tinggi dengan individu yang komitmen religiusnya rendah. Adanya hasil penelitian bahwa religiusitas tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing* dapat disebabkan karena seseorang yang memiliki komitmen religius yang tinggi merupakan urusan seseorang dengan tuhan, sehingga tidak menentukan keputusan akhir yang akan diambil. Hal ini dapat dipengaruhi oleh adanya faktor-faktor dari luar yang memengaruhi keputusan akhir yang akan diambil oleh individu tersebut. Misalkan, seseorang yang memiliki tingkat pemahaman agama yang tinggi, akan tetapi adanya retaliasi atau tekanan dan ancaman dari berbagai pihak dapat memengaruhi keputusan akhir orang tersebut untuk melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini adalah:

| | |
|------------|--|
| H3: | Komitmen Religius berpengaruh positif terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i> |
|------------|--|

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 METODE PENELITIAN

Adapun pendekatan pada penelitian ini akan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, menggunakan alat penelitian untuk mengumpulkan data dan menganalisis data kuantitatif/statistik dengan tujuan mengajukan hipotesis yang telah ditentukan. Pengaruh pemberian *reward*, komitmen organisasi, dan komitmen religius terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* akan diukur menggunakan pendekatan kualitatif tersebut.

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner dalam pengumpulan data. Penulis menyebarkan kuesioner dengan menyebarkan kuesioner. Pada saat pengisian kuesioner responden tidak wajib mencantumkan identitas guna menjaga kerahasiaan responden. Pertanyaan yang diajukan oleh penulis yakni pertanyaan yang diambil dari penelitian terdahulu yang disesuaikan dengan penelitian. Penulis memaparkan petunjuk pengisian dalam kuesioner guna memudahkan responden dalam menjawab pertanyaan. Skala likert merupakan skala yang akan digunakan dalam pengukuran pada penelitian ini, terdapat 1 sampai 6 interval yang akan digunakan. Skala likert tersebut dipilih karena dapat digunakan untuk mengukur

persepsi, sikap, ataupun pendapat seseorang/kelompok, peristiwa ataupun fenomena sosial berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

3.2 POPULASI DAN SAMPEL

Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Tanjungenim Lestari *Pulp and Paper*, sampel minimal yang harus diambil dalam penelitian ini adalah 10 kali jumlah maksimal indikator pengukuran pada salah satu variabel (Hair, Ringle, Sarstedt, 2011). Jadi, perhitungan minimal sampel yang akan diteliti sebagai berikut:

$$\begin{aligned} N &= \text{Jumlah Indikator terbanyak} \times 10 \\ &= 5 \times 10 \\ &= 50 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan di atas maka, minimal sampel yang akan diteliti dalam penelitian ini berjumlah 50.

3.3 TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data merupakan langkah utama dalam penelitian. Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data yang akan dipilih dan yaitu dalam bentuk kuesioner/angket online. Definisi dari angket tersebut yaitu pengumpulan data dengan cara membuat beberapa pertanyaan dan menyajikan pertanyaan tersebut agar dijawab oleh para responden. Pengambilan data menggunakan angket akan efektif jika peneliti mengerti dan paham akan variabel yang diukur sehingga mendapatkan hasil yang baik dari jawaban para responden (Sugiyono, 2018).

Pada penelitian ini akan menggunakan metode pengambilan sampel yaitu *convenience method*. *Convenience sampling* pengumpulan informasi dari anggota

populasi dengan mempertimbangkan kemudahan akses dan kedekatan dengan peneliti (Arnold, Castillo, & María Sarabia, 2009). Ini berarti convenience sampling merupakan teknik penentuan sampel yang dilakukan secara tidak acak, tetapi menunjuk PT Tanjungenim Lestari *Pulp and Paper* yang diperkirakan dapat memberikan informasi terkait penelitian ini. Adanya keterbatasan waktu dan untuk mempermudah peneliti untuk memperoleh data untuk penelitian ini, maka PT Tanjungenim Lestari *Pulp and Paper* dipilih sebagai lokasi penelitian.

3.4 VARIABEL PENELITIAN

3.4.1 Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang akan dipengaruhi oleh variabel-variabel independen yang akan mengakibatkan pengaruh terhadap hasil dari penelitian (Sugiyono, 2018). Variabel dependen pada penelitian ini memiliki satu variabel yaitu niat melakukan tindakan *whistleblowing* (Y_1).

3.4.2 Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang akan memengaruhi atau yang akan menjadi sebab dari akibat variabel dependen dipengaruhi (Sugiyono, 2018). Pemberian *reward* (X_1), komitmen organisasi (X_2), dan komitmen religius (X_3) merupakan variabel independen dari penelitian ini.

3.5 DEFINISI VARIABEL DAN PENGUKURAN

3.5.1 Pemberian *Reward*

Pemberian *reward* merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh perusahaan maupun organisasi untuk memotivasi karyawan dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Dengan pemberian *reward* maka akan memberikan suatu kepuasan tersendiri bagi seorang *whistleblower* dalam mengungkapkan kecurangan. Pengukuran variabel dalam penelitian ini akan menggunakan beberapa indikator yang telah dilakukan dalam penelitian (Wahyuningsih, 2016). Skala interval yang akan dijawab oleh responden, serta yang digunakan dalam penelitian ini memiliki 6 tingkatan yaitu 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (agak tidak setuju), 4 (agak setuju), 5 (setuju), dan 6 (sangat setuju).

3.5.2 Komitmen Organisasi

Menurut (Abdullah & Hasma, 2017), definisi dari komitmen organisasi yaitu sikap seseorang yang loyal terhadap perusahaannya. (Abdullah & Hasma, 2017) menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan membentuk sikap loyal terhadap perusahaan dan akan terus mendukung perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan. Pengukuran variabel dalam penelitian ini akan menggunakan beberapa indikator yang telah dilakukan dalam penelitian (Putra, 2018). Skala interval yang akan dijawab oleh responden, serta yang digunakan dalam penelitian ini memiliki 6 tingkatan yaitu 1

(sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (agak tidak setuju), 4 (agak setuju), 5 (setuju), dan 6 (sangat setuju).

