

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG DAPAT MENINGKATKAN MINAT PEGAWAI
UNTUK MELAKUKAN TINDAKAN *WHISTLEBLOWING*
(Studi Kasus : Bank DKI)

*Anggi Arvianita*¹

anggiarvianita12@gmail.com

*Tetty Rimenda*²

tetty.rimenda@akuntansi.pnj.ac.id

*Jhonny Marbun*³

jhonnymarbun3@gmail.com

¹²³*Program Studi Keuangan dan Perbankan Politeknik Negeri Jakarta*

ABSTRACT

Fraud is one of the main problems faced in various countries will not meet in Indonesia. The institutions that have the most fraud are the banking sector and the government sector. One of the banks that cannot avoid fraud is Bank DKI, where fraud has occurred in the period 2017 to 2019. To prevent this fraud, a strong and effective control system is needed, namely by using a whistleblowing mechanism system. This study aims to analyze the factors that can increase employee interest in taking whistleblowing actions at Bank DKI. There are seven factors that can increase whistleblowing interest in Bank DKI including whistleblowing literacy, organizational commitment, personal costs, rewards, anonymous reporting, wrongdoer status and retaliation, which are then reduced in factor analysis to new factors. This study uses primary data obtained by distributing questionnaires to 100 respondents. The analysis technique used is factor analysis and multiple linear regression with an analytical tool, namely SPSS Version 23. The results of this study indicate that risk factors, rewards, and identity confidentiality affect the interest of Bank DKI employees, if it is interesting to know and spread the news it is not affect the interest in reporting violations at Bank DKI.

Keywords : *Whistleblowing Literacy, Organizational Commitment, Personal Costs, Rewards, Perpetrator Status, Anonymous Reporting Channels, Retaliation, Bank DKI Whistleblowing, Fraud*

ABSTRAK

Fraud merupakan salah satu masalah utama yang dihadapi pemerintah diberbagai negara tidak terkecuali di Indonesia. Lembaga yang paling banyak terdapat fraud adalah sektor perbankan dan sektor pemerintahan. Salah satu bank yang tidak dapat terhindarkan dari tindakan fraud adalah Bank DKI, dimana telah terjadi tindakan fraud pada kurun waktu 2017 hingga 2019. Untuk mencegah tindakan fraud ini dibutuhkan sistem kontrol yang kuat dan efektif yaitu dengan menggunakan sistem mekanisme whistleblowing. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang dapat meningkatkan minat pegawai untuk melakukan tindakan whistleblowing pada Bank DKI. Ada tujuh faktor yang dapat meningkatkan minat whistleblowing pada Bank DKI diantaranya adalah literasi whistleblowing, komitmen organisasi, biaya pribadi, reward, saluran pelaporan anonim, status pelaku kesalahan dan retaliasi, yang kemudian ke tujuh faktor ini direduksi dalam analisis faktor menjadi faktor – faktor baru. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada 100 responden.. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis faktor dan regresi linier berganda dengan alat bantu analisis yaitu SPSS Versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor risiko, penghargaan dan kerahasiaan identitas berpengaruh terhadap minat whistleblowing pegawai Bank DKI, sedangkan faktor loyalitas dan kesetaraan jabatan tidak berpengaruh terhadap minat whistleblowing pada Bank DKI.

Kata Kunci : *Literasi Whistleblowing, Komitmen Organisasi, Biaya Pribadi, Reward, Status Pelaku Kesalahan, Saluran Pelaporan Anonim, Retaliasi, Whistleblowing Bank DKI, Fraud*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Fraud merupakan salah satu masalah utama yang dihadapi pemerintah diberbagai negara tidak terkecuali di Indonesia. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh ACFE (*Association of Certified Fraud Examiners*) pada tahun 2019, ditemukan bahwa sektor Perbankan dan sektor pemerintah merupakan sektor yang paling banyak terdapat *fraud* dan paling dirugikan karena adanya tindakan *fraud*. Namun selain itu Berdasarkan data statistik OJK (Otoritas Jasa Keuangan), pada tahun 2017, terdapat 57 bank yang terindikasi *fraud*. Sedangkan pada tahun 2018 yang terindikasi *fraud* sampai triwulan III adalah sebanyak 36 Bank.

