

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PERSONAL COST DAN KESERIUSAN KECURANGAN TERHADAP NIAT WHISTLEBLOWING

Anastasia Romi Dowa¹, Erni Yanti Natalia²

¹Mahasiswa Program Studi Akuntansi, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi , Universitas Putera Batam

email: pb210810027@upbatam.ac.id erni.yanti@puterabatam.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational commitment, personal costs, and the seriousness of fraud on whistleblowing intentions in a corporate environment. Whistleblowing is the act of reporting fraud or violations that occur within an organization, which often faces risks and consequences for the reporter. Therefore, it is important to understand the factors that influence individual intentions to whistleblow. The research method used is a survey with a quantitative approach. Data were collected through questionnaires distributed to employees at a rural bank (BPR) in Batam City. Data analysis was conducted using multiple linear regression to test the proposed hypotheses. The independent variables in this study include organizational commitment, personal costs, and the seriousness of fraud, while the dependent variable is whistleblowing intentions. Keywords: Organizational Commitment, Personal Cost, Fraud Seriousness, Whistleblowing Intention, Fraud Reporting provides an important contribution to organizational management in creating an environment that supports whistleblowing. By understanding the factors that influence whistleblowing intention, organizations can design more effective policies to encourage fraud reporting and improve integrity in the workplace.

Keywords: Organizational Commitment, Personal Cost, Fraud Seriousness, Whistleblowing Intention, Fraud Reporting

PENDAHULUAN

Industri perbankan memiliki peran strategis dalam sistem keuangan global, namun juga rentan terhadap praktik fraud akibat tekanan profitabilitas dan lemahnya pengendalian internal (Ashari & Nugrahanti, 2022). Laporan ACFE (2022) mencatat bahwa sektor jasa keuangan menyumbang kasus *fraud* terbanyak, yakni 22,3% dari total kasus global. Di Indonesia, kasus fraud juga terjadi pada Bank Perekonomian Rakyat (BPR), seperti pada BPR Bestari Tanjungpinang dan BPR Barelang Mandiri Batam, yang melibatkan penyalahgunaan wewenang dan pelanggaran prosedural (Batampos, 2024; Antaranews, 2024). Lemahnya pengendalian internal dan audit internal dalam suatu perusahaan merupakan cikal bakal terbukanya peluang terjadinya kecurangan (*fraud*). Selain itu, moralitas individu karyawan yang rendah juga diduga menjadi penyebab tidak langsung terjadinya praktik fraud, bahkan ketika lembaga keuangan tersebut telah menerapkan teknologi keuangan, pengendalian internal, dan audit internal yang secara struktural tampak baik (EY Natalia, Wasimanb, & DH Sitorus, 2024). Whistleblowing menjadi solusi penting dalam mencegah fraud

sejak dulu, tetapi niat karyawan untuk melaporkan pelanggaran bergantung pada faktor internal seperti komitmen organisasi, persepsi terhadap risiko pribadi (*personal cost*), serta tingkat keseriusan kecurangan (Mustopa, Kurniawan & Putri, 2020; Usman & S. Rura, 2021; Saputra, Eliza & Sari, 2021). Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung melaporkan fraud sebagai bentuk loyalitas, sedangkan biaya pribadi yang tinggi dapat menghambat niat tersebut. Selain itu, semakin serius dampak kecurangan, semakin besar dorongan moral untuk bertindak. Namun demikian, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan temuan yang tidak konsisten. Beberapa studi menunjukkan pengaruh signifikan antara variabel-variabel tersebut terhadap niat whistleblowing (Afifah & Zarefar, 2021; Tanor & Zega, 2024), sementara lainnya menunjukkan hasil yang bertentangan (Putri & Dwita, 2022; Reshie et al., 2020). Ketidakkonsistenan ini menjadi celah riset yang menarik untuk dikaji lebih lanjut, khususnya pada konteks BPR di Kota Batam yang tengah berkembang dan membutuhkan sistem pelaporan yang lebih efektif.

