

**PENGARUH PERSONAL COST, KOMITMEN ORGANISASI, TEKANAN KETAATAN,  
DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP WHISTLEBLOWING**

**Riska Amelia<sup>1\*</sup>, Poppy Indriani<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma  
E-mail: 201520025@student.binadarma.ac.id

<sup>2</sup>Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma  
E-mail: poppy.indriani@binadarma.ac.id

***Abstract***

*Even now today, organizations almost never use whistleblowing, despite the many dangers that whistleblowers may face. As a result, it can be very difficult to find out about any fraudulent activity taking place within the company. The aim of this research is to identify the variables that influence the decision of KONI Sumsel employees to report violations. The research population consisted of 40 South Sumatra KONI personnel, and 32 people were selected using a non-probability selection method known as saturated sampling to be used as samples. Quantitative research is the research methodology used. A Likert scale was used for data collection, and SPSS version 26 software was used for the multiple linear regression data processing approach. The research findings show that although personal costs, organizational commitment, and compliance pressure do not influence employees' intention to report errors, the organizational support variable has a positive and significant influence.*

***Keywords :*** *Personal Cost, Organizational Commitment, Obedience Pressure, Organizational Support, Whistleblowing*

**1. PENDAHULUAN**

Masalah di institusi pemerintahan Indonesia sering menjadi sorotan masyarakat dan topik utama di berbagai media, terutama isu-isu seperti penggelapan, penyelewengan, dan kegiatan menyimpang lainnya, terutama yang berkaitan dengan urusan keuangan institusi pemerintah. Banyaknya masalah ini dapat mengurangi kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dalam organisasi pemerintahan (Anand et al., 2004). Kecurangan yang paling umum di banyak negara, termasuk Indonesia, adalah korupsi. Laporan Transparansi International (2023) menyatakan bahwa Indeks Persepsi Korupsi (IPK) Indonesia pada tahun 2023 hanya memperoleh 34 poin dari 100. Pada tahun 2019, indeks ini mencapai 40 poin, menurun menjadi 37 poin pada tahun 2020, dan stabil di 34 poin pada tahun 2022-2023. Di ASEAN, Indonesia menempati peringkat keempat sebagai negara terkorup pada tahun 2023. Hal ini menunjukkan bahwa Indonesia masih menghadapi tantangan besar dalam upaya pemberantasan korupsi.

Salah satu instansi pemerintah yang rentan terhadap korupsi adalah Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI). Lembaga ini bertugas mengelola, membina, dan mengembangkan olahraga prestasi untuk meningkatkan harkat, martabat, dan kehormatan bangsa. Salah satu kasus terkait terjadi di KONI Sumatera Selatan, di mana mantan Sekretaris Umum (Sekum) KONI Sumsel Suparman Roman dan mantan Ketua Harian KONI Sumsel Ahmad Tahir diduga terlibat dalam tindak pidana korupsi (tipikor). Mereka diduga melakukan pencairan deposito dan dana hibah dari Pemerintah Provinsi (Pemprov) Sumatera Selatan serta pengadaan barang dari Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) tahun 2021. Kasus ini dilaporkan mencurigakan dengan jumlah mencapai 3,4 miliar rupiah (Inge, 2024). Peristiwa tersebut terjadi dua tahun lalu dan baru terungkap pada tahun 2023. Kasus Suparman Roman dan Ahmad Tahir menunjukkan sulitnya mendeteksi aktivitas ilegal dalam suatu organisasi.