Salah satu Bank yang tidak dapat terhindarkan dari adanya Tindakan *fraud* ini adalah Bank DKI. Menurut laporan WBS (*Whistleblowing System*) Bank DKI terdapat beberapa kasus *fraud* yang terjadi pada Bank DKI mulai dari tahun 2017 hingga tahun 2019. Untuk mengatasi kasus *fraud* ini, keberadaan sistem kontrol yang kuat sangatlah dibutuhkan dalam suatu instansi atau lembaga. Hal ini diperlukan guna sebagai salah satu upaya preventif dalam menanggulangi permasalahan *fraud* yang ada. OJK (Otoritas Jasa Keuangan) pun telah membuat sebuah peraturan strategi anti *fraud* pada Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Republik Indonesia Nomor 39/POJK.03/2019 tentang penerapan strategi anti *fraud* bagi Bank Umum. Sejalan dengan hal ini, Bank DKI juga telah menjalankan salah satu upaya penanggulangan *fraud*, guna mengurangi jumlah kasus *fraud* yang ada pada Bank DKI yaitu dengan sistem mekanisme *whistleblowing*.

Dalam laporan WBS Bank DKI mengenai jumlah pelaporan *whistleblowing system* terlihat bahwa telah terjadi beberapa pengungkapan kasus tindak kecurangan dengan mekanisme *whistleblowing* sepanjang tahun 2017 hingga tahun 2019. Padahal kenyataannya budaya Negara Indonesia sendiri merupakan budaya timur yang terkenal dengan budaya pemalu dan dikenal juga dengan budaya enggan untuk melakukan pelaporan. Ada beberapa alasan yang dikemukakan oleh *Global Barometer Corruption* (2013) mengenai alasan mengapa orang-orang enggan untuk melakukan pelaporan, diantaranya adalah mereka merasa bahwa hal tersebut tidak akan membawa perubahan apapun dengan presentase sebesar, mereka takut akan adanya risiko pembalasan

dengan presentase sebesar, mereka tidak tahu kemana mereka harus melakukan pelaporan dengan presentase sebesar dan sisanya menjawab dengan alasan lain. Maka dalam hal ini peneliti menduga adanya beberapa faktor yang dapat menyebabkan perubahan budaya tersebut di masyarakat, yang sebelumnya enggan atau malu untuk melapor, menjadi ingin atau berminat untuk melakukan pelaporan.

Didalam penelitian ini terdapat faktor baru yang belum pernah diteliti dalam penelitian sebelumnya yaitu variabel literasi *whistleblowing*. Literasi merupakan kemampuan individu dalam mengaplikasikan *whistleblowing*, baik dalam mendapatkan dan mengevaluasi informasi umum mengenai mekanisme *whistleblowing* yang diperuntukkan untuk pengambilan keputusan dan melihat konsekuensi yang diterima pada saat melihat suatu tindakan kecurangan.

Permasalahan

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang, maka rumusan masalah yang akan diteliti pada penelitian ini adalah :

1. Faktor apa saja yang mempengaruhi minat pegawai Bank DKI dalam melakukan tindakan *whistleblowing* ?
2. Faktor apakah yang paling dominan dalam mempengaruhi minat pegawai Bank DKI untuk melakukan tindakan *whistleblowing* ?

Tujuan Penelitian

Merujuk pada permasalahan dan pertanyaan penelitian, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk menganalisis faktor literasi *whistleblowing*, Komitmen Organisasi, Biaya Pribadi (*Personal Cost*), *reward*, status pelaku kesalahan, saluran pelaporan anonim dan retaliasi terhadap minat *whistleblowing* pegawai Bank DKI.
2. Untuk mengetahui variabel manakah yang lebih dominan untuk meningkatkan minat seorang pegawai untuk melakukan *whistleblowing*.

