

**PENGARUH IDENTITAS PROFESIONAL, *LOCUS OF COMMITMENT, BYSTANDER EFFECT, DAN SELF EFFICACY* TERHADAP NIAT MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING***  
(Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Sawahlunto)

**SKRIPSI**

*Diajukan sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi*



Oleh  
**LUQYANA RAFILAH**  
**NIM 2020/20043098**

**DEPARTEMEN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2024**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

**Pengaruh Identitas Profesional, *Locus of Commitment*, *Bystander Effect*,  
dan *Self Efficacy* terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* (Studi Empiris  
pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Sawahlunto)**

Nama : Luqyana Rafilah  
TM/NIM : 2020/20043098  
Jenjang Pendidikan : Strata I (S1)  
Jurusan : Akuntansi  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Padang, Juli 2024

Disetujui Oleh :

Kepala Departemen Akuntansi

Pembimbing

Eka Fauzihardani

Eka Fauzihardani

Dr. Eka Fauzihardani, SE, M.Si, Ak  
NIP. 19710522 200003 2 001

Dr. Eka Fauzihardani, SE, M.Si, Ak  
NIP. 19710522 200003 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

*Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi*

*Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis*

*Universitas Negeri Padang*

Judul Skripsi : Pengaruh Identitas Profesional, *Locus of Commitment*, *Bystander Effect*, dan *Self Efficacy* terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Sawahlunto)

Nama : Luqyana Rafilah

TM/NIM : 2020/20043098

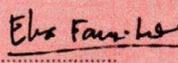
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)

Jurusan : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Padang, Juli 2024

Tim Penguji

No	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1.	Ketua	Dr. Eka Fauzihardani, SE., M.Si.	1. 
2.	Anggota	Vanica Sherly S.E., M.Si	2. 
3.	Anggota	Mia Angelina Setiawan, S.E., M.Si.	3. 

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Luqyana Rafilah  
NIM/Tahun Masuk : 200430908/2020  
Tempat/Tanggal Lahir : Talawi, 17 September 2001  
Jurusan : Akuntansi  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Alamat : Dusun Siambalau, Desa Talawi Hilie, Kecamatan Talawi,  
Kota Sawahlunto  
No. HP/Telp : 085156019390  
Judul Skripsi : Pengaruh Identitas Profesional, *Locus of Commitment*,  
*Bystander Effect*, Dan *Self Efficacy* terhadap Niat  
Melakukan *Whistleblowing* (Studi Empiris pada Satuan  
Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Sawahlunto)

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana), baik di UNP maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Pada karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan mencantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditandatangani oleh tim pembimbing, tim penguji, dan ketua jurusan.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya yang sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Juli 2024  
Saya yang menyatakan



**Luqyana Rafilah**  
**NIM. 20043098**

## ABSTRAK

Rafilah, L. (2024). **Pengaruh Identitas Profesional, *Locus Of Commitment*, *Bystander Effect*, dan *Self Efficacy* terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*.**

**Dosen Pembimbing: Dr. Eka Fauzihardani, SE., M.Si.Ak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh identitas profesional, *locus of commitment*, *bystander effect*, dan *self efficacy* terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini mengacu pada penelitian Taylor dan Curtis (2010) dengan menggunakan menggunakan konsep *Theory of Planned Behavior* (TPB) sebagai landasan teori. Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dengan responden pegawai yang bekerja di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kota Sawahlunto. Responden terdiri dari pegawai yang menjabat sebagai Kuasa Pengguna Anggaran, Pembuat Anggaran, Kasi Anggaran, Pejabat Pembuat Komitmen, Pejabat Penandatanganan Surat Perintah Membayar, Kasubag Keuangan, Pejabat Penatausahaan Keuangan, Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan, Bendahara Pengeluaran, Bendahara Barang, dan Staf Keuangan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menyebarkan kuesioner terstruktur kepada 26 Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Sawahlunto. Pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS 25. Hasil Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) Identitas Profesional tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*; (2) *Locus Of Commitment* berpengaruh positif signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*; (3) *Bystander*

*Effect* tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*; (4) *Self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

**Kata Kunci:** *whistleblowing; identitas profesional; locus of commitment; bystander effect; self efficacy.*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan berkah-Nya sehingga penulis diberikan kesehatan, kelancaran, kekuatan, dan ketabahan hati dalam menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam penulis ucapkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi tauladan bagi umat manusia. Dalam penulisan skripsi ini, penulis mengangkat judul “**Pengaruh Identitas Profesional, Locus Of Commitment, Bystander Effect, dan Self Efficacy terhadap Niat Melakukan Whistleblowing**”. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk dapat menyelesaikan Program Studi S1 Akuntansi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang.

Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada semua pihak atas bantuan dan arahan yang telah diberikan, baik moril maupun materil dalam menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Parengki Susanto, S.E., M. Sc, Ph. D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Dr. Eka Fauzihardani, SE., M.Si., Ak selaku Ketua Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang sekaligus dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis.
3. Ibu Mia Angelina Setiawan, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing akademik sekaligus dosen penguji yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis.
4. Ibu Vanica Sherly S.E., M.Si selaku dosen penguji.

5. Seluruh dosen Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu bermanfaat kepada penulis.
6. Teristimewa untuk ayahanda tercinta Bapak Alm. Rifnaldi yang menjadi motivasi penulis agar terus berupaya menggapai segala harapan, menjadi wanita yang kuat dan mandiri. Rasa iri dan rindu yang sering kali membuat penulis jatuh tertampar realita. Tapi itu semua tidak mengurangi rasa bangga dan terimakasih atas segala kebaikan selama hidup memberikan kontribusi nyata dalam kehidupan ini. Maka, tulisan ini penulis persembahkan untuk malaikat pelindung surga.
7. Teristimewa juga untuk ibunda tercinta Ibu Nofrianti yang menjadi alasan penulis untuk tetap kuat dan bertahan menjalani kehidupan ini, yang selalu memberikan perhatian, doa, semangat, dan selalu mengupayakan segala hal yang penulis butuhkan hingga penulis mampu berada di tahap ini. Terimakasih atas segala cinta dan kasih sayang yang telah diberikan, pintu surgaku.
8. Teruntuk kakak kandung saya Renaldo Pratama yang selalu memberikan dukungan, kasih sayang, dan bantuan moril maupun materil kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Terimakasih kepada sahabat penulis member HGOE sekaligus member OS yang bersedia meluangkan waktunya untuk selalu membantu dan menghibur penulis di kala rumitnya masa perkuliahan ini.
10. Teman-teman Akuntansi Angkatan 2020 terkhusus kelas C, yang telah menemani dan bersedia direpotkan serta memberikan dukungan dan semangat sehingga penulis termotivasi untuk cepat menyelesaikan skripsi ini.
11. Serta semua pihak yang telah memberikan semangat dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Dengan kerendahan hati, penulis meminta maaf atas segala kekurangan serta menerima saran

dan kritik yang membangun untuk karya ini. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Padang, Mei 2024

Penulis,

Luqyana Rafilah

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	14
C. Tujuan Penelitian .....	14
D. Manfaat Penelitian .....	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	16
A. Kajian Teori .....	16
1. <i>Theory of Planned Behavior</i> .....	16
2. Identitas Profesional .....	21
3. <i>Locus of Commitment</i> .....	22
4. <i>Bystander Effect</i> .....	25
5. <i>Self Efficacy</i> .....	27
6. Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i> .....	30
B. Penelitian Terdahulu .....	36
C. Pengembangan Hipotesis .....	42
D. Kerangka Konseptual .....	49
BAB III METODE PENELITIAN.....	50

A. Jenis Penelitian.....	50
B. Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data.....	50
C. Populasi, Sampel, dan Responden .....	51
D. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel .....	53
E. Instrumen Penelitian.....	65
F. Teknik Analisis Data.....	66
G. Model Penelitian .....	73
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	75
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	75
B. Demografi Responden.....	77
C. Analisis Data .....	81
D. Pembahasan.....	109
BAB V PENUTUP.....	117
A. Kesimpulan .....	117
B. Keterbatasan.....	118
C. Saran.....	118
D. Implikasi.....	119
DAFTAR PUSTAKA .....	120
LAMPIRAN.....	126

