FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT PEGAWAI NEGRI SIPIL UNTUK MELAKUKAN TINDAKAN *WHISTLEBLOWING*

(Studi Empiris Pada BPK Sumatera Barat)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

OLEH :

RURI PERMATA SARI

NIM :

1207126/2012

JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2018

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT PEGAWAI NEGRI SIPIL UNTUK MELAKUKAN TINDAKAN *WHISTLEBLOWING*
(Studi Empiris Pada BPK Sumatera Barat)

Nama : Riri Permata Sari

NIM/ BP : 1207126 / 2012

Jurusan : Akuntansi

Keahlian : Sektor Publik

Fakultas : Ekonomi

Padang, 13 Februari 2018

Disetujui Oleh

PEMBIMBING I	PEMBIMBING II
Fefri Indra Arza, SE, M.Sc,Ak	Charoline Cheisviyanny, SE,M.Ak
NIP. 19730213 199903 1 003	NIP. 19801019 200604 2 002

Mengetahui,

Ketua Jurusan Akuntansi

Fefri Indra Arza, SE, M.Sc,Ak
NIP. 19730213 199903 1 003

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Penguji Ujian Skripsi

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Padang

Judul	: Faktor Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negri Sipil Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing* (Studi Empiris Pada BPK Sumatera Barat)
Nama	: Riri Permata Sari
NIM/BP	: 1207126 / 2012
Jurusan	: Akuntansi
Keahlian	: Sektor Publik
Fakultas	: Ekonomi

Padang, 13 Februari 2018

Tim Penguji

No	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1.	Ketua	Fefri Indra Arza, SE., M.Sc,Ak	1.
2.	Sekretaris	Charoline Cheisviyanny, SE,M.Ak	2.
3.	Anggota	Vita Fitria Sari, SE, M.Si	3.
4.	Anggota	Mia Angelina Setiawan,SE,M.Si	4.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: Riri Permata Sari
NIM/Tahun Masuk	: 1207126/2012
Tempat/Tgl Lahir	: Bukittinggi / 09 Januari 1994
Jurusan	: Akuntansi
Keahlian	: Sektor Publik
No. HP/Telp	: 082382110111
Judul Skirpsi	: Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pegawai Negri Sipil Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing* (*Studi Empiris pada Badan Pemeriksa Keuangan Sumatera Barat*)

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis (skripsi) saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Padang maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini merupakan gagasan, rumusan, dan penilaian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis ataudipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan mencantumkannya dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis ini sah apabila telah ditandatangani asli oleh tim pembimbing, tim penguji, dan ketua jurusan.

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

Padang, 20 Februari 2018

Yang menyatakan

Riri Permata Sari

NIM. 1207126

ABSTRAK

Faktor Faktor yang Mempengaruhi Pegawai Negri Sipil Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing*

(StudiEmpirisPada BPK Sumatera Barat)

Riri Permata Sari
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
Jl. Prof. Dr. HamkaKampus Air Tawar Padang
E-mail :riripermatasari.rps@gmail.com

Pembimbing: 1. Fefri Indra Arza,SE.,M.Sc.,Ak
2. Charoline Cheisviyanny,SE.,M,Ak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh Sikap terhadap *whistleblowing*, Komitmen Organisasi, Personal Cost, Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Minat untuk melakukan tindakan*whistleblowing*. (Studi Empiris Badan Pemeriksa Keuangan Sumatra Barat). Jenis penelitian ini digolongkan pada penelitian yang bersifat asosiatif kausal.Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor kantor BPK Sumatera Barat tahun 2017, sedangkan sampel penelitian ditentukan dengan metode *random sampling* sehingga diperoleh 34orang sebagai sampel. Jenis data yang digunakan berupa data primer.Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Sikap terhadap *whistleblowing* memiliki pengaruh signifikan terhadap minat untuk melakukan *whistleblowing*. Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap minat untuk melakukan *whistleblowing*. Personal Cost memiliki pengaruh signifikan terhadap minat untuk melakukan *whistleblowing*. Tingkat Keseriusan Kecurangan memiliki pengaruh terhadap minat untuk melakukan *whistleblowing*

Kata Kunci :Minat Untuk Melakukan Tindakan*Whistleblowing*, Sikap Terhadap *Whistleblowing*, Komitmen Organisasi, Personal Cost, Tingkat Keseriusan Kecurangan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kemudahan pada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negri Sipil Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing (Studi Empiris pada BPK Sumatera Barat)*"**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat guna menyelesaikan pendidikan program studi S-1 dan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu, perkenankan penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dekan dan Pembantu Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Ketua dan Sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
3. Bapak Fefri Indra Arza, SE,M.Sc.Ak selaku pembimbing I dan Ibu Charoline Cheisviyanny ,SE,M.Ak selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

4. Dosen penguji Ibu Vita Fitria Sari, SE, M.Si yang telah memberi banyak saran dan perbaikan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Dosen penguji Mia Anggelina Setiawan, SE, M.Si yang telah memberi banyak saran dan perbaikan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Mayar Afriyenti, SE, M.Sc selaku dosen Penasehat Akademik (PA).
7. Staf dosen serta karyawan / karyawati Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
8. Teristimewa penulis persembahkan untuk Ayahanda tercinta Adenis, Ibunda tercinta Aziarni Alwi (Almh), kakak-kakak tersayang Edo Frinando, Ressa Octaviany, Jemmy Fernando, Sri Rahmi Putri dan Kenzya Anabel Vianca serta keluarga besar yang telah memberikan perhatian, semangat, do'a, dorongan dan pengorbanan baik secara moril maupun materil hingga penulis dapat menyelesaikan studi dan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat yang selalu mendukung Nadia Triwahyuni, SE, Rissa Paramitha Sari,SE, Zebby Zara,SE, Dian Indah Hayati,SE, Aulia Diani Fitri,SE ,Risca Amanda, Muhammad Ozi, S.pd, Karina Febriyan,SE, Sari Yustiani,SH, Loveana Syaifora,SE.MM, Shanaz Novilla,A.md
10. Teman - teman Prodi Akuntansi angkatan 2012 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang sama-sama berjuang atas motivasi, saran, serta dukungan yang sangat berguna dalam penulisan skripsi ini.
11. Serta semua pihak yang telah membantu dalam proses perkuliahan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan, bimbingan dan petunjuk yang bapak/ibu dan rekan - rekan berikan menjadi amal ibadah dan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Padang, Januari 2018

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK i

KATA PENGANTAR ii

DAFTAR ISI v

DAFTAR TABEL vii

DAFTAR GAMBAR viii

DAFTAR LAMPIRAN 78

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 6

C. Tujuan Penelitian 6

D. Manfaat Penelitian 7

BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS 8

A. Kajian Teori 8

1. *Prosocial Organizational Behavior Theory* 8

2. *Theory of Planned Behaviour* 9

3. *Whistleblowing* 12

B. Penelitian Terdahulu 23

C. Hubungan Antar Variabel 24

D. Kerangka Konseptual 29

E. Hipotesis 30

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 31

A. Jenis Penelitian 31

B. Populasi dan Sampel Penelitian 31

C. Jenis Data 32

D. Sumber Data 32

E. Model dan Teknik Analisis Data 33

F. Instrumen Penelitian.....35
G. Pengujian Asumsi Klasik.....36
H. Teknik Analisis Data.....37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....44

