

**AFILIASI:**

^{1,2}Magister Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Diponegoro

***KORESPONDENSI:**

esterananda22@yahoo.com
andriprastiwi@lecturer.undip.ac.id

THIS ARTICLE IS AVAILABLE IN: <https://e-journal.umc.ac.id/index.php/JPK>

DOI: [10.32534/jpk.v11i3.6258](https://doi.org/10.32534/jpk.v11i3.6258)

CITATION:

Heriana, E. A. ., & Prastiwi, A. . (2024). Sikap, Norma Subjektif, Kontrol Perilaku, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi: Menguji Niat Whistleblowing: Indonesia. *Jurnal Proaksi*, 11(3), 626–643. <https://doi.org/10.32534/jpk.v11i3.6258>

Riwayat Artikel :**Artikel Masuk:**

11 Agustus 2024

Di Review:

21 Agustus 2024

Diterima:

27 September 2024

Sikap, Norma Subjektif, Kontrol Perilaku, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi: Menguji Niat Whistleblowing

Ester Ananda Heriana^{1*}, Andri Prastiwi²

Abstrak

Latar belakang dari penelitian ini adalah korupsi masih menjadi masalah di setiap negara. ACFE setiap tahunnya masih memberikan laporan mengenai kasus-kasus yang terjadi di dunia. Salah satu yang dapat mendeteksi kasus korupsi dengan adanya laporan dari *whistleblower*. ACFE melaporkan setiap tahunnya bahwa laporan dari *whistleblower* lebih efektif. Terdapat peningkatan kasus yang terungkap karena adanya *whistleblowing*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah sikap, norma subjektif, kontrol perilaku, komitmen organisasi, budaya organisasi berpengaruh terhadap intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di berbagai divisi antara lain divisi keuangan, pembukuan, IT, HRD dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap, kontrol perilaku, komitmen organisasi, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Sedangkan norma subjektif berpengaruh negatif terhadap intensi seseorang melakukan *whistleblowing*. Kesimpulan dari penelitian ini adalah semakin tinggi sikap, kontrol perilaku, komitmen organisasi, dan budaya organisasi, maka semakin tinggi pula intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Sedangkan semakin tinggi norma subjektif yang dimiliki seseorang, maka semakin rendah intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

Kata Kunci: *Teori Planned of Behaviour, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Whistleblowing*

Abstract

The background of this research is that corruption is still a problem in every country. ACFE annually still provides reports on cases that occur in the world. One of the things that can detect corruption cases is reports from whistleblowers. ACFE reports annually that reports from whistleblowers are more effective. There is an increase in cases revealed due to whistleblowing. The purpose of this study is to determine whether attitudes, subjective norms, behavioral control, organizational commitment, organizational culture affect a person's intention to do whistleblowing. The research method used is quantitative research by distributing questionnaires, the population in this study are employees in various divisions including the finance, bookkeeping, IT, HRD divisions. The results showed that attitudes, behavioral control, organizational commitment, and organizational culture have a positive effect on one's intention to whistleblowing. Meanwhile, subjective norms have a negative effect on one's intention to whistleblowing. The conclusion of this study is that the higher the attitude, behavioral control, organizational commitment, and organizational culture, the higher the intention of a person to do whistleblowing. Meanwhile, the higher the subjective norm that a person has, the lower the intention to do whistleblowing.

Keywords: *Planned of behavior's theory, Organizational Commitment, Organizational Culture, Whistleblowing*

PENDAHULUAN

Di seluruh dunia, kecurangan masih menjadi masalah utama yang berdampak pada bisnis di semua sektor dan wilayah. Menurut [ACFE, \(2024\)](#), kecurangan di tempat kerja merupakan penyebab utama dari 1.921 insiden yang dilaporkan di 138 negara. Di tempat kerja, ada tiga jenis skema kecurangan: kecurangan laporan keuangan, penyalahgunaan aset, dan korupsi. Kasus penyalahgunaan aset merupakan kategori kecurangan yang paling umum terjadi pada 89% namun menyebabkan kerugian terendah sebesar USD 120.000. Selanjutnya sebesar 48% melibatkan korupsi dengan kerugian sebesar USD USD 200.000.. Kecurangan laporan keuangan adalah kategori yang paling jarang terjadi sebesar 5%, tetapi menyebabkan kerugian terbesar USD 766.000.

