

PENGARUH RELIGIUSITAS DAN INSENTIF KEUANGAN TERHADAP INTENSI MELAKUKAN WHISTLEBLOWING PADA *FAITH-BASED ORGANIZATION*

Oleh:

Andrey Hasiholan Pulungan

Email: andrey.pulungan@sampoernauniversity.ac.id

Dosen Fakultas Bisnis Universitas Sampoerna, Jakarta

Abstract

Whistleblowing, nowadays, is a common practice many organizations to detect fraud. This research aims to analyze the extent of the effect of financial incentives on employees' intentions in faith-based organizations (FBO) to do whistleblowing. Individuals who works in FBO have different characteristics from individuals who work in profit-oriented companies. One of the characteristic uniqueness of employees who work in FBO is their motivation to work is more driven by religious values rather than financial incentives. Using the between-group subjects design, the results shows that religious and financial incentives affect the intentions of FBO employees to report fraud.

Keywords: *Whistleblowing, Faith-Based Organization, Religious, Financial Incentives*

1. Pendahuluan

Fraud atau kecurangan merupakan bahaya laten yang mengancam kelangsungan hidup sebuah perusahaan maupun negara. Sebuah laporan yang diterbitkan oleh *Association of Certified Examiners* (2018, p.9) memperlihatkan bahwa 2.690 kasus *fraud* di 125 negara telah menyebabkan kerugian senilai USD 7,1 miliar. Artinya secara rata-rata, satu kasus *fraud* mengakibatkan kerugian pada organisasi senilai USD 2,64 juta.

Untuk mengurangi risiko *fraud*, organisasi melakukan berbagai upaya antara lain menerapkan kebijakan *whistleblowing*. *Whistleblowing* adalah tindakan sukarela yang disengaja untuk mengungkapkan kesalahan dalam suatu organisasi oleh anggota maupun mantan anggota dari suatu organisasi kepada orang atau organisasi yang mungkin dapat mengambil tindakan terhadap *fraud* tersebut (Near & Miceli, 1985, pp. 2-3). *Whistleblowing* diharapkan dapat mendeteksi *fraud* sedini mungkin sehingga dapat membantu mencegah kerugian yang lebih luas

Ada berbagai faktor yang mempengaruhi keputusan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Near & Miceli (1995, pp.682-683) merangkum faktor-faktor tersebut dalam sebuah model. Model Near & Miceli (1995, dikutip oleh Lei & Brink, 2017, p.2) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi intensi melakukan *whistleblowing* adalah karakteristik *whistleblower*, karakteristik penerima laporan, karakteristik pelaku kesalahan, karakteristik kesalahan, dan karakteristik organisasi (lihat tabel 1). Berbagai peneliti, antara lain Mesmer-Magnus & Viswesvaran (2008), Curtis & Taylor (2009), Nayir & Herzig (2012) menjadikan model yang disusun oleh Near & Miceli (1995) sebagai dasar penelitian mereka.

Tabel 1: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keputusan Whistleblowing (Near & Miceli, 1995, dikutip oleh Lei & Brink, 2017, p.2)

Karakteristik Whistleblower	* Karakteristik personal * Karakteristik demografis
Karakteristik penerima laporan	* Karakteristik penerima laporan * Karakteristik penerima laporan
Karakteristik pelaku <i>fraud</i>	* Kekuasaan pelaku <i>fraud</i> * Kredibilitas pelaku <i>fraud</i>
Karakteristik <i>fraud</i>	* Dampak <i>fraud</i> terhadap organisasi * Kredibilitas bukti yang diberikan <i>whistleblower</i> * Legalitas penuntutan terhadap <i>fraud</i> terjadi
Karakteristik organisasi	* Budaya dan lingkungan organisasi * Struktur organisasi * Kredibilitas <i>whistleblower</i>

Sekalipun telah ada berbagai penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi intensi seseorang melakukan *whistleblowing*, sebagian besar penelitian menggunakan perusahaan berorientasi laba, auditor eksternal, maupun institusi pemerintah sebagai *sample*. Hanya sedikit penelitian yang memfokuskan pada Organisasi Nirlaba, khususnya organisasi nirlaba yang berbasis keagamaan. Di lain pihak, Association of Certified Fraud Examiner (2018, p.20) menyatakan bahwa 9% dari seluruh jumlah fraud di dunia terjadi organisasi nirlaba dengan kerugian median adalah USD 75.000 yang dapat berdampak besar bagi entitas nirlaba dengan sumber daya keuangan yang sangat terbatas.