A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....44
B. Analisis Deskriptif.....45
C. Statistik Deskriptif.....47
D. Uji Validitas dan Reliabilitas.....55
E. Uji Asumsi Klasik.....57
F. Analisis Data.....62
G. Pembahasan.....68

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....74

A. Kesimpulan.....74
B. Keterbatasan Penelitian.....74
C. Saran.....75

DAFTAR PUSTAKA.....76

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

TABEL HALAMAN

Penyebaran dan Pengembalian Kuisioner 44
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 45
Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan 46
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja 47
Distribusi Frekuensi Variabel Minat Whistleblowing 48
Distribusi Frekuensi Variabel Sikap (X_1) 49
Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (X_2) 50
Distribusi Frekuensi Variabel personal cost (X_3) 53
Distribusi Frekuensi Variabel Tingkat keseriusan kecurangan (X_4) 54
Nilai *KMO and Barlet's* penelitian 56
Nilai *Cronbach's Alpha* 57
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test 58
Multikolonerialitas 60
Heterokedastisitas 61
Uji F 62
Model Summary 63
Coefficients(a) 64
Uji T 66

DAFTAR GAMBAR

Kerangka Konseptual

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemerintahan adalah suatu bentuk organisasi yang bekerja dengan tugas menjalankan suatu sistem pemerintahan. Sistem pemerintahan yang baik tidak akan pernah lepas dengan masalah *fraud* yang terjadi dalam internal pemerintahan tersebut. Maraknya tingkat kecurangan yang terjadi pada sektor pemerintahan mendapat perhatian serius dari publik. *Fraud* atau kecurangan yang terjadi tentu saja harus ditindak lanjuti dan menjadi tanggungjawab setiap orang yang terlibat dalam pemerintahan tersebut. Oleh sebab itu, diperlukan suatu tindakan untuk mengungkapkan kesalahan atau kecurangan yang ada di pemerintahan tersebut. Salah satu tindakan yang bisa dilakukan adalah *whistleblowing*.

Whistleblowing merupakan cara yang tepat untuk mencegah terjadinya kasus pelanggaran-pelanggaran akuntansi. *Whistleblowing* menurut Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) di dalam pedoman sistem pelaporan pelanggaran adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau perbuatan yang melawan hukum, tidak etis/tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi atau pemangku kepentingan yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Sedangkan seseorang yang melakukan *whistleblowing* disebut pelapor pelanggaran atau *whistleblower* (Sagara, 2013) .

Pada dasarnya pelapor pelanggaran (*whistleblower*) adalah karyawan dari organisasi itu sendiri (pihak internal), akan tetapi tidak tertutup kemungkinan adanya pelapor berasal dari pihak eksternal (pelanggan, pemasok, masyarakat). Pelapor harus memberikan bukti, informasi, atau indikasi yang jelas atas terjadinya pelanggaran yang dilaporkan, sehingga dapat ditelusuri atau ditindaklanjuti. Dapat pula terjadi jika *whistleblowing* internal tidak mendapat dukungan yang mereka inginkan dari atasannya atas tindakan tidak etis yang terjadi, sehingga mereka menggunakan sarana eksternal untuk melaporkan kesalahan yang ada.

Sweeney (2008) mengungkapkan bahwa hasil studi secara konsisten menunjukkan bahwa terbongkarnya sebagian besar kasus kecurangan dalam bisnis dan lingkungan kerja terjadi karena adanya pegawai atau informan kunci lainnya yang melakukan *whistleblowing*. Pemahaman terhadap efektifitas *whistleblowing* tersebut kemudian memicu beragam organisasi untuk mulai proaktif mendeteksi kecurangan dengan mengimplementasikan hotline *whistleblowing* system melalui berbagai sarana komunikasi seperti melalui pengaduan telepon atau jaringan internet. *Whistleblowing* system hanya akan berjalan efektif dalam memerangi korupsi jika seluruh anggota organisasi berpartisipasi (Winardi, 2013).

Menjadi *whistleblower* bukanlah perkara mudah. Seseorang yang berasal dari internal organisasi umumnya akan menghadapi dilema etis dalam memutuskan apakah harus mengungkap atau membiarkannya. Sebagian orang memandang *whistleblower* sebagai pengkhianat yang melanggar norma

loyalitas organisasi, sebagian lainnya memandang *whistleblower* sebagai pelindung heroik terhadap nilai-nilai yang dianggap lebih penting dari loyalitas kepada organisasi (Bagustianto dan Nurkholis, 2013). Pandangan yang bertentangan tersebut kerap menjadikan calon *whistleblower* berada dalam dilema kebimbangan menentukan sikap yang pada akhirnya dapat mendistorsi niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Pada prinsipnya seorang *whistleblower* merupakan '*prosocial behaviour'* yang menekankan untuk membantu pihak lain dalam menyehatkan sebuah organisasi atau perusahaan. Seorang *whistleblower* mempunyai motivasi tertentu untuk mengungkap fakta, seperti pencitraan organisasi, kolegialisme sesama pekerja atau pegawai di lingkungannya bekerja. Meski tak dapat dipungkiri pula ada kepentingan individu sang *whistleblower* yang terkadang menjadi alasan kuat untuk mengungkap sebuah skandal kejahatan.

Walaupun beberapa penelitian telah dilakukan, tetapi masih terdapat pertanyaan mengenai apa saja faktor-faktor yang dapat mempengaruhi niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing* internal dalam lingkup kementrian/lembaga di Indonesia dan seberapa penting peran faktor-faktor tersebut. Pengujian atas faktor-faktor tersebut perlu diuji kembali, khususnya di Indonesia, karena masih ditemukan hasil-hasil penelitian yang beragam dan tidak konsisten. Peneliti membagi faktor-faktor yang mempengaruhi minat *whistleblowing* ke dalam dua kategori yaitu: Kategori pertama adalah faktor individual yang terdiri dari faktor Sikap terhadap *whistleBlowing*

(Attitude Towards Whistle-Blowing) dan faktor komitmen organisasi, dan kategori kedua adalah faktor situasional yang terdiri dari faktor *personal cost* dan faktor tingkat keseriusan kecurangan.