Kazakhstan berhasil menyingkirkan pemerintahan korupsi dan keluar dari daftar negara korupsi. Alasannya adalah adanya undang-undang yang mengatur perlunya pemberantasan korupsi ([Kassimova et al., 2023](#)). Namun tidak semua penerapan undang-undang dapat berjalan efektif apabila diterapkan di negara lain. Pemerintah Indonesia telah berupaya membentuk badan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) serta Indonesia Corruption Watch (ICW) yang merupakan organisasi independen bersama masyarakat untuk melawan korupsi. Namun kasus korupsi di Indonesia masih tertinggi di dunia. Oleh sebab itu, dibutuhkan adanya *whistleblowing*. Praktek kecurangan diketahui oleh orang-orang terdekat. Terbukti dari beberapa kasus besar seperti Enron dimana Sherron Watkins merupakan salah seorang eksekutif Enron. Pemberantasan lebih efektif apabila dilaporkan oleh orang-orang terdekat yang mengetahui adanya praktek kecurangan melalui *whistleblowing*. Hal ini didukung oleh penelitian di Nigeria, melaporkan pelanggaran adalah cara utama yang digunakan Nigeria untuk mencegah dan menghentikan pelanggaran pasar modal ([Nwosu et al., 2021](#)).

Untuk mengidentifikasi dan menghentikan skema korupsi secara efektif, penting untuk memahami metode yang paling umum digunakan untuk mendeteksi kecurangan. Hal ini akan mengurangi dampak dan umur panjang skema tersebut. Informasi dari seorang pelapor (*whistleblower*) bertanggung jawab atas penemuan 43% kasus yang melibatkan kecurangan, menjadikannya teknik yang paling umum untuk mengungkap kecurangan. Konsisten dengan analisis tahunan ACFE, laporan ini mengungkapkan bahwa pelaporan pelanggaran (*whistleblowing*) adalah strategi utama untuk mengidentifikasi aktivitas kecurangan.

Menurut (Miceli & Near, 1985) "*whistleblowing*" terjadi ketika seorang karyawan melaporkan aktivitas tidak etis kepada atasannya. Pemberantasan kecurangan di pasar modal dapat dicapai melalui penerapan sistem pelaporan pelanggaran (*whistleblowing*) di Nigeria. Wawasan dari orang dalam dapat membantu mencapai tujuan meminimalkan tindakan terlarang yang dilakukan oleh para eksekutif di pasar modal suatu negara. Oleh karena itu, pelapor yang memberikan informasi menjadi semakin penting ([Nwosu et al., 2021](#)).

Penelitian pada bidang pelaporan pelanggaran telah dilakukan pada pengujian tata kelola perusahaan sebelum dan sesudah seseorang memutuskan untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian menguji tata kelola perusahaan satu tahun sebelum diberlakukan pelaporan pelanggaran hingga tiga tahun setelah terdapat pelaporan pelanggaran. Evaluasi berdasarkan contoh kecurangan laporan keuangan sebelas perusahaan Kanada. Menemukan bahwa sebagian besar instansi yang diperiksa memiliki tata kelola perusahaan yang tidak memadai. Jika melihat tiga tahun setelah terjadinya pelanggaran, organisasi yang memiliki program *whistleblowing* cenderung memiliki tata kelola internal perusahaan yang lebih baik ([Smali & Arroyo, 2022](#)).