KAJIAN TEORI

1 Teori Perilaku Terencana (*Theory of Planned Behavior*)

Theory of Planned Behavior (TPB) oleh Ajzen (2005) menyatakan bahwa niat seseorang untuk berperilaku dipengaruhi oleh tiga faktor: sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan. Dalam konteks whistleblowing, niat pelaporan dipengaruhi oleh keyakinan bahwa tindakan tersebut bermanfaat, dorongan sosial dari lingkungan, serta persepsi atas kemampuan menghadapi risiko. Risiko pribadi (*personal cost*) dapat menurunkan kontrol yang dirasakan, sedangkan keseriusan fraud dapat memperkuat dorongan moral untuk melapor.

2 Niat Whistleblowing

Whistleblower adalah individu dari dalam organisasi yang melaporkan pelanggaran hukum atau etika kepada pihak berwenang. Whistleblowing mencerminkan keberanian moral dan tanggung jawab etis dalam menjaga integritas organisasi (Maghribi, 2021; Near & Miceli, 1996). Whistleblowing dibagi menjadi internal, jika laporan ditujukan kepada atasan dalam organisasi, dan eksternal, jika disampaikan ke media atau otoritas luar karena jalur internal tidak efektif (Latan et al., 2023). Proses whistleblowing melibatkan identifikasi pelanggaran, pertimbangan opsi pelaporan, respons organisasi, dan perlakuan terhadap pelapor (Near & Miceli, 1996).

3 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan keterikatan emosional dan psikologis individu terhadap organisasi, mencakup loyalitas, partisipasi aktif, dan keinginan untuk tetap bertahan (Mowday, 1979; Robbins & Judge, 2019). Komitmen ini penting untuk mendorong kinerja, retensi, dan sinergi organisasi.

4 Personal Cost

Personal cost adalah persepsi individu terhadap risiko atau konsekuensi negatif akibat tindakan tertentu, seperti whistleblowing, yang dapat berupa pembalasan, pemecatan, pengucilan sosial, hambatan karier, atau ancaman terhadap orang terdekat (Schultz, 2010; Selviana & Irvansyah, 2023; Muslim et al., 2022). Risiko ini menurunkan niat seseorang untuk melapor dan menjadi penghalang utama dalam pengambilan keputusan pelaporan.

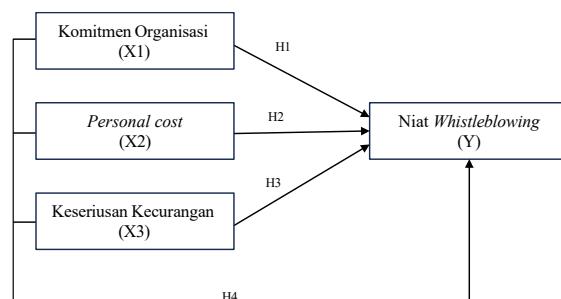
2.5 Keseriusan Kecurangan

Keseriusan kecurangan merujuk pada besarnya dampak negatif suatu *fraud* terhadap organisasi, baik secara finansial, reputasi, maupun operasional

(Hamidah et al., 2022; Near & Miceli, 1996; Roffia & Poffo, 2025). Semakin serius dampaknya, semakin besar kecenderungan seseorang untuk melakukan whistleblowing. Tingkat keseriusan bersifat subjektif dan dipengaruhi oleh jenis serta nilai kecurangan (Rachmawati et al., 2022; Alwi & Helmayunita, 2020).

KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran adalah representasi konseptual yang menjelaskan hubungan antara teori yang mendasari dengan faktor-faktor utama yang dibahas dalam penelitian. Tujuan utama dari kerangka ini adalah untuk menggambarkan pola hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini, struktur hubungan antarvariabel tersebut disajikan dalam diagram berikut.



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

HIPOTESIS PENELITIAN

Dalam penelitian ini, perumusan hipotesis didasarkan pada temuan dari penelitian-penelitian sebelumnya, yaitu sebagai berikut:

H1: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat whistleblowing

H2: Personal cost berpengaruh positif terhadap niat whistleblowing.

H3: Keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap niat whistleblowing.