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	36
Tabel 3. 1 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	57
Tabel 3. 2 Tabel Bobot Nilai.....	66
Tabel 3. 3 Kategori TCR.....	67
Tabel 4. 1 Data Distribusi Kuesioner .....	75
Tabel 4. 2 Tingkat Pengembalian Kuesioner .....	77
Tabel 4. 3 Demografi Responden Berdasarkan Usia .....	77
Tabel 4. 4 Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	78
Tabel 4. 5 Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	78
Tabel 4. 6 Demografi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja .....	79
Tabel 4. 7 Demografi Responden Berdasarkan Rentang Tanggung Jawab .....	80
Tabel 4. 8 Data Deskriptif.....	81
Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Variabel Identitas Profesional .....	82
Tabel 4. 10 Distribusi Frekuensi Variabel Locus of Commitment .....	83
Tabel 4. 11 Distribusi Frekuensi Variabel Bystander Effect .....	87
Tabel 4. 12 Distribusi Frekuensi Variabel Self Efficacy .....	90
Tabel 4. 13 Distribusi Frekuensi Variabel Niat Melakukan Whistleblowing.....	92
Tabel 4. 14 Hasil Uji Validitas – Identitas Profesional ( $X_1$ ).....	95
Tabel 4. 15 Hasil Uji Validitas – Locus of Commitment ( $X_2$ ).....	95
Tabel 4. 16 Hasil Uji Validitas – Bystander Effect ( $X_3$ ).....	96
Tabel 4. 17 Hasil Uji Validitas – Self Efficacy ( $X_4$ ).....	96
Tabel 4. 18 Hasil Uji Validitas – Niat Melakukan Whistleblowing (Y).....	97
Tabel 4. 19 Hasil Uji Reliabilitas – Nilai Cronbach’s Alpha.....	98
Tabel 4. 20 Hasil Uji Normalitas - Kolmogorov-Smirnov Test.....	99
Tabel 4. 21 Hasil Uji Multikolinearitas.....	100
Tabel 4. 22 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	101
Tabel 4. 23 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted $R^2$ ).....	103
Tabel 4. 24 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	104

Tabel 4. 25 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)..... 105

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual .....	49
---------------------------------------	----

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kemajuan ekonomi yang terjadi saat ini mengakibatkan meningkatnya kejahatan ekonomi. Kejahatan tersebut dapat berupa tindak kecurangan pada sektor atau organisasi apapun, termasuk pada sektor publik. Praktik tersebut di dalam akuntansi disebut dengan *fraud*. Kecurangan yang terjadi tersebut sudah menjadi perhatian yang besar di seluruh dunia, karena dapat merusak kepercayaan publik terhadap sistem ekonomi. Kecurangan yang terjadi disebabkan karena keegoisan seseorang atau sekelompok orang yang mementingkan kepentingan pribadi untuk mendapatkan keuntungan secara tidak etis. Meskipun setiap organisasi sudah menetapkan aturan untuk mengatasi kecurangan tersebut, namun masih banyaknya kasus skandal yang terjadi.

Menurut *Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)*, salah satu jenis kecurangan yang paling umum dan berbahaya di Indonesia adalah korupsi. Berdasarkan data yang diterbitkan pada tahun 2022 oleh *Transparency International (TI)* menyebutkan bahwa Indonesia masih menghadapi tantangan yang besar pada kasus korupsi, nilai *Corruption Perception Index (CPI)* Indonesia berada pada angka 37 dari skala 100 dan menduduki pada peringkat 110 dari 180 negara yang disurvei ([transparency.org](https://www.transparency.org)). Semakin besar angka CPI menandakan semakin bersihnya suatu negara dari kasus korupsi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tindak korupsi di Indonesia berada pada kategori buruk.

Beberapa kasus kecurangan yang pernah terjadi di dunia diantaranya yaitu kasus yang terjadi pada Pandora Papers. Pandora Papers merujuk pada sekitar 12 juta dokumen yang bocor pada tahun 2021 yang mengungkapkan rincian keuangan rahasia dari para pemimpin dunia, selebriti, dan tokoh-tokoh berpengaruh lainnya. Dokumen-dokumen tersebut mengungkapkan bagaimana individu dan entitas menggunakan perusahaan-perusahaan *off-shore* dan struktur keuangan lainnya untuk menghindari pajak, menyembunyikan aset, dan melakukan praktik keuangan lainnya yang kontroversial.