*Whistleblowing* adalah tindakan melaporkan kepada publik suatu kasus korupsi yang terjadi pada organisasi swasta atau lembaga publik (Santoro & Kumar, 2018). *Whistleblowing* Menurut pedoman sistem pelaporan pelanggaran dari Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG), pelanggaran termasuk tindakan ilegal, tindakan yang tidak etis atau tidak pantas, atau tindakan lain yang berpotensi merugikan organisasi atau pihak terkait. Tindakan ini dilakukan oleh manajer, pegawai, atau kepala organisasi melakukan *intervensi* dalam hal ini (Sagara, 2013). Seseorang yang biasanya melaporkan pelanggaran disebut *whistleblower* atau *blower*. Di Indonesia, *whistleblowing* diatur oleh UU No. 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban, serta Surat Edaran No. 4 Tahun 2011 Mahkamah Agung tentang perlakuan terhadap saksi kooperatif dan pelapor tindak pidana Melalui aturan-aturan ini, negara melindungi pelapor. Namun, dalam praktiknya, banyak pelapor menghadapi tekanan, risiko, dan ketidaknyamanan karena tekanan dari berbagai sumber. Akibatnya, perlindungan terhadap pelapor tidak efektif. Akibatnya, banyak orang takut dan menahan diri untuk tidak melapor. Pengaruh personal biaya, komitmen organisasi, tekanan ketaatan, dan dukungan organisasi adalah beberapa faktor yang mempengaruhi tindakan *whistleblowing*, menurut penelitian sebelumnya. Namun, penelitian telah menghasilkan hasil yang berbeda tentang variabel-variabel ini.

Faktor yang pertama adalah pengaruh *personal cost*. *Personal cost* adalah perspektif karyawan terhadap tanggapan yang mereka terima dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi niat mereka untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Menurut Wahasusmiah & Indriani (2023), *Personal cost* meningkatkan *whistleblowing*. Semakin tinggi persepsi bahwa ada risiko balas dendam dan hukuman, semakin besar keinginan pegawai untuk memberi tahu orang lain. Faktor yang kedua adalah komitmen organisasi. Karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap organisasinya akan melakukan apa pun untuk menjaga organisasinya. Menurut Hadinata & Mustika Azzahrah (2021), komitmen organisasi meningkatkan keinginan untuk melakukan *whistleblowing*. Faktor ketiga adalah tekanan ketaatan. jenis tekanan yang disebabkan oleh pengaruh sosial di mana seseorang menerima perintah langsung dari orang lain tekanan ketaatan merupakan keadaan di mana seseorang harus mematuhi perintah dan instruksi yang diberikan oleh atasan atau orang lain. Seringkali, arahan tidak mengikuti standar dan kode etik yang berlaku Studi yang dilakukan oleh (Theotama & Syahputra, 2023) tekanan ketaatan berpengaruh terhadap *whistleblowing*. Faktor keempat adalah dukungan organisasi. Dukungan organisasi memiliki peran penting dalam pelaporan tindakan kecurangan. Perlakuan baik dari organisasi menciptakan rasa ingin melindungi organisasi. Ini sejalan dengan penelitian tentang pengaruh dukungan organisasi (Zubaidah, 2019) bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap *whistleblowing*.

Hasil penelitian dari Wahasusmiah & Indriani (2023) merupakan referensi utama dalam penelitian ini. Perbedaannya bahwa penelitian Wahasusmiah & Indriani (2023) menggunakan empat variabel independen yaitu Norma Subjektif, *Personal Cost*, Persepsi Kontrol Perilaku, Religiusitas Perilaku sedangkan penelitian ini hanya menggunakan satu variabel yaitu *personal cost* ditambah dengan komitmen organisasi. Selanjutnya penelitian dari Theotama & Syahputra (2023) menggunakan dua variabel independen mengenai tekanan ketaatan dan potensi tindakan pembalasan, sedangkan penelitian ini hanya meneliti tekanan ketaatan ditambah dengan dukungan organisasi. Selain pengembangan penelitian terdahulu, ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu juga melatarbelakangi penelitian ini. Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel *personal cost*, komitmen organisasi, tekanan ketaatan, dan dukungan organisasi terhadap niat melakukan *whistleblowing* pada pegawai KONI Provinsi Sumatera Selatan pada tahun 2024.

## TINJAUAN PUSTAKA

### ***Theory of Planned Behavior (TPB)***

Teori ini menjelaskan bagaimana individu membentuk pendapat tentang tindakan mereka, harapan mereka terhadap norma yang berfungsi sebagai standar bagi orang lain, serta unsur-unsur yang memiliki kemampuan untuk memengaruhi atau mencegah perilaku mereka. Banyak faktor memengaruhi keyakinan ini latar belakang individu. Dalam konteks kelompok, keyakinan tentang perilaku membentuk sikap terhadap perilaku tersebut, keyakinan tentang norma membentuk norma subjektif, dan keyakinan tentang kendali membentuk persepsi kendali yang dirasakan atau disadari atas perilaku tersebut. Kombinasi dari ketiga faktor ini dapat membentuk niat individu untuk melakukan suatu perilaku (Ajzen, 2002).

