

Anteseden *Whistleblowing* pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak

Faisal Sa'bani Hilal¹⁾, Arya Samudra Mahardhika²⁾

^{1,2}Program Studi Akuntansi, Universitas Putra Bangsa

¹E-mail: fslhilal01@gmail.com

²E-mail: mahardhika1988@yahoo.com

Abstract

This study aimed to examine the effect of Organizational Commitment, Collectivism Culture and Retaliation on the intention to take Whistleblowing and want to prove that Organizational Commitment, Collectivism Culture and Retaliation have an effect on the intention to take Whistleblowing action. The data analysis model used in this study is Multiple Linear Regression Analysis. The sample in this study was determined using the purposive random sampling method with the criteria of the respondents being employees of the Kebumen Pratama Tax Office (KPP) who had worked at least one year or more. The sample in this study were 64 employees. The results of the analysis that have been carried out from this study indicate that Organizational Commitment has a positive and significant effect on the intention to take the Whistleblowing action of the Kebumen Tax Service Office employees, while the Collectivism and Retaliation Culture has no effect on the intention to take the Whistleblowing action of the Tax Service Office employees (KPP) Pratama Kebumen.

Keywords : *Whistleblowing, Organizational Commitment, Collectivism Culture, Retaliation*

JEL Clasification : *(sesuaikan dengan klasifikasi JEL)*

1. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang sedang giat melakukan pembangunan di segala bidang, terutama dalam bidang ekonomi. Pembangunan yang dilakukan oleh pemerintah ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat. Untuk melaksanakan kegiatan pembangunan tersebut, pemerintah tentunya membutuhkan anggaran pembangunan yang tidak sedikit. Upaya pemerintah untuk memenuhi hal tersebut salah satunya dengan menggali penuh sumber penerimaan negara, dimana sumber penerimaan yang dimaksud berasal dari APBN (Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara) yang salah satunya disumbangkan dari sektor pajak. Pajak menjadi salah satu sumber terbesar penerimaan negara yang menjadi tumpuan APBN, hampir 80% APBN bersumber dari pajak (Zuraya, 2017). Hal ini dapat dikatakan bahwa pajak merupakan pendapatan negara yang harus didapatkan sesuai target guna untuk mengarahkan kehidupan masyarakat menuju kesejahteraan dan menopang perekonomian di Indonesia.

Ditjen Pajak memiliki komitmen yang tinggi untuk memberantas segala bentuk penyimpangan yang ada. Ditjen Pajak juga terus melakukan

berbagai upaya untuk memperkuat sistem pengawasan internalnya sehingga segala bentuk penyimpangan perpajakan dapat terdeteksi sejak dini. (Sulistiyo, 2011). Saat ini, Ditjen Pajak sudah menerapkan *Whistleblowing System (Wise)* yang mewajibkan setiap pegawai Ditjen Pajak dan masyarakat luas untuk melaporkan langsung kepada pengawas internal Ditjen Pajak segala bentuk penyimpangan yang melibatkan oknum pegawai Ditjen Pajak. Selain itu, Ditjen Pajak juga membuka akses seluas-luasnya bagi masyarakat apabila melihat, mendengar, atau mengetahui segala bentuk penyimpangan oleh oknum pegawai pajak melalui saluran telepon Kring Pajak 500200. (Sulistiyo, 2011).

Whistleblowing atau pelaporan pelanggaran menurut Komisi Nasional Kebijakan Governance (KNKG), dalam Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan melawan hukum, perbuatan etis atau tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh pegawai atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut.

Berdasarkan dari beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ada beberapa faktor yang diduga berpengaruh terhadap niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Putra (2018) Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*. Menurut Wati (2013) komitmen organisasi adalah derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu.