TINJAUAN PUSTAKA

Prosocial Organizational Behavior Theory

Menurut brief dan Motowidlo (1986) mendefinisikan *prosocial organizational behavior* sebagai perilaku/tindakan yang dilakukan oleh anggota sebuah organisasi terhadap individu, kelompok, atau organisasi yang ditujukan untuk meningkatkan

kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi tersebut.

Dalam *Prosocial organizational behavior theory* memiliki beberapa variabel anteseden yang dikelompokkan ke dalam dua kelompok besar. Pertama, Individual anteseden, merupakan aspek yang berasal dari individu pelaku tindakan prososial seperti kemampuan individu, tanggung jawab, cara penalaran moral dan perasaan empati. Kedua, Kontekstual anteseden, merupakan aspek dari konteks organisasi dan lingkungan kerja seperti faktor norma, kohesivitas kelompok, panutan, gaya kepemimpinan, iklim organisasi, tekanan, komitmen organisasi, dan hal-hal lain yang dapat memengaruhi suasana hati, rasa kepuasan atau ketidakpuasan.

Literasi Whistleblowing

Literasi merupakan kemampuan individu dalam mengaplikasikan suatu hal, baik dalam mendapatkan dan mengevaluasi informasi umum yang diperuntukkan untuk pengambilan keputusan dan melihat konsekuensi yang diterima. Pemahaman mengenai *whistleblowing* dapat diperlakukan sebagai salah satu jenis dukungan organisasi. Cho dan Song (2015) mengemukakan bahwa memiliki pengetahuan yang relevan tentang saluran pengaduan akan secara positif mempengaruhi pelaporan pelanggaran.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan salah satu kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu yang dapat ditandai dengan tiga faktor terkait yaitu keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi kesediaan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (loyalitas). Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku positif terhadap lembaganya, karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk mewujudkan tujuan organisasi (Kuryanto, 2011).

Biaya Pribadi (Personal Cost)

Biaya pribadi pelaporan adalah pandangan terhadap risiko balas dendam atau sanksi dari seseorang, sekelompok orang, atau organisasi, yang menyebabkan pegawai kurang berminat

untuk melaporkan kecurangan (Winardi, 2013). Beberapa risiko pembalasan yang mungkin dapat terjadi kepada para *whistleblower* bentuknya tidak terwujud (*intangible*), misalnya penilaian kerja yang tidak seimbang, hambatan kenaikan gaji, pemutusan kontrak kerja, atau dipindahkan ke posisi yang tidak diinginkan.

Status Pelaku Kesalahan

Status didefinisikan sebagai kedudukan atau posisi dalam suatu kelompok sosial. Status pelanggar menunjukkan posisi atau kekuatan yang dimiliki seseorang yang melakukan pelanggaran. Pelanggaran yang dilakukan oleh anggota organisasi yang memiliki posisi tinggi bukanlah hal yang mudah dilaporkan. Dalam Cho dan Song (2015) mengatakan bahwa sanksi dan pembalasan dari supervisor atau atasan dapat menjadi salah satu hal yang dapat mengurangi intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Kesalahan yang dilakukan oleh orang yang memiliki jabatan yang tinggi dalam organisasi tidak mudah untuk dilaporkan.

Saluran Pelaporan Anonim

Jalur pelaporan anonim merupakan jalur pelaporan yang digunakan oleh seseorang untuk melaporkan tindakan pelanggaran/kecurangan yang ada di dalam organisasinya, dengan tidak menyertakan identitas aslinya atau dengan menggunakan identitas samaran. Anonimitas sangat diperlukan untuk menjaga kerahasiaan identitas pelapor kecurangan (Sugianto & Jiantari, 2014).

Menurut teori motivasi Maslow yaitu *hierarchy of need theory*, salah satu kebutuhan manusia adalah kebutuhan keamanan (*safety needs*). *Safety needs* mengacu pada kebutuhan seseorang akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan fisik dan emosional, serta jaminan bahwa kebutuhan fisik harus terpenuhi. Oleh karena itu, adanya jalur pelaporan anonim akan memenuhi salah satu kebutuhan individu akan rasa aman.