Untuk mendeteksi fraud sesegera mungkin, ONBK harus mendorong individu untuk melakukan *whistleblowing* secara internal sebelum mengakibatkan masalah yang lebih buruk, seperti rusaknya reputasi organisasi, denda terhadap perusahaan, dan sebagainya. Akan tetapi, agar *whistleblowing* berjalan efektif, FBO tidak dapat sekedar menyalin secara penuh kebijakan *whistleblowing* di perusahaan berorientasi laba sebab karakteristik FBO berbeda dengan perusahaan berorientasi laba. Dengan begitu, FBO perlu memahami faktor yang dapat mendorong intensi pegawainya untuk melaporkan fraud sebelum FBO membuat kebijakan *whistleblowing*

FBO setidaknya memiliki tiga karakter unik. Karakter pertama FBO adalah FBO merupakan organisasi yang berdasarkan atau berorientasi agama/keyakinan yang memberikan layanan kesehatan, pendidikan, atau sosial kepada publik (Monsma, 2012, p. 12). Dengan kata lain, FBO berafiliasi dengan dan dikendalikan oleh denominasi atau suatu kelompok agama/kepercayaan. Nilai-nilai agama/religius yang terinternalisasi kedalam organisasi menjadikan keputusan di dalam FBO sering didasarkan pada nilai-nilai teologis/religi atau kitab suci. Karakter kedua FBO adalah budaya atau nilai-nilai agama menciptakan ruang bagi organisasi untuk mengejar nilai-nilai agama atau keyakinan tersebut (Smith & Sosin, 2001, p. 665). Komitmen religi (religiusitas) menjadi kriteria dalam perekrutan pegawai karena pegawai dan kepemimpinan yang religius merupakan hal penting untuk memenuhi misi organisasi (Ebaugh, et al., 2003, p. 423). Karakter ketiga adalah pegawai FBO lebih dimotivasi oleh tingkat religiusnya dan bukan oleh insentif keuangan (Bassous, 2015, p. 374).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka pertanyaan yang muncul adalah sejauh mana komitmen religi dan insentif keuangan mempengaruhi intensi seseorang melakukan keputusan *whistleblowing* di FBO. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh faktor religiusitas atau keyakinan dan insentif keuangan terhadap intensi melakukan *whistleblowing* di FBO. Hasil penelitian berkontribusi bagi akademik dan praktik. Secara akademik, penelitian ini berkontribusi dalam pengembangan literatur *whistleblowing* dan FBO. Sementara bagi dunia praktik, penelitian ini berguna bagi manajemen FBO dimana dalam penyusunan kebijakan *whistleblowing* perlu memperhatikan faktor yang mendorong seseorang di lingkungan organisasi melaporkan terjadinya *fraud*. Dengan begitu kebijakan *whistleblowing* diharapkan dapat berjalan lebih efektif.

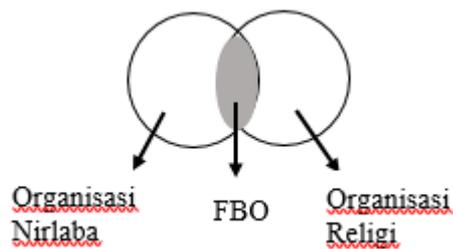
2. Tinjauan Literatur dan Pengembangan Hipotesis

2.1. Faith-Based Organization dan Whistleblowing

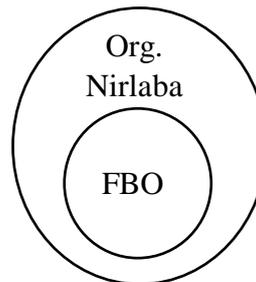
Ada dua pertanyaan yang sering diajukan mengenai FBO. Pertanyaan pertama adalah perbedaan atau hubungan antara FBO dengan organisasi Nirlaba. Sedangkan pertanyaan kedua adalah terkait dengan keunikan karakteristik FBO.

Untuk pertanyaan pertama, berbagai literatur telah menganalisa perbedaan antara *faith-based organization* dengan organisasi nirlaba lainnya. Clarke & Ware (2015, pp.41,43-44) melakukan tinjauan atas sekitar 50 studi mengenai FBO dan menemukan berbagai hubungan antara FBO dan organisasi nirlaba, antara lain:

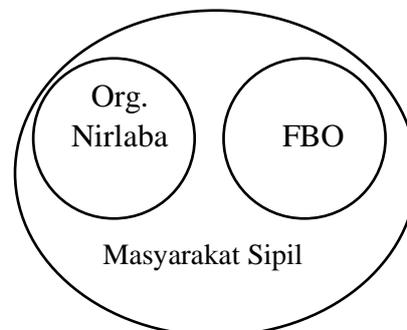
Hubungan 1: FBO adalah irisan antara organisasi nirlaba dan organisasi keagamaan/religi