Komitmen organisasi juga ditandai dengan tiga hal, yaitu suatu kepercayaan yang kuat terhadap organisasi juga penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai sebuah organisasi, keinginan kuat untuk memelihara hubungan yang kuat dengan organisasi dan kesiapan serta kesediaan untuk menyerahkan usaha keras demi kepentingan organisasi. Dengan adanya seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung ia akan selalu melakukan berbagai tindakan yang dapat mewujudkan setiap tujuan dari organisasinya. Sehingga wajar sekali, jika seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung mau melakukan tindakan *whistleblowing*, karena hal itu ia lakukan guna untuk menjaga organisasinya dalam mencapai tujuannya, namun demikian hasil penelitian dari Septianti (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing* internal.

Faktor lain yang mempengaruhi *whistleblowing* adalah budaya *collectivism*. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Dalimunthe (2015) menyebutkan bahwa budaya *collectivism* berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Markus dan Kitayama (2016) menyatakan bahwa budaya *collectivism* menggambarkan diri yang saling bergantung, sebagai yang secara fundamental terkait dengan konteks sosial (organisasi). Rasa diri seseorang bergantung pada dan sebagian ditentukan oleh orang-orang di sekitar mereka dan terutama dimanifestasikan dalam perilaku publik dan terbuka. Dengan demikian, pengorganisasian diri dibimbing dengan menggunakan orang lain sebagai rujukan. Artinya, individu yang saling bergantung menggunakan pikiran, perasaan, dan keyakinan orang lain yang tidak terekspresikan dengan siapa mereka memiliki hubungan, serta perilaku orang lain, untuk membuat keputusan

tentang atribut dan tindakan internal mereka sendiri.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing* adalah *retaliation*. Menurut hasil penelitian Fatoki (2013), Manafe (2015) serta Abdilla (2017) menunjukkan hasil bahwa *retaliation* berpengaruh negatif terhadap intensi *whistleblowing*. Magnus dan Viswesveran (2005) mendefinisikan *retaliation* adalah bentuk paksaan atau konsekuensi bagi *whistleblower* untuk menutup mulut mereka ketika mengetahui penipuan dalam suatu organisasi Menjelaskan bahwa *retaliation* berada pada komponen norma subjektif jika dikaitkan dalam teori tindakan beralasan.

Jika dikaitkan dengan teori GONE, adanya konsekuensi bagi pelaku fraud dapat memicu pelaku fraud tersebut untuk melakukan aksi balas dendam atau *retaliation* apabila ada pegawai lain yang melaporkannya. Seorang individu sebelum memutuskan untuk melakukan tindakan *whistleblowing* maka akan mempertimbangkan apakah tindakan tersebut dapat diterima oleh pihak lain atau tidak. Jika terdapat risiko *retaliation* yang akan ia terima, maka akan mempengaruhi keputusan individu untuk tetap melakukan *whistleblowing* atau memilih untuk diam dan tidak melaporkan adanya fraud yang terjadi, namun demikian penelitian dari Guthrie & Taylor (2015) membuktikan bahwa tingkat *retaliation* berpengaruh negatif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Tingkat *retaliation* merupakan ancaman pembalasan dendam yang mungkin diterima oleh pelapor tindakan pelanggaran.

1.1 Universal Dignity Theory of Whistleblowing (UDTW)

Hoffman (2009) mendeskripsikan dalam penelitian tentang a business ethics theory of *whistleblowing*, menyatakan prinsip esensial dari UDTW menjadikan *whistleblowing* adalah hal yang diperbolehkan dan merupakan suatu kewajiban sejauh hal itu merupakan cara paling efektif untuk mendukung martabat (*dignity*) dari semua pemegang kepentingan yang berkaitan. Teori ini menunjukkan bahwa seseorang akan menghindari melakukan tindakan *whistleblowing* jika merasa yakin dan percaya ada ancaman *retaliation* yang hadir dan mendapatkan tempat

terhadap lingkungan dirinya dan terhadap orang lain.

