

Pengaruh *Personal Cost of Reporting*, Intensitas Moral, dan *Job Satisfaction* terhadap Intensi *Whistleblowing* pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Bukittinggi

Tiara Annisyah^{1*}, Nayang Helmayunita²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang, Padang

*Korespondensi: tiarannisvaa@gmail.com

Tanggal Masuk:

05 Agustus 2024

Tanggal Revisi:

02 November 2024

Tanggal Diterima:

25 Maret 2025

Keywords: *Personal Cost of Reporting; Moral Intensity; Job Satisfaction; Intention Whistleblowing.*

How to cite (APA 6th style)

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 (JEA)*, 7 (2), 447-465.

Abstract

The objective of this study is to examine the impact of the personal cost of reporting, moral intensity, and job satisfaction on the intention whistleblowing. The study was conducted in Bukittinggi City and included a population of 28 Regional Apparatus Organisation (OPD). A total of 128 samples were gathered for analysis. The sample approach employed was purposive sampling. The data gathering approach employed questionnaires that were distributed in person. The study employed the data analysis technique of multiple linear regression (OLS) and t-statistic testing. The findings of this study demonstrate that the personal cost of reporting, moral intensity, and job satisfaction positively and significantly influence the intention of finance personnel in the Regional Apparatus Organisation (OPD) in Bukittinggi City to engage in whistleblowing.

DOI:

<https://doi.org/10.24036/jea.v7i2.2104>



This is an open access article distributed under the [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Kemajuan dan pertumbuhan ekonomi kontemporer telah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kesejahteraan masyarakat, hal ini diikuti oleh maraknya tindak kejahatan perekonomian dengan beragam bentuk. *Fraud* atau kecurangan merupakan salah satu bentuk tindak kejahatan yang seringkali terjadi dalam dunia akuntansi (Ayem & Rumdoni, 2021). Dalam beberapa dekade terakhir, kasus kecurangan (*fraud*) yang memperoleh pengawasan publik yang signifikan, terutama yang berkaitan dengan penipuan sektor pemerintah terutama di Indonesia adalah korupsi (Safitri, 2022). Korupsi merupakan tipologi kecurangan yang paling sensitif dan harus dimusnahkan karena berdampak mengurangi potensi peningkatan pertumbuhan perekonomian bagi negara. Indonesia merupakan negara terbesar kelima dengan tingkat korupsi yang tinggi di Asia Tenggara sepanjang tahun 2022 didasarkan

laporan *Transparency International* yang bertajuk Korupsi, Konflik, dan Keamanan. Lembaga *Transparency International* sudah merilis hasil *Corruption Perception Index* (CPI) Indonesia di tahun 2022 dengan skor 34/100 serta menduduki peringkat 110 dari 180 negara yang disurvei, sedangkan pada tahun 2021 skor CPI Indonesia sebanyak 38/100 (Kompas.id).

Tindak korupsi juga terjadi pada pemerintah daerah seperti tindak korupsi yang terjadi pada Kota Bukittinggi. Dugaan penyimpangan tersebut terkait proyek pembangunan Rumah Sakit Kota Bukittinggi tahun anggaran 2018-2022 yang mengakibatkan kerugian negara sekitar Rp16,5 miliar. Kasus ini melibatkan pegawai ASN dari Dinas Kesehatan Kota Bukittinggi, yang dilaporkan oleh masyarakat. Proyek RSUD mengalami masalah karena bobot pekerjaan tidak sesuai dengan jadwal atau waktu yang ditetapkan oleh Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) saat itu. Akibatnya, pihak berwenang mengeluarkan Surat Pemutusan Kontrak Kerja dan proyek tersebut hanya terealisasi sebesar 25,9 persen (sumbar.bpk.go.id). Selain itu, dugaan korupsi terkait pembangunan Gedung Pasar Atas Kota Bukittinggi tahun anggaran 2020-2021. Kasus ini melibatkan Kepala Bidang Pembinaan Sarana pada Dinas Koperasi, UKM, dan Perdagangan Kota Bukittinggi beserta Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) dan Pejabat Pelaksana Kegiatan Teknis (PPTK) yang bertugas mengawasi operasional Pengelolaan Pasar Atas tahun 2020-2021. Pejabat berwenang membuat laporan pembayaran fiktif terkait belanja barang dan pengeluaran gaji karyawan. Kerugian yang dicapai sebesar Rp811 juta (sumbar.antaranews.com). Oleh karena itu, meluasnya praktik korupsi pada sektor pemerintahan di Indonesia, satu diantara cara yang paling efektif untuk memberantas kecurangan tersebut dengan menerapkan *whistleblowing system* (Valentine & Godkin, 2019).

Whistleblowing yakni sebuah tindakan prososial yang dilangsungkan oleh anggota organisasi untuk menginformasikan kepada pihak lain atau badan yang berwenang untuk mengambil tindakan perbaikan tentang peraturan, prosedur, atau kebijakan yang mereka anggap tidak bermoral, dilarang, atau bahkan merugikan tujuan organisasi di masa depan (Brief & Motowidlo, 1986). *Prosocial Organizational Behavior Theory* (POB) merupakan teori yang mendukung pengungkapan pelanggaran, karena pengungkapan pelanggaran dianggap sebagai perilaku prososial yang bertujuan membantu pihak lain dalam menegakkan dan menjaga organisasi dari perilaku tidak etis (Brief & Motowidlo, 1986). Teori perilaku organisasi prososial menyatakan bahwa ketika seorang individu terlibat dalam pengungkapan pelanggaran, mereka menunjukkan komitmen yang kuat untuk melindungi organisasi mereka dari kemungkinan risiko yang tidak etis. Seseorang yang mengungkap aktivitas penipuan disebut sebagai *whistleblower* (Miceli & Near, 1985). Namun, perlindungan hukum bagi pelapor pelanggaran di Indonesia masih sangat kurang. Mantan direktur PT. Dutasari Citralaras terlibat dalam kasus penganiayaan terhadap saksi yang berada di bawah perlindungan KPK. Saksi yang berprofesi sebagai pelapor itu dituduh melakukan penipuan penagihan dan pencucian uang. Hal tersebut mengisyaratkan penerapan *whistleblowing system* sebagai media pelaporan yang aman bagi pelapor tindak kecurangan karena informasi yang disampaikan oleh pelapor jauh lebih efektif saat mengungkapkan kecurangan.

Sistem pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*) merupakan salah satu komponen sistem pengendalian internal yang bertujuan untuk menghilangkan anomali dan kecurangan, serta meningkatkan penegakan tata kelola pemerintahan yang baik (KNKG, 2008). Komite Nasional Kebijakan Pemerintahan (KNKG) menerbitkan Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran (WBS) pada tanggal 10 November 2008. Pedoman ini digunakan oleh instansi untuk membangun sistem pelaporan secara manual. Lebih lanjut, perlakuan terhadap informan, pelaku tindak pidana, dan saksi yang bekerja sama (*justice collaborator*) diatur dalam Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 4 Tahun 2011. Peraturan mengenai *whistleblowing* di Indonesia sudah mengalami peningkatan dan dukungan melalui peningkatan prosedur pelaporan yang bersifat rahasia serta menggunakan enkripsi (OJK,

2015). Keberhasilan sistem *whistleblowing* bukan hanya bergantung pada keunggulan dan mekanisme yang ditentukan oleh suatu organisasi, melainkan pada sejauh mana organisasi dapat mendukung partisipasi dari *whistleblower* (Wahyuningtiyas & Pramudyastuti, 2022). Karenanya penting untuk organisasi agar memahami faktor-faktor yang memengaruhi keinginan seseorang dalam melakukan *whistleblowing*.