Retaliasi

Menurut Kaplan *et al* (2012), retaliasi merupakan biaya potensial yang terjadi akibat adanya tindakan *whistleblowing* yang dilakukan. Seorang individu sebelum memutuskan untuk melakukan tindakan *whistleblowing* maka akan mempertimbangkan apakah tindakan tersebut dapat diterima oleh pihak lain atau tidak. Jika terdapat risiko

retaliasi yang akan ia terima, maka akan mempengaruhi keputusan individu untuk tetap melakukan *whistleblowing* atau memilih untuk diam dan tidak melaporkan adanya *fraud* yang terjadi. Berbagai bentuk retaliasi yang terjadi diantaranya adalah penurunan level atau posisi dalam organisasi, memberikan lebih banyak pekerjaan, dan memberikan pekerjaan tanpa pertanggungjawaban.

Reinforcement Theory

Teori penguatan menjelaskan secara spesifik bagaimana orang mempelajari perilaku dan bagaimana mereka bertindak setelah diberikan suatu stimulus atau dorongan (Krishnan dan Amuthan, 2014).

Dalam *reinforcement theory*, terdapat tiga konsekuensi yang berbeda diantaranya yaitu :

1. Konsekuensi yang memberikan *reward*
2. Konsekuensi yang memberikan *punishment*
3. Konsekuensi yang tidak memberikan apa-apa

Sehingga dapat dikatakan bahwa *Reinforcement* atau penguatan timbul karena adanya rangsangan yang diberikan oleh seseorang untuk meningkatkan atau merubah perilaku seseorang menjadi lebih baik atau sesuai dengan yang kita inginkan.

Reward

Suwarto (2011:54) mendefinisikan *reward* (penghargaan) adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. *Reward* merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan *whistleblowing*, dimana pada umumnya niat seseorang akan terpengaruh dengan adanya *reward* yang diberikan atas Tindakan baik yang dilakukan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Objek dalam penelitian ini adalah pegawai Bank DKI yang berada pada wilayah Kantor Cabang Utama Juanda Jakarta Pusat dan pegawai Bank DKI Kantor Cabang Walikota Jakarta Timur. Penelitian ini menggunakan data primer yang berupa kuisisioner yang disebarkan kepada responden pegawai Bank DKI yang berada pada wilayah Kantor Cabang Utama Juanda Jakarta Pusat dan pegawai Bank DKI Kantor Cabang Walikota Jakarta Timur. Pada penelitian ini digunakan tujuh variabel bebas

(independen) yang kemudian direduksi menjadi faktor baru menggunakan teknik analisis faktor. Kemudian untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen digunakan model analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan menggunakan *software* SPSS versi 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Faktor

1. Identifikasi Masalah

Dalam analisis faktor ini diuji 24 item pertanyaan dengan jumlah responden (n) adalah 100. 24 item tersebut merupakan jumlah item dari 7 faktor yang akan di analisis diantaranya adalah literasi *whistleblowing*, komitmen organisasi, biaya pribadi, *reward*, saluran pelaporan anonim, status pelaku kesalahan, dan retaliasi terhadap minat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*.

2. Menyusun Matriks Korelasi

Data yang sudah memenuhi syarat, selanjutnya disusun dalam bentuk matriks. Sebagai *rule of thumb* dalam analisis faktor ini digunakan KMO (*Kaiser-Meyer Olkin*) dengan mengukur kecukupan *sampling* secara menyeluruh dan mengukur kecukupan *sampling* untuk setiap indikator atau butir dalam kuesioner.

Tabel 1 Kaiser-Meyer Olkin

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.850
Bartlett's Test of Approx. Chi-Sphericity	1482.60
df	2
Sig.	.000

Sumber : Hasil olah SPSS 23

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai KMO adalah 0,850, nilai tersebut melebihi nilai minimum yang digunakan dalam KMO yaitu 0,5 dan nilai *p-value* Bartlett's test sebesar 0,000 (< 0,05), sehingga model faktor yang terbentuk layak untuk selanjutnya dilakukan uji analisis faktor.