3.5.3 Komitmen Religius

Komitmen religius merupakan cara atau alasan seseorang menjalankan agamanya dan memberikan keterikatan pada agamanya (Harahap, H. F., Misra, F., Firdaus. 2020). Komitmen religius merupakan perilaku seseorang terhadap amalan-amalan yang dilakukan sesuai dengan ajaran agamanya dan hubungan seseorang dengan tuhan. Pengukuran variabel dalam penelitian ini akan menggunakan beberapa indikator yang telah dilakukan dalam penelitian (Harahap, H. F., Misra, F., Firdaus. 2020). Skala interval yang akan dijawab oleh responden, serta yang digunakan dalam penelitian ini memiliki 6 tingkatan yaitu 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (agak tidak setuju), 4 (agak setuju), 5 (setuju), dan 6 (sangat setuju).

3.6 TEKNIK ANALISIS DATA

Proses penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis analisis, yaitu analisis deskriptif dan analisis analitik. Analisis deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui penjelasan dari variabel-variabel pada penelitian ini melalui berbagai jenis-jenis teori dan pendekatan yang dianggap relevan, sedangkan analisis analitik pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui keterkaitan variabel independen dan variabel dependen yang terdapat pada penelitian ini. Perangkat lunak smartPLS yang digunakan dalam penelitian ini dirancang untuk menghitung uji statistik dalam bentuk model persamaan simultan (SEM). Teknik ini dipilih karena PLS menekankan pada prediksi presisi tinggi,

tidak memerlukan data yang memiliki distribusi yang sama, dan dapat menangani sampel kecil dengan model sebab-akibat yang kompleks atau model sebab akibat yang fokus pada pemaksimalan konstruksi varian yang dijelaskan dan bukan pada model fit (Santosa, 2018). Terdapat dua macam komponen kausal yang diterapkan pada teknik PLS penelitian ini yaitu model pengukuran dan model struktural.

3.7 UJI KUALITAS DATA

Ada dua jenis pengujian kualitas data, yaitu model eksternal (model pengukuran) dan model internal (model struktural). Ada dua model dalam pemodelan jalur PLS, yaitu model eksternal dan model internal. Standar pengujian dilakukan pada dua model. Model eksternal ini menspesifikasikan hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, atau dapat dikatakan model eksternal mendefinisikan hubungan antara masing-masing indikator dengan variabel latennya. Model struktural diuji untuk menguji hubungan antara struktur potensial. (Ghozali, 2006).

3.7.1 Outer Model (Model Pengukuran)

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji Validitas merupakan ukuran yang digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. kuesioner yang termasuk valid adalah kuesioner yang di mana memiliki tingkat validitas yang tinggi, sedangkan kuesioner yang kurang valid memiliki tingkat validitas yang rendah.

Uji validitas diskriminan dapat dilakukan dengan melihat nilai korelasi (akar kuadrat AVE) antar variabel dalam penelitian. Jika nilai korelasi antara variabel dan variabel itu sendiri memiliki nilai yang

maksimal dibandingkan dengan nilai korelasi antara variabel dengan variabel lain, maka uji validitas dapat dilakukan (Fornell dan Larcker, 1981).

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk mengukur sejauh mana hasil informasi tetap konsisten. Untuk mengetahui sejauh mana variabel dikatakan reliabel atau tidak, dapat diukur melalui *Cronbach Alpha*. kuesioner dikatakan reliabel jika dalam waktu yang berbeda tetap menghasilkan hasil yang sama (Ghozali, 2005b). Variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,06.

3.7.2 Inner Model (Model Struktural)

3.7.2.1 Uji R-Square (R²)

Uji R-Square dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini perlu dilakukan agar mengetahui seberapa besar tingkat variabel-variabel independen memengaruhi variabel dependen dalam penelitian ini.

3.7.2.2 Uji Path Coefficient

Pengujian *path coefficient* dilakukan guna mengetahui bukti terbentuk atau tidaknya (positif atau negatif) suatu hubungan dalam suatu hipotesis

yang telah dibuat sebelumnya pada suatu penelitian (Ghozali, 2006).

Pengujian ini dapat dilihat dengan melihat nilai original sample.

3.7.2.3 Uji T-Statistik

Pengujian uji t untuk menentukan apakah hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini signifikan. Jika nilai t hitung (yang dihasilkan) lebih besar dari t-tabel, maka hipotesis dapat dikatakan signifikan. Penentuan nilai t-tabel akan bergantung pada nilai alpha yang telah peneliti tentukan sebelumnya. Terdapat tiga nilai alpha yang dipilih untuk digunakan yaitu 10% (nilai t-tabel 1,65), 5% (nilai t-tabel 1,96), dan 1% (nilai t-tabel 2,58) (Ghozali, 2006).

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Pengumpulan Data Penelitian

Hasil dari penelitian ini didapatkan dari kuesioner melalui *google form* yang telah disebarakan kepada responden. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pemberian *reward*, komitmen organisasi, dan komitmen religius berpengaruh terhadap seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Kondisi seperti sekarang yang membuat adanya batasan-batasan dalam melakukan aktivitas membuat penyebaran kuesioner yang dilakukan harus melalui daring atau *online*, hal tersebut sesuai arahan dari pihak perusahaan yang memberikan izin untuk penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi responden ataupun populasi penelitian ini adalah karyawan PT Tanjungenim Lestari *Pulp and Paper*, hasil dari penyebaran kuesioner kepada para responden adalah sebanyak 73 responden, di mana jumlah tersebut sudah memenuhi dari syarat minimal sampel yang akan diteliti.

4.2 Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Ada dua jenis pengujian untuk menguji model pengukuran, yaitu pengujian validitas dan pengujian reliabilitas. Dalam uji validitas akan dibagi lagi menjadi dua jenis, yaitu uji validitas konvergensi dan uji validitas diskriminan.