H4 : Variabel komitmen organisasi, personal cost, dan keseriusan kecurangan terhadap niat whistleblowing

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarluaskan kepada pegawai tetap BPR di Kota Batam. Dari populasi 1.114 pegawai, ditentukan sampel sebanyak 92 responden. Teknik pengambilan sample dilakukan dengan pendekatan *purposive sampling* emulidian data dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Nama Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	X1.1	0,289	0,205	Valid
	X1.2	0,289	0,205	Valid
	X1.3	0,289	0,205	Valid
	X1.4	0,452	0,205	Valid
	X1.5	0,289	0,205	Valid
Personal cost (X2)	X2.1	0,382	0,205	Valid
	X2.2	0,800	0,205	Valid
	X2.3	0,766	0,205	Valid
	X2.4	0,853	0,205	Valid
	X2.5	0,795	0,205	Valid
Keseriusan Kecurangan (X3)	X3.1	0,373	0,205	Valid
	X3.2	0,965	0,205	Valid
	X3.3	0,965	0,205	Valid
	X3.4	0,965	0,205	Valid
	X3.5	0,965	0,205	Valid
Niat Whistleblowing (Y)	Y1.1	0,929	0,205	Valid
	Y1.2	0,929	0,205	Valid
	Y1.3	0,929	0,205	Valid
	Y1.4	0,327	0,205	Valid
	Y1.5	0,457	0,205	Valid

Sumber : diolah dengan SPSS 27, 2025

Hasil yang ditampilkan dalam tabel menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid, karena nilai r-hitung

melebihi nilai r-tabel sebesar 0,205. Dengan demikian, setiap item telah memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	0,787	> 0,60 Reliabel	Reliabel
Personal cost (X2)	0,791	> 0,60 Reliabel	Reliabel
Keseriusan Kecurangan (X3)	0,89	> 0,60 Reliabel	Reliabel
Niat Whistleblowing (Y)	0,747	> 0,60 Reliabel	Reliabel

Sumber : dioletah dengan SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil analisis, variabel Komitmen Organisasi (X1) menunjukkan nilai Cronbach's Alpha senilai 0,787, yang melampaui batas minimal 0,60, sehingga dinyatakan reliabel. Hal yang sama berlaku untuk variabel Personal Cost (X2), yang mencapai nilai 0,791, melebihi ambang batas yang telah ditetapkan, sehingga juga dikategorikan memiliki reliabilitas yang baik. Selanjutnya, variabel Keseriusan Kecurangan (X3) memperoleh nilai tertinggi, yaitu 0,890, yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat kuat

karena jauh melebihi standar minimum. Sementara itu, variabel Niat Whistleblowing (Y) juga tercatat dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,747, yang berarti memenuhi syarat reliabilitas. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan andal dan layak digunakan, karena telah memenuhi kriteria reliabilitas yang dipersyaratkan dalam pengujian instrumen penelitian.

Analisis Deskriptif

Tabel 3. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1	92	19	25	22.27	1.99
x2	92	10	25	19.22	3.947
x3	92	16	25	21.85	2.585
Y	92	13	25	21.13	2.312
Valid N (listwise)	92				

Sumber : dioletah dengan SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif, penelitian ini melibatkan sebanyak 92 responden karyawan BPR. Variabel Niat Whistleblowing (Y), diperoleh nilai minimum senilai 13, maksimum 25, dengan rata-rata 21.13, standar deviasi 2.312. Variabel Komitmen Organisasi (X1) menunjukkan nilai minimum 19, maksimum 25,

rata-rata 22.27 serta standar deviasi 1.990. Variabel Personal Cost (X2) menunjukkan nilai minimum 10, maksimum 25, rata-rata 19.22, serta standar deviasi 3.947. Sementara itu, variabel Keseriusan kecurangan (X3) memiliki nilai minimum 16, maksimum 25, dengan nilai rata-rata 21.85 dan standar deviasi 2.58

4. Uji Asumsi Klasik

4.1. Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0500066
	Std. Deviation	1.27501471
	Absolute	0.053
Most Extreme Differences	Positive	0.052
	Negative	-0.053
Test Statistic		0.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