3. Melakukan Factoring dan Rotasi

Berdasarkan Tabel *Total Variance Explained*, terdapat 5 faktor yang memiliki nilai *eigenvalues* > 1. Kemudian dari kelima faktor ini selanjutnya diberi nama sesuai indikator pembentuknya.

Faktor 1 tersebar ke dalam butir X.7.1 dengan loading factors 0,908, X.7.3 (0,882), X.7.2 (0,874), X.3.1 (0,834), X.3.2 (0,801), X.5.3 (0,786), X.5.1 (0,769), X.3.3 (0,760) dan untuk faktor 1 ini dinamakan faktor Risiko.

Faktor 2 tersebar ke dalam butir X.2.3 (0,801), X.2.1 (0,789), X.2.4 (0,769), X.2.2 (0,593), X.1.1 (0,567), X.1.2 (0,542) dan untuk faktor 2 ini dinamakan faktor loyalitas pegawai.

Faktor 3 tersebar ke dalam butir X.6.2 (0,735), X.6.1 (0,680), X. 6.3 (0,671), X.1.3 (0,586) dan untuk faktor 3 ini dinamakan Faktor kerahasiaan identitas pelapor.

Faktor 4 tersebar ke dalam butir X.4.1 (0,844), X.4.2 (0,819), X.4.3 (0,634), dan untuk faktor 4 ini dinamakan faktor penghargaan.

Dan untuk Faktor 5 tersebar ke dalam butir X.5.2 dengan loading faktor yaitu 0,674, dan untuk faktor ini diberi nama faktor kesetaraan jabatan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antar variabel independen yang terdiri dari Risiko (X1), Loyalitas (X2), Kerahasiaan Identitas (X3), Penghargaan (X4), dan Kesetaraan Jabatan (X5) terhadap variabel dependen yaitu Minat *whistleblowing*. Adapun persamaan dari regresi linear berganda ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 5,554 + (-0,55X1) + 0,94X2 + 0,479X3 + 0,180X4 + 0,49X5$$

Analisis hasil uji dapat dinyatakan sebagai berikut :

- Nilai konstanta merupakan besarnya nilai variabel dependen (Y) tanpa adanya pengaruh variabel dependen (X). Besar nilai konstanta pada hasil uji regresi linier berganda adalah 5,554. Artinya, apabila variabel bebas diabaikan atau dengan kata lain jika tidak ada variabel risiko, loyalitas, kerahasiaan, penghargaan, dan kesetaraan jabatan maka keputusan penggunaan bernilai 5,554.
- Faktor Risiko (X1) memiliki nilai koefisien regresi yang negative yaitu sebesar -0,55. Koefisien bernilai negatif artinya ada hubungan yang berlawanan antara faktor risiko dengan minat *whistleblowing*. Hal ini menggambarkan bahwa apabila faktor risiko mengalami kenaikan sebesar satu satuan dan variabel lain dianggap tetap, maka minat *whistleblowing* akan menurun yaitu sebesar 0,55.
- Koefisien regresi Faktor Loyalitas (X2) sebesar 0,094. Artinya, apabila faktor loyalitas ditingkatkan sebesar satu satuan, maka minat pegawai Bank DKI untuk melakukan *whistleblowing*, juga mengalami kenaikan yaitu sebesar 0,094 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Koefisien

bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antar loyalitas dengan minat *whistleblowing*. Semakin tinggi loyalitas yang diberikan kepada perusahaan, maka akan semakin meningkatkan minat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