### ***Prosocial Organization Behavior Theory***

Dengan sifat sosialnya, manusia tidak dapat bertahan hidup sendirian dalam kehidupan bermasyarakat, karena itulah muncul perilaku prososial. Perilaku prososial mencakup segala perilaku yang dimaksudkan untuk menolong orang lain, terlepas dari motivasi orang tersebut. Perilaku prososial dapat berupa tindakan yang dimotivasi oleh keegoisan atau keuntungan pribadi (P.Brief & Motowidlo, 1986) menggambarkan perilaku prososial dalam konteks organisasi merujuk pada tindakan dan perilaku yang ditunjukkan oleh anggota kelompok terhadap individu, kelompok, atau organisasi itu sendiri oleh mereka yang bergabung dalam kelompok tersebut.

### ***Tindakan Whistleblowing***

*Whistleblowing* adalah tindakan individu atau kelompok karyawan untuk memberi tahu orang lain tentang kesalahan yang terjadi dalam suatu organisasi. baik yang dilakukan oleh perusahaan maupun atasan (Purwantini & Wulandari, 2022). Istilah "*whistleblowing*" sering digunakan di Indonesia untuk menggambarkan tindakan seseorang yang melaporkan kegiatan yang terindikasi korupsi di tempat kerjanya, sehingga menyediakan informasi akurat mengenai perilaku menyimpang tersebut.

### ***Pengembangan Hipotesis***

#### ***Pengaruh Personal Cost terhadap Niat Melakukan Whistleblowing***

*Personal cost* merujuk pada persepsi karyawan terhadap risiko atau hukuman yang terkait dengan *whistleblowing*, yang dapat menyebabkan mereka tidak lagi bersemangat untuk melakukannya. Menurut Wardini (2022), tekanan dari lingkungan dan ketakutan akan pembalasan termasuk dalam konsep *personal cost*. Ketika seseorang menganggap *personal cost*-nya tinggi, niat untuk melakukan *whistleblowing* pun akan menurun. *Whistleblowing* membawa risiko ancaman atau hukuman, sehingga menurut teori ini, individu dengan biaya pribadi tinggi cenderung tidak melakukan *whistleblowing*. Pegawai bisa merasa akan diasingkan dan mendapat balasan negatif dari pihak yang dilaporkan. Temuan dari penelitian oleh Fathmaningrum & Baruwati (2023) dan Rabbany & Nugroho (2021) menunjukkan bahwa *personal cost* berdampak negatif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Semakin tinggi *personal cost*, semakin rendah kemauan pegawai untuk melaporkan kecurangan atau melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diajukan hipotesis pertama dari penelitian ini sebagai berikut:

**H<sub>1</sub> : *Personal cost* memiliki pengaruh negatif terhadap niat melakukan *whistleblowing***

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

Orang yang sangat berkomitmen terhadap organisasi cenderung menunjukkan perilaku yang mendukung organisasi, seperti sikap proaktif dalam menjaga dan meningkatkan kinerja, serta keyakinan dalam mencapai tujuan organisasi (Kuryanto, 2011). Hal tersebut sesuai dengan

hasil penelitian (Hadinata & Azzahra, 2021) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terkait dengan niat untuk melakukan *whistleblowing*, hasil ini menunjukkan bahwa komitmen terhadap organisasi mempengaruhi keputusan anggota untuk melaporkan *whistleblowing*. Semakin tinggi tingkat komitmen anggota terhadap organisasi, semakin besar kemungkinan mereka akan melaporkan tindakan yang melanggar aturan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diajukan hipotesis kedua dari penelitian ini sebagai berikut:

**H<sub>2</sub> : Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing***

### **Pengaruh Tekanan Ketaatan terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing***

Tekanan ketaatan merupakan situasi di mana seseorang diperintahkan oleh Atasan atau klien memerintahkan individu untuk melakukan tindakan yang melanggar standar profesi atau etika, dan individu merasa terpaksa untuk mematuinya. Dalam situasi ini, individu menghadapi Berbagai arahan, perintah, tekanan, atau norma profesi yang harus diikuti juga mempengaruhi keputusan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Tekanan ini mempengaruhi niat seseorang untuk melaporkan kecurangan. Semakin tinggi tekanan ketaatan yang dialami, semakin rendah kemungkinan Jika seseorang memiliki niat untuk melakukan *whistleblowing*, namun sebaliknya, ketika tekanan untuk mematuhi rendah, kemungkinan untuk melaporkan pelanggaran menjadi lebih tinggi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Cahyaningrum et al. (2017) yang menunjukkan bahwa tekanan untuk patuh memiliki dampak negatif terhadap tindakan *whistleblowing*. Tekanan dari kekuasaan dan otoritas yang sah dari pelaku kecurangan dapat membuat individu yang mengetahui pelanggaran tersebut merasa enggan untuk melaporkannya.

Dengan mengingat penjelasan di atas, hipotesis ketiga dari penelitian ini dapat dibuat sebagai berikut:

**H<sub>3</sub> : Tekanan Ketaatan memiliki pengaruh negatif terhadap niat melakukan *whistleblowing***

### **Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing***

Dukungan organisasi dianggap sebagai kepercayaan karyawan terhadap apresiasi, bantuan, dan perhatian yang diberikan oleh organisasi atas sumbangsih karyawan (Rhoades dan Eisenberger, 2002). Jika suatu organisasi menjaga karyawannya, maka karyawan juga akan menjaga organisasi. Hal ini menunjukkan adanya norma timbal balik antara pegawai dan organisasi. Penelitian oleh Islami & Kurniawati (2023) dan Zubaidah (2019) juga menunjukkan bahwa dukungan dari organisasi memiliki dampak positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Ketika seorang karyawan berniat melaporkan kecurangan yang mereka ketahui dan merasa yakin bahwa mereka tidak akan menghadapi ancaman dalam bentuk apapun—baik sanksi sosial di perusahaan, konsekuensi ekonomi, atau ancaman fisik—serta merasa bahwa organisasi menghargai keterlibatan mereka dalam mengungkapkan kecurangan, hal ini akan meningkatkan niat mereka untuk melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan uraian ini, hipotesis ketiga dari penelitian ini dapat diajukan sebagai berikut:

**H<sub>4</sub> : Dukungan Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing***

## **2. METODE PENELITIAN**

Studi ini berfokus pada Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Sumsel khususnya pegawai bagian keuangan yang beralamat di Jalan Jend. Sudirman No.1048. Studi ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan skala pengukuran dengan data yang berbentuk angka. Data yang digunakan yaitu primer dan sekunder. Data primer berasal dari informasi yang

diperoleh secara langsung dari kuesioner yang diberikan untuk setiap variabel yang diukur. Dalam penelitian ini, seluruh staf KONI Sumsel, yang berjumlah 40 orang, termasuk dalam populasi. Semua orang dalam populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini, yang dilakukan dengan metode *non-probability sampling*, yaitu sampel jenuh yang menghasilkan 40 orang sebagai sampel studi.

Penelitian ini menggunakan metode analisis data kuantitatif untuk menemukan dan mengukur korelasi antara variabel. Selain itu, untuk mengukur bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Perangkat lunak pengolah data SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 26 digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan secara statistik.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Deskripsi Responden

Penelitian ini meneliti 32 responden yang bekerja di KONI Sumsel. Mengenai niat mereka untuk melakukan *whistleblowing*, responden ditanyai beberapa kali. Parameter responden penelitian kemudian dikategorikan berdasarkan usia dan jenis kelamin untuk melengkapi profil responden. Tujuan dari tanggapan ini adalah untuk memperoleh pemahaman menyeluruh mengenai sifat-sifat responden yang menjadi subjek penelitian. Tabel di bawah menggambarkan hal ini:

**Tabel 1 Spesifikasi umur responden**

Umur		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25	3	9.4	12.5	12.5
	26-30	4	12.5	16.7	29.2
	31-35	7	21.9	29.2	58.3
	>35	10	31.3	41.7	100
	Total	24	75	100	
Missing	System	8	25		
<b>Total</b>		<b>32</b>	<b>100</b>		