Selain kasus tersebut, juga terdapat kasus skandal Wirecard AG yang merupakan kasus keuangan yang mencuat pada tahun 2020 dan menjadi salah satu skandal keuangan terbesar di Jerman. Wirecard AG adalah perusahaan pembayaran digital yang pada awalnya dianggap sebagai salah satu kesuksesan besar dalam industri fintech Jerman. Namun, pada tahun 2020, skandal besar-besaran terungkap yang melibatkan praktik keuangan yang tidak jujur dan manipulatif. *Whistleblower* di dalam kasus ini adalah seorang pegawai senior di perusahaan yang bernama Jan Marsalek. Marsalek mengungkapkan bahwa Wirecard telah melakukan praktik keuangan yang meragukan, termasuk memalsukan laporan keuangan untuk menunjukkan kesehatan keuangan yang lebih baik daripada yang sebenarnya. Praktik ini dilakukan untuk menutupi defisit keuangan yang sebenarnya sudah terjadi dalam perusahaan.

Tidak hanya itu, di Indonesia juga terjadi kasus yang terungkap oleh seorang *whistleblower*, yaitu terjadi pada Nurhayati yang merupakan Bendahara atau Kepala Urusan Keuangan Desa yang mengajukan pengaduan kasus dugaan korupsi terkait

pengelolaan APBDes Citemu periode 2018–2020 kepada Ketua Badan Permusyawaratan Desa (BPD) bahwa Supriyadi yang merupakan kepala desa setempat, diduga menyalahgunakan anggaran desa sebesar lebih dari Rp. 818 juta. Nurhayati melaporkan bahwa Supriyadi melarang dia untuk memberi tahu aparat desa jika ada pencairan dana tersebut. Setelah surat pengaduan kedua, Nurhayati menyatakan bahwa sejumlah program yang dianggarkan tidak terealisasi dengan baik. Ketua BPD memutuskan untuk melaporkan Supriyadi ke pihak kepolisian karena diduga melakukan tindak pidana korupsi. Supriyadi pun ditetapkan sebagai tersangka oleh kepolisian Cirebon (news.detik.com)

Kasus *whistleblowing* lainnya yaitu terjadi pada seorang petugas dari Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (DPKP) Kota Depok, Sandi Butar Butar, bertindak sebagai *whistleblower* telah melaporkan adanya dugaan korupsi terkait dengan pengadaan perlengkapan pemadam kebakaran di Kota Depok sejak tahun 2018. Sandi menyoroti bahwa sarana dan prasarana yang diterima oleh petugas Damkar tidak sesuai dengan spesifikasi yang seharusnya ada. Sandi juga mencurigai adanya penggelapan dana lain dalam kasus ini. Dia menyatakan bahwa ia pernah menandatangani bukti penerimaan uang sebesar Rp. 1,8 juta untuk penyemprotan disinfektan, namun yang diterimanya hanya separuh dari jumlah tersebut. Selain itu, ia juga mengungkapkan bahwa ia mendapat potongan sebesar Rp. 200 ribu dari honor bulanannya. Keberanian Sandi dalam melaporkan hal ini tidaklah mudah, karena ia sering mendapat ancaman dari beberapa pejabat terkait. Namun, konsistensi dan keberaniannya dalam mengungkapkan kasus korupsi tersebut telah membuahkan hasil.

Hal ini terbukti dengan ditetapkannya mantan Sekretaris Dinas dan Bendahara Pengeluaran Pembantu Damkar Depok sebagai tersangka dalam kasus ini (metro.sindonews.com)

Dengan adanya kasus-kasus tersebut, terbukti bahwa penelitian *whistleblowing* perlu dilakukan. Hal itu disebabkan karena salah satu metode yang efektif dalam pengungkapan skandal organisasi yaitu dengan adanya *whistleblowing*. *Whistleblowing* adalah tindakan yang dilakukan oleh individu yang tergabung dalam suatu organisasi atau yang pernah tergabung dalam organisasi tersebut untuk melaporkan kegiatan yang tidak sah, tidak etis, atau tidak sesuai dengan hukum kepada pihak atau entitas yang berwenang (Near & Miceli, 1985). Seseorang yang mengungkapkan pelanggaran (*whistleblowing*) dinamakan sebagai *whistleblower* (Libriani & Utami, 2015). Namun, akan sulit untuk menjadi *whistleblower* karena akan menghadapi pembalasan yang lebih besar (Brody et al., 2020).

Dengan adanya *whistleblowing* dapat mengurangi dampak-dampak kerugian atas kecurangan yang terjadi dalam suatu organisasi yang dilakukan oknum-oknum tertentu. *Whistleblowing* merupakan tindakan yang sangat penting bagi suatu lembaga, karena dapat mengungkapkan pelanggaran dan skandal keuangan seperti korupsi. *Whistleblowing* dapat dilakukan oleh pihak yang berada di dalam maupun diluar sebuah organisasi, dengan tujuan untuk memastikan transparansi, keadilan, dan kepentingan publik. Sweeney (2008) mengungkapkan bahwa melaporkan atau menyampaikan informasi dari pihak yang melakukan *whistleblowing*, telah terbukti

lebih efektif dalam mengungkapkan praktik kecurangan daripada metode lain seperti pengendalian internal, audit internal, atau eksternal.