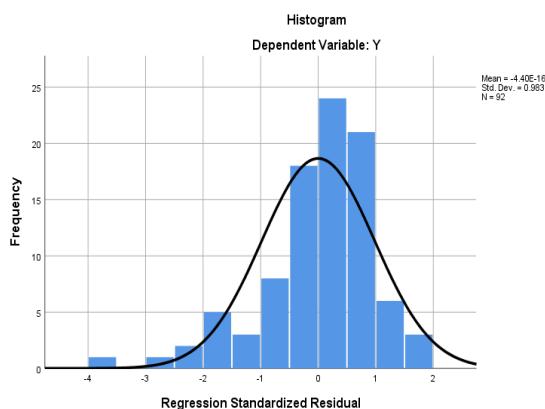
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

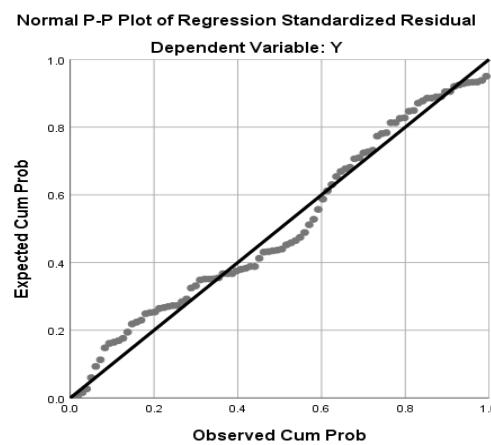
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : dioleh dengan SPSS 27, 2025

Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi 0,200, yang berarti data terdistribusi normal. Hal ini diperkuat oleh grafik histogram yang membentuk pola menyerupai lonceng. Dengan demikian, data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas. mengindikasikan distribusi data cenderung normal. Selain uji Kolmogorov-Smirnov dan histogram, normalitas data juga didukung oleh grafik Normal Probability Plot (P-P Plot).



Gambar 2. Grafik Histogram



Gambar 3. Grafik Probability Plot (P-P Plot)

4.2. Uji Multikolinearita

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	13.154	2.385	5.515	0		
	X1	0.428	0.096	0.365	4.445	0	0.826
	x2.t	0.369	0.053	0.539	6.973	0	0.929
	X3	0.309	0.096	0.273	3.23	0.002	1.285

a. Dependent Variable: Y

Sumber : dioletah dengan SPSS 27, 2025

Berdasarkan tabel 5, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Komitmen Organisasi (X1) sebesar 1,211, *Personal Cost* (X2) sebesar 1,077 dan Keseriusan Kecurangan (X3) sebesar 1,285, masih berada di bawah batas toleransi 10. Nilai *tolerance* Komitmen Organisasi (X1)

sebesar 0,826, *Personal Cost* (X2) sebesar 0,929 dan Keseriusan Kecurangan (X3) sebesar 0,778 ,melebihi batas minimum 0,01. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinearitas dalam model penelitian ini.

4.3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model						Correlations		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	0.000 01215	0	0.052	0.959			
	X1	0.000 0.5476	0	-0.062 0.544	0.588 -0.03	-0.03 0.058	0.058 0.058	-0.05 -0.05
	X2	0.00000 01154	0	-0.051 0.471	0.638 0.053	-0.053 -0.05	-0.05 -0.05	-0.05 -0.05
	X3	0.00000 052	0	0.072 0.626	0.533 0.055	0.055 0.067	0.067 0.066	0.066 0.066

Sumber : dioletah dengan SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil uji Glejser yang dilakukan untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) untuk seluruh variabel independen yaitu X1 sebesar 0,588, X2 sebesar 0,638, dan X3 sebesar 0,533. Ketiga nilai

tersebut berada di atas ambang batas 0,05, yang menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang secara signifikan memengaruhi nilai absolut residual. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengandung gejala.