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa dari 32 orang responden dalam penelitian ini, sebagian besar adalah pegawai dengan umur >35 tahun yaitu sebanyak 10 orang (31,3%) dan sisanya sebanyak 7 orang (21,9%) adalah pegawai berumur 31 – 35 tahun. Tujuan dari tanggapan ini adalah untuk memperoleh pemahaman menyeluruh mengenai jenis kelamin responden yang menjadi subjek penelitian. Tabel di bawah menggambarkan hal ini:

**Tabel 2 Spesifikasi jenis kelamin responden**

Jenis Kelamin		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki laki	17	53.1	53.1	53.1
	Perempuan	15	46.9	46.9	100.0
	<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa Dari 32 orang yang menjawab penelitian ini, 17 (53,1%) adalah laki-laki, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 4.8. dan sisanya sebanyak 15 orang (46,9%) adalah pegawai berjenis kelamin perempuan.

### 3.2 Uji Asumsi Klasik

#### 3.2.1 Uji Normalitas

Untuk mengetahui sebaran data yang digunakan dalam penelitian ini, uji normalitas digunakan. Studi ini menggunakan uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* dan plot dispersi. Hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* ditunjukkan pada Tabel 4.10 di bawah ini: Nilai signifikansi *Kolmogorov Smirnov* lebih besar dari nilai signifikansi (0,05) atau distribusi residual data mengikuti arah garis diagonal.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<b>Unstandardized Residual</b>
N		32
<b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b>	<b>Mean</b>	.0000000
	<b>Std. Deviation</b>	.87046372
<b>Most Extreme Differences</b>	<b>Absolute</b>	.139
	<b>Positive</b>	.139
	<b>Negative</b>	-.096
<b>Test Statistic</b>		.139
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.122<sup>c</sup></b>

Berdasarkan Tabel 3 Nilai signifikansi *Kolmogorov Smirnov* 0,122 lebih besar daripada 0,05, seperti yang ditunjukkan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data terakhir yang digunakan dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas.

#### 3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menentukan apakah ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel bebas yang terlibat dalam penelitian. Dilakukan dengan melihat nilai VIF dan toleransi. Jika VIF kurang dari 10 dan toleransi lebih dari 0,10, maka tidak ada gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 4 berikut menunjukkan hasil uji multikolinearitas studi ini:

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	<i>Personal cost</i>	.628	.592
	<b>Komitmen Organisasi</b>	.284	.525
	<b>Tekanan Ketaatan</b>	.306	.267
	<b>Dukungan Organisasi</b>	.391	.560

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa setiap variabel bebas dalam penelitian mempunyai nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10, sehingga sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinieritas.

### 3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan antar residual data pengamatan. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat sebaran residual data scatter plot dan uji Glejser. Apabila sebaran residual data Jika nilai signifikansi dari masing-masing variabel bebas lebih besar dari 0,05 dan sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan uji Glejser, maka model regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Alternatifnya, pola tidak muncul dan distribusi variabel tidak menyebar di atas atau di bawah angka nol pada sumbu Y heterokedastisitas.

Di bawah ini adalah hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser, yang disajikan pada Tabel 5:

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	T	Sig.
1 (Constant)	-0.284	0.778
<b>Personal cost</b>	1.469	0.153
<b>Komitmen Organisasi</b>	0.924	0.364
<b>Tekanan Ketaatan</b>	1.791	0.085
<b>Dukungan Organisasi</b>	7.264	0

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui juga setiap variabel bebas dalam penelitian mempunyai nilai signifikansi yang lebih besar dibandingkan taraf signifikansi (0,05). Hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas artinya residual data pengamatan adalah homokedastisitas. Dengan demikian,

dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi semua asumsi klasik dalam model regresi, sehingga uji hipotesis dapat dilakukan.

### 3.3 Uji Hipotesis

#### 3.3.1 Uji Regresi Linear Berganda

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini telah dilakukan dan telah terpenuhi, sehingga ada kemungkinan untuk melakukan uji regresi linear berganda. Hasilnya dinilai dengan menggunakan uji F pada ANOVA, t, dan koefisien determinasi untuk mengetahui bagaimana variabel X berkontribusi pada penjelasan variabel Y. Model regresi penelitian disajikan dalam Tabel 6 ini yang kemudian dimasukkan ke dalam persamaan regresi.