Namun untuk menjadi seorang pengungkap kecurangan bukanlah tugas yang ringan. Seseorang yang berasal dari dalam suatu entitas umumnya mengalami dilema moral dalam menentukan apakah akan membuka rahasia tersebut atau menyimpannya dalam ketidakjelasan. Beberapa individu menilai pelaku pengungkapan sebagai pengkhianat yang mengabaikan kesetiaan terhadap lembaga, sementara yang lain memandang mereka sebagai pahlawan yang membela prinsip-prinsip yang dianggap lebih mulia daripada kesetiaan terhadap entitas tersebut (Rothschild & Miethe, 1999). Pandangan yang berbeda ini sering kali membuat calon *whistleblower* merasa dilema secara moral dalam memutuskan tindakan yang dapat menghambat dalam mengungkapkan informasi rahasia.

Untuk mendorong keterbukaan dan akuntabilitas serta transparansi dalam pengelolaan keuangan serta untuk melindungi *whistleblower* dari segala ancaman, sehingga ditetapkanlah peraturan mengenai *whistleblowing* yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban, serta Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2011 yang mengatur Perlakuan terhadap Pelapor Tindak Pidana dan Saksi Pelaku yang Bekerja Sama. Setelah ditetapkan peraturan mengenai *whistleblowing* tersebut, diharapkan para *whistleblower* tidak lagi merasa takut untuk mengungkapkan pelanggaran, namun tentunya membutuhkan niat yang kuat untuk melakukannya.

Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut menjadikan alasan penulis untuk meneliti mengenai niat pegawai pada bagian keuangan dalam melakukan *whistleblowing*, khususnya pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Sawahlunto. Pada umumnya, penelitian-penelitian sebelumnya meneliti pada mahasiswa akuntansi, seperti yang dilakukan oleh Puspitosari (2019) dan Brody et al. (2020). Penelitian lainnya dilakukan pada eksternal auditor yang dilakukan oleh Taylor & Curtis (2010). Penelitian mengenai niat untuk melakukan *whistleblowing* pada auditor juga sudah pernah dilakukan yaitu pada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Kota Malang dengan meneliti variabel *attitude toward the behavior*, *subjective norms*, dan *perceived behavioral control* oleh Nurmarita (2022), Al Shbail & Al Shbail (2020) meneliti pada internal auditor di Jordan, serta penelitian yang menguji pengaruh sikap, kontrol perilaku dan religiusitas terhadap niat melakukan *whistleblowing* yang dilakukan oleh (Salsabilla & Erinos, 2023) pada pegawai bagian anggaran dan keuangan OPD Kota Bukittinggi.

Penelitian terdahulu sudah meneliti mengenai niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing* dengan menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan *whistleblowing* dengan menggunakan *Theory of Planned Behavior (TPB)* yang dikemukakan oleh Ajzen (1991) seperti yang dilakukan oleh Park & Blenkinsopp (2009) dan Winardi (2013). Berdasarkan teori tersebut dijelaskan mengenai perilaku seseorang ditimbulkan karena adanya niat dan niat tersebut dilandaskan oleh 3 faktor utama, yaitu sikap terhadap perilaku, norma subyektif, dan persepsi kontrol perilaku.

Faktor pertama yang dijelaskan dalam *Theory of Planned Behavior (TPB)* yaitu sikap terhadap perilaku yang merupakan penilaian individu terhadap apakah suatu perilaku dianggap menguntungkan atau merugikan (Ajzen, 1991). Sikap terhadap perilaku memainkan peran kunci dalam membentuk interaksi sosial, membentuk norma kelompok, dan mempengaruhi keputusan individu dalam menerima atau menolak suatu perilaku.