Hubungan 2: FBO merupakan bagian dari organisasi nirlaba



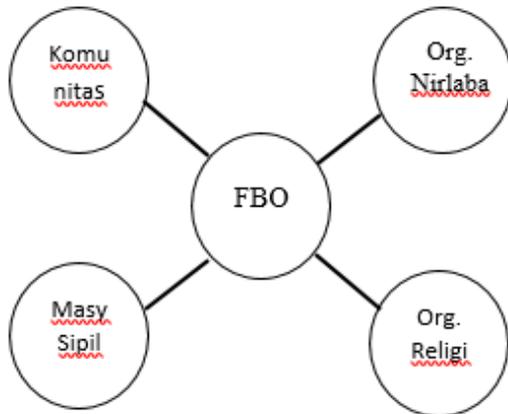
Hubungan 3: FBO dan Organisasi Nirlaba saling melengkapi.



Clarke & Ware (2015) selanjutnya memformulasikan FBO dengan menggunakan pendekatan *constitutive* yang juga dijadikan acuan dalam penelitian ini. Dengan menggunakan pendekatan

constitutive, FBO merupakan sebuah organisasi yang berhubungan dan terbentuk dari sejumlah bagian, yaitu organisasi nirlaba, organisasi keagamaan, komunitas, dan masyarakat sipil.

Gambar 1: Hubungan *Constitutive* FBO (Clarke & Ware, 2015, p. 45)



Hubungan *constitutive* FBO di atas dengan pihak lain konsisten dengan 2 pilar FBO yang ditulis oleh Clarke (2006, p.836). Pilar pertama adalah pilar konseptual-ideologis, yang berbicara mengenai keadilan sosial, pembangunan, dan perdamaian. Sedangkan pilar kedua adalah pilar terprogram yang menerapkan ideologi ke dalam kegiatan sosial praktis. Kedua pilar tersebut merupakan jawaban atas pertanyaan mengenai karakter khusus FBO yang selanjutnya melandasi operasional FBO, termasuk kegiatan sosial yang didominasi oleh teologi pendirinya, misalnya lembaga agama.

Penerapan *whistleblowing* di FBO sejalan dengan nilai-nilai teologis FBO dan tuntutan pendirinya. Sebagai suatu lembaga yang sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai religi, FBO dituntut menjalankan prinsip akuntabilitas. Para pendiri dan donor yang telah mengucurkan dana kepada FBO mengharapkan agar dana tersebut digunakan secara akuntabel dan transparan. Setiap fraud yang terjadi perlu segera dilaporkan dan ditindaklanjuti. Dengan begitu, *whistleblowing* merupakan penerapan nilai-nilai teologis di FBO.

2.2 Religiusitas, Etika, Intensi Melakukan Whistleblowing di Faith-based Organization

Kerangka hubungan agama/religi dengan pertimbangan etika yang disusun oleh Weaver dan Agle (2002, p.85) menunjukkan bahwa nilai-nilai religi mempengaruhi pertimbangan etis jika nilai-nilai tersebut merupakan komponen penting bagi identitas individu. Religiusitas atau komitmen religi adalah sejauh mana seseorang menganut nilai-nilai agama, keyakinan, praktek, dan menggunakan mereka dalam kehidupan sehari-hari (Worthington et. al, 2003, dikutip oleh Swimberghe, et al., 2011, p.454). Semakin kuat komitmen individu terhadap keyakinan religi, semakin kuat kepercayaannya terhadap prinsip-prinsip moral.

Individu yang memiliki tingkat religius yang kuat cenderung memiliki pandangan tradisional tentang isu-isu moral dan memiliki standar moral yang lebih konservatif atau lebih tinggi (Donahue, 1985, p. 415; Woodrum, 1988, p. 569). Dengan kata lain, individu tersebut memiliki pandangan yang idealis mengenai etika (*idealism*). Mereka yang berpandangan idealis terhadap etika memiliki kepedulian yang kuat untuk kesejahteraan orang lain, dan karena itu cenderung untuk menilai bahaya yang mungkin ditimbulkan oleh tindakan tidak etis rekan terhadap kelompok.

Pandangan di atas konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Longenecker et al. (2004, p.382) dan Bart et al (1993, p.261). Mereka menemukan bahwa individu yang memandang kepercayaan atau agama sebagai suatu yang penting, memiliki kecenderungan yang signifikan untuk tidak menyetujui perilaku yang tidak etis. Dalam hal pelaporan perilaku tidak etis yang dilakukan oleh rekan, individu dengan pandangan etika yang idealis mungkin menilai bahwa pelaporan adalah cara yang dapat diterima untuk melindungi kepentingan kelompok terhadap tindakan pelaku kesalahan. Trevino dan Victor (1992, pp.56-57) menemukan bahwa melaporkan kesalahan rekan menjadi lebih etis ketika kesalahan rekan memiliki potensi untuk membahayakan kelompok secara keseluruhan.