Penelitian lain telah mengamati variabel-variabel yang mempengaruhi niat seseorang untuk menjadi pelapor dan menemukan bahwa faktor-faktor seperti demografi, jenis organisasi ([Kanojia et al., 2020](#)); demografi, struktur organisasi, karakteristik organisasi ([Gao & Brink, 2017](#)); jenis organisasi ([Kanojia et al., 2020](#)); usia, jenis kelamin memiliki peran dalam memengaruhi niat pelapor. Laki-laki berusia diatas 40 tahun, dan memiliki posisi senior dalam organisasi mereka (Krambia-Kapardis, 2020); Amerika adalah negara pertama yang memberikan insentif keuangan kepada mereka yang

melaporkan pelanggaran. Memberikan insentif dapat memotivasi individu untuk melaporkan pelanggaran (Karpacheva & Hock, 2024). Selanjutnya di Swiss melakukan wawancara sepuluh ahli yang dipilih untuk penelitian ini terdiri dari *compliance officers*, ahli forensik, dan peneliti, yang semuanya akrab dengan pembayaran suap di perusahaan multinasional. Secara khusus, empat orang yang diwawancarai bekerja di salah satu perusahaan konsultan Big Four, dua orang oleh sekolah bisnis, dua orang oleh perusahaan industri, dan dua orang oleh perusahaan farmasi. Para ahli tersebut berada di Jerman, Swiss, India, Hong Kong, Amerika Serikat, dan Uni Emirat Arab. Temuan studi ini menunjukkan bahwa insentif dapat mendorong lebih banyak orang untuk melapor dan melaporkan pelanggaran (Teichmann & Falker, 2020).

Selain itu, India masih dalam tahap awal dalam sistem pelaporan pelanggaran, sehingga masih memiliki sejumlah keterbatasan. Oleh karena itu, masih banyak wilayah pelaporan pelanggaran yang belum tereksplorasi (Kanojia et al., 2020). Dimitrijevic et al., (2020) mengamati seberapa baik audit eksternal dapat mengungkap kecurangan pada perusahaan yang beroperasi di wilayah Republik: Serbia, Kroasia, Makedonia, dan Bosnia dan Herzegovina. Ketidakmampuan untuk melakukan pemeriksaan komprehensif terhadap seluruh proses perusahaan hanya dengan menggunakan sampel merupakan salah satu kendala utama audit eksternal dalam menemukan manipulasi. Oleh karena itu, audit independen tidak dapat memberikan keputusan pasti apakah manipulasi telah terjadi. Audit internal, lembaga pemerintah, dan auditor eksternal hanyalah beberapa komponen dari sistem komprehensif untuk mengendalikan keakuratan laporan keuangan.

Mayoritas pelapor adalah pekerja (52%), disusul auditor internal (14%), dan tinjauan manajemen (13%), menurut ACFE, (2024). Pekerja pada akhirnya menjadi bagian internal dari perusahaan. Mereka menjadi sangat berguna bagi perusahaan. Jika menyangkut kesalahan atau kecurangan perusahaan, karyawan adalah orang yang paling tepat untuk diminta informasi. Oleh karena itu, kelompok-kelompok dan pemerintah di negara harus melakukan cara agar pekerja dapat lebih terbuka (Kanojia et al., 2020).

Pemerintah beberapa negara telah berupaya untuk membuat undang-undang yang melindungi pelapor pelanggaran, misalnya Amerika Serikat, Inggris dan Australia semuanya mempunyai undang-undang perlindungan *whistleblowing* (Krambia-Kapardis, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh (Nortje, 2023) mengamati perlindungan pelapor pidana di Afrika Selatan. Berdasarkan Undang-Undang Acara Pidana No. 51 tahun 1977, pelapor mendapat perlindungan yang memadai di Afrika Selatan. Nortje, (2023) adalah peneliti pertama yang menyoroti perlunya melindungi pelapor berdasarkan ketentuan Undang-Undang Acara Pidana 51 tahun 1977. Indonesia mempunyai UU Nomor 31 Tahun 2014 sebagai perubahan atas UU Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban. Hal ini menjadi dasar hukum perlindungan terhadap *whistleblower*.