Sikap terhadap perilaku dapat dikaitkan dengan variabel identitas profesional, hal ini dikarenakan identitas profesional mencerminkan sejauh mana seseorang mengidentifikasi dan berkomitmen pada nilai-nilai, norma, dan standar yang terkait dengan profesinya. Identitas profesional berfungsi sebagai pengukur yang menilai sejauh mana seseorang menyadari identitasnya saat berinteraksi dalam suatu organisasi, serta mencakup pemahaman individu terhadap dirinya sendiri dalam konteks keberhasilan atau kegagalan organisasi yang mencerminkan pencapaian pribadinya (Broberg et al., 2018). Kreshastuti & Prastiwi (2014) berpendapat bahwa ketika seseorang memiliki identitas profesional yang kuat maka dapat mempengaruhi keyakinan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki dampak positif bagi individu. Mereka yang memiliki identitas profesional yang kuat lebih cenderung mematuhi kode etik dan standar yang ada untuk mencegah pelanggaran yang berpotensi merugikan profesi di masa mendatang. Dengan demikian, hal ini dapat mendorong mereka untuk mengambil tindakan melaporkan pelanggaran demi melindungi integritas profesi mereka.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Asih & Sari (2021) sudah meneliti mengenai pengaruh identitas profesional terhadap niat pengungkapan kecurangan akuntansi. Alasan peneliti memilih variabel ini yaitu karena seseorang yang memiliki penghargaan yang tinggi terhadap identitas profesionalnya cenderung mengembangkan perasaan ketaatan terhadap norma atau peraturan sehingga akan melaporkan pelanggaran. Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif identitas profesional terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Taylor & Curtis (2010) dan Kreshastuti & Prastiwi (2014). Namun hasil yang berbeda ditemukan oleh Iqbal et al. (2019) dan Putra (2020).

Faktor berikutnya adalah norma subjektif, yang merujuk pada tekanan sosial yang dirasakan untuk melakukan suatu tindakan atau menghindarinya (Ajzen, 1991). Norma subjektif melibatkan persepsi individu terhadap sejauh mana orang-orang di sekitarnya mendukung atau menentang suatu tindakan atau keputusan.

Variabel *locus of commitment* berkaitan dengan norma subjektif karena mempengaruhi seberapa besar individu akan mematuhi dan merespons harapan dan tekanan sosial yang ada di dalam organisasi. *Locus of commitment* atau bisa disebut komitmen organisasi. Menurut Aranya et al. (1981), komitmen organisasi merupakan kombinasi dari sikap dan perilaku yang mencakup tiga elemen, yaitu kesetiaan terhadap tujuan organisasi, aktif dalam menjalankan tugas organisasi, dan loyalitas terhadap entitas tersebut. Kreshastuti & Prastiwi (2014) juga berpendapat bahwa komitmen terhadap sebuah organisasi melibatkan keyakinan dalam tujuan dan prinsip

organisasi tersebut, serta tekad untuk memberikan usaha maksimal dalam meningkatkan reputasi organisasi. Komitmen organisasi menggambarkan tentang kesetiaan seorang staf terhadap organisasinya, sehingga akan berusaha maksimal demi organisasinya.

Penelitian mengenai pengaruh *locus of commitment* terhadap terhadap niat melakukan *whistleblowing* sudah pernah dilakukan sebelumnya, yaitu oleh Taylor & Curtis (2010) yang menguji hubungan antara tingkat keterikatan terhadap organisasi dan keterikatan terhadap rekan kerja dengan kecenderungan untuk melaporkan pelanggaran di kalangan akuntan publik. Alasan peneliti memilih variabel ini yaitu karena komitmen organisasi dapat menumbuhkan rasa kepemilikan dan kesadaran akan tanggung jawab terhadap pencapaian dan integritas organisasi, yang pada gilirannya dapat mendorong individu untuk melibatkan diri dalam tindakan *whistleblowing* sebagai upaya untuk melindungi organisasi dari risiko kecurangan. Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa *locus of commitment* secara positif terkait dengan intensi pelaporan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asih & Sari (2021) dan Putra (2020). Namun hasil yang berbeda ditemukan oleh Kreshastuti & Prastiwi (2014) dan Sartika & Mulyani (2020).

Faktor yang terakhir yaitu persepsi kontrol perilaku mengacu pada tingkat kemudahan atau kesulitan yang dirasakan oleh individu dalam melakukan suatu tindakan. Hal ini mencerminkan pengalaman masa lalu dan juga rintangan yang dihadapi oleh individu (Ajzen, 1991). Konsep ini mencakup pandangan subjektif

individu terhadap sejauh mana mereka merasakan dapat mengontrol atau mempengaruhi hasil dari perilaku yang akan dilakukan.