Pemilihan PNS BPK RI sebagai objek dalam penelitian ini didasari oleh beberapa alasan. Pertama, dalam pelaksanaan tugas, khususnya tugas utama pemeriksaan, PNS BPK RI sangat rawan terhadap berbagai bentuk penyalahgunaan wewenang seperti deal/transaksi ilegal untuk memenuhi kepentingan auditee (*client employment*), pelaksanaan dan pelaporan audit yang tidak objektif (sesuai kepentingan tertentu), pemerasan terhadap auditee atau pihak-pihak terkait, dan sebagainya. Diharapkan dengan kondisi risiko kecurangan yang tinggi tersebut akan memudahkan peneliti untuk menangkap/mengukur kecenderungan minat *whistleblowing* PNS BPK RI. Kedua, sebagian besar PNS BPK RI memiliki latar belakang pendidikan, pelatihan dan pengalaman di bidang audit. Latar belakang tersebut menjadikan PNS BPK RI memiliki pemahaman yang komprehensif dan kesadaran yang tinggi terhadap kondisi fraud serta cara penanganannya. Karakteristik tersebut diharapkan dapat membantu peneliti dalam pengukuran minat *whistleblowing.*

Faktor komitmen organisasi adalah variabel independen baru yang belum pernah peneliti temukan sebelumnya dalam penelitian-penelitian sejenis di Indonesia dan akan coba diuji pengaruhnya dalam penelitian ini. Penelitian terdahulu yang menggunakan faktor komitmen organisasi dilakukan di luar Indonesia dan di sektor privat Mesmer-Magnus dan

Viswesvaran (2005). Pertimbangan penggunaan faktor komitmen organisasi adalah karena komitmen organisasi berkaitan/sejalan dengan *prosocial organizational behavior theory*. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi seharusnya akan loyal, peduli pada organisasi, siap membela organisasinya dan tidak ragu untuk mengungkap dugaan kecurangan yang terjadi demi melindungi organisasi tersebut.

Beberapa penelitian mengenai minat *whistleblowing* yang berkorelasi dengan sektor pemerintahan antara lain adalah penelitian yang dilakukan oleh Park dan Blenkinsopp (2009) serta Rizki Bagustianto dan Nurkholis (2013) dengan responden pegawai negeri tingkat bawah di Indonesia menggunakan kerangka *planned behavior theory* sebagai acuannya. Penelitian mengenai minat *whistleblowing* di sektor publik belum banyak ditemukan. Selain itu penelitian ini juga dapat memperluas daerah penelitian mengenai *whistleblowing* yang selama ini masih berpusat pada sektor swasta. Padahal baik di sektor swasta maupun sektor publik kecurangan itu bisa saja terjadi. Maka menurut penliti, peneliti mengenai *whistleblowing* juga perlu dilakukan di sektor publik.

Dengan mengacu pada teori *organizational behavior theory, personal cost, theory of planned behaviour* dan beberapa penelitian sebelumnya, peneliti bermaksud menguji faktor-faktor yang menurut perkiraan peneliti dapat mempengaruhi minat *whistleblowing* Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada lingkup Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Karakteristik tersebut diharapkan

dapat membantu peneliti menghindari bias dalam pengukuran minat *whistleblowing*.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai **"Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negri Sipil Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing* (Studi pada PNS Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Propinsi Sumatera Barat)".**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas,maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Sejauh mana pengaruh sikap terhadap minat pegawai negri sipil untuk melakukan tindakan *whistleblowing*?
2. Sejauh mana pengaruh komitmen organisasi terhadap minat pegawai negri sipil untuk melakukan tindakan *whistleblowing*?
3. Sejauh mana pengaruh *personal cost* terhadap minat pegawai negri sipil untuk melakukan tindakan *whistleblowing*?
4. Sejauh mana pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap minat pegawai negri sipil untuk melakukan tindakan *whistleblowing*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang diuraikan sebelumnya, tujuan penelitian ini untuk mendapatkan bukti empiris tentang:

1. Pengaruh sikap terhadap *whistleblowing* terhadap minat pegawai negri sipil untuk melakukan tindakan *whistleblowing*
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap minat pegawai negri sipil untuk melakukan tindakan *whistleblowing*
3. Pengaruh *personal cost* terhadap minat pegawai negri sipil untuk melakukan tindakan *whistleblowing*
4. Pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap minat pegawai negri sipil untuk melakukan *whistleblowing*

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat pada beberapa pihak, yaitu:

1. Bagi Pengembangan ilmu

   Hasil penelitian ini akan menambah wawasan bagi penulis mengenai *whistleblowing*.

2. Bagi pemerintah

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pemerintah dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik *(good corporate governance)* dan pemberantasan tindak kecurangan atau korupsi.

3. Masyarakat

   Masyarakat sebagai informasi untuk mengetahui perilaku-perilaku *whistleblowing* PNS BPK Sumatera Barat. Penelitian ini juga memberikan informasi tentang *whistleblowing*.

BAB II

KAJIAN TEORI, PENGEMBANGAN HIPOTESIS, HIPOTESIS, DAN KERANGKA KONSEPTUAL

A. Kajian Teori

1. *Prosocial Organizational Behavior Theory*

Salah satu teori yang mendukung *whistleblowing* adalah *Prosocial Organizatinal Behavior Theory*. Brief dan Motowidlo (1986) mendefinisikan *prosocial organizational behavior* sebagai perilaku/ tindakan yang dilakukan oleh anggota sebuah organisasi terhadap individu, kelompok, atau organisasi yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi tersebut. Teori ini menerangkan bahwa perilaku positif yang dilakukan bukan hanya untuk kepentingan umum, tetapi juga untuk kepentingan diri individu itu sendiri.

Prosocial organizational behavior menjadi teori yang mendukung terjadinya *whistleblowing*. Menurut Dozier dan Miceli (1985) menyatakan bahwa tindakan *whistleblowing* dapat dipandang sebagai perilaku prososial karena secara umum perilaku tersebut akan memberikan manfaat bagi orang lain (atau organisasi) disamping juga bermanfaat bagi *whistleblower* itu sendiri. *Whistleblowing* dilakukan untuk kepentingan banyak pihak dan untuk kepentingan diri *whistleblower* itu sendiri. Jadi, pihak yang melakukan *whistleblowing* tidak hanya mempertimbangkan

kepentingan banyak orang, *whistleblower* juga memikirkan tentang kedudukannya sendiri.

2. *Theory of Planned Behavior*

Theory of Planned Behaviour (TPB) adalah teori psikologi yang dikemukakan oleh Icek Ajzen (1991) yang berusaha menjelaskan hubungan antara sikap dengan perilaku. TPB muncul sebagai jawaban atas kegagalan determinan sikap (*attitude*) dalam memprediksi tindakan/perilaku aktual (*actual behavior*) secara langsung. TPB membuktikan bahwa minat (intention) lebih akurat dalam memprediksi perilaku aktual dan sekaligus dapat sebagai proxy yang menghubungkan antara sikap dan perilaku aktual.