Faktor pertama yang mungkin berpengaruh pada intensi seseorang melaksanakan tindakan *whistleblowing* yakni *personal cost of reporting*. Istilah *personal cost* "biaya pribadi" menggambarkan bagaimana perasaan anggota organisasi tentang kemungkinan tindakan disipliner atau pembalasan dari pimpinan mereka, yang dapat menurunkan motivasi karyawan untuk mengungkapkan kesalahan (Schultz et al., 1993). *Prosocial Organizational Behavior Theory* (POB) menyatakan bahwa pengungkapan pelanggaran adalah perilaku prososial yang lebih dari sekadar altruisme atau tidak mementingkan diri sendiri. Keputusan untuk terlibat dalam pengungkapan pelanggaran juga dipengaruhi oleh penilaian biaya dan imbalan yang dialami oleh orang yang melaporkan pelanggaran (Dozier & Miceli, 1985; Latan et al., 2016). Hal tersebut bisa menjadi salah satu faktor yang memberikan pengaruh pada *whistleblowing* sebab kepribadian yang menerima perilaku tidak etis akan memperhatikan hal-hal negatif yang terjadi disekitarnya. Studi Latan et al., (2016) dan Luqfia et al., (2020) memberikan dukungan empiris tentang kemungkinan *personal cost* terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Namun, hal ini tidak selaras dengan penelitian Reshie et al., (2020) dan Safitri (2022) yang menemukan *personal cost* tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Faktor berikutnya yang dapat memengaruhi keinginan untuk melaksanakan *whistleblowing* yakni intensitas moral. Intensitas moral menjadi konsep yang melibatkan karakteristik-karakteristik yang mencakup berbagai isu moral pada suatu situasi, yang dapat memengaruhi persepsi serta keyakinan individu terkait dengan masalah etika dan kepercayaan (Husniati, 2017). Intensitas moral yang kuat dalam diri individu akan memotivasi dirinya untuk mengungkap suatu kecurangan berdasarkan penilaian situasi yang mempunyai implikasi moral, sehingga kecurangan tersebut menjadi faktor pendorong untuk berperilaku prososial (Valentine & Godkin, 2019). Intensitas moral menjadi hal penting untuk mendorong peningkatan intensi *whistleblowing* (Safitri, 2022). Namun setiap individu yang bekerja dalam sebuah instansi tentu memiliki pemahaman dan cara pandang yang berbeda tentang intensitas moral. Studi yang dilakukan Shawver et al., (2015); Valentine & Godkin (2019) dan Anggraeni & Haryati (2021) menemukan faktor intensitas moral berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Namun, berbeda dengan temuan studi Indriani (2020) dan Rachmawati et al., (2022) bahwa peran intensitas moral tidak berpengaruh terhadap keputusan *whistleblowing*.

Faktor lainnya yang bisa mempengaruhi intensi melaksanakan *whistleblowing* adalah *job satisfaction*. *Job satisfaction* merupakan perasaan positif yang ada pada diri individu mengenai pekerjaan yang mereka lakukan berdasarkan evaluasi karakteristiknya (Robbins & Judge, 2011). *Job satisfaction* yang tinggi akan mengurangi intensi seseorang untuk melaporkan tindakan kecurangan karena merasa telah bekerja selaras dengan kode etik profesi dan norma-norma yang berlaku sebagai bentuk pengorbanan dirinya terhadap organisasi. Sikap positif atas pekerjaan yang dilakukan pegawai akan mendapatkan dukungan dan pengakuan dari orang lain, tentu rasa puas dalam diri pegawai akan muncul. Perilaku tersebut akan mendorong dua hal yang berlawanan yaitu menjaga nama baik organisasi untuk meningkatkan citra instansi atau mengungkap segala kecurangan untuk memperbaiki kondisi yang telah ada. Jika alternatif yang dipilih adalah posisi kedua maka intensi *whistleblowing* akan meningkat. Penelitian yang dilakukan Lavena (2014); Purwaningtias (2018) dan Alicia (2020) menemukan adanya pengaruh negatif *job satisfaction* terhadap minat melakukan

whistleblowing. Tetapi, tidak konsisten dengan hasil penelitian Said et al., (2017) dan Erdilek Karabay et al., (2016) yang menyatakan *job satisfaction* tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing* di lingkup pemerintahan.

Penelitian ini didasari penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Rachmawati et al., (2022) dalam penggunaan variabel *personal cost of reporting*, intensitas moral, dan menambahkan variabel *job satisfaction*. Pemilihan ketiga variabel ini berdasarkan literatur terdahulu yang mempertimbangkan dua kelompok yang dapat mempengaruhi niat berperilaku prososial diantaranya individual anteseden dan kontekstual anteseden. Variabel *personal cost of reporting* dan intensitas moral dapat mewakili individual anteseden dengan pertimbangan pembuatan keputusan etis mengacu pada sikap, persepsi, dan karakter individu sehingga menjadi pemikiran awal bagi orang yang berniat melaporkan suatu kecurangan (Usman & Rura, 2021). Variabel *job satisfaction* mewakili kontekstual anteseden dengan pertimbangan kepuasan kerja penting dalam menentukan keberhasilan kinerja suatu organisasi sehingga perilaku yang diberikan individu tidak menyimpang dari kode etik profesi dan kebijakan organisasi (Said et al., 2017). Penelitian ini juga berbeda dalam objek penelitian yang digunakan yakni Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Bukittinggi. Penggunaan OPD atas dasar saran dari penelitian Aurila & Narulitasari (2022) untuk melakukan riset pada ruang lingkup pegawai pemerintahan sehingga akan memperoleh hasil yang lebih banyak serta luas terkait faktor-faktor yang bisa memberikan pengaruh pada intensi *whistleblowing*.

Sejumlah studi mengenai niat *whistleblowing* telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Meskipun demikian, diperlukan penelitian ulang terhadap temuan-temuan tersebut karena terdapat perbedaan hasil yang signifikan dalam penelitian-penelitian tersebut karena belum adanya sebuah ketetapan yang memperjelas dampak *personal cost of reporting*, intensitas moral dan *job satisfaction* pada intensi *whistleblowing* di lingkungan dinas-dinas pemerintah daerah Kota Bukittinggi. Berdasarkan uraian tersebut di atas, peneliti memilih judul “Pengaruh *Personal Cost of Reporting*, Intensitas Moral dan *Job Satisfaction* terhadap Intensi *Whistleblowing* pada OPD Kota Bukittinggi”.

REVIU LITERATUR DAN HIPOTESIS

Prosocial Organizational Behavior Theory

Brief & Motowidlo (1986) menggambarkan perilaku anggota organisasi terhadap individu, kelompok, atau organisasi secara keseluruhan untuk memaksimalkan kesejahteraan semua pihak. Perilaku prososial dilakukan untuk keuntungan pribadi dan keuntungan orang lain. Penelitian pengungkapan pelanggaran sering menggunakan Teori Perilaku Organisasi Prososial (Alleyne, 2013). Pengungkapan pelanggaran prososial mencakup pencegahan penipuan dalam suatu organisasi untuk menguntungkan pemangku kepentingan internal dan eksternal (Miceli et al., 2008). Proses pengambilan keputusan etika pribadi yang terkait dengan pengungkapan pelanggaran dapat dijelaskan oleh perilaku prososial.