Pertanyaannya adalah apakah *fraud* termasuk perilaku tidak etis atau ilegal? Institute of Internal Audit (2009, p.4) mendefinisikan *fraud* sebagai:

“setiap tindakan ilegal yang ditandai oleh penipuan, penyembunyian atau pelanggaran kepercayaan. Tindakan-tindakan ini tidak tergantung pada ancaman ancaman atau kekerasan fisik. *Fraud* dilakukan oleh suatu pihak dan organisasi untuk mendapatkan uang, properti, atau layanan, untuk menghindari pembayaran atau kehilangan layanan, atau untuk mengamankan keuntungan pribadi atau bisnis.”

Oleh karena *fraud* bukan hanya merupakan tindakan yang tidak etis, tetapi juga ilegal, maka:

H1: Religiusitas berpengaruh positif terhadap intensi melaporkan terjadinya *fraud* (*whistleblowing*) di FBO

2.3. Whistleblowing dan Insentif Keuangan

Berbagai penelitian dan survei menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh atas kepuasan pegawai. Sebagai contoh, apabila seorang pegawai puas dengan kompensasi yang diterimanya, maka mereka cenderung tidak akan meninggalkan pekerjaannya. Survei kepuasan kerja di Amerika Serikat (SHRM, 2017, p. 9) menunjukkan bahwa sekitar dua-pertiga (61%) karyawan memandang bahwa kompensasi merupakan komponen yang sangat penting, namun hanya 26% karyawan menyatakan mereka sangat puas dengan kompensasi yang mereka terima (lihat Tabel 2). Pengaruh insentif moneter dan non-moneter bagi kepuasan kerja pegawai sama-sama signifikan.

Tabel 2: Faktor yang Dianggap Sangat Penting Mempengaruhi Kepuasan Kerja (SHRM, 2017, p. 9)

Faktor	Jumlah Responden (dalam %)
Perlakuan yang respek kepada seluruh karyawan di berbagai level	65%
Kompensasi	61%
Kepercayaan antara pegawai dan manajemen senior	61%
Keamanan kerja	58%
Kesempatan menggunakan keahlian/kemampuan dalam bekerja	56%

Oleh karena kompensasi merupakan faktor penting di organisasi, penghargaan dalam bentuk moneter maupun non-moneter kepada *whistleblower* juga digunakan dalam mekanisme anti-fraud di berbagai organisasi (Association of Certified Fraud Examiner, 2018, p. 57; ACFE Indonesia Chapter, 2017, p. 30). Berbagai penelitian telah menunjukkan bagaimana insentif keuangan meningkatkan intensi individu melaporkan *whistleblowing*. Xu dan Ziegenfuss (2008, p. 330) menemukan bahwa kemungkinan internal auditor melaporkan kesalahan (*wrongdoing*) meningkat ketika insentif ditawarkan oleh organisasi mempekerjakan mereka. Intensi pegawai perusahaan untuk melaporkan kecurangan juga akan meningkat saat mereka ditawarkan hadiah berbentuk uang (Stikeleather, 2016, p. 12; Andon, et al., 2018, pp. 174-175).

Akan tetapi, efek insentif keuangan di FBO berbeda dengan di organisasi berorientasi laba. Motivasi intrinsik pekerja berhubungan erat dengan nilai-nilai sosial serta dibangun atas keyakinan dan nilai-nilai yang konsisten dengan misi dan tujuan organisasi (Valentinov, 2007, p. 48). Para pekerja di FBO merasa bertanggung jawab untuk panggilan yang lebih tinggi dan oleh karena itu, termotivasi oleh panggilan moral tersebut (Netting et al. 2006 dikutip oleh Bassous 2015, p. 366). Dengan kata lain, terdapat suatu sistem kepercayaan yang menyediakan imperatif moral untuk melayani dan bertanggungjawab kepada Tuhan.

Lebih jauh, Bassous (2015, p. 370) menemukan bahwa imbalan finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai ONBNK. Motivasi pegawai lebih dipengaruhi oleh insentif non-moneter seperti kepuasan kerja dan pengakuan atas hasil kerja. Kebanyakan individu dengan iman yang mendalam yang ingin menerapkan dan memperkuat program organisasi, dan peduli tentang melayani kebutuhan masyarakat lebih dari imbalan eksternal.