**Tabel 6 Hasil Analisis Uji Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-.376	1.322		-.284	.778
Personal Cost (X1)	.096	.065	.106	1.469	.153
Komitmen Organisasi (X2)	.092	.100	.099	.924	.364
Tekanan Ketaatan (X3)	.162	.091	.185	1.791	.085
Dukungan Organisasi (X4)	.667	.092	.664	7.264	.000

Berdasarkan hasil analisis regresi yang disebutkan sebelumnya, kita dapat mengetahui bahwa hubungan antara semua variabel X terhadap variabel Y yaitu Niat Pegawai untuk Melakukan *Whistleblowing* adalah positif. Artinya, untuk meningkatkan niat pegawai dalam melakukan *whistleblowing* maka pegawai perlu meningkatkan *personal cost*, komitmen organisasi, tekanan ketaatan, dan dukungan organisasi.

#### 3.3.2 Koefisien Determinasi

Kemampuan dan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat diukur dengan koefisien determinasi. Tabel berikut menunjukkan hasil koefisien determinasi penelitian ini:

**Tabel 7 Hasil Analisis Uji Regresi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.955 <sup>a</sup>	.912	.899	.933

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada penelitian ini adalah sebesar 0,912. Nilai tersebut menunjukkan sebesar 91,2% variabel niat melakukan *whistleblowing* dapat dijelaskan oleh semua variabel bebas yaitu *personal cost*,

komitmen organisasi, tekanan ketaatan, dan dukungan organisasi. Selain itu nilai R<sup>2</sup> menunjukkan bahwa 91,2% dari kontribusi variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikat, dan 7,8% tambahan disebabkan oleh faktor eksternal yang tidak ada hubungannya dengan model.

### 3.3.3 Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8 berikut menunjukkan uji F yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas dalam penelitian terhadap variabel terikat secara bersamaan atau secara simultan:

**Tabel 8 ANOVA<sup>a</sup>**

<b>Model</b>	<b>Sumof Squares</b>	<b>ff</b>	<b>Mean Square F</b>	<b>SSig.</b>
<b>1</b>				
<b>Regression</b>	243.230	4	60.807	69.897 .000 <sup>b</sup>
<b>Residual</b>	23.489	27	870	
<b>Total</b>	<b>266.719</b>	<b>11</b>		

Berdasarkan Nilai signifikansi F sebesar 0,015, lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 4.15. Hal ini menunjukkan bahwa variabel personal biaya, komitmen organisasi, tekanan ketaatan, dan dukungan organisasi semua berkorelasi.berpengaruh nyata pada keinginan pegawai untuk melaporkan *whistleblowing*.

### 3.3.4 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu niat melakukan *whistleblowing*. Apabila nilai signifikansi (sig) > taraf signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian mengalami penolakan. Artinya bahwa variabel bebas tersebut secara individu tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikansi (sig) < taraf signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian dapat diterima. Artinya bahwa variabel bebas tersebut secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Hasil uji t dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 9 sebagai berikut:

**Tabel 9 Uji t Parsial**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
<b>Model</b>	<b>Unstandardized Coefficients</b>		<b>Standardized Coefficients</b>		
	<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
<b>1 (Constant)</b>	-.376	1.322		-.284	.78
<b>Personal Cost (X1)</b>	.096	.065	.106	1.469	.153
<b>Komitmen Organisasi (X2)</b>	.092	.100	.099	.924	.364

<b>Tekanan Ketaatan (X3)</b>	.162	.091	.185	1.791 085
<b>Dukungan Organisasi(X4)</b>	.667	.092	.664	7.264 000

1. Nilai signifikansi variabel *personal cost* adalah sebesar  $0,153 > 0,05$  yang berarti bahwa variabel *personal cost* secara individual atau parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing* pada pegawai KONI.
2. komitmen organisasi adalah sebesar  $0,364 > 0,05$  yang berarti bahwa variabel komitmen organisasi secara individual atau parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing* pada pegawai KONI.
3. Nilai signifikansi variabel tekanan ketaatan adalah sebesar  $0,085 > 0,05$  yang berarti bahwa variabel tekanan ketaatan secara individual atau parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing* pada pegawai KONI.
4. Nilai signifikansi variabel dukungan organisasi adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa variabel dukungan organisasi secara individual atau parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing* pada pegawai KONI.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini variabel dukungan organisasi (X4) berpengaruh nyata terhadap Niat Pegawai untuk Melakukan *Whistleblowing*.