Whistleblowing

Whistleblowing adalah tindakan seorang karyawan, atau mantan karyawan, yang mengungkap perilaku ilegal dan tidak etis kepada pimpinan organisasi atau manajemen puncak (*whistleblowing* internal), atau kepada otoritas eksternal atau masyarakat umum (*whistleblowing* eksternal) (Bouville, 2008). Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) Indonesia juga telah menegaskan bahwa *whistleblowing* dimotivasi oleh altruisme daripada menjadi keluhan pribadi terhadap prosedur organisasi. *Whistleblowing* mengacu pada bentuk proses pengaruh dimana seorang anggota organisasi berupaya memperoleh

kekuatan untuk mengubah perilaku banyak individu dalam organisasi (Near & Miceli, 1995). Sistem *whistleblower* berfungsi sebagai sarana untuk melaporkan kejadian pelanggaran atau perilaku tidak sah, tidak bermoral, tidak etis, atau melanggar hukum yang dilakukan oleh individu atau pejabat di dalam suatu organisasi. Kejadian ketidakpatuhan dapat dilaporkan ke badan regulasi internal dan eksternal. Tujuannya adalah untuk mempromosikan praktik bisnis yang etis sambil menegakkan tata kelola yang efektif dan memastikan administrasi yang bebas korupsi.

Personal Cost of Reporting

Schultz et al., (1993) menyatakan biaya pribadi mengacu pada penilaian karyawan terhadap konsekuensi potensial, seperti pembalasan atau sanksi, yang mungkin mereka hadapi dari anggota organisasi lain jika mereka mengungkapkan pelanggaran. Individu yang dimaksud sebagai anggota organisasi mencakup atasan, manajemen, ataupun rekan kerja. Biaya pribadi yang dirasakan oleh *whistleblower* bisa melibatkan risiko, ketidaknyamanan dalam melaporkan, dan potensi pembalasan (Lee & Xiao, 2018). Persepsi *personal cost* akan menjadi pemikiran awal sebelum seseorang melakukan tindakan pelaporan karena persepsi tersebut akan memberikan pengaruh yang besar bagi pihak yang akan melaporkan kecurangan. Terlebih lagi jika langkah melaporkan yang akan diambil dapat memberikan efek bahaya terhadap kedudukannya sehingga membuat kecenderungan pelaporan menjadi rendah. *Personal cost* dapat diminimalisir dengan membangun kepercayaan bahwa ada dukungan dan perlindungan bagi para pelapor, seperti keyakinan bahwa melaporkan merupakan bagian dari perilaku profesionalisme yang diharapkan.

Intensitas Moral

Intensitas moral ialah konsep yang melibatkan karakteristik-karakteristik dengan melibatkan berbagai isu moral atas situasi tertentu yang dapat mempengaruhi persepsi dan keyakinan seseorang tentang masalah etika dan hal yang dipercayai (Husniati, 2017). Ketika kita membicarakan intensitas moral, fokusnya terletak pada isu-isu moral itu sendiri, tanpa mempertimbangkan pembawa moral (*moral agent*) atau kondisi organisasi. Pada dasarnya, tingkat intensitas moral dapat bervariasi antar isu, dimana beberapa isu mungkin mencapai tingkat intensitas yang tinggi, sementara sebagian besar isu lainnya berada pada tingkat yang lebih rendah. Sehingga, intensitas moral dapat dihubungkan dengan isu-isu moral yang memiliki potensi untuk memengaruhi penilaian etika seseorang serta niatnya saat melakukan *whistleblowing* (Valentine & Godkin, 2019).

Job Satisfaction

Job satisfaction merupakan faktor individu terkait sikap positif yang ada dalam diri seseorang mengenai pekerjaan yang mereka lakukan berdasarkan evaluasi karakteristiknya (Robbins & Judge, 2016). *Job satisfaction* yang dirasakan pegawai baik dalam perspektif pekerjaan, lingkungan, dan pembayaran gaji lebih cenderung untuk melindungi pekerjaan dan citra organisasi mereka (Lavena, 2014). Pegawai yang sangat puas terhadap pekerjaannya akan kecil kemungkinan untuk terlibat pada pelaporan pelanggaran (*whistleblowing*). Pegawai di lingkungan tersebut menjadi efisien dan patuh terhadap standar kode etik yang berlaku karena pengaruh dari lingkungan tersebut, sehingga insiden kecurangan dapat diminimalkan.

Pengaruh *Personal Cost of Reporting* Terhadap Intensi *Whistleblowing*

Personal cost of reporting merujuk pada pandangan atau pemahaman yang dimiliki oleh seorang pegawai terkait dengan risiko potensial akan pembalasan atau sanksi yang

mungkin diterima dari rekan kerja di dalam organisasi. *Personal cost* yang dihadapi oleh pelapor dapat menjadi penguat ataupun bahkan menjadi penyebab ketidakinginan untuk melaporkan. Hal ini sejalan dengan *Prosocial Organizational Behavior Theory* (POB) yang menjabarkan keputusan untuk melakukan *whistleblowing* bukan hanya sekedar perilaku yang murni altruistik ataupun tanpa pamrih, namun juga dapat dipengaruhi oleh biaya dan manfaat yang dirasakan pelapor. Salah satu pertimbangan yang dipertimbangkan oleh pegawai dalam mengadakan tindakan kecurangan adalah kemungkinan ancaman ataupun pembalasan yang dapat mereka terima dari pelaku kecurangan.

Dapat diungkapkan bahwa keyakinan akan adanya biaya pribadi dan risiko ancaman pembalasan dapat menciptakan dilema etika bagi seseorang yang berpotensi menjadi pelapor. Dalam konteks ini, seseorang dihadapkan pada pilihan antara bertindak sesuai dengan kebenaran dengan menerima akibatnya, atau memilih untuk tetap diam serta berpura-pura belum mengetahui apa yang sedang terjadi.

Beberapa penelitian yang dilaksanakan Latan et al., (2016); Sholihun (2019); Luqfia et al., (2020; Putri et al., 2022) menyatakan bahwa *personal cost of reporting* memberikan pengaruh negatif terhadap niat melaksanakan *whistleblowing*. Hal ini berlaku bagi individu yang menghadapi konsekuensi pribadi yang signifikan saat melaporkan informasi tertentu. Faktor ini diyakini membuat mereka lebih berhati-hati saat memutuskan apakah akan terlibat dalam aktivitas yang mungkin berisiko atau tidak menguntungkan bagi mereka. Akibatnya, individu-individu ini mungkin memilih untuk tidak membocorkan informasi dengan secara aktif menjauhkan diri dan berpura-pura tidak tahu tentang tanda-tanda penipuan.

H1: *Personal Cost of Reporting* memberikan pengaruh negatif terhadap intensi *whistleblowing*.