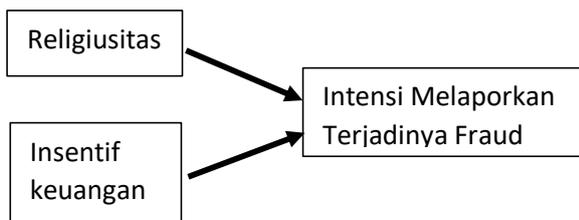
Berdasarkan argumen di atas:

Preposisi 1: Apakah insentif keuangan mempengaruhi intensi melaporkan terjadinya *fraud* (*whistleblowing*) di FBO

Preposisi 2: Apakah insentif keuangan mempengaruhi hubungan antara religiusitas dengan intensi melakukan *whistleblowing*.

Model penelitian dapat dilihat pada Gambar 2 berikut.

Gambar 2: Model Penelitian



2. Metode Penelitian

Penelitian ini didesain menggunakan *between-subjects* dan metode kuantitatif. Di dalam *between-subjects*, peserta tidak dapat menjadi bagian dari *control group* dan *experiment-group* bersamaan. Hal ini bermanfaat untuk menghindari efek *carryover* yang membuat hasil penelitian tidak reliabel yang merupakan risiko jika menggunakan desain *within-subject*.

2.1. Responden

Responden berasal dari dua yayasan berafiliasi keagamaan di Jakarta. Kedua yayasan tersebut dipilih karena jumlah pegawai di atas 30 orang dan memiliki struktur organisasi yang jelas. Dengan begitu, diharapkan peserta dapat memahami kasus yang didesain untuk organisasi nirlaba yang terstruktur. Dari 70 kuesioner yang disebarkan, hanya 66 kuesioner yang dapat dipergunakan (94,3%). Empat kuesioner tidak dapat digunakan karena partisipan tidak mengisi jawaban secara lengkap.

2.2. Prosedur Pengumpulan Data

Semua responden diberikan tiga halaman dari instrumen penelitian. Halaman pertama terdiri dari kasus yang melibatkan situasi dimana baru-baru ini, responden mengetahui bahwa salah satu pegawai di organisasi tempat responden bekerja menyalahgunakan kendaraan organisasi. Pegawai tersebut menggunakan kendaraan tersebut untuk kepentingan usaha pribadinya. Seluruh biaya pemakaian pribadi atas kendaraan tersebut diklaim (ditagihkan) kepada organisasi. Responden juga menemukan bahwa pegawai tersebut sering menagihkan kuitansi palsu kepada organisasi.

Berdasarkan bukti-bukti yang responden miliki, responden mendapati bahwa tindakan pegawai telah berlangsung selama 3 (tiga) bulan terakhir. Si pegawai telah bekerja di selama 7 tahun. Responden kemudian melaporkan temuan ini ke atasan responden. Atasan responden mengatakan bahwa ia akan melaporkannya kepada pihak berwenang di dalam organisasi. Akan tetapi beberapa hari kemudian, atasan responden menyalahkannya kepada responden untuk tidak mempermasalahkan apa yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Responden juga diminta merahasiakan kasus tersebut.

Responden terbagi ke dalam 2 kelompok (*between-subjects*) dan diberikan manipulasi situasi. Kelompok pertama menerima situasi dimana diasumsikan bahwa organisasi responden memiliki kebijakan memberikan penghargaan substansial berupa sejumlah uang tunai kepada pegawai yang melaporkan terjadinya *fraud* (kecurangan). Uang akan diberikan apabila *fraud* yang dilaporkan terbukti memang terjadi setelah diinvestigasi/diselidiki. Sebaliknya, kelompok kedua diberikan situasi dimana diasumsikan bahwa organisasi tempat responden bekerja tidak memiliki kebijakan untuk memberikan penghargaan berupa sejumlah uang tunai kepada pegawai yang melaporkan terjadinya *fraud* sekalipun laporan tersebut terbukti benar setelah diinvestigasi/diselidiki. Dengan begitu, variabel insentif keuangan menggunakan variabel *dummy* dimana kelompok 1 yang mendapat insentif keuangan diberi nilai 1 (satu), sedangkan kelompok 2 yang tidak mendapat insentif keuangan diberi nilai 0 (nol).

Setelah membaca kasus, responden diminta menjawab seberapa besar intensi atau niat peserta melaporkan tindakan yang dilakukan oleh pegawai tersebut kepada pihak yang lebih tinggi (di atas level atasan peserta) di dalam organisasi peserta. Peserta menjawab dengan menggunakan skala 9 perbedaan semantik (*semantic differential*) dimana 1 = sangat tidak mungkin atau pasti tidak akan melaporkan dan 9 = sangat mungkin atau pasti akan melaporkan.

Di bagian berikutnya, responden ditanya mengenai komitmen religi. Daftar pertanyaan yang digunakan diadopsi dari instrumen penelitian *The Religious Commitment Inventory-10* yang dikembangkan oleh Worthington, E.L. et al (2012). Terdapat 10 pertanyaan yang harus dijawab peserta dengan menggunakan skala 5 likert.

