

**PENGARUH FAKTOR INDIVIDUAL DAN SITUATIONAL TERHADAP
NIAT WHISTLEBLOWING
(STUDI EMPIRIS PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL TIDAK MEMILIKI
JABATAN DI BADAN KEUANGAN DAERAH PROVINSI SUMATERA
BARAT)**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Dalam Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh :

Febby Chika Putri Mulfag

2015/15043007

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2019

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSIP

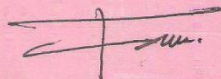
Pengaruh Faktor Individual dan Situational terhadap Niat Whistleblowing
(Studi Empiris pada Pegawai Negeri Sipil di Badan Keuangan Daerah
Provinsi Sumatera Barat)

Nama : Febby Chika Putri Mulfag
NIM/TM : 15043007/2015
Program Studi : Akuntansi
Keahlian : Akuntansi Sektor Publik
Fakultas : Ekonomi

Padang, Mei 2019

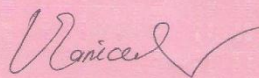
Disetujui Oleh:

Mengetahui,
Ketua Proogram Studi Akuntansi



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

Pembimbing



Vanica Serly, SE, M.Si
Nip 19861229 201504 2 002

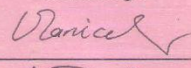
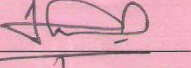
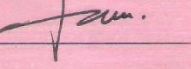
HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang*

Judul : Pengaruh Faktor Individual dan Situational terhadap
Niat Whistleblowing
(Studi Empiris pada Pegawai Negeri Sipil di Badan
Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat)
Nama : Febby Chika Putri Mulfag
Nim/TM : 15043007/2015
Jurusan : Akuntansi
Keahlian : Akuntansi Sektor Publik
Fakultas : Ekonomi

Padang, Mei 2019

Tim Penguji:

No	Jabatan	Nama	TandaTangan
1	Ketua	: Vanica Serly, SE, M.Si	1. 
3	Anggota	: Henri Agustin, SE, M.Sc, Ak	2. 
4	Anggota	: Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak	3. 

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Febby Chika Putri Mulfag
NIM/ Th. Masuk : 15043007/2015
Tempat / Tanggal Lahir : Padang/12 Februari 1999
Jurusan : Akuntansi
Keahlian : Akuntansi Sektor Publik
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jl. Hamka No.244 Air Tawar Timur Padang
No. Hp/Telephone : 08126724556
Judul Skripsi : Pengaruh Faktor Individual dan Situational terhadap Niat Whistleblowing

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana) baik di UNP maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Pada karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali tertulis dengan jelas di cantumkan pada daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini **Sah** apabila telah ditandatangani **Asli** oleh tim pembimbing, tim penguji dan ketua Jurusan.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran di dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **sanksi akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Padang, Mei 2019



Febby Chika Putri Mulfag

NIM : 15043007/2015

ABSTRAK

Febby Chika Putri Mulfag, 15043007/2015

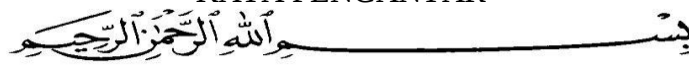
**“Pengaruh Faktor Individual dan Situational terhadap Niat Whistleblowing
pada Pegawai Negeri Sipil Tidak Berjabatan di Badan Keuangan Daerah
Provinsi Sumatera Barat”**

Pembimbing: Vanica Serly, SE, M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk melihat faktor individu dan situasional yang mempengaruhi niat PNS untuk melakukan *whistleblowing*, terutama bagi PNS yang tidak berada di Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat. Faktor individu terdiri dari tiga faktor utama, yaitu sikap terhadap *whistleblowing*, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan dan tiga faktor utama pada faktor situasional, yaitu keseriusan kesalahan, status kesalahan, dan biaya pelaporan pribadi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ditentukan secara purposive sampling yang terdiri dari 56 karyawan. Studi ini menemukan bahwa faktor-faktor individual dan situasional berhasil memprediksi niat *whistleblowing*. Secara khusus, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada enam anteseden dari niat *whistleblowing* antara pegawai negeri sipil yang tidak memiliki posisi di BAKEUDA: sikap terhadap perilaku, norma subjektif, kontrol perilaku yang dirasakan, keseriusan kesalahan, status kesalahan, dan pribadi biaya pelaporan.

Kata kunci: *Teori Perilaku Organisasi Prososial, Teori Perilaku Berencana, Whistleblowing, Faktor Individu, Faktor Situasional.*

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 **“Pengaruh Faktor Individual dan Situational terhadap Niat Whistleblowing di Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat guna menyelesaikan pendidikan program S-1 dan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Vanica Serly, SE, M.Si selaku pembimbing, yang telah membimbing penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Terima kasih tak terhingga juga disampaikan kepada Pembimbing Akademik saya, Ibu Nurzi Sebrina, SE, Ak, M.Sc. Terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dan dorongan berbagai pihak dalam rangka penyusunan skripsi ini, yaitu:

1. Dekan dan Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Ketua dan Sekretaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Kepada Dosen penguji Bapak Henri Agustin, SE, M.Sc, Ak dan Bapak Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak yang telah memberikan masukan yang sangat bermanfaat dalam pembuatan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, khususnya Jurusan Akuntansi serta karyawan yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di kampus ini serta yang telah mengarahkan dan membantu penulis dalam mendapatkan data selama penelitian ini.

5. Pegawai perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
6. Teristimewa kepada Orang Tua penulis Drs. H. Mulyadi, MM dan Hj. Fifi Afni Gafar yang selalu mendoakan, memberikan motivasi dan pengorbanannya baik dari segi moril, materi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Tidak lupa pula kepada Abang Kandung penulis M. Rizki Putra Mulfag, SE yang selalu menemani sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
8. Dan semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis telah berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugas ilmiah ini sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku, namun apabila terdapat kekurangan penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca demi kemajuan ilmu pengetahuan dan penyempurnaan skripsi ini. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Padang, Mei 2019

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II KAJIAN TEORI, HIPOTESIS, DAN KERANGKA KONSEPTUAL.....	14
A. Kajian Teori	14
B. Penelitian Terdahulu	29
C. Pengembahngan Hipotesis	32
D. Kerangka Konseptual	39
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	40
A. Jenis Penelitian	40
B. Objek Penelitian	41
C. Populasi Dan Sampel Penelitian.....	41
D. Jenis Dan Sumber Data.....	42
E. Teknik Pengumpulan Data	42
F. Variabel Penelitian	42
G. Instrumen Penelitian.....	43

H. Teknik Analisis Data	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	50
B. Hasil Uji Instrumen Penelitian	52
C. Pembahasan.....	69
BAB V PENUTUP	79
A. Kesimpulan	79
B. Implikasi Penelitian	79
C. Keterbatasan Penelitian.....	81
D. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA.....	82

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 2.	Tingkat Pengembalian Kuesioner	50
Tabel 3.	Deskripsi Responden	50
Tabel 4.	Tingkat Capaian Respoden Sikap Terhadap Perilaku, Norma Subjektif, Kontrol Perilaku	52
Tabel 5.	Tingkat Capaian Respoden Keseriusan Kesalahan, Status Pelaku Kesalahan dan <i>Personal Cost Reporting</i>	57
Tabel 6.	Tingkat Capaian Responden <i>Whistleblowing</i> Internal.....	59
Tabel 7.	Hasil Uji Validitas Sikap terhadap <i>Whistleblowing</i>	61
Tabel 8.	Hasil Uji Validitas Norma Subjektif	61
Tabel 9.	Hasil Uji Validitas Kontrol Perilaku	62
Tabel 10.	Hasil Uji Validitas Keseriusan Kesalahan, Status Pelaku Kesalahan dan <i>Personal Cost Reporting</i>	62
Tabel 11.	Hasil Uji Validitas Niat <i>Whistleblowing</i>	63
Tabel 12.	Hasil Uji Reliabilitas	64
Tabel 13.	Hasil Uji Normalitas.....	64
Tabel 14.	Hasil Uji t.....	65
Tabel 15.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	67
Tabel 16.	Hasil Uji f.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual.....	39
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesiner Penelitian	86
2. Tabulasi Data Penelitian.....	92
3. Hasil Penelitian.....	103

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Korupsi adalah salah satu masalah utama yang dihadapi pemerintah diberbagai negara tidak terkecuali di Indonesia. Menurut *Corruption Perception Index* (CPI) skor tahun 2018 meningkat satu poin dibandingkan dengan tahun 2017 yaitu dari skor 37 menjadi 38, dan Indonesia berada di peringkat 89 diantara 180 negara (www.kpk.go.id). Namun, ini lebih baik dibandingkan dengan data tahun 2014, 2015, dan 2016 yaitu dengan skor 34, 36, dan 37 (www.transparency.org). Dari data tahun 2014, 2015, dan 2016 skor Indonesia mulai meningkat secara perlahan, dan tahun 2017 tingkat korupsi di Indonesia masih stagnan dibandingkan dengan tahun 2016. Pada tahun 2018 skor Indonesia mulai meningkat satu poin dibandingkan dengan tahun 2017. Meskipun skor Indonesia naik satu poin, Indonesia masih dibawah rata-rata dari skor CPI Internasional.

Kebanyakan korupsi terjadi pada pegawai negeri sipil di pemerintah. Pegawai negeri sipil menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah pegawai negeri atau aparatur negara yang tidak termasuk kedalam militer. Menurut Badan Kepegawaian Negeri (BKN) pada tahun 2018 sebanyak 7.749 PNS diduga terlibat korupsi. Dari jumlah itu, sebanyak 2.674 telah divonis *inkracht* (berkekuatan hukum tetap), sebanyak 317 PNS diberhentikan secara tidak hormat, 2.357 PNS terlibat dalam tindakan pidana korupsi namun belum ditindak secara hukum. Lebih lanjut 98 PNS yang terlibat korupsi berasal dari

kementrian dan lembaga tingkat pusat, dan 2.259 PNS lainnya berasal dari provinsi, kabupaten, dan kotamadya (<https://tirto.id>). Angka ini menunjukkan bahwa PNS di Indonesia banyak yang terlibat dalam praktek korupsi di berbagai struktur pemerintah.