Menurut Ajzen (1991), minat diasumsikan untuk menangkap faktor motivasi yang mempengaruhi sebuah perilaku, yang ditunjukkan oleh seberapa keras usaha yang direncanakan seorang individu untuk mencoba melakukan perilaku tersebut. Lebih lanjut TPB menjelaskan bahwa secara konsep minat memiliki tiga determinan yang saling independen. Determinan pertama adalah sikap terhadap perilaku (*attitude towards behaviour*), yaitu tingkatan dimana seseorang mengevaluasi atau menilai apakah perilaku tersebut menguntungkan (baik untuk dilakukan) atau tidak. Prediktor kedua adalah faktor sosial yang disebut norma subjektif (*subjective norm*), yang mengacu pada persepsi tekanan sosial yang dirasakan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku. Prediktor yang

ketiga adalah persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*), yang mengacu pada kemudahan atau kesulitan yang dihadapi untuk melakukan perilaku. Tingkatan relatif dari ketiga determinan tersebut dapat berbeda-beda dalam berbagai perilaku dan situasi sehingga dalam pengaplikasiannya mungkin ditemukan bahwa hanya sikap yang berpengaruh pada minat, pada kondisi lain sikap dan persepsi kontrol perilaku cukup untuk menjelaskan minat, atau bahkan ketiga-tiganya berpengaruh. Dalam penelitian ini tidak semua determinan tersebut digunakan dalam pengujian, melainkan hanya sikap terhadap perilaku saja yang digunakan karena menurut peneliti faktor ini paling menonjol perannya apabila dikaitkan dengan minat *whistleblowing.*

Sebagai aturan umum, semakin kuat niat untuk terlibat dalam perilaku, semakin besar kemungkinan untuk meningkatkan kinerjanya. Itu akan jelas, bagaimanapun, bahwa niat perilaku dapat menemukan ekspresi dalam perilaku hanya jika perilaku yang dimaksud di bawah kontrol kehendak, yaitu meskipun beberapa perilaku mungkin sebenarnya memenuhi persyaratan ini cukup baik, kinerja yang paling tergantung setidaknya untuk beberapa derajat di nonmotivational seperti faktor ketersediaan peluang yang diperlukan dan sumber daya (Misalnya, waktu, uang, keterampilan, kerja sama orang lain Ajzen (1991).

Perhatian psikologis yang lebih besar dari kontrol sebenarnya, bagaimanapun, akan berdampak pada persepsi kontrol perilaku ,niat dan tindakan.kontrol perilaku yang dirasakan memainkan peranan penting dalam teori *planned behaviour*. Bahkan, teori *Planned Behaviour* berbeda dari Teori *Reason Action* beralasan selain yang dari kontrol perilaku yang dirasakan. Sebelum mempertimbangkan tempat kontrol perilaku yang dirasakan diprediksi niat dan tindakan, itu adalah pelajaran untuk membandingkan konstruksi ini.

Planned Behaviour menempatkan konstruk kepercayaan *Self-efficacy* atau dirasakan kontrol perilaku dalam kerangka yang lebih umum dari hubungan antara keyakinan, sikap, niat, dan perilaku. Menurut teori *Planned Behaviour* perlu dirasakan kontrol perilaku, dan niat perilaku, agar dapat digunakan secara langsung untuk memprediksi prestasi perilaku. Setidaknya ada dua alasan yang dapat ditawarkan untuk ini hipotesa. Pertama, memegang niat konstan, upaya dikeluarkan untuk membawa kursus perilaku dengan sukses cenderung meningkat dengan kontrol perilaku yang dirasakan. Alasan kedua untuk mengharapkan hubungan langsung antara kontrol perilaku yang dirasakan dan perilaku. Prestasi adalah bahwa dirasakan kontrol perilaku sering dapat digunakan sebagai pengganti ukuran kontrol sebenarnya.

3. *Whistleblowing*

Whistleblowing merupakan pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi mengenai tindakan ilegal dan tidak bermoral di dalam organisasinya kepada pihak internal maupun eksternal sehingga dapat mempengaruhi praktik kesalahan tersebut (Near dan Miceli, 1985 dalam Rizki 2014). Selain pengertian tersebut, Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) Indonesia menambahkan bahwa *whistleblowing* dilakukan dengan dasar itikad baik dan bukan merupakan keluhan pribadi terhadap kebijakan suatu perusahaan.

Peters dan Branch (1972) dalam Bakri (2014) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai suatu pengungkapan oleh karyawan mengenai suatu informasi yang diyakini mengandung pelanggaran hukum, peraturan, pedoman praktis atau pernyataan professional, atau berkaitan dengan kesalahan prosedur, korupsi, penyalahgunaan wewenang, atau membahayakan publik dan keselamatan tempat kerja. Sedangkan Near dan Miceli (1985) dalam rizki dan Nurkholis (2013) mengartikan *whistleblowing* sebagai suatu pengungkapan yang dilakukan anggota organisasi atas suatu praktik-praktik illegal atau tanpa legitimasi hukum di bawah kendali pimpinan mereka kepada individu atau organisasi yang dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan.

Whistleblowing merupakan suatu proses yang kompleks yang dapat melibatkan faktor individual dan faktor organisasi.

Whistleblowing terjadi saat terjadi konflik antara kepentingan dan loyalitas karyawan.

De George (1986) dalam Hoffman *and* Robert (2008) menetapkan tiga kriteria atas *whistleblowing* yang adil. Pertama organisasi yang dapat menyebabkan bahaya kepada para pekerjanya atau kepada kepentingan publik yang luas. Kedua, kesalahan harus dilaporkan pertama kali kepada pihak internal ang memiliki kekuasaan lebih tinggi, dan ketiga, apabila penyimpangan telah dilaporkan kepada pihak internal yang berwenang namun tidak mendapat hasil, dan bahkan penyimpangan terus berjalan, maka pelaporan penyimpangan kepada pihak eksternal dapat disebut sebagai tindakan kewarganegaraan yang baik.

Lewis (2005) mengatakan bahwa *whistleblowing* dapat dipandang sebagai bagian dari stragtegi untuk menjaga dan meningkatkan kualitas. Dari pandangan pemberi kerja, pekerja yang pertama kali melapor kepada menajernya atas pelanggaran yang terjadi dapat member kesempatan perusahaan untuk memperbaiki masalah tersebut sebelum berkembang semakin rumit. Mesmer-Magnus dan Viswesvaran (2005) melakukan meta-analisis terhadap 26 studi tentang *whistleblowing* dan menyimpulkan bahwa *whistleblowers* seharusnya memiliki kinerja yang baik, beredukasi tinggi, berkedudukan sebagai pengawas, dan moral reasoning yang lebih tinggi dibandingkan seorang pengawas fraud yang tidak aktif

(Elias, 2008). Namun pengungkapan pelanggaran pada umumnya menimbulkan konskuensi yang tidak diinginkan oleh pengungkap pelanggaran tersebut, seperti kehilangan pekerjaan, ancaman balas dendam, dan isolasi dalam bekerja (Lennane et al, 1996 dalam Chiu ,2007) .

Whistleblowing system diperlukan untuk mengungkapkan pelanggaran atau perbuatan yang melanggar hukum, tidak etis atau tidak bermoral yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pihak yang berwenang (internal atau eksternal), demi terwujudnya praktik bisnis yang beretika dalam mewujudkan *good governance* dan *clean government.* Pengaduan dari *whistleblower* terbukti lebih efektif untuk mengungkap kecurangan dibandingkan metode lain seperti audit internal ataupun audit eksternal (Sweeney, 2008).