4.2.1 Pengujian Validitas

Pengujian yang terdapat pada uji validitas memiliki dua jenis yaitu, uji *convergent validity* dan uji *discriminant validity*. Hasil pengujian validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.1; Tabel 4.2; Tabel 4.3; dan Tabel 4.4

Tabel 4.1 Nilai *Loading* Awal

| Konstruk | Item | Nilai Loading |
|---|--------|---------------|
| Pemberian Reward (PRW) | PRW 1 | 0.450 |
| | PRW 2 | 0.548 |
| | PRW 3 | 0.688 |
| | PRW 4 | 0.908 |
| | PRW 5 | 0.894 |
| Komitmen Organisasi (KOG) | KOG 1 | 0.675 |
| | KOG 2 | 0.705 |
| | KOG 3 | 0.836 |
| | KOG 4 | 0.274 |
| | KOG 5 | 0.798 |
| Komitmen Religius (KRL) | KRL 1 | 0.058 |
| | KRL 2 | 0.428 |
| | KRL 3 | 0.691 |
| | KRL 4 | 0.672 |
| | KRL 5 | 0.850 |
| Niat Melakukan Tindakan Whistleblowing (NMTW) | NMTW 1 | 0.938 |
| | NMTW 2 | 0.965 |
| | NMTW 3 | 0.960 |
| | NMTW 4 | 0.891 |
| | NMTW 5 | 0.866 |

Sumber: Data diolah 2021

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa masih terdapat item yang memiliki nilai *loading* di bawah 0.5, di mana nilai *loading* di bawah 0.5 tersebut terdapat pada

item PRW 1 dengan nilai 0.450, KOG 4 dengan nilai 0.274 serta KRL 1 dan KRL 2 dengan nilai masing-masing 0.058 dan 0.428. Agar tidak memengaruhi nilai *average variance expected* (AVE) variabel, maka keempat item tersebut harus dihapus atau didrop dari tabel. Berikutnya, pada Tabel 4.3 akan menyajikan nilai *loading* akhir setelah kedua item akhir dihapus yaitu item KOG 1 dan KOG 4.

Tabel 4.2 Nilai *Loading* Akhir

| Konstruk | Item | Nilai Loading |
|---|--------|---------------|
| Pemberian Reward (PRW) | PRW 2 | 0.548 |
| | PRW 3 | 0.688 |
| | PRW 4 | 0.908 |
| | PRW 5 | 0.894 |
| Komitmen Organisasi (KOG) | KOG 1 | 0.675 |
| | KOG 2 | 0.705 |
| | KOG 3 | 0.836 |
| | KOG 5 | 0.798 |
| Komitmen Religius (KRL) | KRL 3 | 0.691 |
| | KRL 4 | 0.672 |
| | KRL 5 | 0.850 |
| Niat Melakukan Tindakan Whistleblowing (NMTW) | NMTW 1 | 0.938 |
| | NMTW 2 | 0.965 |
| | NMTW 3 | 0.960 |
| | NMTW 4 | 0.891 |
| | NMTW 5 | 0.866 |

Sumber: Data diolah

Pada Tabel 4.2, dapat dilihat bahwa seluruh item variabel dalam penelitian ini telah memenuhi untuk menyajikan nilai AVE, di mana seluruh item telah memiliki nilai *loading* di atas 0.5. Pada tabel 4.3 di bawah ini akan menyajikan nilai AVE setiap variabel yang diteliti pada penelitian ini.

Tabel 4.3 Nilai *Average Variance Expected (AVE)* Akhir

| Konstruk | Nilai AVE |
|---|-----------|
| Pemberian Reward (PRW) | 0.605 |
| Komitmen Organisasi (KOG) | 0.582 |
| Komitmen Religius (KRL) | 0.621 |
| Niat Melakukan Tindakan Whistleblowing (NMTW) | 0.855 |

Sumber: Data diolah 2021

Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai AVE di atas 0.5 sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini telah memenuhi untuk pengujian *convergent validity*. Selanjutnya pada tabel 4.4 akan disajikan nilai korelasi antar variabel.

Tabel 4.4 Nilai Korelasi Antar Variabel

| | PRW | KOG | KRL | NMTW |
|------|-------|-------|-------|-------|
| PRW | 0.778 | | | |
| KOG | 0.318 | 0.763 | | |
| KRL | 0.121 | 0.033 | 0.788 | |
| NMTW | 0.516 | 0.504 | 0.090 | 0.925 |

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai korelasi dari masing-masing variabel telah memiliki nilai yang paling maksimal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memenuhi untuk uji *discriminant validity*.

4.2.2 Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dapat diukur menggunakan nilai *composite reliability*. Pada Tabel 4.5 ini dapat dilihat hasil dari pengujian reliabilitas dalam penelitian ini.

Tabel 4.5 Nilai *Composite Reliability* Setiap Variabel

| Variabel | Nilai <i>Composite Reliability</i> |
|---|------------------------------------|
| Pemberian Reward (PRW) | 0.854 |
| Komitmen Organisasi (KOG) | 0.847 |
| Komitmen Religius (KRL) | 0.829 |
| Niat Melakukan Tindakan Whistleblowing (NMTW) | 0.967 |

Sumber: Data Diolah 2021

Dapat dilihat pada Tabel 4.5 keempat variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *composite reliability* di atas 0.7. Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pengujian reliabilitas ini telah memenuhi atau juga dapat dikatakan telah reliabel.

4.3 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian model struktural meliputi tiga pengujian. Ketiga pengujian tersebut adalah r-square, koefisien jalur, dan uji-t (signifikansi). Pengujian r-square untuk melihat bagaimana variabel independen dalam penelitian ini memengaruhi variabel dependen dalam penelitian ini. Koefisien jalur dan uji t (signifikansi) digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini valid. Setelah dilakukan uji *r-square*, *path coefficient*, dan uji-t (signifikansi) didapat hasil yang bisa dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Hasil Pengujian *Inner Model*

| <i>Path</i> | <i>Original Sample</i> | T-Statistik | Keterangan |
|------------------------------------|------------------------|-------------|------------|
| PRW → NMTW | 0.393 | 4.286 | Diterima |
| KOG → NMTW | 0.378 | 3.893 | Diterima |
| KRL → NMTW | 0.030 | 0.226 | Ditolak |
| Nilai R-Square Variabel NMTW 0.396 | | | |

Sumber: Data Diolah 2021

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel dependen yaitu niat melakukan tindakan *whistleblowing* (NMTW) memiliki nilai *r-square* sebesar 0.396, sehingga ketiga variabel independen yaitu pemberian reward (PRW), komitmen organisasi (KOG), dan komitmen religius (KRL) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen sebesar 39.6%, sedangkan sisanya 60,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel di luar penelitian ini.