Pengaruh Intensitas Moral terhadap Intensi Whistleblowing

Intensitas moral bisa didefinisikan sebagai tingkat kekuatan atau kelemahan perasaan yang dimiliki oleh seseorang sebagai akibat dari perilaku yang dianggap baik ataupun buruk, benar ataupun salah, serta adil ataupun tidak adil yang dapat memicu intensi individu untuk melaksanakan *whistleblowing*. Setiap individu dipastikan memiliki intensitas moral yang berbeda dalam menangkap sejumlah permasalahan di lingkungan organisasi. Selaras dengan *Prosocial Organizational Behavior Theory* (POB) yang menjabarkan tindakan *whistleblowing* termasuk ke dalam bentuk perilaku prososial yang memiliki unsur-unsur nilai moral dan norma sosial dalam setiap pengambilan keputusan yang etis. Tindakan *whistleblowing* termasuk dalam kategori perilaku prososial yang mengandung elemen nilai moral, mendorong individu untuk bertindak sesuai dengan norma sosial, yang akan membawa pengaruh positif dalam kehidupan orang lain dan organisasi. Jadi, semakin tinggi intensitas moral yang dimiliki individu maka akan makin tinggi pula intensi individu melaksanakan pelaporan kecurangan (*whistleblowing*).

Beberapa penelitian yang dilaksanakan Shawver et al., (2015); Valentine & Godkin, (2019); Putri et al., (2022) menemukan bahwa intensitas moral memberikan pengaruh positif pada niat melakukan *whistleblowing*. Setiap individu dipastikan akan memberikan respon negatif terhadap kecurangan atau ketidakadilan, maka dengan adanya intensitas moral yang tinggi dari seluruh anggota organisasi akan mendorong meningkatkan intensi *whistleblowing*.

H2: Intensitas moral memberikan pengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*.

Pengaruh Job Satisfaction terhadap Intensi Whistleblowing

Job satisfaction bisa diartikan sebagai persepsi individu terhadap pekerjaan yang mereka lakukan apakah dalam bentuk kepuasan atau tidak puas yang memicu niat individu dalam melaporkan suatu kecurangan. *Job satisfaction* individu berbeda-beda namun sangat

mempengaruhi keputusan untuk melakukan *whistleblowing*. Kepuasan tersebut muncul karena adanya faktor eksternal seperti gaji yang sesuai dengan pengorbanan, peningkatan karir yang signifikan sehingga meningkatkan nilai aktualisasi diri, rekan kerja dan atasan yang baik hingga diperolehnya pekerjaan yang diharapkan. Selaras dengan *Prosocial Organizational Behavior Theory* (POB) yang menjabarkan tingkah laku prososial termasuk didalamnya *whistleblowing* juga dapat didorong oleh tingkat kepuasan atau tidak puasnya seseorang yang akan membawa keuntungan bagi dirinya sendiri ataupun lingkungan organisasi (Brief & Motowidlo, 1986). Kepuasan kerja akan membuat individu berusaha menjaga nama baik instansi tempat mereka bekerja, sehingga kecenderungan dapat terjadi dalam dua hal, pertama menutupi segala keburukan, kecurangan ataupun kesalahan prosedur yang terjadi, kedua adalah menciptakan transparansi sehingga memungkinkan untuk mengeksplorasi tindakan kecurangan untuk diperbaiki (Lavena, 2014).

Beberapa penelitian yang dilaksanakan Alicia (2020); Purwaningtias (2018) menemukan bahwa *job satisfaction* memberikan pengaruh negatif pada niat melaksanakan *whistleblowing*. Berarti tingkat kepuasan yang tinggi dapat menyebabkan individu enggan terlibat dalam pelaporan kecurangan, karena lingkungan kerja yang telah membentuk mereka bekerja secara efisien serta patuh terhadap standar etika, sehingga dapat mengurangi kemungkinan kecurangan. Namun, jika organisasi gagal dalam memberikan kepuasan, maka individu akan membocorkan tindakan kecurangan yang dilaksanakan organisasi kepada pegawai lain bahkan masyarakat sebagai bentuk pemberontakan yang mengarah pada *whistleblowing* yang tidak baik.

H3: *Job satisfaction* memberikan pengaruh negatif terhadap intensi *whistleblowing*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif, yang secara khusus berfokus pada penetapan hubungan atau pengaruh antara setiap variabel yang digunakan dalam penelitian (Hair et al., 2019). Penelitian ini dilakukan di 28 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berlokasi di Kota Bukittinggi. Penelitian ini melibatkan sampel sebanyak 128 orang dari bagian akuntansi atau keuangan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Bukittinggi. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*, dengan kriteria utama minimal berpendidikan SMA dan minimal 1 tahun pengalaman kerja.

Data yang dipergunakan pada penelitian ini merupakan data primer didapatkan melalui penyebaran kuesioner dan proses dokumentasi selama survei lapangan. Kuesioner yang sudah dibuat akan diserahkan langsung ke OPD Kota Bukittinggi dan untuk pengambilan kuesioner akan dijemput langsung secara pribadi pada waktu yang ditentukan.

Pada penelitian ini digunakan sejumlah variabel penelitian yaitu intensi *whistleblowing*, *personal cost of reporting*, intensitas moral dan *job satisfaction*. Uraian pada masing-masing variabel penelitian yang digunakan terlihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1
Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Intensi <i>Whistleblowing</i>	Merupakan sebuah tindakan yang dilakukan perorangan dalam sebuah organisasi untuk memberikan informasi kepada pimpinan mengenai terjadinya	a. <i>Inside Whistleblowing</i> b. <i>Supportive Whistleblowing</i> c. <i>Secret Whistleblowing</i> d. <i>External Whistleblowing</i>	Likert (1 – 5)

	sejumlah penyimpangan atau kecurangan di dalam organisasi	Sumber: Önder et al., (2019)	
<i>Personal Cost of Reporting</i>	Menunjukkan kemampuan seseorang untuk mengungkapkan kejujuran dan kebenaran atas suatu informasi ataupun laporan yang berkaitan dengan aktivitas organisasi	<ul style="list-style-type: none"> a. Ketakutan atas ancaman pemecatan b. Ketakutan atas risiko pengucilan c. Ketakutan atas terhambatnya karir d. Ketakutan atas adanya risiko pembalasan e. Ketakutan atas ancaman fisik pada orang-orang terdekat Sumber: Curtis (2006) dalam Nugrohaningrum (2018)	Likert (1 – 5)
Intensitas Moral	Cara pandang seseorang tentang isu-isu yang berkaitan dengan nilai-nilai moral dalam sebuah lingkungan kerja ataupun organisasi	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>Magnitude of consequence</i> b. <i>Social consensus</i> c. <i>Probability of effect</i> d. <i>Temporal immediacy</i> e. <i>Proximity Effect</i> f. <i>Concentration Effect</i> Sumber: McMahon & Harvey (2006)	Likert (1 – 5)
<i>Job Satisfaction</i>	Perasaan positif yang dirasakan individu tentang segala sesuatu hal yang diperolehnya selama bekerja dalam sebuah organisasi pada tempo waktu tertentu	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>Satisfied with pay</i> b. <i>Satisfied with promotion</i> c. <i>Satisfied with supervisor</i> d. <i>Satisfied with partnership</i> e. <i>Satisfied with job / position</i> Sumber: Celluci et al., 1978 dalam Tsai & Huang (2008)	Likert (1 – 5)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk membuktikan serta menganalisis pengaruh *personal cost of reporting*, intensitas moral dan *job satisfaction* terhadap intensi *whistleblowing* pada pegawai bidang keuangan dan anggaran pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Bukittinggi. Sebelum dilaksanakan pengolahan data terlebih dahulu dilaksanakan penyebaran kuesioner pada masing-masing OPD pada bagian umum dan kepegawaian, dari bagian umum di disposisi ke bagian keuangan dan anggaran setiap OPD Kota Bukittinggi. Berikut uraian prosedur pengumpulan data kuesioner:

Tabel 2
Prosedur Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah	Persentase
Jumlah kuesioner yang disebarkan	140	100
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	(10)	(7,14)
Jumlah kuesioner yang tidak lengkap	(2)	(1,43)
Jumlah kuesioner yang diolah	128	91,4

Sumber: Olahan data primer tahun 2024

Sesuai Tabel 2 menunjukkan jumlah kuesioner yang disebarikan kepada pegawai OPD di Kota Bukittinggi berjumlah 140 eksemplar, sesudah dilaksanakan pengumpulan kembali 10 eksemplar kuesioner yang disebarikan tidak berhasil dikumpulkan. Selain itu, dari hasil pemeriksaan pada masing-masing kuesioner ditemukan 2 eksemplar kuesioner yang diisi tidak sesuai dengan prosedur sehingga harus di eliminasi. Maka, jumlah kuesioner yang diikuti sertakan dalam proses pengolahan data adalah 128 eksemplar kuesioner atau 91.43% dari total seluruh kuesioner yang disebarikan.

Demografis Responden

Demografis Responden Didasarkan Gender

Tabel 3
Responden Didasarkan Gender

Gender	Frekuensi	Persentase
Laki – Laki	58	45,31
Perempuan	70	54,69
Total	128	100

Sumber: Olahan data primer tahun 2024

Tabel 3 menunjukkan bahwa responden perempuan merupakan mayoritas, yakni sebanyak 70 orang atau 54,69%, sedangkan responden laki-laki berjumlah 58 orang atau 45,31% dari total responden. Dominannya perempuan sebagai pegawai OPD yang menjadi responden dalam penelitian ini disebabkan oleh penempatan posisi di bagian keuangan ataupun anggaran tentu dibutuhkan ketelitian dan pertimbangan yang tepat dalam mengambil keputusan, sifat dan perilaku tersebut cenderung dimiliki oleh perempuan.

Demografis Responden Didasarkan Umur

Tabel 4
Responden Didasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase
< 25 Tahun	5	3,91
26 – 35 Tahun	26	20,31
36 – 45 Tahun	61	47,66
46 – 55 Tahun	25	19,53
> 55 Tahun	11	8,59
Total	128	100

Sumber: Olahan data primer tahun 2024

Sesuai Tabel 4 ditemukan mayoritas responden mempunyai usia antara 36 tahun hingga 45 tahun, hal tersebut diakui 61 orang ataupun 47,66% dari jumlah responden sedangkan responden dengan jumlah paling sedikit ialah mereka yang memiliki usia di bawah 25 tahun yaitu dengan jumlah 5 orang ataupun 3,91%.

Demografis Responden Didasarkan Pendidikan

Tabel 5
Responden Didasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA/SLTA	0	
D3 / Diploma	12	9,38
S1	102	79,69
S2	14	10,94
Total	128	100

Sumber: Olahan data primer tahun 2024

Sesuai Tabel 5 ditemukan bahwa sebanyak 102 orang atau 79,69% dari total responden memiliki pendidikan formal setingkat S1 / sarjana, sedangkan responden dengan level pendidikan formal D3 atau diploma ialah responden dengan total paling sedikit yaitu sejumlah 12 orang ataupun 9.38% responden.

Demografis Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Tabel 6
Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Pengalaman	Frekuensi	Persentase
< 2 Tahun	5	3,91
2 – 5 Tahun	26	20,31
6 – 10 Tahun	5	3,91
> 10 Tahun	92	71,88
Total	128	100

Sumber: Olahan data primer tahun 2024

Tabel 6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden, khususnya 92 orang atau 71,88% dari total responden, memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun. Sebaliknya, hanya 5 orang atau 3,91% dari total responden yang memiliki pengalaman kerja kurang dari 2 tahun atau antara 6 dan 10 tahun. Dapat disimpulkan bahwa staf yang ditugaskan pada masing-masing OPD memiliki keahlian di bidang keuangan dan akuntansi.

Demografis Responden Didasarkan Jabatan

Tabel 7
Responden Didasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Persentase
Bendahara Pengeluaran	25	19,53
Kasi Anggaran	22	17,19
Kasubag Keuangan	25	19,53
Staf Keuangan	34	26,56
PPK	9	7,03
PPTK	13	10,16
Total	128	100

Sumber: Olahan data primer tahun 2024

Sesuai Tabel 7 teridentifikasi bahwasanya mayoritas responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini mempunyai jabatan sebagai staf keuangan pada masing-masing OPD di Kota Bukittinggi, hal tersebut diakui oleh 34 orang ataupun 26,56% dari jumlah responden

sedangkan responden dengan jabatan PPK ialah responden dengan jabatan paling sedikit yaitu hanya berjumlah 9 orang ataupun 7,03% dari jumlah responden yang berpartisipasi.

Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk menilai validitas suatu kuesioner, seperti ditunjukkan oleh skor korelasi total item yang dikoreksi.

Tabel 8
Uji Validitas

Instrumen Variabel	Nilai minimum korelasi item-total yang dikoreksi	Keterangan
Intensi <i>Whistleblowing</i> (Y)	0,369	Valid
<i>Personal Cost of Reporting</i> (X1)	0,411	Valid
Intensitas Moral (X2)	0,438	Valid
<i>Job Satisfaction</i> (X3)	0,599	Valid

Sumber: Olahan data primer tahun 2024

Tabel 8 menampilkan hasil uji validitas untuk masing-masing variabel Y, X1, X2, dan X3. Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,173. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner yang berkaitan dengan setiap variabel dapat dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Koefisien *Cronbach's Alpha* digunakan untuk menilai keandalan instrumen penelitian dalam penelitian ini. Variabel yang andal adalah variabel yang memenuhi kriteria memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70.