Menurut Krambia-Kapardis, (2020) harus ada yang niat untuk melaporkannya, karena tidak cukup hanya dengan mengesahkan aturan dan melindungi pelapor. Menurut Teori Atribusi, baik pengaruh internal maupun eksternal berdampak pada tujuan perilaku individu. Dengan membedakan sumber perilaku internal dan eksternal, teori ini berupaya menjawab pertanyaan “apa alasan atau dasar” tindakan atau keputusan individu (Kelley & Michela, 1980).

Sikap, norma subyektif, dan kontrol perilaku merupakan fondasi batin dari perilaku seseorang. Temuan penelitian yang dilakukan pada mahasiswa Universitas Negeri Malang (Yayang & Pujiningsih, 2021) dan mahasiswa Ghana oleh Owusu et al., (2020) menunjukkan bahwa kontrol perilaku, norma subjektif, dan sikap semuanya berperan dalam membentuk niat. Menurut (Tarjo et al., 2019), sikap merupakan penilaian terhadap baik atau buruknya suatu perilaku berdasarkan bagaimana seseorang mempersepsikan hasil dari tindakan tersebut. Apa yang disebut norma subjektif adalah pendapat individu lain yang mempengaruhi perilaku. Persepsi kemudahan atau kesulitan dalam berperilaku adalah apa yang kita maksudkan ketika kita berbicara tentang pengendalian perilaku.

Komitmen organisasi dan budaya organisasi menjadi dasar perilaku eksternal. Penelitian yang

Kanojia et al., (2020) menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti komitmen organisasi mempengaruhi keinginan untuk melakukan *whistleblowing*. Seseorang yang sangat berkomitmen terhadap organisasi akan berusaha sekuat tenaga untuk bertindak demi mencapai tujuan organisasi. Menurut Hadinata & Mustika Azzahrah, (2021). Budaya memiliki peran dalam *whistleblowing* sama halnya dengan dedikasi. Pada sektor bisnis tertentu telah terbiasa dengan sikap terhadap pelaporan pelanggaran sebagai bentuk perlindungan terhadap kerahasiaan perdagangan (Teichmann & Falker, 2020). Sejalan dengan penelitian Syafitri & Syafdinal, (2023) pelanggaran dapat diungkapkan dengan komitmen organisasi dan dengan mengubah budaya diam menjadi budaya kejujuran (Syafitri & Syafdinal, 2023).

Berkaitan dengan penjelasan variabel diatas, terdapat kebaruan dalam penelitian ini karena menguji faktor internal dan eksternal dalam berperilaku. Dalam hal ini yaitu perilaku untuk melakukan *whistleblowing*. Adanya pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah faktor internal berupa sikap, norma subjektif, kontrol perilaku dan faktor eksternal komitmen organisasi dan budaya organisasi yang dialami oleh karyawan suatu perusahaan dapat memengaruhi perilaku untuk melakukan *whistleblowing*.

KAJIAN PUSTAKA

Grand Theory

Teori Atribusi merupakan proses dari pengamatan perilaku seperti penyebab dan dampak dari perilaku. Perilaku disebabkan oleh faktor individu (internal) dan lingkungan (eksternal). Adanya pemahaman akan reaksi terhadap peristiwa yang terjadi di sekitarnya berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu. Adanya faktor *dispositional attributions* atau penyebab internal mengacu pada aspek perilaku individu yang ada dalam dirinya, sedangkan *situational attributions* atau penyebab eksternal mengacu pada lingkungan sekitar yang berpengaruh pada perilakunya. Kedua faktor tersebut bersama-sama menentukan perilaku seseorang (Robiansyah, 2021). Dalam faktor internal dipengaruhi oleh sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku.