Pada Tabel 4.6 di atas juga dapat dilihat bahwa dua variabel lain yaitu pemberian *reward* (H1) dan komitmen organisasi (H2) berpengaruh positif terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini didasari dari Tabel 4.6 bahwa kedua variabel tersebut memiliki masing-masing nilai t-statistik sebesar 4.286 di mana lebih besar dari 1.96 (5%) dan nilai sampel asli yang positif 0.393 untuk pemberian *reward* (H1), serta nilai t-statistik sebesar 3.893 di mana lebih besar dari 1.96 (5%) dan nilai sampel asli yang positif 0.378 untuk komitmen organisasi (H2).

Jika dilihat dari Tabel 4.6 bahwa hipotesis ketiga (H3) terbukti tidak signifikan. Hal ini karena nilai t-statistik H3 adalah 0.226 di mana lebih kecil dari 1.96 (alpha 5%) dan nilai sampel asli adalah 0.030. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H3 yaitu komitmen religius berdampak positif pada niat melakukan tindakan *whistleblowing* tidak terbukti atau ditolak.

4.4 Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

4.4.1 Pemberian Reward Berpengaruh Positif Terhadap Niat Melakukan Tindakan *Whistleblowing*

Pengujian yang dilakukan terhadap hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini disimpulkan bahwa pemberian *reward* berpengaruh positif terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing*. Kesimpulan itu di dapat setelah melakukan beberapa tes pengujian di mana nilai t-statistik sebesar 4.286 lebih kecil dari 1.96 (alpha 5%) dan nilai sampel asli adalah 0.393. Oleh sebab itu, penulis dengan ini menyimpulkan bahwa H1 yang berbunyi Pemberian *reward* berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing* dapat dibuktikan atau didukung oleh data-data.

(Hariyani, Putra, & Wiguna, 2019) pemberian *reward* merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan *whistleblowing*, secara umum niat seseorang dipengaruhi oleh pemberian *reward* karena melakukan perbuatan baik. Demikian pula, hal ini juga akan memengaruhi pelapor. Jika imbalan bagi pelapor cukup menarik perhatiannya, maka kekuatan pelapor akan meningkat. Semakin sering seorang karyawan dihargai untuk perilaku yang baik, semakin besar kemungkinan karyawan tersebut untuk mengulangi perilaku yang baik. Begitu pula jika seseorang diberi *reward* karena melapor, maka ia akan memiliki kemauan yang tinggi untuk melapor. Pada PT Tanjungenim Lestari *Pulp and Paper* karyawan diberikan berbagai insentif yang membuat sejumlah karyawan merasa dihargai pekerjaan oleh perusahaan, salah satu contohnya yaitu jika perusahaan mencapai target produksi *pulp* yang telah ditentukan maka karyawan akan mendapatkan bonus uang yang

akan dicairkan pada gaji yang akan datang. Perusahaan sangat memperhatikan karyawan yang mampu menunjukkan integritas terhadap perusahaan selain itu perusahaan bertindak tegas terhadap kegiatan yang melakukan tindakan kecurangan, dalam hal ini karyawan yang memberikan informasi yang terkait menjaga perusahaan akan mendapatkan promosi jabatan sedangkan karyawan yang melakukan kecurangan akan diberhentikan dari perusahaan. Adanya kebijakan atas penghargaan bagi karyawan yang memiliki integritas tinggi dan sebaliknya pemberian sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan merupakan bukti bahwa perusahaan ini sangat memperhatikan munculnya kecurangan yang ada di perusahaan. Penelitian ini pun telah sesuai dengan pernyataan di atas, di mana pengujian pada hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian *reward* dapat meningkatkan seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Pada perusahaan-perusahaan yang memiliki ruang lingkup yang luas banyak sekali kemungkinan untuk melakukan tindak kecurangan yang dapat merugikan perusahaan itu sendiri, maka dari itu seorang karyawan semakin memiliki niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing* agar tempat di mana ia bekerja terhindar dari kecurangan yang dapat merugikan perusahaan. Hasil dari penelitian ini pun sejalan ataupun sama dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh (Hariyani, Putra, & Wiguna, 2019); dan (Reshie, Agustin, & Helmayunita, 2020) di mana telah membuktikan bahwa pemberian *reward* berpengaruh positif terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing*.

4.4.2 Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Niat Melakukan Tindakan Whistleblowing

Pengujian yang dilakukan terhadap hipotesis kedua (H2) pada penelitian ini disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing*. Kesimpulan itu di dapat setelah melakukan beberapa tes pengujian di mana nilai t-statistik sebesar 3.893 lebih besar dari 1.96 (alpha 5%) dan nilai sampel asli adalah 0.378. Oleh sebab itu, penulis dengan ini menyimpulkan bahwa H2 yang berbunyi Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing* dapat dibuktikan atau didukung oleh data-data.

(Dewi & Dewi, 2019) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat komitmen individu dan tingkat tanggung jawab individu dalam memihak organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, di mana seorang individu melakukan itu untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, yang ditandai dengan: (a) memiliki keyakinan kuat serta menerima setiap tujuan dan keinginan organisasi (b) bersedia menyerahkan usaha semaksimal mungkin untuk nama organisasi (c) dan keinginan untuk setia atau bertahan di organisasi dalam kurun waktu yang lama (loyalitas). Sehingga dapat diketahui bahwa orang dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi tentunya akan melakukan berbagai tindakan untuk mencapai setiap tujuan organisasi. Oleh karena itu, jika seorang pegawai dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung melakukan tindakan *whistleblowing*, hal tersebut wajar karena ia melakukan hal tersebut agar organisasinya dapat mencapai tujuannya. Seperti yang diketahui semua orang,