Tabel 9
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Penilaian
Intensi <i>Whistleblowing</i> (Y)	0,830	Reliabel
<i>Personal Cost of Reporting</i> (X1)	0,910	Reliabel
Intensitas Moral (X2)	0,872	Reliabel
<i>Job Satisfaction</i> (X3)	0,976	Reliabel

Sumber: Olahan data primer tahun 2024

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berikut ini hasil uji normalitas dengan memakai SPSS 25 tahun 2024

Tabel 10
Uji Normalitas

Unstandardized
Residual

N		128
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.171848
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.097
	Negative	-.103
Test Statistic		1.163
Asymp. Sig. (2-tailed)		.134

Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai *Asymp.Sig 2-tailed* adalah 0,134, melebihi persyaratan 0,05. Uji *Kolmogorov-Smirnov* menyempurnakan uji grafis sebelumnya, yang menunjukkan bahwa data atau variabel dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai Toleransi lebih besar dari 0,10. Secara spesifik, biaya pelaporan personal memiliki nilai Toleransi sebesar 0,266, intensitas moral memiliki nilai Toleransi sebesar 0,155, dan kepuasan kerja memiliki nilai Toleransi sebesar 0,176. Semua variabel independen memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah 10,00. Biaya pelaporan personal adalah 3,754, intensitas moral adalah 6,451, dan kepuasan kerja adalah 5,688. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel independen tidak terpengaruh oleh penyimpangan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji *Glejser* dipergunakan untuk menguji heteroskedastisitas tiap-tiap variabel. Bila probabilitas signifikan diatas 0,05 ataupun 5% maka disimpulkan model regresi tidak terdeteksi terdapatnya heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini yakni *personal cost of reporting* sejumlah 0,897, intensitas moral sejumlah 0,999, dan *job satisfaction* sejumlah 0,922. Artinya, masing-masing variabel independen telah terbebas dari gejala heteroskedastisitas serta layak untuk diteliti.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	1.313	2.845		.462	.645
	<i>Personal Cost of Reporting</i>	1.631	.156	.876	10.488	.000
	Intensitas Moral	.459	.151	.334	3.053	.003
	<i>Job Satisfaction</i>	.241	.075	.329	3.202	.002

a. Dependent Variable: Intensi Whistleblowing

Sumber: Olahan data primer tahun 2024

Hasil uji analisis regresi linear berganda di tabel 11 diatas bisa disimpulkan dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.313 + 1.631PCR + 0.459IM + 0.241JS + e$$

Uji Koefisien Determinan (R²)

Tabel 12
Hasil Koefisien Determinan (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.769	.764	5.285

a. Predictors: (Constant), Job Satisfaction, Personal Cost of Reporting, Intensitas Moral

Sumber: Olahan data primer tahun 2024

Data pada tabel 12 menunjukkan bahwa koefisien determinan Adjusted R Square memiliki nilai sebesar 0,764 atau setara dengan 76,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang memiliki variansi sebesar 76,4% memiliki kemampuan untuk mempengaruhi intensi whistleblowing profesional keuangan di lingkungan OPD Kota Bukittinggi. Selain itu, model penelitian ini tidak memperhitungkan 23,60% variabel yang tersisa.

Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Tabel 13
Hasil Signifikan Simultan (Uji-F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11552.158	3	3850.719	137.851	.000 ^a
	Residual	3463.810	124	27.934		
	Total	15015.969	127			

a. Dependent Variable: Intensi Whistleblowing

b. Predictors: (Constant), Job Satisfaction, Personal Cost of Reporting, Intensitas Moral

Sumber: Olahan data primer tahun 2024

Hasil dari tabel 13 memperlihatkan nilai signifikansi sejumlah $0,000 < 0,05$, artinya variabel *personal cost of reporting*, intensitas moral, dan *job satisfaction* secara simultan ataupun bersama-sama memberikan pengaruh pada intensi *whistleblowing*.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 14
Hasil Parsial (Uji-t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.313	2.845		.462	.645
	<i>Personal Cost of Reporting</i>	1.631	.156	.876	10.488	.000
	Intensitas Moral	.459	.151	.334	3.053	.003
	<i>Job Satisfaction</i>	.241	.075	.329	3.202	.002

a. Dependent Variable: Intensi Whistleblowing

Sumber: Olahan data primer tahun 2024

Sesuai tabel 14 bisa terlihat nilai signifikansi variabel *personal cost of reporting* sejumlah 0,000 kecil dari 0,05 serta bertanda positif berarti hipotesis 1 **ditolak**, variabel intensitas moral sejumlah 0,003 kecil dari 0,05 serta bertanda positif berarti hipotesis 2 **diterima**, dan variabel *job satisfaction* sejumlah 0,002 nilainya kurang dari 0,05 dan bertanda positif, menunjukkan dukungan untuk hipotesis 3 **ditolak**.

Pembahasan

Pengaruh *Personal Cost of Reporting* Terhadap Intensi *Whistleblowing*

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah *personal cost of reporting* memberikan pengaruh negatif pada intensi *whistleblowing*. Hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS 25 menunjukkan nilai signifikansi untuk *personal cost of reporting* adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan bertanda positif. Hal tersebut memperlihatkan *personal cost of reporting* memberikan pengaruh positif dan signifikan pada intensi *whistleblowing* sehingga hipotesis pertama (H_1) ditolak karena dugaan hipotesis memiliki arah negatif.

Temuan yang diperoleh tersebut disebabkan setiap pegawai bidang keuangan dan anggaran di lingkungan OPD Kota Bukittinggi menyadari bahwa besarnya risiko yang akan mereka hadapi ketika berani melaporkan sejumlah isu yang berkaitan dengan ketimpangan, penyimpangan ataupun kecurangan yang dilakukan oleh sejumlah oknum pejabat di lingkungan instansi, namun kondisi tersebut akan dapat teratasi melalui intensi melaporkan pelanggaran melalui *whistleblowing system*. Ketika isu disebarkan secara *anonym* dan dilakukan tidak hanya oleh satu pegawai tentu pihak pelapor yang bertanggung jawab atas pembuatan laporan dan penyebaran isu akan menjadi sulit dikenali, tindakan tersebut mengisyaratkan intensi *whistleblowing* di lingkungan OPD Kota Bukittinggi terus meningkat.

Hal ini didukung lebih lanjut oleh teori perilaku organisasi prososial, yang menyatakan bahwa pengungkapan pelanggaran merupakan bentuk perilaku prososial yang tidak semata-mata altruistik atau tidak memihak. Individu yang melaporkan pengungkapan tersebut juga dipengaruhi oleh biaya yang terkait dengan keputusan untuk melakukan pengungkapan pelanggaran. Biaya yang dimaksud adalah risiko potensial dan tindakan hukuman yang mungkin dihadapi karyawan sebagai akibat dari pelaporan. Meskipun adanya ancaman dan sanksi yang didapatkan terhadap tindakan pelaporan kecurangan tersebut tetap tidak akan menurunkan minat pegawai untuk menjadi seorang *whistleblower* dikarenakan mereka menyadari kecurangan tersebut tidak bisa dibiarkan sebab akan merusak nama baik instansi di mata masyarakat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alwi & Helmayunita (2020) yang menemukan bahwa biaya pribadi yang terkait dengan pelaporan memiliki pengaruh positif terhadap kecenderungan untuk melakukan *whistleblowing* di lingkungan instansi Kabupaten Padang Pariaman. Indriani dkk. (2019), Syafrudin dkk. (2020), dan Dewi & Cahyani (2023) secara konsisten mengamati bahwa individu dengan kesadaran

biaya pribadi yang lebih tinggi lebih cenderung melakukan *whistleblowing*. Kehadiran personel terlatih di lingkungan OPD Kota Bukittinggi memungkinkan mereka untuk secara efektif menangani dan mengurangi potensi konsekuensi dan pembalasan dari para pemimpin dan anggota organisasi ketika mereka diminta untuk membocorkan informasi.