Whistleblowing

Cara Pelaporan Whistleblowing

Kelima variabel diatas bersama-sama membentuk perilaku seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Ketika seseorang telah memiliki niat dan berperilaku, maka harus mengetahui cara terkait pelaporan *whistleblowing* berupa :

- Melapor ke Pihak Internal
Saluran *Whistleblowing* Internal: banyak organisasi memiliki saluran khusus untuk melaporkan pelanggaran secara anonim atau terbuka berupa hotline, email khusus, atau formulir pelaporan.
Atasan Langsung atau Manajer: jika pelanggaran melibatkan atasan atau departemen tertentu, bisa melaporkan masalah tersebut kepada manajer langsung atau atasan yang lebih tinggi dalam hierarki.
- Melapor ke Pihak Eksternal
Otoritas Pengatur atau Regulator: jika pelaporan internal tidak memadai atau tidak memungkinkan, bisa melaporkan pelanggaran kepada badan pengatur atau regulator yang berwenang di bidang terkait.

Risiko Whistleblowing

Whistleblowing, meskipun merupakan tindakan yang penting untuk mengungkap pelanggaran, namun memiliki risiko bagi individu yang melakukannya, berupa :

- Risiko Karier
Pemecatan atau Penurunan Jabatan: *whistleblower* sering kali menghadapi risiko pemecatan atau penurunan jabatan sebagai akibat dari tindakan mereka. Meskipun ada undang-undang

perlindungan *whistleblower*, tidak semua negara atau sektor memiliki perlindungan yang memadai.

Kesulitan Mendapatkan Pekerjaan Baru: pengalaman sebagai *whistleblower* dapat mempengaruhi reputasi *profesional* seseorang dan menyulitkan mereka untuk mendapatkan pekerjaan baru di masa depan, karena mereka mungkin dianggap sebagai "masalah" atau memiliki reputasi buruk di industri mereka.

- Risiko Sosial dan Psikologis

Stigma Sosial: *whistleblower* mungkin menghadapi penilaian negatif dari rekan kerja, teman, atau anggota masyarakat. Mereka bisa dianggap sebagai pengadu atau pengkhianat, yang dapat memengaruhi hubungan sosial mereka.

Stres dan Kesehatan Mental: proses melaporkan pelanggaran bisa sangat menegangkan dan menguras emosi. *Whistleblower* sering mengalami tingkat stres tinggi, kecemasan, dan bahkan depresi sebagai akibat dari tindakan mereka.

- Risiko Hukum

Tuntutan Balik: dalam beberapa kasus, pihak yang dilaporkan mungkin melakukan tindakan hukum balasan terhadap *whistleblower*, termasuk gugatan pencemaran nama baik atau tuntutan hukum lain.

Isu Kerahasiaan: *whistleblower* yang mengungkapkan informasi yang sensitif atau rahasia mungkin menghadapi risiko pelanggaran hukum terkait kerahasiaan atau hak kekayaan intelektual.

Manfaat Menjadi *Whistleblower*

Secara keseluruhan, meskipun tindakan *whistleblowing* sangat penting untuk menjaga integritas dan transparansi, individu yang melakukannya harus siap menghadapi berbagai risiko dan tantangan yang mungkin timbul. Tidak hanya berkaitan dengan resiko saja, terdapat manfaat jika seseorang bertindak sebagai *whistleblower* :

- Kepuasan Moral dan Etis

Pernyataan Integritas: melaporkan pelanggaran sering kali memberikan rasa kepuasan pribadi karena *whistleblower* merasa telah melakukan tindakan yang benar secara moral dan etis.

- Penghargaan dan Pengakuan

Penghargaan Finansial: pada beberapa negara atau sistem, *whistleblower* dapat memenuhi syarat untuk mendapatkan penghargaan finansial jika laporan mereka mengarah pada penegakan hukum atau denda yang signifikan. Misalnya, di Amerika Serikat, program penghargaan SEC dan IRS memberikan kompensasi kepada *whistleblower* yang memberikan informasi yang sangat berharga.

- Perbaikan Sistem dan Lingkungan Kerja

Reformasi dan Perubahan: tindakan *whistleblowing* sering kali menyebabkan perubahan positif di organisasi atau sistem. Bisa berupa perbaikan dalam kebijakan, prosedur, dan budaya kerja yang lebih baik, yang dapat meningkatkan lingkungan kerja secara keseluruhan.