- Koefisien regresi Faktor Kerahasiaan Identitas (X3) sebesar 0,479. Artinya, apabila faktor kerahasiaan identitas ditingkatkan sebesar satu satuan, maka minat pegawai Bank DKI untuk melakukan *whistleblowing*, juga mengalami kenaikan yaitu sebesar 0,479 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antar kerahasiaan identitas dengan minat *whistleblowing*. Semakin tinggi penerapan kerahasiaan identitas pada Bank DKI, maka akan semakin meningkatkan minat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.
- Faktor penghargaan (X4) memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,180. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan yang searah antara faktor penghargaan dengan minat *whistleblowing*. Hal ini menggambarkan bahwa apabila faktor penghargaan mengalami kenaikan sebesar satu satuan dan faktor lain dianggap tetap, maka minat *whistleblowing* akan meningkat yaitu sebesar 0,180.
- Koefisien regresi Faktor Kesetaraan Jabatan (X5) adalah sebesar 0,049. Artinya, apabila faktor kesetaraan jabatan ditingkatkan sebesar satu satuan, maka minat pegawai Bank DKI untuk melakukan *whistleblowing*, juga mengalami kenaikan yaitu sebesar 0,049 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antar kesetaraan jabatan dengan minat *whistleblowing*.

Uji Statistik t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (sendiri). Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- Jika nilai sig < 0,05 atau t hitung > t tabel, maka terdapat pengaruh antara variabel x terhadap y
- Jika nilai sig > 0,05 atau t hitung < t tabel, maka tidak terdapat pengaruh antara variabel x terhadap y

Tabel 2 Hasil Uji Parsial (Uji t)

t

Model		Sig.
1 (Constant)	.099	.000
Risiko	3.092	.003
Loyalitas	.868	.065
Kerahasiaan Identitas	.799	.000
Penghargaan	.438	.017
Kesetaraan	.419	.676

a. Dependent Variabel: Minat *Whistleblowing*

Sumber : Hasil olah SPSS 23

Berdasarkan hasil uji t didapatkan hasil untuk faktor risiko (X1) dengan nilai t hitung sebesar -3,092 dan nilai Sig. Sebesar 0,003. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung secara absolut lebih besar dari nilai t tabel yakni 3,092 > 1,984 dan nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 yakni 0,003 < 0,05. Dengan demikian dapat diambil keputusan bahwa faktor risiko (X1) mempunyai pengaruh terhadap minat pegawai Bank DKI untuk melakukan tindakan *whistleblowing* (Y) maka H1 diterima.

Untuk faktor loyalitas (X2) dengan nilai t hitung sebesar 1,868 dengan nilai Sig. Sebesar 0,003. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel yakni 1,868 < 1,984 dan nilai Sig. lebih dari 0,05 yakni 0,065 > 0,05. Dengan demikian dapat diambil keputusan bahwa faktor loyalitas (X2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat pegawai Bank DKI untuk melakukan tindakan *whistleblowing* (Y) maka H2 ditolak.

Kemudian dari hasil uji t didapatkan hasil untuk faktor kerahasiaan (X3) dengan nilai t hitung sebesar 5,799 dengan nilai Sig. Sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yakni 5,799 > 1,984 dan nilai Sig. lebih dari 0,05 yakni 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat diambil keputusan bahwa faktor kerahasiaan identitas (X3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap minat pegawai Bank DKI untuk melakukan tindakan *whistleblowing* (Y) maka H3 diterima.

Berdasarkan hasil uji t didapatkan hasil untuk faktor penghargaan (X4) dengan nilai t hitung sebesar 2,438 dengan nilai Sig. Sebesar 0,017. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yakni 2,438 > 1,984 dan nilai Sig. lebih dari 0,05 yakni 0,017 < 0,05. Dengan demikian dapat diambil keputusan bahwa faktor penghargaan (X4) mempunyai pengaruh signifikan terhadap minat pegawai

Bank DKI untuk melakukan tindakan *whistleblowing* (Y) maka H4 diterima.

Dan untuk faktor kesetaraan (X5) dengan nilai t hitung sebesar 0,419 dengan nilai Sig. sebesar 0,676. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yakni 0,419 < 1,984 dan nilai Sig. lebih dari 0,05 yakni 0,676 > 0,05. Dengan demikian dapat diambil keputusan bahwa faktor kesetaraan (X5) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap minat pegawai Bank DKI untuk melakukan tindakan *whistleblowing* (Y) maka H5 ditolak.