4. Faktor yang Mempengaruhi Minat *whistleblowing*

Banyak penelitian yang telah dilakukan guna mencari faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan *whistleblowing* dengan menggunakan minat *whistleblowing* sebagai proksinya. Beberapa dari penelitian itu adalah Park dan Blenkinsopp (2009) serta yang terbaru oleh Sabang (2013) dan Winardi (2013). Minat *whistleblowing* berbeda dengan tindakan *whistleblowing* aktual karena minat muncul sebelum tindakan *whistleblowing* aktual,

atau dengan kata lain diperlukan adanya minat *whistleblowing* untuk membuat tindakan *whistleblowing* aktual terjadi (Winardi,2013).

Penelitian terdahulu mengenai minat *whistleblowing* yang berkorelasi dengan sektor pemerintahan antara lain adalah penelitian yang dilakukan oleh Park dan Blenkinsopp (2009) serta (Rizki, 2014) dengan responden pegawai negeri tingkat bawah di Indonesia menggunakan kerangka *planned behavior theory* sebagai acuannya. Menurut (Rizki,2014) Indikator minat pegawai negri sipil melakukan *whsitleblowing* adalah:

a. Niat/minat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*
b. Keinginan untuk mencoba melakukan tindakan *whistleblowing*
c. Rencana untuk melakukan tindakan *whistleblowing*
d. Usaha keras untuk melakukan internal *whistleblowing*
e. Usaha keras untuk melakukan external *whistleblowing* jika internal *whistleblowing* tidak memungkinkan

Maka dari itu Rizki (2014) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi minat *whistleblowing* ke dalam dua kategori yaitu: Kategori pertama adalah faktor individual yang terdiri dari faktor Sikap terhadap *whistleblowing* (*Attitude Towards Whistle-Blowing*) dan faktor komitmen organisasi, dan kategori kedua adalah faktor situasional yang terdiri dari faktor personal cost dan faktor tingkat keseriusan kecurangan. Dimana faktor-faktor tersebut ialah :

a. Sikap Terhadap *whistleblowing*

Ajzen (2002:2) mengemukakan bahwa *behavioral beliefs* menghasilkan sikap positif atau negatif terhadap suatu objek, *normative beliefs* menghasilkan tekanan sosial yang dipersepsikan (*perceived social pressure*) atau norma subyektif (*subjective norm*) dan *controlbeliefs* menimbulkan *perceived behavioral control* atau kontrol keperilakuan yang dipersepsikan. Sedangkan menurut *Planned Behaviour Theory* sikap adalah salah satu variabel yang mempengaruhi minat perilaku seseorang. Park dan Blenkinson (2009) mengungkapkan bahwa keyakinan mengenai konsekuensi/dampak dari suatu perilaku/sikap tertentu (*salient brief*) berkontribusi untuk membentuk sikap terhadap perilaku (*attitude toward behaviour*).

Maka dalam hal ini menurut Rizki (2014) digunakan (5) lima indikator yaitu:

1) Melindungi organisasi dari dampak negatif yang lebih besar akibat perilaku fraud/korupsi,
2) Memberantas Korupsi,
3) Melindungi kepentingan umum,
4) Menjalankan kewajiban sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil, dan
5) Menegakkan kewajiban etis dan keyakinan moral.

b. Komitmen Organisasi

Tranggono dan Andi (2008: 81) menyatakan bahwa, komitmen profesi adalah suatu tingkat loyalitas individu kepada profesinya seperti yang telah dipahami oleh individu tersebut. Agar seseorang dapat berperilaku dengan baik, maka ia harus mengerti dan memperhatikan etika profesional yang diatur dalam kode etik profesi. Dalam suatu asosiasi profesi ditekankan akan adanya tingkat komitmen yang setinggi-tingginya yang diwujudkan dengan kerja yang berkualitas dapat sekaligus digunakan sebagai jaminan keberhasilan atas tugas yang dihadapinya. Komitmen organisasi berkaitan dengan hubungan keterikatan emosional antara anggota organisasi dengan organisasinya.

Terdapat tiga komponen komitmen organisasi menurut pandangan Allen dan Meyer (1990) dalam Rizki (2014) yaitu:

1. *Affective commitment* adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
2. *Continuance commitment* adalah komitmen berdasarkan kerugian yang disebabkan keluarnya karyawan dari organisasi. Kerugian dapat berupa hilangnya status senioritas, kesempatan promosi atau benefit dari organisasi.
3. *Normative commitment* adanya perasaaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu;

tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Komitmen organisasi yang dibahas dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi afektif, yang sebelumnya telah dijelaskan karakteristiknya terdiri dari penerimaan karyawan atas nilai-nilai organisasi (identifikasi), rasa keterlibatan dengan tugas organisasi (*psychological immersion*) dan rasa kesetiaan terhadap organisasi (loyalitas). Kuryanto (2011: 19). Menurut Rizki (2014) digunakan (7) indikator dalam komitmen organisasi afektif yaitu:

1) Kesamaan dengan nilai-nilai dengan organisasi
2) Keterkaitan/keterlibatan dengan organisasi (*Job Involvement*)
3) Motivasi untuk berkinerja
4) Kecenderungan untuk tinggal atau pergi (*intent to remain or leave*)
5) Loyalitas
6) Rasa bangga pada organisasi
7) Kepuasan kerja secara umum (*general job satisfaction*)

c. Personal Cost

Schutlz *et al.* (1993) mendefinisikan *personal cost of reporting* sebagai pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan/balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan

wrongdoing. Anggota organisasi yang dimaksud dapat saja berasal dari manajemen, atasan, atau rekan kerja. Ponemon (1994) menyatakan bahwa sifat dan cakupan balas dendam atau sanksi yang dijatuhkan oleh manajemen atau rekan kerja terhadap *whistleblower* mungkin menjadi faktor yang paling signifikan bagi keputusan calon *whistleblower* untuk melaporkan *wrongdoing*.

Curtis (2006) menyatakan bahwa beberapa pembalasan dapat terjadi dalam bentuk tidak berwujud (*intangible*), misalnya penilaian kinerja yang tidak seimbang, hambatan kenaikan gaji, pemutusan kontrak kerja, atau dipindahkan ke posisi yang tidak diinginkan. Parmerlee, Near dan Jensen (1982) mengungkapkan bahwa tindakan balasan lainnya mungkin termasuk langkah-langkah yang diambil organisasi untuk melemahkan proses pengaduan, isolasi *whistleblower*, pencemaran karakter dan nama baik, mempersulit atau mempermalukan *whistleblower*, pengecualian dalam rapat, penghapusan penghasilan tambahan, dan bentuk diskriminasi atau gangguan lainnya. Sabang (2013) dalam Rizki (2014) juga menambahkan bahwa *personal cost* bukan hanya dampak tindakan balas dendam dari pelaku kecurangan, melainkan juga keputusan menjadi pelapor dianggap sebagai tindakan tidak etis, misalnya melaporkan kecurangan

atasan dianggap sebagai tindakan yang tidak etis karena menentang atasan.

d. Tingkat Keseriusan Kecurangan

Anggota organisasi yang mengamati adanya dugaan *wrongdoing*/ kecurangan akan lebih mungkin untuk melakukan *whistle-blowing* jika *wrongdoing*/kecurangan tersebut serius (Miceli dan Near, 1985). Winardi (2013) menyatakan bahwa organisasi akan terkena dampak kerugian yang lebih besar dari *wrongdoing* yang lebih serius dibandingkan dari *wrongdoing* yang kurang serius. Para pegawai, sebagai bagian organisasi, akan merasa bahwa mereka memiliki tanggung jawab untuk melindungi tempat kerjanya dari kerugian dan bahaya.