1.2 Teori Perilaku Prososial (Theory of Prosocial Behavior)

Perilaku prososial adalah perilaku yang dimaksudkan untuk membantu orang lain. Tindakan tersebut ditandai dengan kepedulian terhadap hak, perasaan, dan kesejahteraan orang lain. Perilaku yang dapat digambarkan sebagai prososial termasuk perasaan empati dan perhatian terhadap orang lain. Dalam kehidupan bermasyarakat, manusia dituntut untuk berinteraksi dengan sesama, karena manusia adalah makhluk sosial. Perilaku prososial mencakup berbagai tindakan seperti membantu, berbagi, menghibur, dan bekerja sama.

1.3 Whistleblowing

Definisi formal whistleblowing diberikan oleh Near dan Miceli (1985) sebagai pengungkapan atau pelaporan oleh anggota organisasi (sebelumnya atau saat ini) dari praktik ilegal, tidak bermoral, atau tidak sah di bawah kendali atasan mereka, kepada orang atau organisasi yang mungkin dapat mempengaruhi dan melakukan tindakan. Whistleblowing melibatkan anggota aktif atau mantan organisasi yang melaporkan kegiatan ilegal, tidak etis, atau tidak sah di bawah kendali pemimpin organisasi untuk pihak yang bersedia dan mampu mengambil tindakan memperbaiki kesalahannya (Keenan dan McLain, 1992).

Menurut (Dasgupta dan Keshawani 2010) dalam Astuti (2018) alasan seseorang menjadi whistleblower secara umum dibedakan menjadi dua yaitu keinginan whistleblower mengutamakan kepentingan publik di atas kepentingannya sendiri, dan keinginan untuk mendapatkan manfaat sebagai akibat dari tindakan melaporkan kecurangan.

1.4 Komitmen Organisasi

Aranya, et al. (1981) dalam Elias (2008) komitmen organisasi didefinisikan sebagai perpaduan antara sikap dan perilaku yang menyangkut tiga sikap yaitu rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi dan rasa kesetiaan pada organisasi. Pernyataan tersebut didukung oleh Greenberg dan Baron (2003) dalam Elias (2008) bahwa komitmen organisasi

didefinisikan sebagai derajat dimana individu terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan individu untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempatnya bekerja.

1.5 Budaya Collectivism

Collectivism merupakan budaya yang menekankan bahwa individu saling tergantung dengan individu lain, mendefinisikan diri sebagai bagian dari kelompok, dan memprioritaskan tujuan-tujuan kelompoknya sebagai prioritas di atas tujuan-tujuan pribadi (Triandis, 1995). Bagi collectivist, kesejahteraan atau martabat organisasi dianggap di atas individu. Para individu ini percaya bahwa tujuan organisasi harus memiliki prioritas lebih dari tujuan pribadi mereka dan sebaliknya organisasi harus membayar loyalitas individu dengan semacam perlindungan dan rasa identitas.

1.6 Retaliation

Magnus dan Viswesveran (2005) mendefinisikan retaliation adalah bentuk paksaan atau konsekuensi bagi whistleblower untuk menutup mulut mereka ketika mengetahui penipuan dalam suatu organisasi. Joy (2014) menjelaskan retaliation merupakan tuntutan yang dilakukan oleh rekan kerja atau manajer terhadap karyawan yang telah melaporkan pelanggaran. Anggota organisasi yang melakukan whistleblowing terhadap temuan kesalahan organisasi, manajemen mungkin membuat dua jenis keputusan: apakah akan mengabaikan anggapan atau mengambil tindakan yang tepat, apakah akan memberi penghargaan atau melakukan retaliation terhadap pelapor (Near dan Miceli, 1986).

Semakin serius kasus pelanggaran yang dilaporkan karyawan, semakin keras tindakan retaliation (Naomi, 2015). Menurut Mesmer-Magnus & Viswesvaran (2005) memprediksi antara retaliation dengan whistleblower terbagi atas 4 ciri, antara lain: (1) karakteristik whistleblower; (2) perilaku yang dipilih oleh whistleblower dalam pelaporan kesalahan organisasi; (3) lingkungan yang berhubungan dengan organisasi; (4) karakteristik kecurangan.