perilaku yang dilaporkan merupakan perilaku yang ilegal sehingga dapat membahayakan organisasinya. Komitmen organisasi berkaitan dengan hubungan keterikatan emosional antara anggota organisasi dengan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap organisasi. Oleh karena itu, karyawan akan bekerja keras untuk melindungi organisasi dari hal-hal buruk yang mungkin menimpa organisasi tempatnya bekerja. Ini juga berarti bahwa karyawan yang berdedikasi pada organisasinya akan mengambil tindakan untuk melaporkan kecurangan (*whistleblowing*). Pada perusahaan PT Tanjungenim Lestari *Pulp and Paper* berdasarkan hasil observasi bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan ini memiliki sikap yang positif terhadap perusahaan salah satunya karyawan PT Tanjungenim Lestari *Pulp and Paper* memiliki tingkat pelanggaran yang dilakukan karyawan cukup rendah, hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya dan juga para karyawan dan juga para karyawan yang baru bergabung memiliki aturan tidak boleh menikah dalam jangka waktu 3 tahun pada saat awal bekerja, hal itu akan membuat para karyawan memiliki komitmen terhadap pekerjaannya dan juga lebih fokus pada pekerjaannya sehingga terbentuklah komitmen terhadap organisasi yang dijalani. Penelitian ini pun telah sesuai dengan pernyataan di atas, di mana pengujian pada hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

4.4.3 Komitmen Religius Berpengaruh Positif Terhadap Niat Melakukan

Tindakan *Whistleblowing*.

Pengujian yang dilakukan terhadap hipotesis ketiga (H3) pada penelitian ini disimpulkan bahwa komitmen religius tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing*. Kesimpulan itu di dapat setelah melakukan beberapa tes pengujian di mana nilai t-statistik sebesar 0.226 lebih kecil dari 1.96 (alpha 5%) dan nilai sampel asli adalah 0.030. Oleh sebab itu, penulis dengan ini menyimpulkan bahwa H3 yang berbunyi Komitmen religius berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing* dapat dibuktikan atau didukung oleh data-data.

(Alleyne, Devonish, Allman, Charles-Soverall, & Marshall, 2010) komitmen religius memengaruhi minat seseorang dalam mengambil keputusan moral. Jika seseorang memiliki komitmen religius yang tinggi, maka ia akan memiliki kemauan yang lebih besar untuk melakukan tindakan jujur, termasuk melaporkan kecurangan. Karyawan-karyawan PT Tanjungenim Lestari *Pulp and Paper* terutama yang berada di kompleks perumahan perusahaan memiliki intensitas yang tinggi dalam menjalankan ibadahnya, dari hasil observasi yang dilakukan tempat peribadatan yang ada di dalam kompleks perumahan perusahaan selalu ramai, seperti pada masjid yang ada di kompleks perumahan perusahaan pada saat shalat 5 waktu selalu ramai orang untuk beribadah, begitu juga dengan karyawan yang beragama non muslim pada hari minggu gereja yang ada di kompleks perumahan perusahaan ramai dikunjungi karyawan untuk melakukan ibadah. Namun pada penelitian ini pernyataan di atas tidak sejalan dengan hasil

yang didapat karena komitmen religius tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing*. Hasil tersebut dikarenakan para karyawan perusahaan melaksanakan ibadah dengan baik merupakan tanggung jawab terhadap pilihan keimanannya. Mereka menganggap beribadah merupakan bagian terpisah dari pekerjaannya, beribadah merupakan salah satu bentuk perwujudan tanggung jawab terhadap tuhan. Namun pada penelitian ini pernyataan di atas tidak sejalan dengan hasil yang didapat karena komitmen religius tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing*, justru penelitian ini sejalan dengan penelitian (Harahap, Misra, & Firdaus, 2020) yang menyebutkan bahwa komitmen religius tidak memengaruhi niat pelaporan, karena tingkat pemahaman agama hanya dapat digunakan sebagai dasar untuk memberikan bukti dan pedoman, terutama dasar pertimbangan ketika mengambil keputusan, bukan keputusan akhir.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menguji variabel pemberian *reward*, komitmen organisasi, dan komitmen religius terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper. Kuesioner yang dikembalikan sebanyak 73 kuesioner.

Berdasarkan hasil analisis, pengujian hipotesis dan interpretasi hasil pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini yaitu :

1. Pada variabel pemberian *reward*, hasil dan kesimpulan yang didapat setelah melakukan pengujian adalah variabel pemberian *reward* berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing* di mana hasil itu didapat dari nilai t-statistik sebesar 4.286 lebih kecil dari 1.96 (alpha 5%) dan nilai sampel asli adalah 0.393, dengan pernyataan tersebut berarti tinggi rendahnya pemberian *reward* yang diberikan perusahaan PT Tanjungenim Lestari *Pulp and Paper* kepada karyawan-karyawan memengaruhi akan melakukan tindakan *whistleblowing*. Karyawan-karyawan yang diberikan pemberian *reward* oleh perusahaan untuk melaporkan kecurangan akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap organisasi karena tindakan *whistleblowing* merupakan suatu keputusan yang sulit sehingga pemberian *reward* yang sepadan kepada karyawan dapat diterima sesuai dengan konsekuensi yang didapat oleh karyawan.

2. Pada variabel komitmen organisasi, hasil dan kesimpulan yang didapat setelah melakukan pengujian adalah variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing* di mana hasil itu didapat dari nilai t-statistik sebesar 3.893 lebih besar dari 1.96 (alpha 5%) dan nilai sampel asli adalah 0.378, dengan pernyataan tersebut berarti tinggi rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan-karyawan yang bekerja pada perusahaan PT Tanjungenim Lestari *Pulp and Paper* memengaruhi akan melakukan tindakan *whistleblowing*. Karyawan-karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap organisasi dengan cara meningkatkan prestasi kerja guna mencapai tujuan dan keberlanjutan organisasi. Karyawan-karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi, sehingga para karyawan tidak akan ragu untuk melakukan tindakan *whistleblowing* untuk menghindari kecurangan yang terjadi di organisasi.
3. Pada variabel komitmen religius, hasil dan kesimpulan yang didapat setelah melakukan pengujian adalah variabel komitmen religius tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing* di mana nilai t-statistik sebesar 0.226 lebih kecil dari 1.96 (alpha 5%) dan nilai sampel asli adalah 0.030. dengan pernyataan tersebut tinggi rendahnya komitmen religius yang dimiliki karyawan-karyawan PT Tanjungenim Lestari *Pulp and Paper* tidak akan memengaruhi seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Pada penelitian ini karyawan yang memiliki komitmen

religius tinggi seperti sering hadir dalam kegiatan keagamaan tidak berpengaruh terhadap melakukan tindakan *whistleblowing* karena para karyawan perusahaan melaksanakan ibadah dengan baik merupakan tanggung jawab terhadap pilihan keimanannya. Mereka menganggap beribadah merupakan bagian terpisah dari pekerjaannya, beribadah merupakan salah satu bentuk perwujudan tanggung jawab terhadap tuhan.