Persepsi tiap anggota organisasi terhadap tingkat keseriusan kecurangan dapat saja berbeda antara satu dengan yang lainnya. Pembentuk persepsi tingkat keseriusan kecurangan selain berkaitan dengan besaran nilai kecurangan, juga tidak dapat dipisahkan dari jenis kecurangan yang terjadi. Miceli, Near dan Schwenk (1991) mengatakan bahwa anggota organisasi mungkin memiliki reaksi yang berbeda terhadap berbagai jenis kecurangan. Walaupun jenis kecurangan berhubungan dengan pembentukan persepsi, namun tingkat keseriusan kecurangan tidak dapat diukur dari jenis kecurangan.

Berdasarkaan penelitian-penelitian yang telah ada berkaitan dengan *whistleblowing*, beberapa penelitian menggunakan perspektif kuantitatif untuk mengukur keseriusan kecurangan seperti yang dilakukan oleh Menk (2011) yang menerapkan konsep materialitas dalam konteks akuntansi sehingga keseriusan kecurangan diukur berdasarkan variasi besarnya nilai *wrongdoing*/ kecurangan/ kerugian kecurangan. Perspektif kuantitatif tersebut merupakan pendekatan yang paling mudah dilakukan karena indikatornya yang jelas, terukur dan mudah diamati. Penelitian yang dilakukan oleh Curtis (2006) menggunakan pendekatan kualitatif seperti kemungkinan *wrongdoing* dapat merugikan pihak lain, tingkat kepastian *wrongdoing* menimbulkan dampak negatif dan tingkat keterjadian *wrongdoing*.

Pengukuran persepsi personal cost dan tingkat keseriusan kecurangan menggunakan model kuesioner dan manipulasi dalam bentuk kasus cerita yang telah digunakan oleh Winardi (2013) dan Sabang (2013) dalam penelitiannya, namun dimodifikasi sesuai dengan kondisi di BPK. Dua kasus diceritakan dalam skenario yang realistis dan memungkinkan responden untuk menempatkan diri dalam posisi karakter yang digambarkan dalam skenario. Setiap kasus dirancang sebagai berikut:

1) Justifikasi atas temuan

2) Dikondisikan seolah-olah terjadi di BPK mengingat responden penelitian adalah PNS BPK.

3) Manipulasi digunakan dengan menggambarkan dua kondisi *personal cost* dan tingkat keseriusan kecurangan yang berbeda.

4) Kasus pertama (dapat dilihat pada lampiran 1) digambarkan sebagai kasus kecurangan belanja fiktif yang umum terjadi di lingkup pemerintahan di Indonesia dengan nilai materialitas kecurangan yang tinggi (digambarkan tingkat materialitas 9%). Tipe *personal cost* yang digambarkan pada kasus pertama adalah hambatan karir/promosi dan pengasingan pegawai melalui mutasi. Responden akan ditanyakan penilaiannya terhadap tingkat keseriusan kecurangan dan persepsi risiko *personal cost* yang digambarkan dalam kasus. Pada bagian akhir, ditanyakan bagaimana penilaian responden apabila materialitas kecurangan diturunkan (menjadi 0,2%).

5) Kasus kedua (dapat dilihat pada lampiran 1) digambarkan sebagai kasus kecurangan mark-up realisasi belanja yang juga umum terjadi di lingkup pemerintahan di Indonesia dengan nilai materialitas kecurangan yang tinggi (digambarkan tingkat materialitas 9%). Tipe *personal cost* yang

digambarkan pada kasus kedua ini adalah rusaknya hubungan kerja dengan rekan kerja. Responden akan ditanyakan penilaiannya terhadap tingkat keseriusan kecurangan dan persepsi risiko *personal cost* yang digambarkan dalam kasus. Pada bagian akhir, ditanyakan bagaimana penilaian responden apabila materialitas kecurangan diturunkan (menjadi 0,2%). Pertanyaan berulang terhadap penilaian tingkat keseriusan kecurangan ditujukan untuk menilai konsistensi penilaian tingkat keseriusan kecurangan pada kasus pertama dan menghindari bias yang disebabkan perbedaan jenis kecurangan.

6) Dilakukan framing dengan cara mencetak tebal informasi-informasi tertentu dengan tujuan melakukan penegasan sehingga responden fokus pada informasi yang dicetak tebal

B. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian Rizki (2014) "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat PNS BPK RI untuk melakukan tindakan *Whistleblowing*" memberikan penjelasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi minat *whistleblowing* PNS yaitu sikap terhadap whistle-blowing, komitmen organisasi dan tingkat keseriusan kecurangan sehingga diharapkan dapat membantu pemerintah, khususnya BPK RI, dalam merancang strategi untuk meningkatkan minat *whistleblowing*

pegawainya serta mendisain atau menyempurnakan *whistleblowing* system pada institusinya.

Menurut Park dan Blenkinsopp (2009) "*Whistleblowing as Planned Behavior*" yang mana responden pegawai negeri tingkat bawah di Indonesia menggunakan kerangka *planned behavior theory* sebagai acuannya. Penelitian tersebut menguji pengaruh tiga determinan yang saling independen yaitu sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku terhadap minat *whistleblowing.* Hasil penelitian keduanya menunjukkan bahwa ketiga determinan tersebut berpengaruh terhadap minat *whistleblowing*.

C. Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh Sikap Terhadap *WhistleBlowing* (*Attitude Towards WhistleBlowing*) pada Minat Melakukan Tindakan *WhistleBlowing*

Sikap merupakan keadaaan dalam diri manusia yang berupa perasaan maupun respon untuk mendukung atau memihak maupun tidak mendukung pada suatu objek. Menurut *Planned Behaviour Theory*, sikap adalah salah satu variabel yang mempengaruhi minat perilaku seseorang. Park dan Blenkinsopp (2009), dan Winardi (2013) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa sikap individu terhadap suatu perilaku/ tindakan dipengaruhi oleh persepsi/ keyakinannya terhadap konsekuensi/dampak dari perilaku (*salient belief*) dan penilaian subjektif terhadap pentingnya konsekuensi/ dampak tersebut (*subjective evaluation*) oleh individu.