Menghadapi masalah tersebut, pemerintah telah membuat program reformasi birokrasi dan memasukkan agenda reformasi birokrasi dalam rencana pembangunan jangka panjang nasional tahun 2005-2025 melalui UU Nomor 17 Tahun 2007. Tujuan dari reformasi birokrasi adalah untuk mewujudkan birokrasi pemerintah yang profesional dan berintegritas tinggi. Reformasi ini dimulai pada tahun 2008 sampai sekarang. Menurut Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 menyebutkan salah satu sasaran program reformasi birokrasi adalah dengan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme). sebagai perwujudannya, Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPANRB) mengharuskan kementrian atau lembaga untuk mengimplementasikan sistem *whistleblowing*.

Whistleblowing system adalah sebuah pengaduan atas tindakan pidana korupsi baik yang telah terjadi maupun yang akan terjadi yang melibatkan pegawai maupun orang lain yang dilakukan di tempat ia bekerja (Suryono, 2016). Seseorang yang memberitahukan tentang dugaan kecurangan, ketidakjujuran, atau kesalahan yang terjadi kepada pejabat yang berkuasa maupun kepada publik di tempat dia bekerja disebut *whistleblower* (Susmanchi, 2012). Keberhasilan sistem *whistleblowing* tergantung pada

whistleblower itu sendiri, *whistleblowing* akan berhasil dilaksanakan jika *whistleblower* mampu menyampaikan kecurangan yang terjadi di sekitar mereka dan akan menjadi sia-sia jika *whistleblower* tidak mampu untuk melaporkan setiap tindakan penipuan (Near et al,1993).

Whistleblowing dapat disampaikan dengan dua cara yaitu *whistleblowing* internal dan *whistleblowing* eksternal. *Whistleblowing* internal terjadi ketika seseorang atau sekelompok orang mengetahui kecurangan yang terjadi di tempat dia bekerja dan melaporkan kecurangan kepada pimpinan untuk mencegah terjadinya kerugian di tempat mereka bekerja. Sedangkan *Whistleblowing* eksternal terjadi ketika seseorang atau sekelompok orang yang mengetahui kecurangan di tempat dia bekerja yang melaporkan kepada pihak luar karena akan merugikan pihak luar. Kadang kala *whistleblowing* internal tidak dapat dukungan dari dalam organisasi, sehingga mereka menggunakan sarana eksternal untuk melaporkan tindakan yang tidak etis (Elias, 2008).

Whistleblowing memiliki dua teori yang mendukungnya, yaitu *Prosocial Organization Behaviour Theory*, dan *Theory of Planned Behaviour*. *Prosocial Organizational Behavior Theory* adalah salah satu teori yang mendukung *whistleblowing*. Brief dan Motowidlo (1986) mendefinisikan *prosocial organizational behavior* adalah tindakan atau perilaku yang dilakukan oleh sebuah anggota organisasi terhadap individu, kelompok, atau organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan seorang, sekelompok orang, atau organisasi. Jika masalah dalam organisasi dibawa secara terbuka ke luar

organisasi oleh *whistleblower*, hal ini akan dianggap mengancam organisasi. Ini menunjukkan *whistleblower* tidak prososial dalam organisasi, namun bisa jadi prososial di luar organisasi, seperti individu, masyarakat, atau organisasi lain. Disisi lain, jika kecurangan diungkapkan ke dalam organisasi dapat memberi keuntungan untuk menyembunyikan kecurangan tersebut di dalam organisasi.

Theory of Planned Behaviour (TPB) adalah pengembangan dari *Theory Reasoned Action* yang juga mendukung *Whistleblowing*. Teori ini adalah teori psikologi yang berusaha menjelaskan hubungan antara sikap dan perilaku (Ajzen, 1991). Teori ini menunjukkan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh niat pelaku. Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi niat perilaku dalam *whistleblowing*. Pertama, sikap terhadap perilaku yaitu seseorang menilai apakah perilaku tersebut menguntungkan atau tidak. Kedua, norma subjektif yaitu persepsi tekanan sosial yang dirasakan untuk melakukan atau tidak melakukan. Dan ketiga adalah kontrol perilaku yang dirasakan yaitu kemudahan atau kesulitan untuk melakukannya. TPB dapat menjelaskan niat untuk melakukan *whistleblowing* karena didasarkan pada proses psikologi yang kompleks.

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa *whistleblowing* dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor situational dan faktor individual. Faktor situational didukung oleh *prosocial organizational behavior teori* sebagai faktor yang mendorong *whistleblower* untuk melakukan *whistleblowing* atas loyalitas *whistleblower* kepada organisasinya. Faktor

individual didukung oleh *theory planned of behaviour* yang menjelaskan sikap dan perilaku *whistleblower* untuk melakukan *whistleblowing*.

Faktor situational adalah faktor sekitar *whistleblower* yang mendorong *whistleblower* untuk melakukan *whistleblowing*. Faktor situational terdiri dalam tiga bentuk. Pertama yaitu, keseriusan kesalahan (*seriousness of wrongdoing*). Schultz et al (1993) menyatakan bahwa keseriusan kesalahan berkaitan dengan materialitas dalam konsep akuntansi. Kedua yaitu, status pelaku kesalahan (*status of wrongdoing*) Cortina dan Magley (2003) menjelaskan bahwa kesalahan yang dilakukan oleh individu yang memiliki jabatan tidak mudah untuk dilaporkan, Ketiga yaitu, *personal cost reporting*. Schultz et al (1993) menyatakan *personal cost reporting* terkait dengan pandangan terhadap risiko balas dendam atau sanksi dari seseorang, sekelompok orang, atau organisasi, yang menyebabkan pegawai kurang berminat untuk melaporkan kecurangan.

Faktor individual adalah faktor yang berasal dari dalam individu untuk melakukan *whistleblowing*. Faktor tersebut bisa berupa sikap terhadap *whistleblowing* (*attitude towards whistleblowing*), norma subjektif (*subjective norm*), dan kontrol perilaku yang di rasakan (*perceived behavioural control*). Sikap terhadap *whistleblowing* menurut Park dan Blenkinsopp (2009) yaitu sejauh mana individu meyakini bahwa *whistleblowing* menguntungkan baginya. Ajzen (1991) mendefinisikan norma subjektif merupakan keadaan lingkungan seseorang untuk menerima atau tidak menerima suatu perilaku. Sedangkan kontrol perilaku yang dirasakan dalam *whistleblowing* dapat

diperkirakan dengan faktor kontrol dan evaluasi hasil (Park dan Blenkinsopp, 2009). Faktor kontrol adalah risiko yang melekat pada saat melakukan suatu perilaku. Sedangkan evaluasi hasil diasumsikan bahwa keyakinan terhadap suatu perilaku dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu dan informasi yang diperoleh dari pengalaman orang lain.

Theory of planned behaviour memiliki tujuan utama yaitu untuk memprediksi dan menjelaskan sikap individu. Menurut teori ini yang menentukan seseorang untuk melakukan *whistleblowing* adalah niat. Niat adalah keinginan yang kuat yang berada dalam diri individu untuk menyampaikan atau melakukan sesuatu. Tanpa adanya niat maka tindakan untuk melakukan sesuatu kemungkinan tidak akan terjadi. Niat berbanding terbalik dengan waktu. Semakin lebar jarak interval waktu maka niat akan semakin memudar dan semakin tidak konsisten. Niat timbul dari dalam diri individu karena sebuah keinginan yang kuat. Semakin besar keinginan untuk melakukan *whistleblowing* maka semakin besar kemungkinan *whistleblower* untuk melakukan *whistleblowing* (Saud, 2016).

Salah satu kasus *whistleblowing* di Indonesia adalah kasus penangkapan Setya Novanto pada tanggal 12 Desember 2015 tentang “papa minta saham”, dimana Setya Novanto meminta sejumlah saham PT. Freeport Indonesia dengan mengatasnamakan Presiden dan Wakil Presiden RI. Setya Novanto adalah ketua DPR RI dengan masa jabatan dari tahun 2014 sampai 2019. Satu hal yang menarik dikasus ini adalah munculnya *whistleblower* (peniup peluit) yaitu Sudirman Said yang menjabat sebagai Menteri Energi dan Sumber Daya

Mineral (ESDM), Sudirman Said melaporkan Setya Novanto ke Mahkamah Kehormatan Dewan (MKD) (www.tribunnews.com).

Kasus *Whistleblowing* juga terjadi di Sumatera Barat khususnya di Payakumbuh pada tahun 2015. Kasus ini melibatkan Zul Arman sebagai Kepala Bidang Bina Marga Dinas PU Kota Payakumbuh. Tersangka telah melakukan korupsi pembangunan Drainase di Jalan Tan Malaka, Kota Payakumbuh. Kasus ini diketahui karena adanya *whistleblower* yang dilakukan oleh salah seorang anggota LSM di Kota Payakumbuh. Laporan ini dilakukan dengan cara mengirim surat laporan ke Kejaksaan. Pihak Kejaksaan Negeri Payakumbuh lalu melakukan pemanggilan beberapa pihak yang didasarkan pada hasil audit BPKP. Jaksa akhirnya menetapkan satu pelaku yakni Zul Arman yang pada saat itu berjabat sebagai Kepala Bidang Bina Marga Dinas PU Kota Payakumbuh (www.harianhaluan.com).

Whistleblower dapat dibagi dua yaitu *whistleblower* internal dan *whistleblower* eksternal. Lebih khususnya *whistleblower* internal dan *whistleblower* eksternal ada yang memiliki jabatan dan ada yang tidak memiliki jabatan. *Whistleblower* yang berjabatan pada PNS biasanya memiliki eselon (eselon I, eselon II, eselon III, eselon IV, dan eselon V), sedangkan *whistleblower* yang tidak memiliki jabatan pada PNS tidak memiliki jabatan. Pada kasus Setya Novanto, *whistleblowernya* adalah *whistleblower* eksternal yang berjabatan sebagai Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM). Kedua yaitu *whistleblower* eksternal yang tidak memiliki jabatan seperti kasus korupsi pembangunan Drainase di Jalan Tan

Malaka di Kota Payakumbuh yang menjerat Kepala Bidang Bina Marga Dinas PU Kota Payakumbuh yaitu Zul Arman. *Whistleblower* dalam kasus ini adalah seorang anggota LSM di Kota Payakumbuh.