5.2 Implikasi Penelitian

Setelah hasil penelitian yang telah dilakukan pada penelitian ini, peneliti memaparkan beberapa implikasi yaitu :

- Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan pertimbangan baru khususnya untuk pertimbangan PT Tanjungenim Lestari *Pulp and Paper* ke depannya dapat memaksimalkan beberapa faktor untuk mendorong setiap anggota organisasinya untuk selalu memiliki motivasi untuk melaporkan tindakan. Hal ini dilakukan dengan mempertimbangkan peran penting dari pelapor dalam mencegah dan membongkar perilaku tindak kecurangan yang ada.
- Ke depannya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi yang relevan bagi peneliti untuk mempelajari faktor-faktor yang memengaruhi kemauan individu untuk melaporkan perilaku di masa yang akan datang.

5.3 Keterbatasan

Penelitian ini pun memiliki kendala pada saat proses pembuatannya, kendala-kendala itu adalah proses perizinan pengumpulan kuesioner karena

sibuknya karyawan HRD yang bekerja sehingga proses perizinan memakan waktu yang cukup lama. Pada penelitian ini juga mengalami kesulitan dalam pengumpulan kuesioner dikarenakan karyawan yang sibuk dalam bekerja dan juga bertepatan pada saat audit internal perusahaan. Pada penelitian ini pun memiliki nilai adjusted R^2 yang cukup rendah, yaitu sebesar 0.396 sehingga hanya 39,6% niat melakukan whistleblowing dapat dijelaskan oleh pemberian *reward*, komitmen organisasi, dan komitmen religius, sedangkan 60,4% lainnya ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.4 Saran

Berdasarkan dari beberapa penjelasan di atas, berikut adalah saran-saran yang bisa dipertimbangkan oleh peneliti-peneliti lain ke depannya yaitu :

- Sebaiknya kuesioner tidak disebarakan pada waktu sibuk atau pada waktu responden sibuk. Hal ini dilakukan agar tidak menghambat proses pengembalian kuesioner.
- Karena rendahnya R^2 dalam penelitian ini berarti masih banyak faktor yang dapat memengaruhi niat untuk melapor. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya diharapkan mengkaji sebab-sebab lain yang dapat memengaruhi seseorang melakukan tindakan *whistleblowing* seperti komitmen profesional, saluran pelaporan, dilema moral, sosialisasi yang diharapkan, dan titik kontrol saat melakukan penelitian mengenai *whistleblowing*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. W., & Hasma, H. (2017). Determinan Intensi Auditor Melakukan Tindakan Whistle-Blowing Dengan Perlindungan Hukum Sebagai Variabel Moderasi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 1(3), 385–407. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2017.v1.i3.2096>
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Aliyah, S. (2015). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG memengaruhi MINAT PEGAWAI DALAM MELAKUKAN TINDAKAN WHISTLE-BLOWING Siti Aliyah Fak . Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Nahdlatul Ulama (UNISNU) Jepara Kata kunci : Abstrak Email : staliyah10@gmail.com. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 12(2), 173–189.
- Alleyne, P., Devonish, D., Allman, J., Charles-soverall, W., & Marshall, A. Y. (2010). Measuring Ethical Perceptions and Intentions Among Undergraduate Students in Barbados. *The journal of American Academy of Business, Cambridge*, 15(March), 319–327.
- Arnold, B. C., Castillo, E., & María Sarabia, J. (2009). On multivariate order statistics. Application to ranked set sampling. *Computational Statistics & Data Analysis*, 53(12), 4555–4569. <https://doi.org/10.1016/J.CSDA.2009.05.011>
- Arnold, B. C., Castillo, E., & Sarabia, J. M. (2009). On multivariate order statistics. Application to ranked set sampling. *Computational Statistics & Data Analysis*, 53(12), 4555–4569. <https://doi.org/10.1016/J.CSDA.2009.05.011>
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 44–56. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Bagustianto, R. (2012). Faktor-Faktor Yang memengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 1(4), 276–295. <https://doi.org/10.24036/jea.v1i4.167>
- Chin, W. W. (2014). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. *Advances in Hospitality and Leisure, January 1998*, 295–336.
- Dewi, N. A. W. T., Sujana, E., & Wiguna, I. G. N. H. (2020). *The Effect of Identity Protection and Financial Reward on Whistleblowing Intention in Public Sector Organization: Experimental Study*. 158(Teams), 37–49. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.201212.006>
- Dewi, N. K. A. R., & Dewi, I. G. A. A. P. (2019). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Sensitivitas Etika Terhadap Intensi Dalam Melakukan Whistleblowing: Studi Kasus Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad) Provinsi Bali. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.38043/jiab.v4i1.2141>
- Dworkin, T. M. (2007). *SOX AND WHISTLEBLOWING*. 105(8), 1757–1780. <https://repository.law.umich.edu/mlrhttps://repository.law.umich.edu/mlr/vol105/iss8/5>
- Fama, E. F., & Jensen, M. C. (1983). Separation of Ownership and Control. *The*