1.7 Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Niat untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing

Pengaruh komitmen organisasi terhadap niat untuk melakukan tindakan whistleblowing ini dapat dibuktikan dalam penelitian Taylor dan Curtis (2010), Setiawati dan Sari (2016) yang menyebutkan bahwa komitmen terhadap organisasi, dapat meningkatkan dedikasi seseorang untuk melakukan pelaporan sampai masalah teratasi. Individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi di dalam dirinya akan timbul rasa memiliki organisasi (sense of belonging) yang tinggi sehingga ia tidak akan merasa ragu untuk melakukan whistleblowing karena ia yakin tindakan tersebut akan melindungi organisasi dari kehancuran (Bagustianto dan Kholis, 2015).

Individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan memberikan tanggung jawab yang lebih demi keberhasilan organisasi tempatnya bekerja. Mereka akan ikut serta dalam berpartisipasi untuk memajukan organisasinya menjadi lebih baik lagi. Komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana seorang pegawai mengidentifikasi dirinya sendiri dengan organisasi dan berkemauan melakukan upaya keras demi kepentingan organisasi itu (Noe, et al. dalam David Wijaya, 2011:20). Berdasarkan uraian tersebut hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap intensi melakukan whistleblowing

1.8 Hubungan Budaya Collectivism Terhadap Niat untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing

Pengaruh budaya collectivism terhadap niat untuk melakukan tindakan whistleblowing dapat dibuktikan menurut penelitian Park, et al. (2005) terhadap pegawai pemerintahan Korea Selatan mengenai pengaruh collectivism terhadap intensi melakukan whistleblowing. Penelitian tersebut memfokuskan pada efek keseluruhan atribut budaya pada kesediaan responden untuk melaporkan kecurangan. Budaya collectivism lebih menekankan kepentingan organisasi, bekerja sama, berbagi, keharmonisan organisasi, dan kepedulian terhadap kesejahteraan organisasi, yang meyakini bahwa mereka sepenuhnya merupakan bagian dari suatu organisasi sehingga

ada manfaat yang harus dibagikan karena mereka menganggap bahwa semua anggota bertanggung jawab berkontribusi dan berbagi. Hal ini dikemukakan dari hasil penelitian dari Dalimunthe (2015) menyebutkan efek dari sifat collectivism terhadap individu dapat mempengaruhi niat untuk melakukan whistleblowing. Berdasarkan uraian tersebut hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut:

H₂: Budaya Collectivism berpengaruh positif terhadap intensi melakukan whistleblowing

1.9 Hubungan Retaliation Terhadap Niat untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing

Penelitian terdahulu mengidentifikasi bahwa potensi retaliation terhadap whistleblowing sangat penting dalam menjelaskan keputusan seseorang untuk terlibat dalam whistleblowing. Namun whistleblowing memiliki banyak konsekuensi dan retaliation agaknya hadir di hampir semua kasus (Rocha dan Kleiner, 2005). Retaliation juga bisa datang dalam bentuk paksaan untuk membungkam pelaku whistleblower atau penghentian atas pekerjaan (Magnus dan Viswesvaran, 2005; Parmerlee, et al. 1982). Retaliation ini bervariasi ukurannya dari satu dan lainnya dalam hal keparahan atau kekuatan mereka, dan potensi terhadap whistleblower tidak hanya dapat mengevaluasi kemungkinan retaliation tetapi juga kekuatan ketika memutuskan untuk melakukan whistleblowing. Dengan demikian, karyawan baru dapat melihat semua bentuk retaliation sebagai ancaman lebih bagi karyawan baru daripada karyawan yang berpengalaman dan berstatus tinggi.