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, sikap terbentuk dari tiga komponen yaitu kognitif, afektif dan konatif. Seorang individu untuk dapat menjadi *whistleblower* harus memiliki komponen kognitif berupa keyakinan bahwa *whistleblowing* adalah suatu tindakan yang memiliki konsekuensi positif misalnya untuk melindungi organisasi, memberantas korupsi, memunculkan efek jera, menumbuhkan budaya antikorupsi, menghasilkan manfaat pribadi seperti reputasi, *reward* dan sebagainya. Selanjutnya keyakinan terhadap konsekuensi positif tersebut dievaluasi oleh sistem nilai individu bersangkutan dan menghasilkan reaksi emosional. Hanya reaksi emosional positiflah yang kemudian akan mampu memicu kecenderungan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Semakin besar kecenderungan sikap seseorang untuk melakukan *whistle*blowing seharusnya akan semakin besar pula kemungkinan meningkatnya minat *whistleblowing* orang tersebut.

Park dan Blenkinsopp (2009) dalam penelitiannya menemukan bahwa sikap terhadap *whistleblowing* berpengaruh terhadap minat *whistleblowing* diantara petugas kepolisian di Korea Selatan. Temuan serupa juga didapatkan oleh Winardi (2013) dalam penelitiannya yang menyimpulkan bahwa sikap terhadap *whistleblowing* memiliki pengaruh positif terhadap minat *whistleblowing* pegawai negeri tingkat bawah di Indonesia.

2. **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Minat Melakukan Tindakan *WhistleBlowing***

Komitmen organisasi berkaitan dengan hubungan keterikatan emosional antara anggota organisasi dengan organisasinya. Komitmen organisasi yang dibahas dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi afektif, yang sebelumnya telah dijelaskan karakteristiknya terdiri dari penerimaan karyawan atas nilai-nilai organisasi (identifikasi), rasa keterlibatan dengan tugas organisasi (*psychological immersion*) dan rasa kesetiaan terhadap organisasi (loyalitas).

Dalam penelitian Mesmer-Magnus dan Viswesvaran (2005), dengan menggunakan pengujian meta analisis hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki korelasi/keterkaitan dengan minat *whistleblowing*. Temuan Mesmer-Magnus dan Viswesvaran (2005) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak mampu untuk menjelaskan minat perilaku *whistleblowing* internal auditor di Malaysia.

3. **Pengaruh *Personal Cost* Terhadap Minat Melakukan Tindakan *WhistleBlowing***

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mesmer-Magnus dan Viswesvaran (2005) menunjukkan bahwa ancaman pembalasan memiliki hubungan/ korelasi negatif dengan minat untuk melakukan *whistleblowing*, namun tampaknya tidak berkorelasi dengan perilaku *whistleblowing* aktual. Temuan mengejutkan datang dari penelitian

yang dilakukan oleh Winardi (2013) yang menunjukkan bahwa ternyata variabel *personal cost of reporting* tidak mampu menjadi faktor yang menjelaskan minat *whistleblowing* pada pegawai negeri tingkat bawah.

Sabang (2013) dalam Rizki (2014) juga menambahkan bahwa *personal cost* bukan hanya dampak tindakan balas dendam dari pelaku kecurangan, melainkan juga keputusan menjadi pelapor dianggap sebagai tindakan tidak etis, misalnya melaporkan kecurangan atasan dianggap sebagai tindakan yang tidak etis karena menentang atasan.

4. **Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Minat Melakukan Tindakan *WhistleBlowing***

Jenis kecurangan yang terjadi dapat saja bermacam-macam bentuknya, namun tingkat keseriusan kecurangan tidak dapat diukur dari jenis kecurangannya. Tingkat keseriusan kecurangan juga dapat berbeda-beda ditafsirkan oleh tiap orang karena sangat bergantung dari penilaian dan persepsi tiap-tiap individu terhadap kecurangan tersebut. Tingkat keseriusan kecurangan dapat dilihat dan diukur dari sisi dampaknya terhadap organisasi, motivasi pelaku kecurangan, dan etis atau tidak etisnya sebuah kecurangan. Penggunaan pendekatan kuantitatif adalah langkah yang paling mudah dalam mengukur tingkat keseriusan kecurangan.

Secara logis terdapat dua kemungkinan arah hubungan tingkat keseriusan kecurangan terhadap minat *whistleblowing*, yaitu:

1. Berpengaruh positif. Semakin besar nilai atau dampak kecurangan yang diketahui maka semakin besar rasa tanggungjawab anggota organisasi untuk mengungkapkannya, atau sebaliknya
2. Berpengaruh negatif. Tingkat kecurangan yang terlalu signifikan dapat memperbesar risiko *whistleblowing*, sehingga perilaku calon *whistleblower* dapat menjadi lebih konservatif dan semakin menghindari untuk bertindak agresif dalam mengungkapkannya.

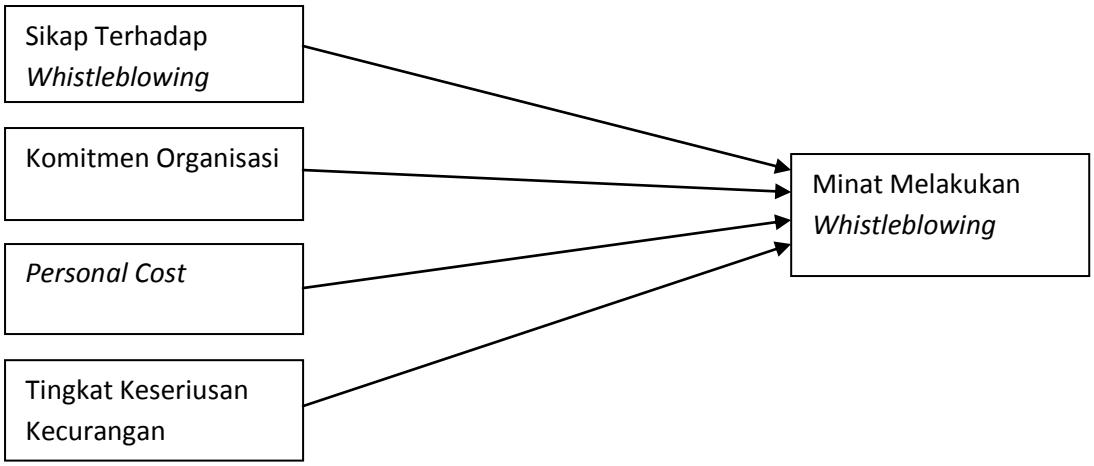
Namun sampai saat ini peneliti belum menemukan hasil penelitian yang mendukung arah hubungan negatif tingkat keseriusan kecurangan terhadap minat *whistleblowing*.

Berkaitan dengan pengukuran tingkat keseriusan *wrongdoing*, Menk (2011) dalam penelitiannya menggunakan konsep materialitas yang biasa digunakan dalam konteks akuntansi untuk menyusun model prediksi minat *whistleblowing*. Penelitian Menk (2011: 58) menghasilkan bukti bahwa faktor materialitas permasalahan berpengaruh positif terhadap posisi etis dan sifat kepribadian, dan melalui keduanya secara konsisten menciptakan perbedaan signifikan pada minat melaporkan permasalah tersebut. Temuan serupa diperoleh dari hasil penelitian Winardi (2013) yang menyimpulkan bahwa tingkat keseriusan *wrongdoing* secara

signifikan berpengaruh positif terhadap minat *whistleblowing* pegawai negeri tingkat bawah.

D. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu menguji pengaruh sikap terhadap *whistleblowing*, komitmen organisasi, *personal cost* dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap minat minat pegawai negeri sipil melakukan tindakan *whistleblowing*.



gambar 1.1 Kerangka Konseptual

E. Hipotesis

Berdasarkan teori diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Sikap terhadap *whistleblowing* berpengaruh positif terhadap minat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan *whistleblowing.*

H2 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap minat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan *whistleblowing.*

H3 : *Personal Cost* berpengaruh negatif terhadap minat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan *whistleblowing.*

H4 : Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap minat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan *whistleblowing.*

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka yang dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Sikap berpengaruh signifikan positif terhadap minat pegawai negri sipil untuk melakukan *whistleblowing*
2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap minat pegawai negri sipil untuk melakukan *whistleblowing*
3. Personal cost berpengaruh signifikan positif terhadap minat pegawai negri sipil untuk melakukan *whistleblowing*
4. Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh signifikan positif terhadap minat pegawai negri sipil untuk melakukan *whistleblowing*

B. Keterbatasan Penelitian

Meskipun peneliti telah berusaha merancang dan mengembangkan penelitian ini sedemikian rupa, namun masih terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Penelitian ini hanya meneliti mengenai minat *whistleblowing* secara umum, dan tidak spesifik mendefinisikan minat *whistleblowing* pada saluran dan bentuk *whistleblowing* tertentu seperti internal *whistleblowing*, external *whistleblowing*, *whistleblowing* anonim, atau *whistleblowing* dengan identitas. Hal ini

menyebabkan generalisasi model regresi penelitian ini hanya terbatas pada definisi *whistleblowing* secara umum.

2. Penelitian ini merupakan metode survei menggunakan kuesioner tanpa dilengkapi dengan wawancara atau pertanyaan lisan. Sebaiknya dalam mengumpulkan data dilengkapi dengan menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis.

C. Saran

Saran yang diberikan adalah:

1. Bagi peneliti selanjutnya, agar mengambil sampel yang lebih banyak dan menambah variabel-variabel penelitian lain dalam penelitian ini. Misalnya variabel sistem pengendalian intern, asimetri informasi, ketaatan akuntansi, dan lain-lain.
2. Mendesain penelitian mengenai minat *whistleblowing* yang fokus pada saluran dan bentuk *whistleblowing* yang spesifik.
3. Melakukan penelitian dengan menggunakan sampel yang lebih luas, besar jumlahnya, dan representatif mewakili PNS di Indonesia, serta menghindari metode pengumpulan data yang memungkinkan munculnya *selection bias*, sehingga diharapkan hasil penelitiannya dapat digeneralisasi pada PNS di seluruh Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, Syahrul Ahmad, Smith, Malcolm, dan Ismail, Zubaidah. 2012. Internal Whistle-Blowing Intentions: A Study of Demographic and Individual Factors. Journal of Modern Accounting and Auditing. Vol. 8 (11); 1632-1645.

Ajzen, Icek. 1991. The Theory of Planned Behaviour. Organizational Behaviour and Human Decision Processes. Vol. 50; 179-211.

Ajzen, Icek. 2002. Constructing a TpB Questionnaire: Conceptual and Methodological Considerations.(Online),(http://chuang.epage.au.edu.tw/ezfiles/168/1168/attach/20/pta_41176_7688352_57138.pdf, diakses 26 Oktober 2014).

Bakri.2014.Analisis Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif Serta Hubungannya Dengan *Whistleblowing*.Journal.iaingorontalo.

Brief, Arthur P. dan Motowidlo, Stephan J. 1986. Prosocial Organizational Behaviours. Academy of Management Review. Vol. 11 (4); 710-725.

Chiu,Randy K.2003.*Ethical Judgment and Whistleblowing Intention : Examining the Moderating Role of Locus of Contro.Journal of Business Ethics.*

Curtis, Mary B.. 2006. Are Audit-related Ethical Decisions Dependent upon Mood?. Journal of Business Ethics. Vol. 68; 191-209.

Dozier, Janelle Brinker dan Miceli, Marcia P.. 1985. Potential Predictors of Whistle-Blowing: A Prosocial Behavior Perspective. Academy of Management Review. Vol. 10 (4); 823-836.

Kaplan, Steven E. dan Whitecotton, Stacey M.. 2001. An Examination of Auditors‟ Reporting Intentions When Another Auditor is Offered Client Employment. A Journal of Practice and Theory. Vol. 20 (1); 45-63.

Kuryanto, Asib Dwi. 2011. Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pemahaman Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Auditor Eksternal (Studi pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia). Tesis. Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.

Menk, Karl Bryan. 2011.The Impact of Materiality, Personality Traits, and Ethical Position on Whistle-Blowing Intentions. Disertasi. Virginia: Program Doctor of Philosophy in Business,Virginia Commonwealth University.

Mesmer-Magnus, Jessica R. dan Viswesvaran, Chockalingam. 2005. Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliation. Journal of Business Ethics. Vol. 52; 277-297.

Miceli, Marcia P., Near, Janet P., dan Schwenk, Charles R.. 1991. Who Blows The Whistle and Why?. Industrial & Labor Relation Review. Vol 45 (1); 113-130.

Park, Heungsik dan Blenkinsopp, John. 2009. Whistleblowing as Planned Behaviour – A Survey of South Korean Police Officer. *Journal of Business Ethics*. Vol. 85; 545-556.

Parmerlee, Marcia A., Near, Janet P., dan Jensen, Tamila C. 1982. Correlates of Whistleblowers‟ Perceptions of Organizational Retaliation.Administrative Science Quarterly. Vol. 27 (1); 17-34.

Ponemon, Lawrence A. 1994. Whistle-Blowing as an Internal Control Mechanism: Individual and Organizational Considerations. Auditing: A Journal of Practice and Theory. Vol. 13 (2); 118-130.

Rizki Bagustianto dan Nurkholis.2014.”Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Pada PNS BPK RI)”.Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Sagara,Yusar.2013.Profesionalisme Internal Auditor dan Intensi Melakukan Whistleblowing.Jurnal Liquidity

Schultz-Jr., Joseph J., Johnson, Douglas A., Morris, Deigan dan Dyrnes, Sverre. 1993. An Investigation of The Reporting of Questionable Acts in an International Setting. Journal of Accounting Research. Vol. 31; 75-103.

Sekaran, Uma dan Bougie, R. 2010. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. Chichester: Wiley.

Sweeney, P . 2008. Hotlines Helpful for Blowing The Whistle. *Financial Executive*. Vol. 24 (4); 28-31.

Tranggono, Rahadyan Probo dan Kartika, Andi. 2008. Pengaruh Komitmen Organisasional
dan Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi sebagai Variabel
Intervening, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 15 No. 1.

Winardi, Rijadh Djatu. 2013. The Influence of Individual and Situational Factors on Lower-Level Civil Servants‟ Whistle-Blowing Intention in Indonesia. Journal of Indonesian Economy and Business. Vol. 28 (3); 361-376.