*Bystander effect* berkaitan dengan variabel persepsi kontrol perilaku dikarenakan terkait dengan keyakinan individu tentang kemampuan mereka untuk memengaruhi situasi dan mengambil tindakan sangat mempengaruhi apakah mereka akan bertindak atau tidak. Efek pengamat, atau yang sering disebut sebagai *bystander effect*, merujuk pada situasi di mana seseorang mengetahui adanya perilaku tidak etis atau kecurangan namun memilih untuk tidak bertindak atau berbicara tentang hal tersebut. Alasannya mungkin karena takut terlibat dalam konsekuensi yang mungkin timbul atau ingin menjaga posisi atau jabatan mereka agar tidak terganggu (Asiah & Rini, 2017). Pada beberapa situasi, seseorang tidak dapat mengendalikan perilakunya sendiri. Hal itu dapat disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Dalam penelitian Gao et al., (2015), disebutkan bahwa apabila jalur pelaporan dikelola secara internal, motivasi seorang *whistleblower* untuk melaporkan kecurangan atau ketidakpatuhan menjadi lebih rendah ketika ada pihak lain yang menjadi pengamat (*bystander*). Sedangkan Ningsih (2022) berpendapat kecurangan bisa terjadi karena *bystander effect*, di mana seseorang menyaksikan tindakan curang tetapi memilih untuk tidak berbuat apa-apa atau terlibat dalam situasi tersebut. Dengan demikian, *bystander effect* dapat menjadi faktor yang memengaruhi perilaku seseorang dalam membuat keputusan.

Penelitian mengenai *bystander effect* mengenai dampak orang lain terhadap keinginan untuk melakukan *whistleblowing* belum banyak dilakukan. Ningsih (2022) melakukan penelitian tentang dampak *bystander effect* terhadap upaya *whistleblowing*

internal yang dilakukan di Bank Perkreditan Rakyat Kota Denpasar. Peneliti memilih variabel tersebut karena adanya fenomena *bystander effect* dapat berdampak pada keputusan karyawan dalam melaporkan kecurangan yang mereka saksikan di lingkungan kerja. Penelitiannya menyebutkan bahwa *bystander effect* tidak memiliki pengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal. Hasil penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asih & Sari (2021) yang menyebutkan bahwa *bystander effect* memiliki pengaruh negatif terhadap intensi melakukan *whistleblowing* serta Christyawan & Hapsari (2021) yang menyebutkan bahwa *bystander effect* memiliki pengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

*Self efficacy* juga merupakan salah satu variabel yang berkaitan dengan variabel persepsi kontrol perilaku karena mencerminkan keyakinan individu tentang kemampuan mereka untuk mengendalikan dan mempengaruhi tindakan mereka. Bandura (1986) menyatakan bahwa seseorang dengan tingkat keyakinan diri yang tinggi cenderung mencapai tujuan lebih baik karena mereka memiliki tujuan yang jelas, kestabilan emosi, dan keterampilan yang memadai untuk sukses dalam berbagai aktivitas atau perilaku. Selain itu, seseorang dengan keyakinan diri yang kuat lebih cenderung merasa berani untuk melakukan tindakan curang karena mereka percaya pada kemampuan mereka sendiri (MacNab & Worthley, 2008). Hal ini menjadi relevan mengingat peran sebagai *whistleblower* dianggap sebagai tindakan yang memiliki risiko yang tinggi, yang dapat mengancam fisik dan psikis yang dapat menyebabkan ketakutan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam melaporkan tindakan kecurangan.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Wahyu (2023) pada karyawan Rumah Sakit Harapan di Kota Malang membahas pengaruh *self efficacy* terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Alasan peneliti memilih variabel tersebut karena *self efficacy* mencerminkan kepercayaan individu terhadap kemampuannya dalam mengarahkan langkahnya dalam mencapai tujuan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Sanı et al. (2022) dan Orhan & Ozyer (2016) melakukan penelitian dengan hasil yang sejalan dengan penelitian tersebut. Namun berbeda dengan hasil yang ditemukan oleh Khusnah & Jannah (2021) yang menemukan hasil bahwa *self efficacy* tidak memiliki pengaruh terhadap *whistleblowing intention*.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian yang merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Taylor & Curtis (2010) dengan tujuan untuk mencapai hasil yang dapat dibandingkan dengan kondisi yang terjadi di Indonesia, khususnya pada instansi pemerintah yaitu pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Sawahlunto. Selain itu, penulis menambahkan variabel *bystander effect* dan *self efficacy*. Kemudian, penelitian ini akan dilakukan pada pegawai yang bekerja pada bagian keuangan di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Sawahlunto.