Secara umum adalah retaliation yang kuat, mengakibatkan semakin kecil kemungkinan seseorang untuk melakukan tindakan whistleblowing. Dengan demikian, potensi kekuatan retaliation cenderung mempengaruhi keputusan seseorang untuk berniat melakukan whistleblowing. Universal Dignity Theory of Whistleblowing (UDTW) menunjukkan bahwa seseorang akan cenderung rendah melakukan whistleblowing jika merasa yakin dan percaya ada ancaman retaliation yang hadir (Hoffman, 2009). Berdasarkan uraian tersebut hipotesis ketiga dirumuskan sebagai berikut:

H₃: Retaliation berpengaruh negatif terhadap intensi melakukan whistleblowing

2. METODE PENELITIAN

2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kebumen yang beralamat di Jalan Arumbinang Nomor 10 Kebumen.

2.2 Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh langsung dari sumber aslinya berupa jawaban responden atas kuesioner yang telah dibagikan kepada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kebumen. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif yaitu meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kebumen. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kebumen yang sudah bekerja minimal selama satu tahun atau lebih. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode purposive random sampling, yaitu pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kebumen yang sudah bekerja selama satu tahun atau lebih, dengan pertimbangan bahwa mereka telah mengenal lebih baik dan memiliki ikatan emosi dengan sesama rekan maupun atasan.

2.4 Pengukuran Variabel

Ada empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang terdiri dari satu variabel dependen yaitu whistleblowing dan tiga variabel independen yaitu komitmen organisasi, budaya collectivism, dan retaliation. Pengukuran variabel ini menggunakan skala likert dengan mengadopsi instrumen skenario. Variabel Y yaitu Whistleblowing diukur menggunakan dua aspek yaitu tentang persepsi mengenai whistleblowing (4 pertanyaan) dan whistleblowing intention (4 pertanyaan). Variabel X1 komitmen organisasi diukur menggunakan 8 pernyataan, variabel X2 budaya collectivism diukur menggunakan collectivism scale yang terdiri dari 11 pernyataan.,

dan variabel X3 retaliation diukur menggunakan 6 pernyataan

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kebumen yang terletak di Jalan Arumbinang Nomor 10 Kebumen dengan sampel seluruh pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kebumen yang sudah bekerja minimal selama satu tahun atau lebih. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner yang dilakukan secara langsung kepada responden. Kuesioner yang disebar dan kembali sebanyak 64 buah.

3.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan pada penelitian ini menunjukkan semua instrument pernyataan valid dan reliable. Hasil r hitung seluruhnya menunjukkan nilai di atas r tabel, dan nilai signifikansi $< 0,05$. Semua instrumen variabel penelitian ini memiliki nilai cronbach alpha $> 0,60$, hasil ini menunjukkan bahwa tiap-tiap variabel penelitian memiliki reliabilitas yang cukup baik.

3.3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu untuk memastikan bahwa model regresi yang dihasilkan tidak terjadi gejala. Hasil pengujian asumsi klasik terhadap uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal sehingga memenuhi model regresi dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

3.4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Ringkasan Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	25.739	7.014			3.670	.001
Komitmen Organisasi	.503	.100	.532		5.006	.000
Budaya Collectivism	-.152	.109	-.152		-1.400	.167
Retaliation	-.142	.144	-.107		-.990	.326

Sumber: Data primer diolah (2020)

3.5. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Niat Seseorang Melakukan Tindakan *Whistleblowing*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar $5,006 > t$ tabel sebesar 1,669 sehingga H_1 diterima. Artinya Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing* pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau baik komitmen organisasi seorang pegawai, maka akan semakin tinggi pula niat untuk seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah sangat diperlukan seorang pegawai yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi seseorang semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk melakukan tindakan *whistleblowing* apabila dihadapkan dengan kecurangan (*fraud*).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawati dan Sari (2016) dimana semakin baik profesionalisme dan komitmen organisasi akuntan, maka semakin tinggi niat akuntan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Akan tetapi penelitian ini berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofyanti (2019) yang menyatakan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku *whistleblowing* pada mahasiswa tidak terbukti.