4.5 Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta				Tolerance
1	(Constant)	13.154	2.385		5.515	0	
	X1	0.428	0.096	0.365	4.445	0	0.826
	x2.t	0.369	0.053	0.539	6.973	0	0.929
	X3	0.309	0.096	0.273	3.23	0.002	0.778

a. Dependent Variable: Y

Sumber : dioleh dengan SPSS 27, 2025

Nilai konstanta sebesar 13,154 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen, yaitu Komitmen Organisasi (X_1), Personal Cost (X_2), dan Keseriusan Kecurangan (X_3), berada pada nilai nol, maka nilai Niat Whistleblowing diperkirakan sebesar 13,154. Koefisien regresi dari variabel Komitmen Organisasi (X_1) sebesar 0,428, variabel Personal Cost (X_2) sebesar 0,369, dan variabel Keseriusan Kecurangan (X_3) sebesar 0,309, semuanya bernilai positif dan

signifikan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi masing-masing di bawah 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan searah dan signifikan antara masing-masing variabel independen terhadap niat whistleblowing. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi, *personal cost*, maupun persepsi terhadap keseriusan kecurangan, maka akan semakin tinggi pula intensi atau niat karyawan untuk melakukan whistleblowing, dengan asumsi variabel lainnya dalam kondisi konstan.

4.6 Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 8. Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta				Tolerance
1	(Constant)	13.154	2.385		5.515	0	
	X1	0.428	0.096	0.365	4.445	0	0.826
	x2.t	0.369	0.053	0.539	6.973	0	0.929
	X3	0.309	0.096	0.273	3.23	0.002	0.778

a. Dependent Variable: Y

Sumber : dioleh dengan SPSS 27, 2025

Derajat kebebasan (df) diperoleh dari rumus $n - k - 1$, yaitu $92 - 3 - 1 = 88$, dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, menghasilkan t-tabel sebesar 1,988. Hasil uji t menunjukkan bahwa Variabel Komitmen Organisasi (X_1) memiliki nilai signifikansi 0,000 dan t-hitung 4,445. Variabel Personal Cost (X_2) memiliki nilai signifikansi

0,000 dan t-hitung 6,973. Variabel Keseriusan Kecurangan (X_3) memiliki nilai signifikansi 0,002 dan t-hitung 3,230. Karena seluruh nilai signifikansi < 0,05 dan t-hitung > t-tabel, maka ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap niat whistleblowing pada pegawai BPR di Kota Batam.

Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177.811	3	59.27	28.486	.000 ^b
	Residual	183.102	88	2.081		
	Total	360.913	91			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, x2.t, X1

Sumber : dioleh dengan SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil uji ANOVA pada Tabel 9, diketahui bahwa $dF_1 = 3$ dan $dF_2 = 88$ diperoleh F-Tabel sebesar 2,71. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F-hitung = 28,486 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan F-hitung lebih besar dari F-tabel ($28,486 > 2,71$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X_1), Personal

Cost (X_2), dan Keseriusan Kecurangan (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Niat Whistleblowing (Y). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti model regresi yang dibangun layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10. Hasil Uji R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	0.511	0.494	1.134

a. Predictors: (Constant), x2.t, X1, X3

b. Dependent Variable: Y

Sumber : dioleh dengan SPSS 27, 2025

Berdasarkan Tabel 10 Model Summary, nilai R sebesar 0,715 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel Komitmen Organisasi, Personal Cost, dan Keseriusan Kecurangan dengan Niat Whistleblowing. Nilai R² sebesar 0,511 menunjukkan bahwa 51,1% variasi dalam niat whistleblowing dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Nilai Adjusted R² sebesar 0,494 menegaskan bahwa

proporsi penjelasan model tetap tinggi meskipun telah disesuaikan dengan jumlah variabel prediktor. Selain itu, nilai Standard Error of the Estimate sebesar 1,134 mengindikasikan tingkat kesalahan prediksi yang relatif rendah. Dengan demikian, model ini cukup efektif untuk menjelaskan dan memprediksi niat whistleblowing pegawai dalam konteks penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Niat Whistleblowing

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X_1) memiliki nilai signifikansi 0,000 dan nilai t-hitung sebesar 4,445, yang lebih besar dari t-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap niat whistleblowing. Koefisien regresi sebesar 0,428 menandakan hubungan yang positif, yang berarti semakin tinggi komitmen individu terhadap organisasi, maka semakin besar pula niat untuk melaporkan tindakan kecurangan. Temuan ini sejalan dengan *Theory of Planned Behavior* yang menyatakan bahwa sikap dan norma subjektif berkontribusi terhadap pembentukan niat individu (Ajzen, 2005). Dukungan empiris juga diperoleh dari penelitian Putri & Dwita (2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mendorong perilaku etis, termasuk keberanian melakukan whistleblowing sebagai bentuk loyalitas terhadap organisasi.