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 3 menunjukkan data tentang faktor demografi responden termasuk usia dan jenis kelamin, pendidikan, serta berapa lama responden telah bekerja. Sebagian besar responden berusia di atas 26 tahun dengan tingkat pendidikan S1 dan lama bekerja di bawah 10 tahun. Jumlah responden wanita dan pria terbagi rata di dalam penelitian ini.

Tabel 3: Statistik Demografi Partisipan

Kategori	Jumlah	Persentase
Jumlah Partisipan	66	100%
Usia		
21 - 25	6	9,1%
26 - 30	25	37,9%
31 - 35	22	33,3%
> 35	13	19,7%
Jenis Kelamin		
Pria	33	50,0%
Wanita	33	50,0%
Pendidikan		
S2	9	13,6%
S1	55	83,3%
D3	2	3,0%
Lama Bekerja		
≤ 5 tahun	27	40,9%
6 - 10 tahun	37	56,1%
> 10 tahun	2	3,0%

66 responden dibagi ke dalam 2 kelompok. Kelompok pertama terdiri dari 34 responden. Kelompok ini diberikan sebuah situasi yang mengasumsikan organisasi memberikan insentif finansial kepada pegawai yang melaporkan *fraud*. Sedangkan kelompok kedua yang mengasumsikan bahwa organisasi tidak memberikan insentif finansial kepada pegawai yang melaporkan *fraud*, terdiri dari 32 responden.

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua indikator di dalam kuesioner adalah valid sebab memiliki nilai koefisien korelasi di atas 0,3. Sementara itu, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen pengukuran variabel religius dan variabel intensi melaporkan terjadinya *fraud* adalah *reliable* dengan alpha untuk masing-masing variabel adalah 0,926 dan 0,923 sebagaimana ditunjukkan oleh Tabel 5.

Hipotesis dan preposisi diuji menggunakan ANCOVA. Variabel dependen untuk pengujian H1, preposisi 1 dan preposisi 2 diukur menggunakan tanggapan responden untuk pertanyaan tentang seberapa besar kemungkinan mereka melaporkan *fraud* di dalam kasus yang mereka baca. H1 membahas efek religius terhadap pada intensi melaporkan terjadinya *fraud*. Tabel 5 menunjukkan

religi secara signifikan mempengaruhi intensi melakukan *whistleblowing*. ($F = 4.182, p = 0,01$). Artinya, semakin religi seseorang, semakin besar niat individu tersebut melakukan *whistleblowing*. Dengan begitu, hipotesis 1 diterima.

Terkait preposisi 1 tentang apakah insentif keuangan mempengaruhi intensi melakukan *whistleblowing* di FBO, Tabel 5 menunjukkan bahwa intensi keuangan juga secara signifikan menjadi faktor yang menentukan intensi individu melaporkan *fraud*. Niat akuntan untuk melaporkan *fraud* bahkan secara signifikan lebih tinggi ketika ada insentif keuangan dibandingkan ketika tidak ada insentif keuangan sebagaimana diperlihatkan oleh Tabel 6 (perbedaan rata-rata = 1,244, $p = 0,018$).

Tabel 4: Pengukuran Reliabilitas Variabel

Variabel	Deskripsi Skala	Jumlah Pernyataan	Reliabilitas	Mean
Religi	skala likert 5 poin	10	0,926	3,953
Intensi melakukan whistleblowing	skala perbedaan semantic 9 poin	2	0,923	6,803

Tabel 5: Hasil ANCOVA

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	396,246 ^a	24	16,510	4,182	,000
Intercept	2445,378	1	2445,378	619,370	,000
Religi	155,365	11	14,124	3,577	,001
Ins_Keu	24,177	1	24,177	6,124	,018
Religi * Ins_Keu	36,561	4	9,140	2,315	,073
Error	161,875	41	3,948		
Total	13050,000	66			
Corrected Total	558,121	65			

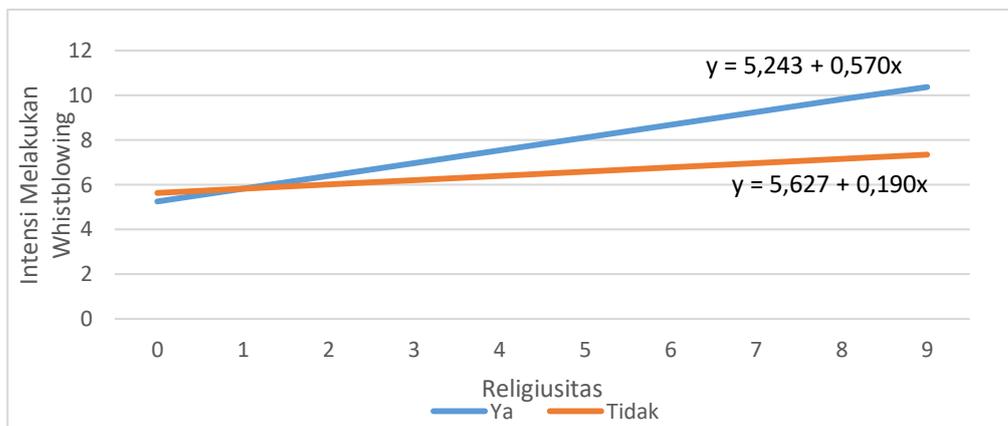
a. R Squared = ,710 (Adjusted R Squared = ,540)