3.6. Pengaruh Budaya *Collectivism* Terhadap Niat Seseorang Melakukan Tindakan *Whistleblowing*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,167 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar $-1,400 < t$ tabel sebesar 1,669 sehingga H_2 ditolak. Artinya budaya *collectivism* maupun *individualis* yang dimiliki pegawai KPP Pratama Kebumen tidak mempengaruhi kecenderungan mereka untuk melakukan tindakan *whistleblowing* apabila dihadapkan dengan kecurangan yang ada. Hal ini dapat membuktikan bahwa pegawai KPP Pratama Kebumen lebih mengutamakan aspek afektif dibanding kognitif. (Wachyudy dan Sumiyana, 2018).

Hasil dari penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian penulis, yang menyatakan bahwa budaya *collectivism* mempengaruhi *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa budaya *collectivism* yang dimiliki oleh seorang pegawai tidak memiliki pengaruh terhadap niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin budaya *collectivism* yang dimiliki oleh seorang pegawai tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing* pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Kebumen.

3.7. Pengaruh *Retaliation* Terhadap Niat Seseorang Melakukan Tindakan *Whistleblowing*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,326 > 0,05$ dan hasil

perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar $-0,990 > t$ tabel sebesar $1,669$ sehingga H_3 ditolak. Artinya *retaliation* tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Berdasarkan dengan arah hubungan yang positif tersebut, dapat dinyatakan juga bahwa *retaliation* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Semakin tinggi *retaliation* yang ada maka akan semakin tinggi juga niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing* pada pegawai KPP Pratama Kebumen. Hal ini dapat membuktikan bahwa pegawai KPP Pratama Kebumen cenderung tidak takut akan pembalasan ketika melakukan tindakan *whistleblowing*, karena adanya hukum yang mengatur tentang perlindungan terhadap *whistleblower* yaitu *whistleblowing system (Wise)* yang sudah ditetapkan di Indonesia. Namun indikasi untuk melakukan hal tersebut masih sangat kecil karena hasil analisis yang didapat tidak signifikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa seorang pegawai tidak lagi menganggap *retaliation* sebagai suatu hal yang dapat mengurangi niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah sangat diperlukan adanya perlindungan hukum terhadap seorang *whistleblower* yang melakukan tindakan *whistleblowing* agar *retaliation* yang dialami oleh *whistleblower* dapat ditekan. Dengan semakin baiknya perlindungan hukum terhadap *whistleblower*, maka akan semakin tinggi pula niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Pengujian variabel komitmen organisasi terhadap niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing* pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Kebumen menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi atau baik komitmen organisasi seorang pegawai, maka

akan semakin tinggi pula niat untuk seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Pengujian variabel budaya *collectivism* terhadap niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing* pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Kebumen menunjukkan bahwa variabel budaya *collectivism* tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seorang pegawai tidak lagi menganggap budaya *collectivism* sebagai suatu hal yang dapat mengurangi niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Pengujian variabel *retaliation* terhadap niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing* pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Kebumen menunjukkan bahwa variabel *retaliation* tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *retaliation* yang dimiliki oleh seorang pegawai tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing* pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Kebumen.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar $0,295$ artinya $29,5\%$ variabel *whistleblowing* dipengaruhi oleh komitmen organisasi, budaya *collectivism*, dan *retaliation*. Sedangkan sisanya sebesar $70,5\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang belum digunakan dalam penelitian ini. Hasil ini membuktikan bahwa variabel *whistleblowing* pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Kebumen belum bisa sepenuhnya dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi, budaya *collectivism*, dan *retaliation* karena nilainya masih dibawah 100% .

5. REFERENSI

- Association of Certified Fraud Examiner. (2012). *Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse*.
- Astuti, E. K. (2018). Pengaruh Etika, Komitmen Profesional, Sosialisasi Antisipatif, dan Locus of Control Mahasiswa Akuntansi Terhadap Perilaku Whistleblowing. *Skripsi*. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.