Pengaruh Intensitas Moral Terhadap Intensi *Whistleblowing*

Hipotesis kedua pada penelitian ini ialah intensitas moral berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS 25 menunjukkan nilai signifikansi untuk intensitas moral adalah sebesar $0,003 < 0,05$ dan bertanda positif. Hal tersebut memperlihatkan intensitas moral memberikan pengaruh positif dan signifikan pada niat *whistleblowing* sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

Temuan tersebut mengisyaratkan makin tinggi intensitas moral yang dimiliki pegawai maka akan meningkatkan intensi *whistleblowing* di lingkungan instansi. Pegawai di lingkungan OPD Kota Bukittinggi menyadari segala perilaku dan tindakan selama bekerja di instansi, termasuk penilaian terhadap perilaku rekan kerja ataupun atasan. Setiap pegawai dapat menilai mana perbuatan yang baik dan mana yang buruk. Hal tersebut selaras dengan *Prosocial Organizational Behavior Theory* yang menjabarkan tindakan *whistleblowing* termasuk ke dalam bentuk perilaku prososial yang memiliki unsur-unsur nilai moral dan norma sosial dalam setiap pengambilan keputusan yang etis (Valentine & Godkin, 2019). Pegawai di lingkungan OPD Kota Bukittinggi cenderung memiliki kesadaran moral yang kuat ketika munculnya perilaku menyimpang yang dapat merugikan instansi sehingga mereka mempunyai rasa tanggung jawab untuk melaporkan tindakan kecurangan tersebut secara bersama-sama. Jadi, semakin tinggi intensitas moral seseorang maka semakin meningkat pula intensi melaksanakan *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian Valentine & Godkin (2019), Putri et al., (2022), dan Fidiana & Primasari (2020) yang menemukan terdapatnya pengaruh positif intensitas moral pada intensi *whistleblowing*. Karenanya dapat dikatakan bahwa seseorang dengan tingkat moralitas yang tinggi akan cenderung melaksanakan tindakan yang dianggapnya benar dan memberikan dampak baik bagi dirinya sendiri ataupun lingkungan instansi untuk ke depannya.

Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap Intensi *Whistleblowing*

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini ialah *job satisfaction* memberikan pengaruh negatif pada intensi *whistleblowing*. Hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS 25 menunjukkan nilai signifikansi untuk *job satisfaction* adalah sejumlah $0,002 < 0,05$. Hal tersebut memperlihatkan *job satisfaction* memberikan pengaruh signifikan namun bernilai positif pada niat *whistleblowing* sehingga hipotesis ketiga (H_3) ditolak.

Temuan tersebut mengisyaratkan semakin tinggi *job satisfaction* yang dirasakan masing-masing pegawai maka akan semakin meningkatkan intensi *whistleblowing* di lingkungan instansi. Hal ini disebabkan karena sebagian besar pegawai di lingkungan OPD Kota Bukittinggi memiliki kepuasan kerja yang tinggi, karena segala keinginan atau harapan yang diharapkan dalam bekerja dapat terpenuhi. Pegawai di lingkungan OPD Kota Bukittinggi cenderung merasa puas terhadap pekerjaan yang diberikan, imbalan yang didapatkan, dan hubungan sesama rekan kerja sehingga mereka bersama-sama menjaga nama baik instansi dengan cepat merespon ketika terjadinya perilaku penyimpangan yang dilakukan oknum-oknum tertentu. Hal ini sesuai dengan konsep teori perilaku organisasi prososial, yang menyatakan bahwa pengungkapan pelanggaran merupakan bentuk perilaku prososial yang tidak sepenuhnya altruistik, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor individu dan kontekstual yang terkait dengan tingkat kepuasan individu (Brief & Motowidlo, 1986).

Walaupun mereka menyadari akan ada konsekuensi yang diterima dari lingkungan kerja, mereka tidak akan takut mengingat layanan pengaduan segala bentuk penyimpangan bersifat anonim dan peraturan perlindungan hukum bagi pelapor yang telah diterbitkan oleh Pemerintah Daerah Kota Bukittinggi sudah berjalan efektif maka pengaduan kecurangan itu dianggap sebagai bentuk rasa loyalitas pegawai terhadap instansi.

Ketika pegawai gagal memperoleh kepuasan selama bekerja di instansi maka mereka cenderung tidak ingin terlibat atas tindakan pelaporan kecurangan karena mereka meyakini bahwa tindakan *whistleblowing* tersebut tidak akan ditindaklanjuti. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Gokce, (2013); Erdilek Karabay et al., (2016); dan Nurhadianto (2022) yang sama-sama menemukan *job satisfaction* memberikan pengaruh positif pada intensi *whistleblowing*. Karenanya pegawai yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung memiliki niat untuk melaksanakan *whistleblowing* sehingga rasa puas tersebut menjadi titik balik atas perilaku positif sehingga terus bertahan dalam jangka panjang. Namun, berbanding terbalik dengan penelitian Said et al., (2017) serta Purwaningtias (2018) yang menemukan tidak ada pengaruh antara *job satisfaction* terhadap niat melaksanakan *whistleblowing*.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Simpulan

Didasarkan penjabaran analisis dan hasil pembahasan hasil pengujian hipotesis yang sudah dilaksanakan, maka diajukan beberapa kesimpulan yang merupakan jawaban dari masalah yang diangkat pada penelitian ini, diantaranya:

1. *Personal cost of reporting* memberikan pengaruh positif serta signifikan pada intensi *whistleblowing* di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Bukittinggi.
2. Intensitas moral memberikan pengaruh positif serta signifikan pada intensi *whistleblowing* di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Bukittinggi.
3. *Job Satisfaction* memberikan pengaruh positif serta signifikan pada intensi *whistleblowing* di OPD Kota Bukittinggi.

Keterbatasan

Investigasi saat ini tunduk pada batasan-batasan berikut:

1. Metodologi survei yang digunakan dalam penelitian ini secara eksklusif berupa kuesioner. Hasil yang diperoleh secara eksklusif didasarkan pada data yang dikumpulkan menggunakan instrumen tertulis, karena peneliti tidak dapat melakukan wawancara langsung.
2. Koefisien determinan dalam penelitian ini secara akurat menggambarkan 76,4% dari pengaruh biaya pelaporan pribadi, intensitas moral, dan kepuasan kerja terhadap kemauan untuk mengungkapkan pelanggaran. Meskipun demikian, sebagian besar sebesar 23,60% dapat dikaitkan dengan berbagai faktor lain yang memengaruhi kecenderungan untuk terlibat dalam pengungkapan.

Saran

Mengingat keterbatasan penelitian ini, ada beberapa hal yang perlu diteliti lebih lanjut, khususnya:

1. Peneliti dimasa mendatang diharapkan untuk memperluas wilayah survei sehingga akan memperbanyak jumlah sampel yang akan digunakan, dengan semakin banyaknya partisipan dalam survei dimasa mendatang, diharapkan hasil yang didapat akan menjadi lebih baik dari hasil riset saat ini.