### 3.4 Pembahasan

Tidak adanya pengaruh dari *personal cost* terhadap niat melakukan *whistleblowing* dalam penelitian ini, membuktikan bahwa pegawai KONI Sumsel sebagian besar merasa bahwa jika dia melakukan *whistleblowing* maka akan dikucilkan dan akan mendapat balasan dari orang yang dilaporkan tersebut. Pegawai KONI Sumsel tidak ingin mengambil resiko karena takut dikucilkan bahkan akan kehilangan pekerjaan jika menjadi *whistleblower*. Hasil studi ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki persepsi tentang *personal cost* tinggi, memiliki niat yang rendah untuk bertindak sebagai *whistleblowing*. Singkatnya, semakin banyak pegawai KONI Sumsel yang merasa takut akan balas dendam atau sanksi dari rekan kerja mereka, semakin sedikit yang ingin memberi tahu orang lain tentang kecurangan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *personal cost* tidak memberikan pengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Tidak adanya pengaruh dari komitmen organisasi terhadap keinginan untuk melakukan *whistleblowing* dalam studi ini, membuktikan bahwa pegawai KONI Sumsel sebagian besar tidak memiliki komitmen organisasi. Artinya Tingkat komitmen yang rendah di antara karyawan organisasi menyebabkan kurangnya kepercayaan dan loyalitas. Oleh karena itu komitmen organisasi yang dimiliki pegawai KONI Sumsel, belum dapat memberikan pengaruh terhadap niat pegawai melakukan *whistleblowing*.

Dalam penelitian ini, tidak ditemukan pengaruh tekanan ketaatan terhadap niat melakukan *whistleblowing*, membuktikan bahwa pegawai KONI Sumsel sebagian besar tidak memiliki tekanan ketaatan. Karyawan yang berada di bawah tekanan ketaatan mungkin takut akan konsekuensi negatif jika mereka tidak mengikuti perintah atasan. Ini bisa termasuk risiko kehilangan pekerjaan, penurunan karier, atau perlakuan buruk dari atasan dan rekan kerja. Ketakutan ini dapat menghalangi karyawan untuk melaporkan pelanggaran atau kecurangan yang mereka temui. Oleh karena itu, ada tidaknya persepsi dalam tekanan ketaatan yang dimiliki pegawai KONI Sumsel, belum dapat memberikan pengaruh terhadap niat pegawai melakukan *whistleblowing*.

Temuan Ini membuktikan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan sebagai bukti niat untuk melakukan *whistleblowing*, dan membuktikan bahwa sebagian besar pegawai

KONI Sumsel memperoleh dukungan organisasi yang memadai. Diharapkan semua pihak yang bekerja di KONI Provinsi Sumsel terutama pimpinan dengan memberikan apresiasi dan dukungan terhadap pegawai yang melakukan tindakan *whistleblowing*, sehingga berbagai tindakan kecurangan yang terjadi di lingkungan kerja dapat dikurangi bahkan dihilangkan.

#### 4. KESIMPULAN

Sehubungan dengan penjelasan hasil studi dan topik yang dibahas dalam bab sebelumnya. Penulis dapat membuat beberapa kesimpulan untuk menjawab rumusan permasalahan dan sesuai dengan tujuan studi ini, yaitu sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasilnya menunjukkan bahwa variabel *personal cost* Tidak terdapat pengaruh yang signifikan untuk melakukan *whistleblowing*. yang ditandai dengan nilai signfikansi sebesar  $0,153 > 0.05$ . Artinya bahwa pegawai KONI tidak bergantung *personal cost* untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.
- 2) Berdasarkan hasil temuan ini ditemukan dengan nilai signifikansi  $0,364 >$  dari  $0.05$ , variabel komitmen organisasi Tidak terdapat pengaruh yang signifikan keinginan pegawai KONI untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Itu berarti pegawai KONI tidak memiliki persepsi tentang komitmen organisasi dalam melakukan *whistleblowing*, pada suatu organisasi dengan komitmen organisasi yang rendah, yang mengurangi kepercayaan dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, ada tidaknya persepsi dalam komitmen organisasi yang dimiliki pegawai KONI Sumsel, belum dapat memberikan pengaruh terhadap niat pegawai melakukan *whistleblowing* .
- 3) Berdasarkan hasil temuan ini terungkap Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel tekanan ketaatan terhadap niat pegawai KONI melakukan tindakan *whistleblowing* yang ditandai dengan nilai signfikansi sebesar  $0,085 > 0.05$ . Artinya bahwa pegawai KONI tidak memiliki persepsi tentang tekanan ketaatan dalam melakukan *whistleblowing*.
- 4) Berdasarkan hasil temuan ini ditemukan bahwa variabel dukungan organisasi memiliki signifikan dan positif terhadap keinginan pegawai KONI untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0.05$ . Singkatnya, pegawai KONI yang memiliki keyakinan tinggi terhadap persepsi dukungan organisasi dapat berdampak positif pada keberlangsungan organisasi, seperti mempengaruhi perilaku karyawan untuk mencapai hasil yang baik dan menguntungkan bagi perusahaan.