Alasan Menjadi *Whistleblower*

Secara keseluruhan, meskipun *whistleblowing* sering datang dengan risiko dan tantangan, manfaat yang diperoleh dapat sangat berharga, baik dari segi kepuasan pribadi, penghargaan, perlindungan hukum, serta perbaikan sistem dan lingkungan kerja. Adanya manfaat serta dorongan moral, etis, dan praktis yang menyebabkan seseorang menjadi *whistleblower*. Beberapa alasan individu memilih untuk melaporkan kecurangan:

- Kepatuhan terhadap Etika dan Moral

Integritas Pribadi: *whistleblower* merasa bahwa melaporkan pelanggaran adalah tindakan yang benar secara moral dan etis. Adanya tanggung jawab untuk mengungkap ketidakadilan

atau pelanggaran yang di saksikan.

- Dorongan untuk Perubahan atau Perbaikan
Beberapa *whistleblower* melaporkan pelanggaran dengan harapan bahwa tindakan akan membawa perubahan positif dalam sistem, organisasi, meningkatkan transparansi atau budaya kerja yang mereka anggap tidak efektif.
- Mendapatkan Penghargaan atau Pengakuan
Motivasi Finansial: adanya insentif finansial atau penghargaan bagi *whistleblower* yang memberikan informasi.
Pengakuan Publik: adanya motivasi untuk mendapatkan pengakuan atas keberanian dan kontribusi terhadap integritas dan keadilan.

Sikap

Sikap terhadap perilaku (*attitude toward the behavior*) artinya penilaian kinerja individu terhadap suatu perilaku. Sikap berupa pandangan orang lain terhadap perilaku serta kontrol perilaku untuk melakukan *whistleblowing* (Owusu et al., 2020). Adanya keyakinan untuk berperilaku dan konsekuensi setelah menunjukkan perilaku (Ajzen, 1991).

Norma Subjektif

Seseorang berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku. Stolley (2005) menyatakan norma berasal dari nilai-nilai sosial (Stolley, 2005). Norma adalah aturan atau harapan bersama untuk menentukan perilaku yang sesuai. Norma dibutuhkan untuk menjaga tatanan sosial yang stabil. Norma dapat mengarahkan dan melarang perilaku seseorang. Norma subjektif (*subjective norm*) artinya persepsi terbentuk karena dipengaruhi oleh evaluasi orang lain tentang suatu perilaku.

Kontrol Perilaku

Hal yang mendasari perilaku melakukan atau tidak melakukan bergantung pada pandangan dari pihak lain yang dianggap penting oleh individu atau disebut dengan kontrol perilaku. Persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*) menjadi faktor yang menghambat dan atau mendukung individu berperilaku (Ajzen, 1991).

Komitmen Organisasi

Hadinata & Mustika Azzahrah, (2021) menyatakan komitmen organisasi menjadi ikatan emosional individu dan organisasi yang membuat seseorang bersedia mengeluarkan usaha agar organisasi mencapai tujuan.

Budaya Organisasi

Menurut Stolley, (2005) budaya merupakan semua ide, keyakinan, perilaku yang menentukan cara hidup suatu kelompok. Kebudayaan mencakup segala sesuatu yang diciptakan dan dimiliki manusia ketika mereka berinteraksi bersama. Kreitner & Kinicki, (2010) menyatakan, fungsi dari budaya organisasi untuk membantu karyawan memahami tujuan jangka panjang dari organisasi (Wardah et al., 2022a).