Pemilihan SKPD Kota Sawahlunto sebagai responden dalam penelitian tentang *whistleblowing* dalam konteks pemerintahan daerah adalah didasarkan pada adanya beberapa pemberitaan mengenai dugaan korupsi yang terjadi di Kota Sawahlunto pada beberapa tahun terakhir. Diantaranya yaitu perkara tindak korupsi dana penyertaan

modal APBDes ke BUMDes Muara Kalaban tahun anggaran 2017-2018 berinisial ISP (36) yang telah divonis bebas pada 24 Mei 2022 yang dilansir dari majalahintrust.com. Selanjutnya, adanya penyelidikan dugaan penyalahgunaan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) Sekolah Menengah Atas (SMA) tahun anggaran 2021 yang terjadi pada SMAN 1 Sawahlunto serta SMAN 2 Sawahlunto yang dilansir dari investigasi.news. Lalu berita yang dilansir dari portalberitaeditor.com yang menyebutkan bahwa adanya dugaan korupsi PT. Wahana Wisata Sawahlunto (WWS) yang merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), yang salah satu penyertaan modal berasal dari APBD Sawahlunto dan PT. Verbeck Mega Perkasa (VMP) kontraktor pelaksana pekerjaan penambahan gedung atau ruang baru Puskesmas Talawi yang menggunakan Dana Alokasi Khusus (DAK) Fisik Tahun 2020. Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) sebagai bagian dari pemerintahan daerah, memiliki tugas untuk mengelola berbagai bidang pelayanan publik dan pembangunan di daerahnya. Mereka juga memiliki wewenang untuk mengawasi dan mengendalikan aktivitas yang berada dalam lingkup tanggung jawab mereka. Oleh karena itu perlunya dilakukan penelitian mengenai niat melakukan *whistleblowing* pada SKPD Kota Sawahlunto. Sehingga penelitian ini bisa membantu dalam upaya pencegahan dan penanggulangan korupsi di SKPD, baik di Kota Sawahlunto maupun di daerah lain.

Penulis memilih pegawai yang bekerja di bidang keuangan dikarenakan mereka secara aktif terlibat dalam aspek operasional dan teknis dari instansi pemerintahan. Mereka memiliki pemahaman mendalam tentang aktivitas Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), sehingga jika terjadi indikasi kecurangan atau kesalahan prosedur,

mereka memiliki potensi untuk menjadi seorang *whistleblower*. Oleh sebab itu penelitian ini berjudul “**Pengaruh Identitas Profesional, *Locus Of Commitment*, *Bystander Effect*, dan *Self Efficacy* terhadap Niat Akuntan Melakukan *Whistleblowing* (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Sawahlunto)**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah identitas profesional berpengaruh positif terhadap niat pegawai keuangan melakukan *whistleblowing*?
2. Apakah *locus of commitment* berpengaruh positif terhadap niat pegawai keuangan melakukan *whistleblowing*?
3. Apakah *bystander effect* berpengaruh negatif terhadap niat pegawai keuangan melakukan *whistleblowing*?
4. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif terhadap niat pegawai keuangan melakukan *whistleblowing*?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh identitas profesional terhadap niat pegawai keuangan dalam melakukan *whistleblowing*

2. Untuk menganalisis pengaruh *locus of commitment* terhadap niat pegawai keuangan dalam melakukan *whistleblowing*
3. Untuk menganalisis pengaruh *bystander effect* terhadap niat pegawai keuangan dalam melakukan *whistleblowing*
4. Untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap niat pegawai keuangan melakukan *whistleblowing*

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh identitas profesiona, *locus of commitment*, *bystander effect*, dan *self efficacy* terhadap niat melakukan *whistleblowing* pada Satuan Perangkat Kerja Daerah (SKPD) Kota Sawahlunto. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi dan wawasan yang lebih luas bagi mahasiswa serta dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya

##### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini mampu memberikan bahan pertimbangan dan masukan bagi Satuan Perangkat Kerja Daerah (SKPD) Kota Sawahlunto dan pihak-pihak lain yang berkepentingan agar dapat mengambil kebijakan-kebijakan terkait dengan niat melakukan *whistleblowing*