Uji Variabel Dominan

Uji variabel dominan adalah uji statistik yang dilakukan untuk mengetahui variabel bebas yang berpengaruh secara dominan terhadap variabel terikat. Variabel bebas yang mempunyai nilai koefisien beta terstandarisasi atau *standardize coefficient* beta terbesar adalah variabel yang berpengaruh secara dominan terhadap variabel terikat.

Tabel 3 Hasil Uji Dominan

Variabel	Standardize Coefficient Beta	Signifikansi
Risiko	-.231	.003
Loyalitas	.162	.065
Kerahasiaan Identitas	.501	.000
Penghargaan	.166	.017
Kesetaraan	.029	.676

Sumber : Hasil Olah SPSS 23

Koefisien yang dimiliki oleh kerahasiaan identitas (X3) bertanda positif dan memiliki nilai *coefficient beta* paling besar, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Kerahasiaan Identitas diterapkan maka semakin mempengaruhi Minat pegawai melakukan *whistleblowing*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor yang Dapat Meningkatkan Minat Pegawai Bank DKI untuk melakukan Tindakan *Whistleblowing*”, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Faktor Risiko berpengaruh negatif terhadap minat *whistleblowing* pada Bank DKI. Hal ini membuktikan bahwa minat *whistleblowing* dipengaruhi tingkat risiko yang ada dalam Bank DKI. Semakin tinggi tingkat risiko dalam Bank DKI, maka

- semakin rendah minat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini dikarenakan mayoritas responden merupakan karyawan yang baru bekerja pada Bank DKI 1-4 tahun, dimana pengalaman kerja dari tingkat risiko yang tinggi akan menjadi pertimbangan besar bagi karyawan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.
2. Faktor Loyalitas tidak berpengaruh terhadap minat pegawai untuk melakukan *whistleblowing* pada Bank DKI. Hal ini membuktikan bahwa minat *whistleblowing* tidak dipengaruhi oleh tingkat loyalitas dari para pegawai Bank DKI. Hal ini mungkin jumlah pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang baru bekerja selama 1-4 tahun dalam Bank DKI, sehingga tingkat komitmen dan loyalitas pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini masih tergolong rendah.
 3. Faktor Kerahasiaan Identitas berpengaruh terhadap minat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Maka dapat disimpulkan bahwa minat *whistleblowing* dipengaruhi oleh faktor kerahasiaan identitas pelapor dari pegawai Bank DKI. Hal ini dikarenakan jaminan keamanan yang diberikan dan tingkat risiko yang rendah ketika identitas pelapor dirahasiakan, dapat meningkatkan minat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.
 4. Faktor Penghargaan berpengaruh terhadap minat pegawai Bank DKI untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini mungkin terjadi karena pegawai akan cenderung melakukan tindakan yang diikuti dengan motivasi seperti pemberian penghargaan berupa insentif, promosi jabatan dan lainnya. Dorongan ini menyebabkan meningkatnya minat pegawai Bank DKI untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.
 5. Faktor Kesetaraan Jabatan tidak berpengaruh terhadap minat seorang pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing* pada Bank DKI. Hal ini dikarenakan pegawai yang melaporkan tindakan kecurangan sudah tidak melihat lagi status atau jabatan dari pelaku *fraud* yang ada pada Bank DKI. Sehingga baik status jabatannya tinggi ataupun rendah, tindak kecurangan tersebut harus tetap dilaporkan.

6. Faktor kerahasiaan identitas berpengaruh dominan terhadap minat *whistleblowing*. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan *standardized coefficients beta* sebesar 0,501 lebih besar dibandingkan faktor risiko, penghargaan, kesetaraan jabatan dan loyalitas. Para pegawai dalam Bank DKI lebih memilih untuk melakukan pelaporan dengan jalur anonim atau tanpa identitas asli. Hal ini dikarenakan ketika pelapor melakukan pelaporan menggunakan jalur pelaporan anonim, pelapor tidak perlu mencantumkan identitas aslinya, sehingga terhindar dari risiko pembalasan yang mungkin timbul setelah melakukan pelaporan.