Tabel 6: Perbedaan Mean Intensi Melakukan Whistleblowing

Situasi	N	Mean	Std. Deviation
Dengan insentif keuangan	34	7,5882	1,43796
Tanpa insentif keuangan	32	6,3438	1,45046

Preposisi 2 membahas efek interaksi antara Religius dan Insentif Keuangan untuk melaporkan *fraud*. Tabel 5 dan Gambar 3 menunjukkan interaksi yang signifikan antara religi dan insentif keuangan dengan niat melaporkan fraud ($F = 2,315, p = 0,073$). Keinginan pegawai FBO untuk melaporkan *fraud* semakin besar saat pegawai tersebut memiliki nilai-nilai religi yang tinggi dan dimotivasi oleh adanya insentif keuangan. Sebaliknya, sekalipun pegawai memiliki komitmen religi yang tinggi, keinginan pegawai untuk melaporkan *fraud* akan lebih rendah saat tidak ada insentif keuangan.

Gambar 3: Interaksi antara Religiusitas dan Insentif Keuangan



4. Kesimpulan dan Saran

Banyak institusi telah memberikan insentif dan perlindungan kepada *whistleblower*. Tujuannya adalah agar dapat mendeteksi *fraud* sedini mungkin. Akan tetapi, apakah FBO juga perlu menerapkan kebijakan insentif keuangan bagi para *whistleblower*? Hal ini mengingat pegawai yang bekerja di FBO cenderung dimotivasi oleh faktor internal, seperti nilai-nilai religi (religious). Penelitian ini menguji sejauh mana religius dan insentif keuangan terhadap niat pegawai melakukan *whistleblowing*.

Hasil survei penelitian menunjukkan bahwa religius dan insentif keuangan secara positif dan signifikan mempengaruhi intensi individu mengungkapkan terjadinya *fraud*. Semakin tinggi nilai-nilai religi seseorang, semakin tinggi keinginan seseorang untuk melaporkan fraud. Hal ini dapat dikarenakan mereka memandang fraud sebagai suatu perbuatan yang tidak etis atau bertentangan dengan nilai-nilai religi. Keberadaan insentif keuangan juga merupakan faktor signifikan dalam keputusan seorang *whistleblower* di FBO terlepas dari motivasi bekerja mereka yang didorong oleh nilai teologi, kepemimpinan.

Interaksi antara insentif keuangan dan religi juga signifikan dan positif. Hal ini berarti, sekalipun terlepas dari seberapa besar komitmen religi seseorang, insentif keuangan meningkatkan keinginan

seseroang melaporkan fraud. Seseorang yang memiliki nilai religi rendah bisa jadi akan tetap melaporkan fraud saat instutisi tempat dia bekerja memiliki kebijakan insentif keuangan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan karena responden yang hanya berasal dari dua yayasan dan tidak mempertimbangkan faktor-faktor lainnya seperti keseriusan kesalahan, perlindungan dari institusi. Walaupun begitu, penelitian ini bermanfaat memberikan referensi bagi manajemen *faith-based organization* bahwa mengetahui faktor yang mendorong *stakeholder*, khususnya pegawai dapat membantu mereka mendesain pengendalian internal yang efektif. Penelitian yang akan datang diharapkan dapat lebih memfokuskan pada penelitian di organisasi non-profit atau *faith-based organization* di Indonesia. Dengan begitu, organisasi non-profit akan memiliki lebih banyak referensi dalam mengembangkan pengendalian internal mereka secara umum dan sistem *whistleblowing* secara khusus.