2. Peneliti dimasa mendatang diharapkan untuk menggunakan *mix method* dalam riset selanjutnya, dimana digunakan dua pendekatan sekaligus yaitu kuantitatif dan kualitatif. Dalam hal ini, kuantitatif dilakukan untuk membuktikan kebenaran hipotesis sedangkan kualitatif dilakukan untuk mengkonfirmasi hasil riset yang telah diperoleh secara kuantitatif.
3. Peneliti di masa depan diharapkan untuk memberikan tambahan minimal satu variabel baru yang juga memberikan pengaruh pada intensi *whistleblowing* yang belum dipakai dalam riset sekarang ini seperti *religiosity*, *work life balance*, *status wrong doer*. Saran tersebut penting untuk menambah kualitas hasil penelitian yang dipole di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alicia, F. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Individu Melakukan Whistleblowing: Studi Analisis Meta. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 16(2). <https://doi.org/10.21460/jrak.2020.162.379>
- Anggraeni, E. D., & Haryati, T. (2021). Pengaruh Profesionalisme, Intensitas Moral, dan Personal Cost of Reporting Terhadap Intensitas Auditor Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Maneksi*, 10(2).
- Aurila, R., & Narulitasari, D. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Melakukan Whistleblowing. *AKUNTABILITAS*, 16(1).
- Ayem, S., & Rumdoni. (2021). Pengaruh Penalaran Moral, Retaliasi, Religiusitas, DAN Gender Terhadap Niat Mahasiswa Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa). *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 12(2).
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial Organizational Behaviors. *The Academy of Management Review*, 11(4).
- Curtis, M. B. (2006). Are Audit-related Ethical Decisions Dependent upon Mood? *Journal of Business Ethics*, 68. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9066-9>
- Dozier, J. B., & Miceli, M. P. (1985). Potential Predictors of Whistle-Blowing: A Prosocial Behavior Perspective. *Academy of Management Review*, 10(4). <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4279105>
- Erdilek Karabay, M., Akbas, T. T., & Elci, M. (2016). the Effects of Job Satisfaction and Ethical Climate on Whistleblowing: an Empirical Study on Public Sector. *Journal of Global Strategic Management*, 1(10), 55–55. <https://doi.org/10.20460/jgsm.20161022386>
- Gokce, A. T. (2013). Relationship between whistle-blowing and job satisfaction and organizational loyalty at schools in Turkey. *Educational Research and Reviews*, 1(1), 61–72. <https://doi.org/10.5897/ERR2013.1485>
- Hair, Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., Black, W. C., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. <https://doi.org/10.1002/9781119409137.ch4>
- Husniati, S. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensitas Untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hulu). *JOM Fekon*, 4(1).
- Indriani, V. (2020). Pengaruh Variabel Komitmen Profesional, Intensitas Moral, dan Sensitivitas Etis Terhadap Variabel Whistleblowing dengan Reward sebagai Variabel

- Moderasi. *Prosiding Seminar Nasional Pakar Ke 3*.
- Latan, H., Ringle, C. M., & Jabbour, C. J. C. (2016). Whistleblowing Intentions Among Public Accountants in Indonesia: Testing for the Moderation Effects. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3318-0>
- Lavena, C. F. (2014). Whistle-Blowing: Individual and Organizational Determinants of the Decision to Report Wrongdoing in the Federal Government. *American Review of Public Administration*. <https://doi.org/10.1177/0275074014535241>
- Lee, G., & Xiao, X. (2018). Whistleblowing on accounting-related misconduct: A synthesis of the literature. *Journal of Accounting Literature*, 41. <https://doi.org/10.1016/j.acclit.2018.03.003>
- Luqfia, R., Rasuli, M., & Supriono. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Pemberian Reward, Tingkat Keseriusan Kecurangan Dan Personal Cost Of Reporting Terhadap Niat Untuk Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris Pada OPD Di Kota Dumai). *JOM FEB*, 7(2). <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/download/29907/28813>
- McMahon, J. M., & Harvey, R. J. (2006). An analysis of the factor structure of Jones' moral intensity construct. *Journal of Business Ethics*, 64(4), 381–404. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-0006-5>
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1985). Characteristics of Organizational Climate and Perceived Wrongdoing Associated With Whistle-Blowing Decisions. *Personnel Psychology*, 38. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1985.tb00558.x>
- Önder, M. E., Akçil, U., & Cemaloğlu, N. (2019). The relationship between teachers' organizational commitment, job satisfaction and whistleblowing. *Sustainability (Switzerland)*, 11(21). <https://doi.org/10.3390/su11215995>
- Purwaningtyas, W. (2018). PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP NIAT WHISTLEBLOWING (Studi pada Karyawan Rumah Sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Pendidikan Akuntansi*.
- Putri, T. R., Rasuli, M., & Safitri, D. (2022). Determinan Intensi Menjadi Whistleblowing Dengan Perlindungan Hukum Sebagai Variabel Moderasi. *Akuntabilitas*, 16(2). <https://doi.org/10.29259/ja.v16i2.16503>
- Rachmawati, A. V., Nazaruddin, I., & Utami, T. P. (2022). Peran Intensitas Moral, Komitmen Profesional, Keseriusan Kecurangan dan Personal Cost pada Peningkatan Niat Whistleblowing. *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 6(2). <https://doi.org/10.18196/rabin.v6i2.15450>
- Reshie, S., Agustin, H., & Helmayunita, N. (2020). Pengaruh Ethical Climate, Personal Cost dan Pemberian Financial Reward terhadap Niat Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris pada Kantor Cabang PT Pegadaian (Persero) Wilayah Area Padang). *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 2(3). <http://jea.ppj.unp.ac.id/index.php/jea/article/view/266>
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. (2016). *Organizational Behavior* (15e ed.). McGraw-Hill.
- Safitri, D. (2022). The Determinants of Intent to Whistle-blowing: Organizational Commitment, Personal Cost of Reporting, and Legal Protection. *Accounting Analysis Journal*, 11(1). <https://doi.org/10.15294/aa.v11i1.54734>
- Said, J., Alam, M. M., Mohamed, D. I. B., & Rafidi, M. (2017). Does job satisfaction, fair treatment, and cooperativeness influence the whistleblowing practice in Malaysian Government linked companies? *Asia-Pacific Journal of Business Administration*. <https://doi.org/10.1108/APJBA-06-2017-0053>
- Schultz, J. J., Johnson, J. D. A., Morris, D., & Dyrnes, S. (1993). An Investigation of the

- Reporting of Questionable Acts in an International Setting. *Journal of Accounting Research*, 31. <https://doi.org/10.2307/2491166>
- Shawver, T. J., Clements, L. H., & Sennetti, J. T. (2015). How Does Moral Intensity Impact the Moral Judgments and Whistleblowing Intentions of Professional Accountants? In *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting* (Vol. 19). <https://doi.org/10.1108/S1574-076520150000019002>
- Sholihun, S. (2019). Faktor Determinan Intensi Whistleblowing. *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan*, 2. <https://doi.org/10.25105/semnas.v0i0.5781>
- Tsai, M. T., & Huang, C. C. (2008). The relationship among ethical climate types, facets of job satisfaction, and the three components of organizational commitment: A study of nurses in Taiwan. *Journal of Business Ethics*, 80(3), 565–581. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9455-8>
- Usman, H., & Rura, Y. (2021). Pengaruh Personal Cost dan Pemberian Reward Terhadap Tindakan Whistleblowing. *Equilibrium*, 10(1), 1–8.
- Valentine, S., & Godkin, L. (2019). Moral intensity, ethical decision making, and whistleblowing intention. *Journal of Business Research*, 98. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.009>
- Wahyuningtiyas, T. N., & Pramudyastuti, O. L. (2022). Optimalisasi Whistleblowing System Melalui Peran Whistleblower Dalam Pendeteksian Tindakan Fraud: Sebuah Literature Review. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 10(2). <https://doi.org/10.37641/jiakes.v10i2.1385>