2. Pengaruh Personal Cost Terhadap Niat Whistleblowing

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa personal cost (X_2) memiliki nilai t-hitung sebesar 6,973 dengan signifikansi 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa *personal cost* berpengaruh signifikan terhadap niat whistleblowing. Koefisien regresi sebesar 0,369 bernilai positif menunjukkan bahwa meskipun terdapat risiko pribadi, individu tetap terdorong untuk melaporkan kecurangan dalam kondisi tertentu. Hasil ini berbeda dengan teori umum yang menyatakan bahwa semakin tinggi biaya pribadi, maka semakin rendah kecenderungan whistleblowing (Schultz, 2010 dalam Safitri, 2022). Namun demikian, dalam konteks organisasi yang mendukung transparansi dan memberikan perlindungan, persepsi terhadap *personal cost* dapat berkurang, sehingga tidak menghalangi niat pelaporan (Muslim et al., 2022). Penelitian Usman & Rura (2021) juga menyatakan bahwa personal cost menjadi faktor penting dalam keputusan whistleblowing, terutama terkait persepsi risiko sosial dan profesional.

3. Pengaruh Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat Whistleblowing

Uji regresi terhadap variabel keseriusan kecurangan (X_3) menunjukkan t-hitung sebesar 3,230 dengan signifikansi 0,002 ($< 0,05$), yang berarti bahwa variabel ini berpengaruh signifikan terhadap niat whistleblowing. Koefisien regresi sebesar 0,309 yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin serius suatu tindakan

kecurangan dipersepsikan, maka semakin tinggi kecenderungan pegawai untuk melaporkannya. Hal ini sejalan dengan temuan Saputra, Eliza, & Sari (2021) yang menyatakan bahwa persepsi terhadap tingkat keparahan fraud mendorong dorongan moral dan rasa tanggung jawab pelapor. Selain itu, menurut Miceli & Near (1996), keseriusan pelanggaran menjadi salah satu pendorong utama munculnya intensi whistleblowing karena pelapor merasa adanyaancaman terhadap keberlangsungan organisasi apabila pelanggaran tidak segera ditindaklanjuti.

4. Pengaruh Komitmen Organisasi, Personal Cost dan keseriusan kecurangan terhadap niat Whistleblowing

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F-hitung sebesar 28,486 dengan signifikansi 0,000, lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 dan lebih besar dari F-tabel sebesar 2,71 ($df_1 = 3$; $df_2 = 88$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X_1), Personal Cost (X_2), dan Keseriusan Kecurangan (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Niat Whistleblowing (Y). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Koefisien determinasi (R^2 sebesar 0,511) menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan sebesar 51,1% variasi perubahan Niat Whistleblowing. Temuan ini sejalan dengan *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 2005), yang menjelaskan bahwa niat perilaku terbentuk dari kombinasi sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol. Komitmen organisasi mencerminkan norma dan nilai organisasi yang memengaruhi sikap pegawai; personal cost terkait persepsi kontrol individu terhadap risiko; sementara keseriusan kecurangan memengaruhi persepsi atas pentingnya tindakan pelaporan. Dengan demikian, ketika ketiga Penelitian ini juga mendukung hasil studi sebelumnya oleh Safitri (2022) dan Mustopa et al. (2020) yang menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut berkontribusi penting dalam membentuk niat whistleblowing. Hasil ini memperkuat pentingnya menciptakan lingkungan organisasi yang etis, memberikan perlindungan bagi pelapor, serta meningkatkan kesadaran atas dampak serius kecurangan dalam mendukung sistem pelaporan internal yang efektif.