Pelapor Pelanggaran (*Whistleblower*) adalah seseorang atau sekelompok orang yang melaporkan kecurangan yang terjadi di tempat dia bekerja terhadap pihak yang berwenang. Di struktur pemerintah, pegawai negeri sipil sangat berpotensi menjadi *whistleblower*. Mesmer-Magnus dan Viswesvaran (2005) menemukan bahwa pegawai yang tidak memiliki jabatan tidak mampu untuk melaporkan penipuan, terutama ketika penipuan ini melibatkan orang-orang yang lebih berkuasa daripadanya. Di sisi lain, posisi dan kekuasaan dipegang oleh karyawan yang memiliki jabatan membuat mereka lebih mudah untuk melaporkan kecurangan dibandingkan pegawai yang tidak memiliki jabatan. Hal ini dikarenakan kesalahan yang dilakukan individu yang memiliki jabatan tidak mudah untuk dilaporkan (Cortina dan Magley, 2003).

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk melihat pengaruh faktor individual terhadap *whistleblowing*. Rustiarini dan Sunarsih (2015) meneliti tentang TPB (*Theory of Planned Behaviour*) pada auditor pemerintah yang bekerja di BPK dan BPKP di Bali. Rustiarini dan Sunarsih (2015) menemukan bahwa kontrol perilaku berpengaruh signifikan terhadap *whistleblowing*, namun terhadap faktor sikap dan norma subjektif tidak berpengaruh signifikan terhadap *whistleblowing*. Zakaria (2016) juga meneliti tentang TPB pada kepolisian di Malaysia. Dalam penelitian Zakaria (2016)

menemukan faktor sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Sedangkan Saud (2016) menemukan bahwa sikap dan kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Perdana (2018) juga menemukan sikap dan norma subjektif berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*, namun kontrol perilaku negatif terhadap *whistleblowing*.

Penelitian mengenai pengaruh faktor situational terhadap *whistleblowing* telah dibahas oleh beberapa peneliti. Wakerkwa (2018) meneliti tentang *whistleblowing* pada pegawai negeri sipil di provinsi Papua yang menemukan *personal cost reporting* dan tingkat keseriusan kesalahan berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Fajar dan Hanif (2017) menemukan *personal cost* mempunyai pengaruh terhadap *whistleblowing intention* sedangkan *status wrong doer* dan tingkat keseriusan kesalahan tidak mempunyai pengaruh terhadap *whistleblowing intention*.. Suryono (2016) menemukan terdapat pengaruh positif antara norma subjektif terhadap niat melakukan *whistleblowing*, tetapi negatif antara sikap terhadap niat *whistleblowing*. Marliza (2018) menemukan terdapat hubungan antara tingkat keseriusan kecurangan dengan niat *whistleblowing*.

Penelitian tentang *whistleblowing* telah sering dilakukan, namun umumnya objek penelitian yang sering diteliti tidak melakukan pemisahan yang jelas antara karyawan yang tidak berjabatan dengan yang memiliki jabatan. Winardi (2013) adalah salah satu peneliti yang membedakan antara pegawai negeri sipil yang berjabatan dengan yang tidak berjabatan. Winardi

(2013) membahas tentang pengaruh faktor individual dan situational pada pegawai negeri sipil yang tidak memiliki jabatan terhadap niat *whistleblowing*. Winardi (2013) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara sikap, norma subjektif, kontrol perilaku, keseriusan kesalahan, dan status pelaku terhadap niat *whistleblowing*. Lebih lanjut, hasil penelitian menunjukkan hubungan negatif antara *personal cost reporting* dengan niat *whistleblowing*. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba mengisi kesenjangan penelitian dengan berfokus pada pegawai yang tidak memiliki jabatan terhadap niat *Whistleblowing*.

Penelitian ini penting dilakukan untuk melihat faktor individual dan faktor situational yang mempengaruhi niat pegawai negeri sipil yang tidak berjabatan di BAKEUDA (Badan Keuangan Daerah) Provinsi SUMBAR terhadap niat *whistleblowing*. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan responden yang berasal dari PNS yang tidak berjabatan, terkhusus untuk PNS BAKEUDA Provinsi Sumatera Barat. Dipilihnya responden ini dikarenakan dalam pengelolaan keuangan rentan terjadinya kecurangan maka peneliti merasa perlu untuk mengetahui niat *whistleblowing* pada PNS tidak berjabatan di BAKEUADA. Penelitian ini ingin mengkonfirmasi dan menindaklanjuti dari hasil penelitian Winardi (2013) tentang pengaruh faktor individu dan faktor situational terhadap niat *Whistleblowing* Pegawai Negeri Sipil yang tidak berjabatan di Indonesia.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Faktor Individu dan Faktor Situational**

terhadap Niat *Whistleblowing*(Studi Empiris pada Pegawai Negeri Sipil Tidak Berjabatan di Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah ini adalah:

1. Sejauh mana sikap PNS yang tidak berjabatan memiliki pengaruh terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing*?
2. Sejauh mana norma subjektif PNS yang tidak berjabatan memiliki pengaruh terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing*?
3. Sejauh mana kontrol perilaku PNS yang tidak berjabatan memiliki pengaruh terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing*?
4. Sejauh mana keseriusan kesalahan PNS yang tidak berjabatan memiliki pengaruh terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing*?
5. Sejauh mana status perilaku kesalahan PNS yang tidak berjabatan memiliki pengaruh terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing*?

Sejauh mana *personal cost reporting* PNS yang tidak berjabatan memiliki pengaruh terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah:

1. Mengetahui pengaruh sikap yang lebih tinggi atau rendah pada pegawai negeri yang tidak berjabatan terhadap niat *whistleblowing*.

2. Mengetahui pengaruh norma subjektif yang lebih tinggi atau rendah pada pegawai negeri yang tidak berjabatan terhadap niat *whistleblowing*.
3. Mengetahui pengaruh kontrol perilaku yang lebih tinggi atau rendah pada pegawai negeri yang tidak berjabatan terhadap niat *whistleblowing*.
4. Mengetahui pengaruh keseriusan kesalahan yang lebih tinggi atau rendah pada pegawai negeri yang tidak berjabatan terhadap niat *whistleblowing*.
5. Mengetahui pengaruh status pelaku kesalahan yang lebih tinggi atau rendah pada pegawai negeri yang tidak berjabatan terhadap niat *whistleblowing*.
6. Mengetahui pengaruh *personal cost reporting* yang lebih tinggi atau rendah pada pegawai negeri yang tidak berjabatan terhadap niat *whistleblowing*.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu:

1. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menambah wawasan bagi penulis tentang niat *whistleblowing* pegawai negeri sipil.

2. Bagi Pemerintah

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mengetahui sejauh mana niat para pegawai negeri sipil tidak berjabatan khususnya di Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat terhadap niat *Whistleblowing*.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi pihak yang akan menggunakan dan bagi penelitian selanjutnya oleh mahasiswa maupun bagi pihak lain yang memerlukannya.

4. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat tentang *whistleblowing*.

BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA KONSEPTUAL

A. Kajian Teori

1. *Prosocial Organizational Behavior Theory*

Prosocial Organizational Behavior Theory adalah salah satu teori yang mendukung *whistleblowing*. Brief dan Motowidlo (1986) mendefinisikan *prosocial organizational behavior* adalah tindakan atau perilaku yang dilakukan oleh sebuah anggota organisasi terhadap individu, kelompok, atau organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan seorang, sekelompok orang, atau organisasi. Ini menunjukkan bahwa sikap positif dapat dilaksanakan baik secara individu maupun sekelompok orang baik untuk kepentingan umum, ataupun untuk kepentingan individu itu sendiri.

Prosocial behavior theory memiliki beberapa variabel antesedan yang dikelompokkan menjadi dua kelompok. Pertama, individual antesedan merupakan berasal dari pelaku tindakan prososial seperti kemampuan menilai standar keadilan, tanggung jawab individu terhadap lingkungan sosial, cara penalaran moral dan perasaan empati terhadap orang lain. Kedua, kontekstual antesedan, yaitu aspek dari konteks organisasi dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi suasana hati, rasa puas dan tidak puas. (Brief dan Motowidlo, 1986)

Prosocial organization behavior menurut Dozier dan Micheli (1985) menyatakan bahwa tindakan *whistleblowing* dapat dipandang sebagai perilaku prososial. Hal ini dikarenakan perilaku tersebut secara umum dapat

memberikan manfaat bagi orang lain atau organisasi dan bagi *whistleblower* itu sendiri. Jadi, *whistleblower* tidak hanya mempertimbangkan kepentingan orang banyak, tetapi juga memikirkan tentang kedudukannya sendiri.

2. *Theory of Planned Behaviour*

Theory of Planned Behaviour (TPB) adalah pengembangan dari *Theory Reasoned Action*. Teori ini adalah teori psikologi yang berusaha menjelaskan hubungan antara sikap dan perilaku (Ajzen, 1991). TPB muncul sebagai jawaban atas kegagalan dari sikap dalam memprediksi perilaku aktual secara langsung. TPB membuktikan bahwa minat lebih akurat dalam memprediksi perilaku aktual dan sekaligus sebagai proksi yang menghubungkan antara sikap dan perilaku aktual.

Ajzen (1991) mendefinisikan bahwa intensi merupakan cerminan dari tiga faktor utama yaitu sikap terhadap *whistleblowing*, norma subjektif, kontrol perilaku. Sikap merupakan suatu disposisi untuk merespon secara positif atau negatif perilaku. Sikap terhadap perilaku ditentukan oleh gabungan antara keyakinan pelaku dan evaluasi hasil. Keyakinan pelaku yaitu keyakinan individu mengenai dampak positif atau negatif dari perilaku tersebut, sedangkan evaluasi hasil merupakan evaluasi individu terhadap dampak yang didapat dari perilaku (Ajzen 1991). Ini menunjukkan bahwa individu yang percaya bahwa suatu perilaku yang menunjukkan hal yang positif maka individu tersebut memiliki sikap positif terhadap perilaku tersebut. Sebaliknya, jika individu mempercayai bahwa suatu perilaku

menghasilkan hal yang negatif maka individu tersebut menunjukkan sikap negatif terhadap perilaku tersebut.