- Journal of Law & Economics*, 26(2), 301–325.
<http://www.jstor.org/stable/725104>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <http://www.jstor.org/stable/3151312>
- Ghozali, I. (2005a). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (3 ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2005b). Aplikasi analisis multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 82–83.
- Ghozali, I. (2006). Analisis multivariate lanjutan dengan program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2008). *Structural equation modeling: Metode alternatif dengan partial least square (pls)* (2 ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-sem : Indeed a silver bullet PLS-SEM : Indeed a Silver Bullet. *The Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(February 2014), 139–151. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Harahap, H. F., Misra, F., & Firdaus, F. (2020). Pengaruh Jalur Pelaporan dan Komitmen Religius terhadap Niat Melakukan Whistleblowing: Sebuah Studi Eksperimen. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 130. <https://doi.org/10.23887/jia.v5i1.24289>
- Hariyani., D. (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.
- Husniati, S. (2017). Faktor-faktor yang memengaruhi intensi untuk melakukan whistleblowing internal. *JOM Fekon*, 4, 1223–1237.
- Iftikar, D. (2018). Pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi, intensitas moral karyawan terhadap whistle blowing (studi kasus pada PT cipta krida bahari Samarinda). *Jurnal Akuntansi Multi Dimensi (jamdi)*, 1(November), 10–20.
- Janitra, wimpi abhirama. (2017). SKPD Pekanbaru City). *JOM Fekon*, Vol. 4, 1208–1222.
- Komite Nasional Kebijakan Governance. (2008). *PEDOMAN SISTEM PELAPORAN PELANGGARAN - SPP (WHISTLEBLOWING SYSTEM – WBS)*. 1–52. <http://www.knkg-indonesia.org/dokumen/Pedoman-Pelaporan-Pelanggaran-Whistleblowing-System-WBS.pdf>
- Kreshastuti, D. K., & Prastiwi, A. (2014). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG memengaruhi WHISTLEBLOWING (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Diponegoro Journal of Accounting*, 3(2), 1–15.
- Marlisa, R. (2018). *PENGARUH PERSONAL COST OF REPORTING, KOMITMEN ORGANISASI, DAN TINGKAT KESERiusAN KEcURANGAN TERHADAP NIAT MELAKUKAN WHISTLEBLOWING*. 1–20.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistleblowing. *Citation Classics from The Journal of Business Ethics: Celebrating the First Thirty Years of Publication*, 153–172. https://doi.org/10.1007/978-94-007-4126-3_8
- Nopeanti, V., Tarjo, T., & Haryadi, B. (2020). Religiosity Moderation on the Effect

- of Whistleblowing Intention and Fraud Tendency. *Asia Pacific Fraud Journal*, 5(2), 266. <https://doi.org/10.21532/apfjournal.v5i2.169>
- Nugrohaningrum, D. (2018). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG memengaruhi NIAT PEGAWAI PEMDA UNTUK MELAKUKAN WHISTLEBLOWING. *DSPACE UII*, 105.
- Prof. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi* (3 ed.). Rajawali Pers.
- Putra, Y. P. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Tingkat Keseriusan Kecurangan, Komitmen Profesi dan Intesitas Moral Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing*. 1–81.
- Putri, C. M. (2012). Pengujian keefektifan jalur pelaporan pada structural model dan reward model dalam mendorong whistleblowing: Pendekatan eksperimen. *Simposium Nasional Akuntansi*, 15, 1–24.
- 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. <https://doi.org/10.24036/jea.v2i3.266>
- Robbins, S. P. (2003). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*.
- Santosa, P. I. (2018). *Metode penelitian kuantitatif: Pengembangan hipotesis dan pengujiannya menggunakan SmartPLS* (Giovanny (ed.); 1 ed.). Andi.
- Semendawai, A. H., Santoso, F., Wagiman, W., Omas, betty itha, Susilaningtias, & Wiryawan, syahrial martanto. (2014). *Memahami WHISTLEBLOWER*. December 2011, 1–89.
- Setyawati, I., Ardiyani, K., & Sutrisno, C. R. (2015). FAKTOR-FAKTOR YANG memengaruhi NIAT UNTUK MELAKUKAN WHISTLEBLOWING INTERNAL (The Factors Influencing Internal Whistleblowing Intentions). *JEBI*, 17(September), 22–33.
- Skinner, Q. (2010). On the Slogans of Republican Political Theory. *European Journal of Political Theory*, 9(1), 95–102. <https://doi.org/10.1177/1474885109349407>
- Sri Astuti, W., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 1, 31–46. <https://doi.org/10.31227/osf.io/na7pz>
- Stephen P. Robbins, & Judge, T. A. (2013). *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR* (S. Yagan (ed.); 15 ed.).
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. ALFABETA, cv.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi* (10 ed.). ALFABETA.
- Transparency, I. (2017). *CORRUPTION PERCEPTIONS INDEX 2016*. <https://www.transparency.org/en/news/corruption-perceptions-index-2016>
- Wahyuningsih, W. (2016). Pengaruh Pemberian Reward, Komitmen Organisasi, Gender, dan Masa Kerja terhadap Whistleblowing (Studi Empiris pada Kamtor PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatra Barat). *JOM Fekon*, 4(1), 1–22.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. *The Academy of Management Review*, 7(3), 418–428.

<https://doi.org/10.2307/257334>

Worthington, E. L., Wade, N. G., Hight, T. L., Ripley, J. S., McCullough, M. E., Berry, J. W., Schmitt, M. M., Berry, J. T., Bursley, K. H., & O'Connor, L. (2003). The Religious Commitment Inventory-10: Development, refinement, and validation of a brief scale for research and counseling. *Journal of Counseling Psychology*, *50*(1), 84–96. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.50.1.84>





LAMPIRAN



Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

Kuesioner Penelitian

Kuesioner ini dibuat untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward*, komitmen organisasi, dan komitmen religius terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing*. Adapun responden yang akan mengisi kuesioner penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Tanjungenim Lestari *Pulp and Paper*.

Semua jawaban yang akan diisi oleh responden nantinya hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian skripsi saya saja. Responden diharapkan dapat menjawab setiap pertanyaan dalam kuesioner dalam penelitian ini sesuai dengan kondisi yang dirasakan responden sesungguhnya.