- Daniyarti, W. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Nilai Etika Organisasi dan Retaliasi Terhadap Intensi Whistleblowing Eksternal. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Dhamija, S., & Rai, S. (2018). Role of retaliation and value orientation in whistleblowing intentions. *Asian Journal of Business Ethics*, 7(1), 37-52.
- Gates, S., Prachyl, C. L., & Sullivan, C. (2016). Using report to the nations on occupational fraud and abuse to stimulate discussion of fraud in accounting and business classes. *Journal of Business and Behavioral Sciences*, 28(1), 106.
- Guthrie, C. P., & Taylor, E. Z. (2017). Whistleblowing on fraud for pay: Can I trust you?. *Journal of Forensic Accounting Research*, 2(1), A1-A19.
- KBBI. (2016). Kamus Besar Bahasa Indonesia (Online). Retrieved from KBBI Online: <http://kbbi.web.id/pusat>
- Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG). (2006). *Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia*. Jakarta.
- Kreshastuti, D. K., & Prastiwi, A. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi Auditor untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang. *Doctoral Dissertation*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Larasati, M. (2015). Pengaruh Penalaran Moral, Retaliasi dan Emosi Negatif Terhadap Kecenderungan Individu untuk Melakukan Whistleblowing. *Doctoral Dissertation*. Universitas Gadjah Mada.
- Mahardhika, A. S., & Prasetyo, A. (2019). Dampak collectivism pada hubungan antara moral reasoning dan whistleblowing. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 21(3), 70-74.
- Nurdianti, I. T., & Ilyas, F. (2018). Pengaruh Kolektivisme, Komitmen Organisasi, Dan Penalaran Moral Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing Pada Pt. Bank Bri (Persero), Tbk. Cabang Bengkulu. *Jurnal Akuntansi*, 8(1), 15-25.
- Pangesti, S. N., & Rahayu, S. (2017). Pengaruh Komitmen Profesional Dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi Terhadap Whistleblowing (studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Telkom Di Bandung Tahun Akademik 2015/2016). *eProceedings of Management*, 4(3).
- Park, H., Blenkinsopp, J., Oktem, M. K., & Omurgonulsen, U. (2008). Cultural orientation and attitudes toward different forms of whistleblowing: A comparison of South Korea, Turkey, and the UK. *Journal of business ethics*, 82(4), 929-939.
- Park, H., Rehg, M. T., & Lee, D. (2005). The influence of Confucian ethics and collectivism on whistleblowing intentions: A study of South Korean public employees. *Journal of Business Ethics*, 58(4), 387-403.
- Prayogi, W. R., & Suprajitno, D. (2020). Pengaruh Komitmen Profesional, Personal Cost, dan Moral Reasoning Terhadap Niat Seseorang untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(1), 10-16.
- Sanjaya, H., & Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23 (VIII)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Saputra, B., & Dwita, S. (2018). Pengaruh Retaliation dan Gender Terhadap Niat Melakukan Whistle Blowing. *Wahana Riset Akuntansi*, 6(2), 1233-1254.
- Setiawati, L. P., & Sari, M. M. R. (2016). Profesionalisme, komitmen organisasi, intensitas moral dan tindakan akuntan melakukan whistleblowing. *EJurnal Akuntansi*, 17(1), 257-282.
- Setyawati, I., Ardiyani, K., & Sutrisno, C. R. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk melakukan whistleblowing

Templete Jurnal Akuntansi dan Pajak

internal (the factors influencing internal whistleblowing intentions). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(2), 22-33.

Sofia, A., Herawati, N., & Zuhdi, R. (2013). Kajian empiris tentang niat whistleblowing pegawai pajak. *Journal of Auditing, Finance, and Forensic Accounting*, 1(1), 23-38.

Suryabrata, S. (2015). Metodologi Penelitian. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
Tempo.co. (2018, Desember 15). Dirjen Pajak: Whistleblowing System Berjalan Baik. Retrieved from Tempo.co: <https://nasional.tempo.co/read/416988/dirjen-pajak-whistleblowing-system-berjalan-baik/full&view=ok>

Thahjono, S. (2013). Dua Pelapor kecurangan yang terkena batunya sendiri. Retrieved from Tribunnews: Tribunnews.com