REFERENSI

- ACFE Indonesia Chapter, 2017. *Survei Fraud Indonesia 2016*, Jakarta: ACFE Indonesia Chapter.
- Andon, P. et al., 2018. The Impact of Financial Incentives and Perceptions of Seriousness on Whistleblowing Intention. *Journal of Business Ethics*, 151(1), pp. 165-178.
- Association of Certified Fraud Examiner, 2018. *Report to The Nations: 2018 Global Study on Occupational Fraud and Abuse*, New York: ACFE.
- Bart, V., Trevino, L. K. & Shapiro, D. L., 1993. Peer Reporting of Unethical Behavior: The Justice Evaluations and Social Context Factors. *Journal of Business Ethics*, 12(4), pp. 253-263.
- Bassous, M., 2015. What are the Factors that Affect Worker Motivation in Faith-Based Nonprofit Organizations?. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 26(1), pp. 355-381.
- Clarke, G., 2006. Faith Matters: Faith Based Organisations, Civil Society and International Development. *Journal of International Development*, Volume 18, pp. 835-848.
- Clarke, M. & Ware, V.-A., 2015. Understanding Faith-Based Organizations: How FBOs are Contrasted with NGOs in International Development Literature. *Progress in Development Studies*, 15(1), pp. 37-48.
- Curtis, M. B. & Taylor, E. Z., 2009. Whistleblowing in Public Accounting: Influence of Identity Disclosure, Situational Context, and Personal Characteristics. *Accounting and Public Interest*, Volume 9, pp. 191-220.
- Donahue, M. J., 1985. Intrinsic and Extrinsic Religiousness: Review and Meta-Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(2), pp. 400-419.
- Ebaugh, H. R., Pipes, P. F., Chafetz, J. S. & Daniels, M., 2003. Where's the Religion? Distinguishing Faith-Based from Secular Social Service Agencies. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 42(3), pp. 411-426.
- Lei, G. & Brink, A. G., 2017. Whistleblowing studies in accounting research: A review of experimental studies on the determinants of whistleblowing. *Journal of Accounting Literature*, Volume 38, pp. 1-13.
- Longenecker, J. A., McKinney, J. A. & Moore, C. W., 2004. Religious Intensity, Evangelical Christianity, and Business Ethics: An Empirical Study. *Journal of Business Ethics*, 55(4), pp. 371-384.
- Mesmer-Magnus, J. R. & Viswesvaran, C., 2008. Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliations. *Journal of Business Ethics*, 62(3), pp. 277-297.
- Monsma, S. V., 2012. *Pluralism and Freedom: Faith Based Organization in a Democratic Society*. Plymouth: Rowman & Littlefield Publishers, Inc.
- Nayir, D. Z. & Herzig, C., 2012. Value Orientations as Determinants of Preference for External and Anonymous Whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 107(2), pp. 197-213.

- Near, J. P. & Miceli, M. P., 1985. Organizational Dissidence: The Case of Whistle-Blowing. *Journal of Business Ethics*, 4(1), pp. 1-16.
- Near, J. P. & Miceli, M. P., 1995. Effective Whistle-Blowing. *The Academy of Management Review*, 20(3), pp. 679-708.
- SHRM, 2017. *Employee Job Satisfaction and Engagement: The Doors of Opportunity Open*, s.l.: Society for Human Resource Management.
- Smith, S. R. & Sosin, M. R., 2001. The Varieties of Faith-Related Agencies. *Public Administration Review*, 61(6), pp. 651-670.
- Stikeleather, B. R., 2016. When do Employers Benefit from Offering Workers a Financial Reward for Reporting Internal Misconduct?. *Accounting, Organizations and Society*, Volume 52, pp. 1-14.
- Swimberghe, . K., Flurry , L. A. & Parker, J. M., 2011. Consumer Religiosity: Consequences for Consumer Activism in the United States. *Journal of Business Ethics*, 103(3), pp. 453-467.
- The Institute of Internal Auditors, 2009. *IPPF Practice Guide - Internal Audit and Fraud*, Florida: The Institute of Internal Auditors.
- Trevino, L. K. & Victor, B., 1992. Peer Reporting of Unethical Behavior: A Social Context Perspective. *The Academy of Management Journal*, 35(1), pp. 38-64.
- Valentinov, V., 2007. The Property Rights Approach to Nonprofit Organization: The Role of Intrinsic Motivation. *Public Organization Review*, 7(1), pp. 41-55.
- Weaver, G. R. & Agle, B. R., 2002. Religiosity and Ethical Behavior in Organizations: A Symbolic Interactionist Perspective. *The Academy of Management Review*, 27(1), pp. 77-97.
- Woodrum, E., 1988. Determinants of Moral Attitudes. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 27(4), pp. 553-573.
- Worthington, Jr., E. L. et al., 2012. *The Religious Commitment Inventory-10 (RCI-10)*. [Online] Available at: https://www.midss.org/sites/default/files/rci-10_scoring_and_norms.pdf [Accessed 6 August 2018].
- Xu, Y. & Ziegenfuss, D. E., 2008. Reward Systems, Moral Reasoning, and Internal Auditors' Reporting Wrongdoing. *Journal of Business and Psychology*, 22(4), pp. 323-331.