Apabila Bapak/Ibu/Saudara/i memiliki beberapa pertanyaan atau menginginkan hasil dari penelitian ini, maka Bapak/Ibu/Saudara/i dapat menghubungi saya di nomor berikut: +6282213505923

Hormat saya,

Rangga Bayu

Data Responden

Nama :
 Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Perempuan

Usia :
 Pendidikan Terakhir :
 Jabatan :
 Departement :
 Section :

Unruk menjawab kuesioner dalam penelitian ini, anda (responden) dapat mengisinya dengan jawaban sebagai berikut :

- 1 = Sangat tidak setuju
 2 = Tidak setuju
 3 = Agak tidak setuju
 4 = Agak setuju
 5 = Setuju
 6 = Sangat setuju

A. Pemberian Reward

| Pertanyaan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Pemberian reward dapat meningkatkan prestasi kerja saya | | | | | | |
| Para pelapor kecurangan/whistleblower pantas untuk diberi imbalan jasa. | | | | | | |
| Melaporkan kecurangan adalah keputusan yang sangat sulit, maka pemberian insentif sepadan untuk keputusan tersebut. | | | | | | |
| Saya menjadi termotivasi untuk melaporkan tindak pelanggaran yang terjadi karena adanya insentif. | | | | | | |
| Saya menjadi termotivasi untuk melaporkan tindak pelanggaran | | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| karena adanya promosi jabatan jika melakukan hal tersebut. | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|

B. Komitmen Organisasi

| Pertanyaan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|--|---|---|---|---|---|---|
| Saya siap bekerja keras dalam membantu organisasi ini mencapai keberhasilan | | | | | | |
| Saya bersedia menerima apapun tugas demi memastikan bahwa saya akan terus bekerja di organisasi ini | | | | | | |
| Saya bangga untuk menceritakan kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari organisasi ini | | | | | | |
| Saya sangat prihatin tentang nasib organisasi ini | | | | | | |
| Saya sangat senang karena telah memilih organisasi ini dibandingkan organisasi yang lain sewaktu membuat pilihan untuk bekerja | | | | | | |

C. Komitmen Religius

| Pertanyaan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Saya sering hadir atau terlibat dalam kegiatan keagamaan. | | | | | | |
| Saya mempunyai keyakinan bahwa agama adalah sumber dari segala hukum. | | | | | | |
| Bagi saya nilai keagamaan lebih penting dibandingkan dengan nilai materi. | | | | | | |
| Negara ini akan menjadi lebih baik bila masyarakatnya lebih mengutamakan kehidupan beragamanya. | | | | | | |
| Saya termasuk orang yang berusaha untuk selalu | | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| menjalankan kewajiban-kewajiban beragama. | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|

D. Niat Melakukan *Whistleblowing*

| Pertanyaan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|--|---|---|---|---|---|---|
| Saya akan melaporkan tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh bawahan saya | | | | | | |
| Saya akan melaporkan tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh atasan saya | | | | | | |
| Saya akan melaporkan tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan senior | | | | | | |
| Saya akan melaporkan tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan yang menjadi teman dekat saya | | | | | | |
| Saya akan melaporkan tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh pihak yang telah menjadi target internal | | | | | | |

Lampiran 2: Data Pengisian Kuesioner

| Pemberian Reward | | | | | Komitmen Organisasi | | | | |
|------------------|------|------|------|------|---------------------|------|------|------|------|
| X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 |
| 5 | 6 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 6 | 5 | 6 | 6 | 5 |
| 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 |
| 4 | 5 | 6 | 6 | 3 | 6 | 5 | 6 | 6 | 5 |
| 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 6 | 6 | 1 | 2 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 |
| 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 5 | 1 |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 6 | 4 | 3 | 4 | 5 | 6 | 5 | 3 | 5 | 3 |
| 6 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 |
| 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 5 | 2 | 4 | 3 | 6 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 6 | 4 | 4 |
| 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 6 | 5 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 6 | 6 | 2 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 |
| 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 4 | 6 | 2 | 6 |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 6 | 5 | 6 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 |
| 6 | 6 | 6 | 4 | 3 | 6 | 5 | 5 | 5 | 6 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 |
| 5 | 2 | 5 | 2 | 2 | 5 | 3 | 5 | 2 | 3 |
| 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 6 | 3 | 6 | 5 | 5 |
| 6 | 6 | 6 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 6 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 |
| 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 1 | 1 | 4 | 2 | 3 | 6 | 6 | 5 | 4 | 6 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 |
| 1 | 6 | 6 | 2 | 2 | 1 | 5 | 5 | 2 | 5 |
| 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 6 | 4 | 4 | 3 | 3 | 6 | 5 | 4 | 3 | 5 |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 6 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 1 | 1 | 6 | 3 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 |
| 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 6 | 6 | 6 | 2 | 6 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 6 | 6 | 6 | 6 | 4 | 6 |
| 6 | 6 | 5 | 1 | 1 | 6 | 5 | 3 | 3 | 5 |
| 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 6 | 6 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 2 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 |
| 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 6 |
| 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 6 | 1 | 5 | 2 | 2 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 6 | 5 | 5 | 2 | 5 |
| 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 6 | 4 | 3 | 3 | 3 | 6 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 |
| 6 | 1 | 5 | 5 | 2 | 6 | 6 | 4 | 2 | 5 |
| 6 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 |
| 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 2 | 5 |
| 6 | 5 | 6 | 2 | 2 | 6 | 6 | 5 | 2 | 5 |
| 6 | 6 | 5 | 1 | 2 | 6 | 4 | 2 | 1 | 6 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 6 | 6 | 1 | 6 |
| 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 |

UNIVERSITAS
SIAM
INDONESIA
الجامعة الإسلامية
الاستد الاندو

Lampiran 2: Lanjutan

| Komitmen Religius | | | | | Niat Melakukan Tindakan Whistleblowing | | | | |
|-------------------|------|------|------|------|--|------|------|------|------|
| X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | Y1.1 | Y1.2 | Y1.3 | Y1.4 | Y1.5 |
| 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 |
| 5 | 5 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 6 | 6 | 5 | 6 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 |
| 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 5 | 5 | 6 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 6 | 6 | 6 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 |
| 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 6 | 6 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 6 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 5 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 6 | 5 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 4 | 6 |
| 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 6 | 6 | 5 |
| 5 | 6 | 6 | 6 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 6 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 6 | 5 | 6 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 6 | 5 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 |
| 4 | 6 | 6 | 6 | 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 6 | 5 | 6 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 |