SIMPULAN

- Variabel Komitmen Organisasi (X_1) memiliki nilai t-hitung sebesar 4,445 dan signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t-hitung $>$ t-tabel (4,445 $>$ 1,988) dan signifikansi $< 0,05$, maka

- H₁ diterima, yang berarti Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Niat Whistleblowing
2. Variabel *Personal Cost* (X_2) memiliki nilai t-hitung sebesar 6,973 dan signifikansi sebesar 0,000. Karena t-hitung > t-tabel ($6,973 > 1,988$) dan signifikansi < 0,05, maka H₂ diterima, yang menunjukkan bahwa Personal Cost berpengaruh signifikan terhadap Niat Whistleblowing.
3. Variabel Keseriusan Kecurangan (X_3) memiliki nilai t-hitung sebesar 3,230 dengan signifikansi 0,002. Karena t-hitung > t-tabel ($3,230 > 1,988$) dan signifikansi < 0,05, maka H₃ diterima, yang berarti Keseriusan Kecurangan berpengaruh signifikan terhadap Niat Whistleblowing.
4. Komitmen Organisasi, Personal Cost, dan Keseriusan Kecurangan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Niat Whistleblowing. Hal ini dibuktikan melalui uji F dengan nilai F-hitung sebesar 28,486, yang melebihi F-tabel 2,71, dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka H₄ diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Afifah, U., & Zarefar, A. (2021). Pengaruh Retaliasi, Emosi Negatif, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 11 (1), 63-71.

Alwi, H., & Helmayunita, N. (2020). Pengaruh Sikap, Personal Cost Of Reporting, Dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Intention Whistleblowing Pada Pemerintah Daerah. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 2(1), 2445-2465.

Amir, Y. H., & Priono, H. (2021). Determinan Niat Melaksanakan Whistleblowing Internal Pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Gubeng. *BAJ: Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 287-310.

Annisyah, T., & Helmayunita, N. (2025). Pengaruh Personal Cost of Reporting, Intensitas Moral, dan Job Satisfaction terhadap Intensi Whistleblowing pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Bukittinggi. *JURNAL EKSPLORASI AKUNTANSI*, 7(2), 447-465.

Daud, MM (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi, Personal Cost, Dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Intensi Whistleblowing. *Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 21 (1), 867-877.

Hadinata, S., & Azzahrah, M. (2021). Peran Reward dan Komitmen Organisasi Terhadap Niat Whistleblowing: Sebuah Studi Eksperimen. *Akurasi: Jurnal Studi Akuntansi Dan Keuangan*, 4(1), 11-30.

Liani, Y. Y., & Helmayunita, N. (2024). Pengaruh Sifat Machiavellian, Komitmen Profesional, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 6(1), 72-85.

Menhard, M., & Safrizal, S. (Mei 2023). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI NIAT MELAKUKAN WHISTLEBLOWING. Dalam *Prosiding Pattimura: Konferensi Sains dan Teknologi* (hlm. 25-32).

c, K., Kurniawan, A., & Putri, TE (2020). Pengaruh sikap, komitmen organisasi, tingkat keparahan kecurangan, biaya pelaporan pribadi, dan komitmen kerja terhadap intensi whistleblowing. *AKRUAL (Jurnal Riset Akuntansi Sutaatmadja)*, 4 (01), 77-95.

Natalia, EY, & Sitorus, DH (2024). Studi Empiris Pencegahan Kecurangan pada Bank Pemerintah Menggunakan Variabel Teknologi Finansial, Pengendalian Internal, dan Audit Internal dengan Mediator Moralitas Individu. *TEC EMPRESARIAL*, 19 (2), 298-315.

Putri, W. A. (2022). Pengaruh Incentif dan Komitmen Organisasi terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*.

Rahayu, U. A., & Astuti, C. D. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intention Whistleblowing. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 111-117.

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.

Safitri, D. (2022). The determinants of intent to whistle-blowing: Organizational commitment, personal cost of reporting, and legal protection. *Accounting Analysis Journal*, 11(1), 1-9.