Persepsi kontrol yang didasarkan oleh keyakinan yang disebut dengan keyakinan kontrol, yaitu keyakinan individu tentang ada tidaknya faktor yang mendukung atau menghambat individu untuk melakukan sesuatu. Keyakinan ini bisa berasal dari pengalaman individu maupun pengalaman orang lain (Ajzen, 1991). Semakin banyak faktor pendukung dan sedikit faktor penghambat untuk melakukan sesuatu, maka semakin besar kontrol yang mereka rasakan atas perilaku tersebut. Dan sebaliknya semakin besar faktor penghambat dibandingkan faktor pendukung, maka individu tersebut cenderung merasa sulit untuk melakukan perilaku tersebut (Ajzen, 1991).

Pada dasarnya, semakin kuat niat perilaku, semakin besar kemungkinan untuk melakukan *whistleblowing*. Bagaimanapun, niat perilaku dapat menemukan ekspresi jika perilaku dibawah kontrol kehendak. Dengan kata lain, meskipun perilaku memenuhi syarat, kinerja tergantung pada hal yang bersifat *nonmotivational* seperti faktor adanya peluang dan sumber daya; seperti waktu, uang, keterampilan, kerjasama orang lain untuk melakukan *whistleblowing* (Ajzen, 1991).

3. ***Whistleblowing***

Whistleblowing adalah tindakan pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi tentang tindakan yang tidak etis di dalam organisasi pada pihak internal maupun pihak eksternal sehingga mampu mempengaruhi praktek kesalahan tersebut (Near dan Miceli, 1985). Banyak peneliti yang mencoba

mencari faktor-faktor yang mempengaruhi *whistleblowing* dengan minat *whistleblowing* sebagai proksinya. Minat *whistleblowing* berbeda dengan minat atas tindakan *whistleblowing* secara aktual, karena sebelum adanya tindakan *whistleblowing* diperlukan adanya minat *whistleblowing* untuk membuat tindakan *whistleblowing* itu terjadi.

Bakri (2014) mendefinisikan *whistleblowing* adalah suatu informasi yang diberikan karyawan yang mengandung pelanggaran hukum, peraturan, pedoman praktis atau pernyataan profesional, atau berkaitan dengan kesalahan prosedur, korupsi, penyalahgunaan wewenang, atau membahayakan publik dan keselamatan tempat kerja (Vinten, 2000). Sedangkan menurut Near dan Miceli (1985) mengartikan *whistleblowing* sebagai suatu pengungkapan yang dilakukan oleh anggota organisasi atau tindakan ilegal tanpa legitimasi hukum dibawah kendali pimpinan kepada individu atau organisasi yang berefek pada tindakan perbaikan.

Menurut Elias (2008) *Whistleblowing* dapat disampaikan dengan dua cara yaitu *whistleblowing* internal dan *whistleblowing* eksternal. *Whistleblowing* internal terjadi ketika seseorang atau sekelompok orang mengetahui kecurangan yang terjadi di tempat dia bekerja dan melaporkan kecurangan kepada pimpinan untuk mencegah terjadinya kerugian di tempat mereka bekerja. Sedangkan *whistleblowing* eksternal yaitu seseorang atau sekelompok orang yang mengetahui kecurangan dan melaporkan kecurangan tersebut ke pihak luar karena merugikan konsumen. Pengaduan dari *whistleblower* terbukti lebih efektif di bandingkan metode lain dalam

mengungkapkan kecurangan seperti audit internal maupun audit eksternal (Rustiarini dan Sunarsih, 2015) .

Whistleblowing adalah sebuah proses yang dapat melibatkan faktor individual dan faktor situational. Keberhasilan *whistleblowing* tergantung dengan *whistleblower*. *Whistleblowing* terjadi pada saat timbulnya konflik antara kepentingan dan loyalitas *whistleblower*. Jika *whistleblower* memiliki keyakinan yang positif terhadap dampak kepada dirinya seperti mendapatkan reputasi, reward, dan kepercayaan kemungkinan besar *whistleblower* akan melakukan *whistleblowing*, sedangkan jika *whistleblower* memiliki keyakinan yang negatif sehingga takut akan risiko balas dendam baik itu di jauhi oleh sesama karyawan ataupun penilaian yang tidak adil dari atasan dan mengganggu kinerjanya maupun aktifitasnya maka *whistleblower* kemungkinan besar tidak akan melakukan *whistleblowing*. Sehingga sangat penting untuk melakukan perlindungan bagi *whistleblower* yang akan melakukan *whistleblowing* (Gorta dan Fornell, 1992).

Whistleblowing system digunakan untuk mengungkapkan pelanggaran atas tindakan pidana yang dilakukan baik itu yang dilakukan oleh karyawan maupun atasan baik secara internal maupun eksternal. *Whistleblowing* system digunakan agar terwujudnya pemerintahan yang profesional, berintegritas tinggi sesuai dengan UU nomor 17 tahun 2007, dan bebas dari KKN sesuai dengan peraturan presiden nomor 81 tahun 2010. *whistleblower* adalah pihak yang melaporkan kecurangan, jika sistem *whistleblowing* berjalan dengan

benar maka akan lebih efektif dan efisien dibandingkan dengan audit internal maupun eksternal.

4. Faktor Individu

Penelitian ini menggunakan *Theory of Planned Behaviour* (TPB) sebagai pendekatan untuk menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi niat pegawai negeri sipil untuk melakukan *whistleblowing*. TPB memiliki tiga faktor yang menjelaskan niat pegawai negeri sipil untuk melakukan *whistleblowing*, yaitu:

4.1. Sikap terhadap *Whistleblowing*

Menurut *theory of planned behaviour* (TPB), sikap adalah salah satu variabel yang mempengaruhi minat perilaku seseorang dalam melakukan *whistleblowing*. Sikap merupakan respon positif atau negatif seseorang akibat suatu perilaku. Sikap seorang individu terhadap *whistleblowing* akan mempengaruhi minat *whistleblowing* individu tersebut. Mereka harus memiliki keyakinan bahwa tindakan *whistleblowing* akan berdampak positif bagi dirinya seperti mendapatkan reputasi, *reward*, kepercayaan dan sebagainya. Tidak hanya untuk diri sendiri tetapi juga untuk sekelilingnya. Seperti, tumbuhnya budaya anti korupsi, melindungi perusahaan, yang pada akhirnya akan mengurangi tindakan korupsi. Keyakinan tersebut akan berevolusi menjadi emosional, dan emosional yang positif akan memicu seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

Ajzen (2005) mengatakan bahwa sikap terhadap perilaku disebut keyakinan-keyakinan perilaku (*behavioral beliefs*). Keyakinan berhubungan dengan penilaian individu secara subjektif terhadap lingkungannya. Penilaian ini tergantung dari pemahaman individu tentang diri individu itu sendiri maupun lingkungannya. Pemahaman ini dilakukan dengan cara menghubungkan perilaku tertentu dengan hasil yang akan didapat individu tersebut apabila melakukan atau tidak melakukannya. Jika individu tersebut berpikir bahwa dampak dari melakukan *whistleblowing* positif baginya maupun lingkungannya maka individu tersebut melakukannya. Begitupun sebaliknya, jika penilaiannya negatif kemungkinan besar individu tersebut tidak akan melakukan tindakan *whistleblowing*.

Menurut Sarwono dan Meinarno (2009:83) sikap terdiri dari tiga bagian yakni:

1. Komponen Kognitif

Komponen kognitif adalah suatu pandangan individu yang telah terpola fikirkan terhadap suatu objek yang dipercaya individu baik itu pandangan sekitar objek, keyakinan, kesan, dan penilaian yang berhubungan dengan objek.

2. Komponen afektif

Komponen afektif dari sikap lebih kearah perasaan yang menyangkut aspek emosional. Komponen afektif lebih dipengaruhi oleh kepercayaan atau apa yang kita percayai. Komponen afektif bisa berupa perasaan suka atau tidak suka, senang atau tidak senang terhadap suatu objek

3. Komponen perilaku

Komponen perilaku dapat dilihat dari respon subjek terhadap objek. Respon subjektif dapat berupa tindakan atau perbuatan yang berhubungan dengan objek sikap. Komponen perilaku adalah wujud dari kognisi dan afeksi dalam bentuk tingkah laku.

Menurut Yolanda (2017) sikap memiliki empat definisi; Pertama, bagaimana perasaan individu terhadap suatu objek apakah positif atau negatif, terima atau tidak terima, pro atau kontra. Kedua, sikap adalah sebuah kecenderungan untuk merespon suatu objek secara konsisten baik itu diterima maupun tidak diterima. Ketiga, sikap berorientasi pada psikologi sosial baik itu motivasi, persepsi, emosi, dan proses kognitif pada masing-masing individu. Keempat, secara keseluruhan sikap seseorang terhadap objek jika dilihat dari fungsi kekuatan pada tiap-tiap kepercayaan seseorang yang berpegang pada beberapa aspek objek dan evaluasi dari tiap-tiap kepercayaan berhubungan pada objek.

Park dan Blenkinsopp (2009) menyatakan sikap terhadap *whistleblowing* mengenai sejauh mana seorang individu menilai atas menguntungkan atau tidak menguntungkan terhadap suatu tindakan tertentu. Dengan demikian, seseorang untuk menjadi *whistleblower* harus memiliki keyakinan bahwa tindakan yang dilakukan memiliki konsekuensi yang positif terhadap dirinya maupun lingkungannya.

4.2. Norma Subjektif

Norma subjektif adalah suatu pandangan individu terhadap keyakinan atau kepercayaan orang lain yang akan mempengaruhi niat individu tersebut terhadap tindakan yang akan dilakukannya. Norma subjektif adalah fungsi dari normatif kepercayaan dan motivasi untuk mematuhi tujuan (Ajzen, 2005). Keyakinan yaitu keyakinan seseorang atau sekelompok orang yang memandang bahwa dirinya harus (atau tidak) melakukan suatu tindakan (Vallerand et al, 1992). Keyakinan ini yang mendasari norma subjektif yang disebut dengan keyakinan normatif. Motivasi mematuhi adalah seseorang yang merasakan tekanan sosial di dalam dirinya untuk melakukan atau menghindari suatu perilaku. Jika seseorang berpikir bahwa tindakan itu harus dilakukan, maka akan timbul tekanan sosial untuk melakukannya. Lebih lanjut, jika seseorang berpikir bahwa perilaku harus dihindari, akan tercipta tekanan sosial untuk tidak melakukannya.