#### 5. UCAPAN TERIMA KASIH

Pada bagian ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Universitas Bina Darma Palembang yang telah memberikan kesempatan penulis melakukan riset sehingga terselenggarakannya kegiatan ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh pegawai KONI Sumsel yang sudah bersedia meluangkan waktunya membantu mengisi kuisioner penulis. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (2002). The theory of planned behavior: Frequently asked questions. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 2(4), 314–324. <https://doi.org/10.1002/hbe2.195>
- Anand, V., E, B., & Joshi, M. (2004). Business as Usual: The Acceptance and Perpetuation of Corruption in Organizations. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 1165–1177. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1369>

- Dewi, A. A. I. P., & Nuratama, I. P. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalisme Dan Retaliasi Terhadap Intensi Dalam Melakukan Whistleblowing Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Se-Kecamatan Gianyar. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 3(2), 242–263. <https://doi.org/10.32795/hak.v3i2.2807>
- Hadinata, S., & Mustika Azzahrah. (2021). Peran Reward dan Komitmen Organisasi Terhadap Niat Whistleblowing: Sebuah Studi Eksperimen. *Akurasi : Jurnal Studi Akuntansi Dan Keuangan*, 4(1), 11–30. <https://doi.org/10.29303/akurasi.v4i1.56>
- P.Brief, A., & Motowidlo, S. J. (1986). *Prosocial Organizational Behaviors Prosocial Organizational Behaviors Author ( s ): Arthur P . Brief and Stephan J . Motowidlo Published by: Academy of Management Stable URL : http://www.jstor.org/stable/258391 Linked references are available on JSTOR fo. 11(April), 710–725.*
- Purwantini, A. H., & Wulandari, W. (2022). Antecedents of Internal Whistleblowing Intentions: Empirical Studies on Regional Apparatus Organizations. *House of Management and Business (HOMBIS) Journal*, 1(1), 35–48. <https://doi.org/10.26753/hombis.v1i1.745>
- Sagara, Y. (2013). *Profesionalisme Internal Auditor Dan Intensi Melakukan Whistleblowing*. 2(1), 34–44.
- Santoro, D., & Kumar, M. (2018). A Justification of Political Whistleblowing. *Philosophy and Politics - Critical Explorations*, 6, 123–149. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-90723-9\\_5](https://doi.org/10.1007/978-3-319-90723-9_5)
- Theotama, G., & Syahputra, Y. B. (2023). Whistleblowing: Dilema dalam Tekanan Ketaatan dan Tindakan Balasan. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 21(2), 185–204. <https://doi.org/10.24167/jab.v21i2.10449>
- Wahasusmiah, R., & Indriani, P. (2023). Deteminan Whistleblowing Terhadap Niat Pegawai BPKAD Palembang. *Accounting, Organizations and Society*, 26(4–5), 472. [https://doi.org/10.1016/s0361-3682\(01\)00013-7](https://doi.org/10.1016/s0361-3682(01)00013-7)
- Zubaidah, S. (2019). Whistleblowing Intention: Pengaruh Komitmen Organisai, Personal Cost, Sikap, Kontrol Perilaku Dan Peran Moderasi Dukungan Organisations (Studi Pada PNS SKPD Kota Surabaya). *Rabit : Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Univrab*, 1(1), 2019.