KETERBATASAN

Batasan dalam penelitian ini adalah penelitian ini hanya dilakukan pada ruang lingkup pegawai Bank DKI cabang utama Juanda Jakarta Pusat dan Bank DKI Kantor Cabang Walikota Jakarta Timur. Peneliti meneliti kedua cabang ini karena diharapkan dapat mewakili keseluruhan dari jumlah populasi yang ada. Serta dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan 100 responden, hal ini dikarenakan adanya keterbatasan waktu serta isu kecurangan merupakan salah satu isu yang sensitif, sehingga kemungkinan responden terkadang tidak menjawab pertanyaan dengan keadaan sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliyah, Siti. (2015). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Dalam Melakukan Tindakan *Whistleblowing*. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*. Vol 12, No.2, 173-189.
- ACFE Indonesia Survei *Fraud*. Sistem Mekanisme *Whistleblowing* Menjadi Mekanisme Pelaporan yang Efektif. Diakses Maret 3, 2021.
- Bagustianto, Rizki & Nurkholis. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing* (Studi Kasus pada Bank BNI). *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. Vol. 19, No. 2, 276-295.
- Cho, Yoon Jik & Hyun Jin Song. (2015). *Determinants of Whistleblowing within Government Agencies*. *Research Article of SAGE Journal*. Vol. 44 issue: 4, 450-472.

- Hanif, Rheny Afriana & Fajar Odiatma. (2017). Pengaruh Personal Cost Reporting, Status Wrong Doer dan Tingkat Keseriusan Kesalahan Terhadap *Whistleblowing* Intention. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*. Vol. 10, No. 1, 11-20.
- Harahap, Heri Faisal. Fauzan Misra & Firdaus. 2020. Pengaruh Jalur Pelaporan Anonim dan Komitmen Religius Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*. Vol. 5, No. 1, 130-150.
- Kaplan, Steven E. dan Whitecotton, Stacey M., 2001, *An Examination of Auditors' Reporting Intentions When Another Auditor is Offered Client Employment*. *A Journal of Practice and Theory*. Vol. 20, No. 1, 45-63.
- Kreshastuti, Destriana K. 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi intensi Auditor Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing* (Studi Pada Kantor Akuntan Publik Semarang). *Diponegoro Journal of Accounting*. Vol. 3, No. 2, 1-15
- Krishnan, Isai Amuthan. (2014). *A Review of B. F. Skinner's (Reinforcement Theory of Motivation)*. *International Journal of Research in Education Metodology*. Vol. 5, No. 3, 680-688.
- Lestari, Rohmaida & Rizal Yaya (2017). *Whistleblowing* dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Melaksanakannya Oleh Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Akuntansi*. Vol. 21, No. 03, 336-350.
- Miceli, P., Near, P. & Dworkin, M. (2008). *Whistleblowing in Organization*. New York: Psychology Press. Diakses Juli 17, 2021.
- Perdana dkk. (2020). *Leadership, Reward and Whistleblowing: Experimental Study of Governmental Internal Auditor*. *International Journal of Engineering Research and Technology*, Vol 13, No. 12, 4591-4596.
- Sagara, Yusar. (2013). Profesionalisme Internal Auditor dan Intensi Melakukan *Whistleblowing*. *Journal Liquidity*. Vol. 2, No. 1, 34-44.
- Wardani, Cyntia Ayu & Sulhani. 2017. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penerapan *Whistleblowing System* di Indonesia. *Jurnal Akuntansi Riset*. Vol. 9, No. 1, 29-44.

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji dan syukur hadirat Tuhan Yang Maha Esa berkatNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis mendapatkan dukungan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Jurusan akuntansi Politeknik Negeri Jakarta
2. Program Studi Diploma IV Keuangan dan Perbankan Politeknik Negeri Jakarta