Norma subjektif adalah pandangan individu terhadap lingkungannya. Pandangan ini bersifat subjektif seperti sikap terhadap perilaku. Bedanya adalah sikap adalah keyakinan individu terhadap perilaku, sedangkan norma subjektif lebih kearah pandangan orang lain pada suatu objek yang berhubungan dengan individu. Hubungan ini bisa bersifat vertikal maupun horizontal (Ajzen, 2005). Pada hubungan vertikal, harapan dipandang sebagai tuntutan sehingga menimbulkan motivasi untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Sedangkan pada hubungan horizontal, harapan adalah keinginan untuk meniru tindakan orang lain yang berada di sekitarnya.

Norma subjektif sangat dipengaruhi oleh pandangan lingkungannya baik itu keluarganya, temannya, dan individu yang ada di sekitarnya. Sehingga jika lingkungannya menerima bahwa *whistleblowing* memang harus dilakukan karena terjadinya kecurangan, maka individu tersebut akan melakukan *whistleblowing*, dan jika lingkungan tidak menerima atau menerima kecurangan, maka individu tersebut tidak akan melakukan *whistleblowing*.

4.3. Kontrol Perilaku

Persepsi kontrol perilaku adalah keyakinan individu tentang ketersediaan sumberdaya baik itu berupa peralatan, kompatibilitas, kompetensi, dan kesempatan yang nantinya akan mendukung atau menghambat sebuah tindakan yang akan di prediksi dan besarnya peran dari sumberdaya dalam mewujudkan tindakan tersebut (Ajzen, 2005). Seseorang yang memiliki kontrol perilaku yang tinggi akan terus termotivasi dan berusaha untuk berhasil, ini dikarenakan ia yakin kesulitan yang dihadapinya bisa teratasi dengan kesempatan dan sumberdaya yang ada. Individu yang memiliki kontrol perilaku yang tinggi tahu apa yang harus dilakukan, apabila mengalami kesulitan ia tahu kepada siapa ia meminta pertolongan. Oleh karena itu, kontrol perilaku erat hubungannya dengan niat apakah dilakukan atau tidak dilakukannya perilaku tersebut (Ajzen, 2005).

Kontrol perilaku dalam *whistleblowing* dapat diperkirakan dengan faktor kontrol dan evaluasi hasil (Park dan Blenkinsopp, 2009). Faktor kontrol adalah risiko yang melekat pada saat melakukan suatu perilaku. Sedangkan evaluasi hasil diasumsikan bahwa keyakinan terhadap suatu

perilaku dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu dan informasi yang diperoleh dari pengalaman orang lain. *Whistleblower* akan berpikir apakah akan melaporkan atau mengabaikannya; dan hasilnya jika melaporkannya, *whistleblower* akan khawatir adanya pembalasan akibat pelaporan tersebut (Mesmer-Magnus dan Viswesweran, 2005). Sehingga ini sangat penting untuk melakukan perlindungan bagi pegawai yang berniat melakukan *whistleblowing* (Gorta dan Fornell, 1992).

Whistleblower yang memiliki kontrol perilaku yang tinggi tahu apa yang harus dilakukan. *Whistleblower* akan melakukan atau tidak melakukan *whistleblowing* tergantung dari sumberdaya yang ada. Sumber daya ini bisa saja pengalaman pribadi atau orang lain, pimpinan, sesama pegawai, maupun perlindungan untuk *whistleblower* yang berniat melakukan *whistleblowing*.

5. Faktor Situational

Prosocial Organizational Behavior Theory adalah teori dasar dari faktor situational. Faktor situational adalah faktor sekitar yang mendorong individu untuk melakukan *whistleblowing*. Faktor situational memiliki tiga faktor yang mendorong *whistleblower* untuk melakukan *whistleblowing*, yaitu:

5.1. Keseriusan Kesalahan

Menurut Schultz et al (1993) keseriusan kesalahan berkaitan dengan materialitas dalam konsep akuntansi. Kesalahan yang serius kemungkinan besar akan melibatkan sejumlah uang atau moneter yang besar dan menyebabkan kerugian pada organisasi. Karyawan akan berpikir bahwa kesalahan yang serius akan membuat perusahaan bertindak melalui tindakan

korektif dari pada kesalahan yang kurang serius (Near dan Miceli, 1985). Hal ini dikarenakan karyawan yang menemukan kecurangan akan cenderung melakukan *whistleblowing* jika kecurangan itu bersifat serius (material).

Menurut Miceli, Near, dan Schwenk (1991) jika kecurangan dilakukan hanya untuk keuntungan pribadi, seperti mencuri, maka kemungkinan besar anggota organisasi yang mengetahui kecurangan tersebut akan melaporkan kecurangan tersebut. Hal ini dikarenakan kecurangan tersebut hanya menguntungkan bagi si pelaku. Bagaimanapun, jika kecurangan dilakukan untuk kepentingan perusahaan, kecil kemungkinan untuk melakukan *whistleblowing*. Misalnya saja, anggota organisasi memanipulasi laporan keuangan dengan menaikkan laba sehingga meningkatkan bonus atas kenaikan laba tersebut.

5.2. Status Pelaku Kesalahan

Cortina dan Magley (2003) menjelaskan bahwa kesalahan yang dilakukan oleh orang yang memiliki jabatan yang tinggi dalam organisasi tidak mudah untuk dilaporkan. Hal ini dikarenakan pegawai yang berjabatan memiliki kekuatan untuk mengelak dan melakukan pembalasan kepada pegawai yang tidak memiliki jabatan. Semakin dekat hubungan antara pelaku kesalahan dan *whistleblower* maka, akan semakin banyak *whistleblower* yang akan mendapatkan pembalasan. Hal ini mengakibatkan *whistleblower* takut untuk melaporkan kesalahan jika status pelaku memiliki hubungan dekat dengan mereka.

Status individu yang melakukan kecurangan mempengaruhi niat untuk melakukan *whistleblowing*. Kecurangan yang dilakukan oleh karyawan yang pangkatnya lebih tinggi tidak mudah untuk dilaporkan. Hal ini dikarenakan pelaku yang berada pada level yang tinggi dalam organisasi memiliki kekuasaan dan mudah untuk menindas dan menekan *whistleblower*. Kemungkinan kecil bagi *whistleblower* untuk melaporkan kecurangan yang dilakukan oleh atasan dikarenakan takut akan pembalasan, pelaku memiliki peranan penting didalam perusahaan, atau karena akan terjadi hal buruk kepada *whistleblower* jika melaporkan kecurangan tersebut.

Kecurangan yang dilakukan oleh seseorang yang levelnya lebih tinggi mungkin dilakukan untuk tujuan strategi seperti, kecurangan yang dilakukan untuk membuat organisasi tersebut menjadi kompetitif. Maka dari itu, keyakinan anggota organisasi tentang apakah organisasi mendapatkan manfaat atau kerugian dari kecurangan akan mempengaruhi reaksi organisasi terhadap *whistleblower* (Brief dan Motowidlo, 1986).

5.3. *Personal Cost Reporting*

personal cost reporting adalah pandangan terhadap konsekuensi yang diterima dan harus ditanggung atau sanksi dari seseorang, sekelompok orang, atau organisasi, yang menyebabkan pegawai kurang berminat untuk melaporkan kecurangan (Schultz et al., 1993). Pemikiran inilah yang menyebabkan para *whistleblower* tidak melaporkan kecurangan, karena mereka yakin akan mengalami tindakan balas dendam. Curtis (2006) menyatakan bahwa pembalasan bisa terjadi dalam bentuk tidak berwujud,

seperti tidak seimbangnya penilaian kinerja, pemutusan kontrak kerja, dan dipindahkan ketempat yang tidak diinginkan. Biaya personal didasarkan pada penilaian subjektif (Curtis, 2006). Semakin tinggi *personal cost reporting* maka semakin rendah niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*.

Winardi (2013) mengatakan bahwa personal cost bukan hanya dampak balas dendam dari pelaku kecurangan, namun juga dianggap tidak etis karena melawan atasan. Seorang personal cost yang tinggi akan berpikir bahwa dengan melakukan *whistleblowing*, ia akan mendapatkan kerugian seperti balas dendam seperti tidak adil dalam penilaian, dipindah tugaskan, kurangnya kepercayaan dari atasan dan sekitar, maupun dijauhi di kehidupan sosial.

Pada prinsipnya seorang *whistleblower* merupakan “*prosocial behaviour*” yang membantu menyelamatkan organisasi ditempat ia bekerja. Perannya sangat besar untuk melindungi organisasi dari kerugian yang lebih parah dan pelanggaran hukum yang terjadi. Tetapi risiko yang dihadapi pelapor pun juga besar ketika mengungkap kejahatan, mulai dari ancaman terhadap keamanan diri. Ancaman inilah yang seringkali dianggap sebagai penyebab seorang *whistleblower* enggan melaporkan informasi yang ia ketahui. Karena itu *whistleblower* harus dilindungi. Jika *whistleblower* sudah melaporkan ke divisi yang berwenang, maka ia perlu mendapatkan perlakuan dan jaminan perlindungan dari pihak terkait. Perlakuan dan perlindungan yang baik itu meliputi adanya jaminan perlindungan dari aksi balas dendam.

6. Niat *Whistleblowing*

Niat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah maksud atau tujuan suatu perbuatan, keinginan untuk melakukan sesuatu. Niat adalah keinginan yang kuat untuk melakukan sesuatu yang muncul dari dalam diri individu. Niat berhubungan erat dengan motivasi seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Semakin besar niat seseorang maka semakin besar motivasi untuk melakukannya (Ajzen, 1991).

Dalam *Theory of Planned Behaviour* niat *whistleblowing* merupakan sebuah proses untuk memperlihatkan perilakunya. Seseorang akan memiliki niat dalam dirinya sebelum melakukan suatu hal. Sehingga ketika seseorang memiliki persepsi positif dan sikap positif terhadap *whistleblowing*, maka mereka meyakini bahwa perilaku tersebut dapat diterima dalam lingkungannya. Mereka yakin bahwa yang dilakukannya adalah hasil dari kontrol perilakunya. Dengan hal ini, maka individu tersebut disebut memiliki niat untuk melakukan *whistleblowing*. Begitupun sebaliknya, jika seseorang memiliki persepsi yang negatif dan sikap negatif tentang *whistleblowing*, maka mereka akan meyakini bahwa perilaku tersebut tidak dapat diterima oleh lingkungannya; sehingga individu tersebut akan memiliki niat untuk tidak melakukannya.

Theory of planned behaviour memiliki tujuan utama yaitu untuk memprediksi dan menjelaskan sikap individu. Menurut TPB, yang menentukan seseorang untuk melakukan sesuatu adalah niat. Niat adalah suatu keinginan yang kuat yang berada didalam diri individu untuk

menyampaikan atau melakukan sesuatu. Tanpa adanya niat maka tindakan untuk melakukan sesuatu kemungkinan tidak akan terjadi. Niat berbanding terbalik dengan waktu. Semakin lebar jarak interval waktu maka niat akan semakin memudar dan semakin tidak konsisten. Niat timbul dari dalam diri individu karena sebuah keinginan yang kuat. Semakin besar keinginan untuk melakukan *whistleblowing* maka semakin besar kemungkinan *whistleblower* untuk melakukan *whistleblowing*.

B. Penelitian Terdahulu

Salah satu acuan penulis dalam penelitian adalah penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu berguna untuk memperkaya informasi yang berhubungan dengan penelitian. Penulis mengambil satu artikel utama dan beberapa artikel yang terkait dengan penelitian ini. Berikut adalah penelitian terdahulu.

No	Nama dan Tahun	Objek Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Park dan Blenkisopp (2009)	Petugas kepolisian Korea	Sikap (X1) Norma subyektif (X2) Kontrol perilaku (X3) Niat <i>Whistleblowing</i> (Y)	sikap, norma subyektif, dan kontrol perilaku yang dipersepsikan semuanya memiliki efek utama positif yang signifikan terhadap niat <i>whistleblowing</i> .
2	Winardi (2013)	Pegawai Negeri Sipil Tidak Berjabatan di Indonesia	Sikap (X1) Norma subjektif (X2) Kontrol perilaku yang dirasakan (X3) Keseriusan kesalahan (X4) status pelaku kesalahan (X5) <i>personal cost reporting</i> (X6) Niat <i>whistleblowing</i> (Y)	sikap terhadap <i>whistleblowing</i> , norma subjektif, kontrol perilaku yang dirasakan, keseriusan kesalahan, dan status pelaku kesalahan berpengaruh signifikan terhadap <i>whistleblowing</i> . Sedangkan <i>personal cost reporting</i> tidak berpengaruh terhadap <i>whistleblowing</i> .

3	Suryono (2016)	Pegawai negeri di kementerian / lembaga yang telah dan belum melaksanakan reformasi birokrasi.	norma subyektif (X1) Sikap (X2) Intensi <i>whistleblowing</i> (Y)	norma subyektif berpengaruh positif terhadap sikap dan niat. Namun, sikap tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap niat <i>whistleblowing</i> . Selain studi, ditemukan tidak ada perbedaan signifikan pada norma subyektif, sikap, dan niat <i>whistleblowing</i> antara pegawai negeri sipil di kementerian / lembaga yang telah menerapkan reformasi birokrasi untuk pegawai negeri sipil di kementerian / lembaga yang belum melaksanakan reformasi birokrasi.
4	Zakaria (2016)	Petugas kepolisian Malaysia	Sikap (X1) Norma subyektif (X2) Kontrol perilaku (X3) Niat <i>Whistleblowing</i> (Y)	Sikap, Norma subjektif, dan kontrol perilaku berpengaruh signifikan terhadap <i>whistleblowing</i>
5	Marliza (2018)	Seluruh pegawai negeri sipil pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Payakumbuh.	Personal cost of reporting (X1) Komitmen Organisasi (X2) tingkat keseriusan kecurangan (X3) Niat <i>whistleblowing</i> (Y)	personal cost of reporting tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i> . Komitmen, tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh signifikan positif terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i> .
6	Wakerkwa (2018)	Karyawan SKPD di pemerintah kota Jayapura.	Komitmen Organisasi (X1) Sikap (X2) Personal cost (X3) Tingkat keseriusan pelanggaran (X4) Niat <i>whistleblowing</i> (Y)	Komitmen, sikap, personal cost, dan tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh signifikan terhadap Minat <i>whistle blowing</i> .

(Tabel 1. Penelitian Terdahulu)

Sebelum Winardi (2013) telah ada yang meneliti tentang *whistleblowing*, salah satunya adalah Park dan Blenkinsopp (2009). Park dan Blenkinsopp (2009) melakukan survei di petugas kepolisian Korea Selatan. Park dan Blenkinsopp (2009) menemukan bahwa sikap, norma subyektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan memiliki pengaruh terhadap niat *whistleblowing*

internal. Pada tahun 2013, Winardi juga melakukan penelitian tentang niat *whistleblowing* pada pegawai negeri sipil tidak berjabatan di Indonesia. Winardi (2013) menemukan bahwa sikap terhadap *whistleblowing*, norma subjektif, kontrol perilaku yang dirasakan, keseriusan kesalahan, dan status pelaku kesalahan berpengaruh signifikan terhadap *whistleblowing*. Sedangkan *personal cost reporting* tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing*.

Pada tahun 2016, Suryono melakukan penelitian tentang *whistleblowing* pada Pegawai negeri di kementerian / lembaga yang telah dan belum melaksanakan reformasi birokrasi. Suryono (2016) menemukan norma subjektif berpengaruh positif terhadap sikap dan niat. Namun, sikap tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Selain studi, ditemukan tidak ada perbedaan signifikan pada norma subjektif, sikap, dan niat *whistleblowing* antara pegawai negeri sipil di kementerian / lembaga yang telah menerapkan reformasi birokrasi untuk pegawai negeri sipil di kementerian / lembaga yang belum melaksanakan reformasi birokrasi.

Penelitian tentang *whistleblowing* juga dilakukan oleh Zakaria pada tahun 2016 di Malaysia, khususnya di Petugas kepolisian Malaysia. Zakaria (2016) menemukan bahwa sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku berpengaruh signifikan terhadap *whistleblowing*. Marliza (2018) juga meneliti tentang *whistleblowing* di seluruh pegawai negeri sipil pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Payakumbuh. Marliza menemukan *personal cost of reporting* tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Komitmen, tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh

signifikan positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Wakerkwa (2018) meneliti tentang *whistleblowing* pada Karyawan SKPD di pemerintah kota Jayapura. Wakerkwa (2018) menemukan bahwa Komitmen, sikap, personal cost, dan tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh signifikan terhadap Minat *whistle blowing*.

C. Pengembangan Hipotesis

1. Sikap terhadap perilaku

Sikap terhadap perilaku adalah sikap individu baik secara positif atau negatif terhadap suatu objek tertentu. Sikap individu terhadap perilaku timbul pada saat individu meyakini konsekuensi yang timbul terhadap perilaku tersebut. Seseorang yang yakin bahwa perilaku tersebut baik untuknya maka individu tersebut akan menghasilkan perilaku yang baik. Begitu juga sebaliknya, seseorang yang yakin bahwa perilaku tersebut buruk atau negatif baginya, maka akan menghasilkan perilaku yang negatif juga.

Winardi (2013) menemukan bahwa sikap terhadap *whistleblowing* berpengaruh signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Winardi (2013) menyatakan bahwa jika pegawai negeri sipil memiliki pandangan konsekuensi yang baik atau positif terhadap *whistleblowing*, maka tindakan untuk melakukan *whistleblowing* akan lebih besar dibandingkan dengan pegawai negeri sipil yang memiliki pandangan konsekuensi yang buruk atau negatif. Trongmateerut (2013), Bagustianto (2014), dan Saud (2016) juga menemukan bahwa sikap terhadap *whistleblowing* berpengaruh signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Hasil ini sejalan dengan Zakaria (2016) dan

Wakerkwa (2018) yang juga menyatakan bahwa sikap terhadap *whistleblowing* berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Hasil penelitian dari Suryono (2016) berbeda, yang menyatakan bahwa sikap pegawai negeri sipil untuk melakukan *whistleblowing* tidak signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hasil ini sejalan dengan penelitian Rustiarini dan Sunarsih (2015) yang menyatakan bahwa sikap terhadap *whistleblowing* tidak berpengaruh signifikan terhadap *whistleblowing*. Ini disebabkan karena pelaporan dan perlindungan terhadap *whistleblower* belum sepenuhnya diatur dengan undang-undang secara jelas dan tegas (Rustiarini dan Sunarsih, 2015). Oleh karena itu, dari penjelasan diatas maka hipotesis pertama adalah:

H1: Sikap perilaku PNS yang tidak memiliki jabatan berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

2. Norma Subjektif

Norma subjektif merupakan faktor yang berada di luar diri individu yang menunjukkan suatu persepsi tentang tindakan yang dilakukannya. Ajzen (1991) menjelaskan bahwa norma subjektif adalah suatu tekanan yang dirasakan individu untuk melakukan tindakan tersebut atau tidak melakukannya. Norma subjektif adalah keyakinan seseorang atau sekelompok orang yang mempersepsikan harapan seseorang atau sekelompok orang yang penting bagi mereka terhadap *whistleblowing*. Keyakinan ini yang mendasari norma subjektif, dan juga sejauh mana motivasi individu untuk mengikuti dan

mematuhi keinginan orang lain. Tekanan yang dirasakan tergantung dari *whistleblower* dalam memberitahukan kecurangan.

Penelitian sebelumnya menemukan bahwa norma subjektif memiliki dampak positif yang signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Winardi (2013) menemukan bahwa semakin besar norma-norma subjektif individu, maka akan meningkatkan niat *whistleblowing* di kalangan pegawai negeri sipil. Suryono (2016) juga menemukan bahwa norma subjektif pegawai negeri sipil juga berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan sosial yang dirasakan atas kecurangan yang diketahuinya mampu mendorong pegawai negeri sipil untuk melakukan *whistleblowing* (Suryono, 2016). Penelitian ini juga sejalan dengan Zakaria (2016) di Malaysia bahwa norma subjektif berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Namun, berbeda dalam penelitian oleh Fajri (2017) yang menyatakan bahwa norma subjektif tidak memiliki dampak positif yang signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Begitupun dengan Rustiarini dan Sunarsih (2016) yang menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara norma subjektif dengan niat *whistleblowing*. Oleh karena itu, hipotesis ke-dua adalah sebagai berikut:

H2: Norma subjektif PNS yang tidak memiliki jabatan berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

3. Kontrol Perilaku

Persepsi kontrol atas perilaku adalah persepsi individu terhadap tingkah laku yang dilakukan oleh individu tersebut (Ajzen, 1991). Sebagian individu akan merasa sulit untuk melaporkan kecurangan dan sebaliknya orang lain akan merasa mudah untuk melaporkan kecurangan tersebut. *Whistleblower* akan berpikir bahwa apakah dia akan melakukan atau mengabaikan kecurangan yang terjadi dilingkungannya, dan jika dilaporkan dia akan merasa khawatir terhadap pembalasan terhadap laporan (Mesmer-Magnus dan Viswesweran, 2005). Seorang karyawan akan melakukan *whistleblowing* didasarkan pada masalah yang ditemukan dan kesempatan yang dimiliki, dan seberapa mampu seorang karyawan tersebut dalam menghadapi rintangan yang ada.

Winardi (2013) menemukan terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi kontrol perilaku terhadap niat *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa *whistleblower* yang memiliki kontrol perilaku yang lebih tinggi, kemungkinan besar akan bertindak sebagai *whistleblower* (Winardi, 2013). Rustiarini dan Sunarsih (2015) juga menemukan ada pengaruh yang signifikan antara persepsi kontrol perilaku terhadap niat *whistleblowing*. Semakin besar kontrol perilaku maka akan semakin besar seorang karyawan terhadap niat *whistleblowing* (Rustiarini dan Sunarsih, 2015).

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Saud (2016) dan Perdana (2018) yang menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan persepsi kontrol perilaku terhadap *whistleblowing*. Oleh karena itu, hipotesis ke-tiga adalah sebagai berikut

H3: Kontrol perilaku PNS yang tidak memiliki jabatan berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

4. Keseriusan Kesalahan

Kesalahan yang serius kemungkinan besar akan melibatkan kerugian yang besar terhadap organisasi dibandingkan dengan keseriusan kesalahan yang rendah (Winardi, 2013). Karyawan berpikir bahwa kesalahan yang serius akan membuat perusahaan atau atasan melakukan tindakan korektif dibandingkan dengan kesalahan yang tidak serius (Near dan Miceli, 1985). Keseriusan kesalahan pelanggaran sejalan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini berarti semakin besar keseriusan kesalahan (materialitas), maka semakin tinggi niat individu untuk melakukan *whistleblowing*.

Penelitian sebelumnya menemukan bahwa keseriusan kesalahan berpengaruh signifikan terhadap niat *whistleblowing* (Winardi, 2013). Pegawai negeri sipil akan cenderung menjadi *whistleblower* ketika menemukan kesalahan yang serius. Bagustianto (2014), Herdiyany (2016), dan Marliza (2018) juga menemukan bahwa keseriusan kesalahan berpengaruh signifikan terhadap *whistleblowing*. Oleh karena itu, hipotesis ke-empat adalah sebagai berikut

H4:Keseriusan kesalahan PNS yang tidak memiliki jabatan berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

5. Status Pelaku Kesalahan

Cortina dan Magley (2003) menjelaskan bahwa kesalahan yang dilakukan oleh orang yang memiliki jabatan tidak mudah untuk dilaporkan. Hal ini dikarenakan pegawai yang berjabatan memiliki kekuatan untuk mengelak dan melakukan pembalasan kepada pegawai yang tidak memiliki berjabatan. Semakin dekat kesalahan antara pelaku dan *whistleblower* maka akan semakin banyak *whistleblower* yang akan mendapatkan pembalasan, yang mengakibatkan *whistleblower* takut untuk melaporkan kesalahan yang terjadi dalam organisasi.

Menurut Cortina dan Magley (2003) terdapat perbedaan sikap terhadap *whistleblowing* antara pegawai yang tidak memiliki jabatan dengan pegawai yang memiliki jabatan dalam niat *whistleblowing*. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Winardi (2013) yang menemukan bahwa adanya pengaruh antara status kesalahan dengan niat *whistleblwoing*. Namun, hasil dari penelitian Hanif dan Fajar (2017) menunjukkan tidak adanya pengaruh antara status pelaku kesalahan dengan niat *whistleblowing*. Hipotesis ke-lima yang dapat diambil adalah:

H5: Status pelaku kesalahan PNS yang tidak memiliki jabatan berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

6. *Personal Cost Reporting*

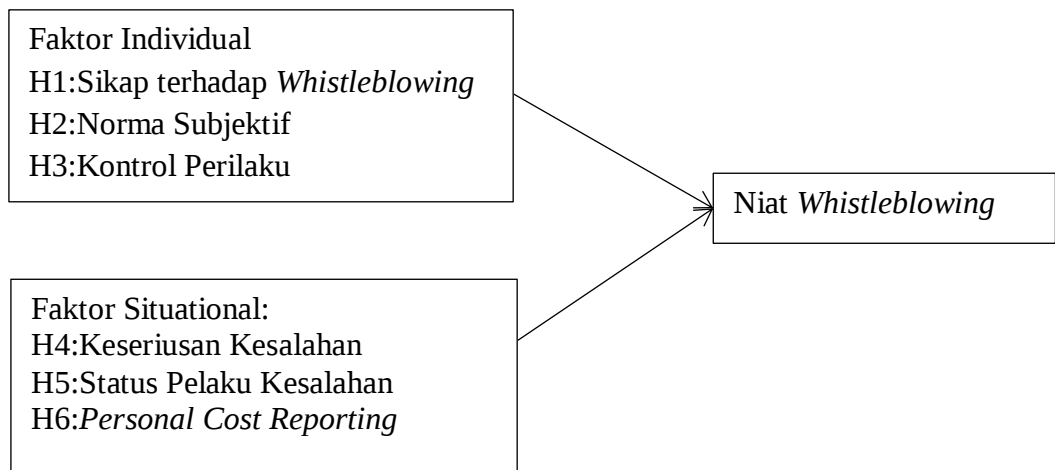
personal cost reporting adalah pandangan seseorang terhadap risiko balas dendam atau sanksi dari seseorang atau sekelompok orang yang ada didalam organisasi tersebut, sehingga mengurangi minat seseorang tersebut untuk melaporkan kecurangan (Schultz et al, 1993). Seseorang yang berada di dalam organisasi bisa saja berasal dari rekan kerja, atasan, maupun manajemen. *personal cost reporting* bukan hanya balas dendam yang berasal dari pelaku, tetapi juga tindakan melaporkan atasan dianggap tidak etis karena menentang atasan (Winardi, 2013). Semakin besar seorang karyawan mengenal *personal cost reporting* maka semakin berkurang minat karyawan tersebut untuk melakukan *whistleblowing* (Bagustianto, 2014).

Hanif dan Fajar (2017) menemukan hasil dimana *personal cost reporting* berbanding positif dengan niat melakukan *whistleblowing*. Hal ini dikarenakan sanksi atau balas dendam yang didapatkan seseorang dalam melaporkan kecurangan menjadi pemicu dalam melakukan *whistleblowing*. Berbeda dari hasil Winardi (2013), Bagustianto (2014), Herdiyany (2016), dan Marliza (2018) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara *personal cost reporting* dengan niat *whistleblowing*. Oleh karena itu, hipotesis ke-enam yang dapat diambil adalah:

H6: *Personal cost reporting* PNS yang tidak memiliki jabatan berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

D. Kerangka Konseptual

Dari kajian teori, penelitian terdahulu, dan perumusan hipotesis, maka diperoleh kerangka konseptual untuk penelitian sebagai berikut:



(Gambar 1. Kerangka Konseptual)

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Sikap terhadap perilaku berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.
2. Norma subjektif berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.
3. Kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.
4. Keseriusan kesalahan berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.
5. Status pelaku kesalahan berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.
6. *Personal Cost Reporting* berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

B. Implikasi Penelitian

1. Secara teoritis, berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab empat, penelitian ini diharapkan mampu memperkaya pengembangan teori mengenai niat *whistleblowing*, dimana hasil penelitian ini berkontribusi dalam menambah bukti empiris mengenai pengaruh sikap terhadap perilaku, norma subjektif, kontrol perilaku, keseriusan

kesalahan, status pelaku dan *personal cost reporting* terhadap niat *whistleblowing*.

2. Secara praktis, bagi Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat diharapkan dapat menambahkan informasi tentang niat *whistleblowing* khususnya pada PNS yang tidak memiliki jabatan di Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam mengindikasi faktor individual yaitu sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan kontrol perilaku, dan faktor situasional yaitu keseriusan kesalahan, status pelaku kesalahan, dan *personal cost reporting*. Selanjutnya pertimbangan tersebut dapat digunakan oleh pihak Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat untuk memperkuat pandangan positif pegawai negeri sipil terhadap niat *whistleblowing*.
3. Bagi instansi atau perusahaan diharapkan memperhatikan dan menanamkan nilai-nilai positif sehingga karyawan mempunyai keyakinan bahwa *whistleblowing* adalah salah satu tindakan moral yang harus dilakukan. Instansi juga dapat mengembangkan *whistleblowing system* serta memberi sosialisasi kepada karyawan akan pentingnya *whistleblowing*. Bagi pemerintah dan penegak hukum negara khususnya Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat diharapkan dapat memperkuat Undang-Undang mengenai perlindungan tindakan *whistleblowing* sehingga dapat meminimalisir keraguan ketika seorang individu berniat melakukan *whistleblowing*.

C. Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu hanya menggunakan satu tempat yaitu Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat. Sedangkan Badan Keuangan memiliki beberapa kantor tersebar di seluruh provinsi di Indonesia, sehingga hasil dari penelitian ini tidak dapat digeneralisasi atau kurang dapat mewakili sikap dari PNS yang tidak berjabat untuk melakukan niat *whistleblowing*.

D. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, penelitian menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Mencoba mengeksplorasi variabel lain yang mungkin mempengaruhi minat melakukan *whistleblowing* sehingga dapat menyempurnakan model penelitian ini dan memprediksisecara lebih akurat. Variabel-variabel lain yang mungkin menarik untuk diuji antara lain status *whistleblower*, tanggung jawab pelaporan (*Personal Responsibility Of Reporting*), pertimbangan etis (*ethical judgement*), motivasi penghargaan (*Reward*), dukungan dari peraturan internal organisasi, rekan kerja/atasan, dan lain sebagainya.
2. Melakukan penelitian dengan menggunakan sampel yang lebih luas, besar jumlahnya, sehingga diharapkan hasil penelitian selanjutnya dapat digeneralisasi pada Badan Keuangan seluruh Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. A., Smith, M., Ismail, Z., & Yunus, R. M. 2011. Internal Whistleblowing intentions: Influence of Internal Auditors' Demographic and Individual Factors. *Annual Summit on Business and Entrepreneurial Studies (ASBES 2011) Proceeding*.
- Ajzen, Icek. 1991. The Theory of Planned Behaviour". *Article in Organizational Behaviour and Human Decision Processes*. 50: 179-211.
- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, Personality, and Behavior*. 2nd Edition. New York: Open University Press.
- Arikunto, S. 2002. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bagustianto, Rizki dan Nurkholis. 2015. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing*. *Simposium Nasional Akuntansi XVIII*, Medan, 16-19 September.
- Bakri. 2014. Analisis Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif serta Hubungan dengan *Whistleblowing*. *Journal.iaingorontalo*.
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial Organizational Behaviors. *Academy of management Review*, 11(4), 710-725.
- Cook, T. D., Campbell, D. T., & Day, A. (1979). *Quasi-experimentation: Design & analysis issues for field settings* (Vol. 351). Boston: Houghton Mifflin.
- Cortina, Lilia M. and Magley, Vicki J., 2003. "Raising Voice, Risking Retaliation: Events Following Interpersonal Mistreatment in the Workplace". *Journal of Occupational Health Psychology*, 8 (4), 247-265.
- Curtis, Mary B.. 2006. Are Audit-related Ethical Decisions Dependent upon Mood?. *Journal of Business Ethics*. Vol.68; 191-209.
- Dozier, Janella Brinker dan Miceli, Marcia P. 1985. "Potential predictors of Whistle-Blowing: A Prosocial Behavior Perspective". *Academy of Management Review*. Vol.10 (4); 823-836.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Gaya Media, Yogyakarta.
- Elias, R. Z. 2008. Auditing Student's Professional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship to Whistleblowing. *The Managerial Auditing Journal*, 23 (3), 283-294.

- Fajri, Ratu Chaterine., 2017, Pengaruh Sikap, Norma Subyektif, *Perceived Behavioral Control, Reward, dan Locus of Control* Terhadap Intensi Perilaku Whistleblower., *Tesis*, Universitas Lampung.
- Gerintya,Scholastica.2018.Kementerian dan Lembaga Mana yang Jadi Sarang Para PNS Korupsi.<https://tirto.id/kementerian-dan-lembaga-mana-yang-jadi-sarang-para-pns-korupsi-cZvp>. diakses 28 Desember 2018.
- Gorta, A. dan S. Fornell. 1992. Layers of Decision: *Linking Social Definitions of Corruption and Willingness to Take Action, Crime, Law & Social Change*, 23, 315–343.
- Hanif, Reny Afriani dan Fajar Odiatma.. (2017). Pengaruh Lingkungan Etika terhadap Niat *Whistleblowing* dengan *Locus of Control* sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis* Vol 10, No. 1:11-20
- Harian Haluan.2017.Kejaksanaan Payakumbuh Ungkap Kasus Korupsi, Satu Ditahan.web:<https://www.harianhaluan.com/news/detail/63979/kejaksanaan-payakumbuh-ungkap-kasus-korupsi-satu-ditahan>". diakses:12 Desember 2018.
- Herdiany, Annisa.2016. Pengaruh Profesionalisme, Faktor Organisasional dan Faktor Situasional Terhadap Intensi Internal Auditor Melakukan *Whistleblowing* (Studi Empiris pada Beberapa Inspektorat Jenderal Kementerian). UIN Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Humas.2019.CPI Indonesia naik tujuh peringkat di tahun 2018. web:<https://www.kpk.go.id/id/berita/berita-kpk/739-cpi-indonesa-naik-7-peringkat-tahun-2018>. diakses:28 Februari 2019.
- Marliza, Resi.2018. Pengaruh *Personal Cost Of Reporting*, Komitmen Organisasi, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* (Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Payakumbuh).*Jurnal Akuntansi* Vol 6, No 1:121-140 .
- Mauliana, Vina A. 2018. Daftar Negara Paling Korup di Asia Pasifik, Indonesia.<https://www.liputan6.com/bisnis/read/3313605/daftar-negara-paling-korup-di-asia-pasifik-indonesia-nomor-berapa>.diakses 28 Desember 2018.
- Mesmer-Magnus, J. R. and Viswesvaran, C., 2005. “Whistle-blowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistle-blowing Intentions, Actions, and Retaliation”. *Journal of Business Ethics*, 62 (3), 277-297.
- Miceli, M. P., J. P. Near, dan C. R. Schwenk: 1991, ‘Who Blows the Whistle and Why?’, *Industrial & Labor Relations Review* 45(1), 113-130.

- Near, J. P. and Miceli, M. P., 1985. "Organizational Dissidence: The Case of Whistle-Blowing". *Journal of Business Ethics*, 4 (1), 1-16.
- Near, J. P., Dworkin, T. M. and Miceli, M. P., 1993. "Explaining The Whistle-Blowing Process: Suggestions From Power Theory and Justice Theory". *Organization Science*, 4, 393-411.
- Park, H. and Blenkinsopp, J., 2009. "Whistle-blowing As Planned Behavior – A Survey Of South Korean Police Officers". *Journal of Business Ethics*, 85 (4), 545-556.
- Perdana, Ari Andika, Amir Hasan, dan M. Rasuli. 2018. "Pengaruh Sikap, Norma Subjektif, Persepsi Kontrol Perilaku dan Etika terhadap *Whistleblowing Intention* dan Perilaku *Whistleblowing* (Studi Empiris di BPKP Perwakilan Riau dan Sumatera Barat)". *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis* Vol. 11, No. 1.
- Qodir, Abdul. 2015. Kronologi Pertemuan 'Papa Minta Saham' Novanto Versi Bos PT. Freeport. web: <http://www.tribunnews.com/nasional/2015/12/03/kronologi-pertemuan-papa-minta-saham-novanto-versi-bos-pt-freeport?page=3>. diakses: 12 Desember 2018
- Rustiarini, Ni Wayan, dan Ni Made Sunarsih. 2015. "Fraud dan *Whistleblowing*: Pengungkapan Kecurangan Akuntansi oleh Auditor Pemerintah". *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi XVIII*.
- Sarwono, Sarlito dan Meinarno. 2009. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika
- Saud, Ilham Maulana. 2016. Pengaruh Sikap dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat *Whistleblowing Internal-Eksternal* dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi dan Investasi*, 17 (2), 209-219.
- Schultz, J. J., et al., 1993. "An Investigation of The Reporting of Questionable Acts in An International Setting". *Journal of Accounting Research*, 31, 75-103.
- Septianti, Windy. 2013. "Pengaruh Faktor Organisasional, Individual, Situasional, Dan Demografis Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing Internal*". *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi XVI*.
- Suryono, Erwan Dan Anis Chariri. 2016. Sikap, Norma Subjektif, Dan Intensi Pegawai Negeri Sipil Untuk Mengadukan Pelanggaran (*Whistle-Blowing*) (Attitude, Subjective Norms, And Intentions Of Civil Servants To Blow The Whistle On Frauds). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, Juni 2016, Vol. 13, No. 1, Hal 102 - 116.
- Susmanchi, Georgiana. 2012. Internal Audit and Whistle-Blowing. *Economic, Management and Financial Markets*. Vol. 7(4): 415-421.

- Trongmateerut, P. and J. T. Sweeney. 2012. The Influence of Subjective Norms on Whistle-Blowing: A Cross-Cultural Investigation. *Journal of Business Ethics*, 112 (3), 437-451.
- Vallerand, R. J. et al. 1992. Ajzen and Fishbein's Theory of Reasoned Action as Applied to Moral Behavior: A Confirmatory Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62 (1), 98-109.
- Vinten. 2000."Whistleblowing Towards Disaster Prevention and Management", *Disaster Prevention and Management* Vol. 9 No. 1.
- Wakerkwa, Rodika. 2018."Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Aparatur Sipil Negara (ASN) Untuk Melakukan Tindakan *Whistle-Blowing* Pada Pemda Provinsi Papua".*Jurnal Akuntansi, Audit & Aset* Volume 1, Nomor 1, Mei 2018: 42–57.
- Winardi, Rijadh Djatu. 2013."The Influence Of Individual And Situational Factors On Lower-Level Civil Servants' Whistle-Blowing Intention Indonesia. *Journal of Indonesia Economy and Business*". Vol.28(3);361- 376.
- Yolanda, Ega Pralin .(2017). Pengaruh Sikap dan Norma Subjektif terhadap Niat Mahasiswa untuk Bersaing Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (Mea). *Universitas Lampung, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis* .
- Yusuf, Al Haryono.1997. Analisis Laporan Keuangan. Yogyakarta: AMP-YKPN.
- Zakaria, Maheran, Siti Noor, dan Muhammad Saiful. 2016. The Theory of Planned Behaviour as a Framework for Whistleblowing Intentions. Malaysia: *Review of European Studies*, Vol. 8 No. 3