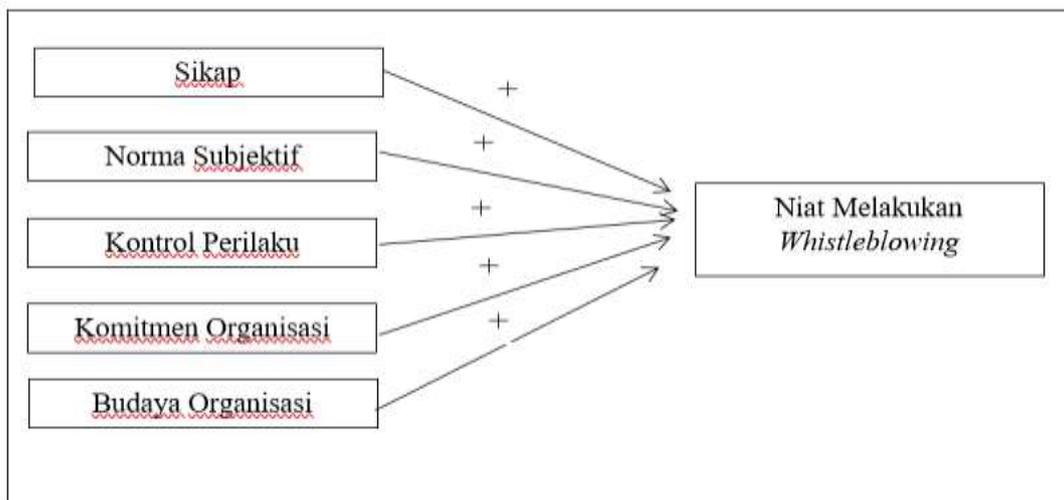
Penelitian Terdahulu

Alasan seseorang melakukan *whistleblowing* juga terdapat dapat penelitian yang dilakukan oleh Owusu et al., (2020) yang menguji siswa dari Ghana untuk mengetahui apakah mereka berencana untuk membocorkan informasi dan variabel apa yang dapat memengaruhi keputusan mereka, baik faktor dari dalam maupun luar. Berdasarkan temuan studi tersebut, sikap mempunyai pengaruh positif terhadap niat pelaporan pelanggaran (*whistleblowing*) internal namun memiliki pengaruh kecil terhadap niat pelaporan pelanggaran eksternal. Niat melakukan pelaporan pelanggaran dari luar tidak terpengaruh oleh norma subjektif, sedangkan niat dari dalam terpengaruh hal tersebut. Meskipun kontrol perilaku tidak berdampak signifikan terhadap niat pelaporan pelanggaran internal, hal ini memprediksi niat untuk mengungkapkan pelanggaran secara eksternal.

Niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing* dipengaruhi secara positif oleh sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku, menurut penelitian yang dilakukan [Yayang & Pujiningsih, \(2021\)](#) pada mahasiswa di Universitas Negeri Malang mendapati bahwa sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap niat seseorang melakukan *whistleblowing*. Faktor yang paling berpengaruh dalam pengujian ini berupa sikap sebagai masukan pengembangan kurikulum. Pengaruh paling rendah berupa norma subjektif, oleh karena itu perlu dukungan orang sekitar untuk membentuk niat melakukan *whistleblowing*.

[Hadinata & Mustika Azzahrah, \(2021\)](#) menguji mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta lebih cenderung melakukan *whistleblowing* jika mereka memiliki rasa loyalitas yang kuat terhadap universitas. Karena kedekatan hubungan antar anggota suatu organisasi, individu mungkin merasa berkewajiban untuk mengambil tindakan untuk mencegah kecurangan yang dapat merugikan kelompok. Penelitian [Wardah et al., \(2022\)](#) pada tempat wisata mangrove Madura mengungkapkan, karena kurangnya budaya yang bercirikan rasa saling percaya, beretika, dan jujur antar pengelola, maka budaya organisasi tidak berdampak. Bukti dari penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengaruh internal dan eksternal mempengaruhi cara orang merespons. Dari dalam, berupa keyakinan, standar subjektif, dan kontrol perilaku; dari luar, sebagai hasil dedikasi terhadap perusahaan dan budayanya. Seseorang akan mengambil tindakan untuk melaporkan suatu pelanggaran jika mereka melihat adanya perilaku yang negatif.

Gambar 1. Rerangka Pemikiran Teoritis



Pengaruh Sikap Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Niat yang muncul dalam diri seseorang menentukan perilakunya. Ketika individu tersebut memiliki minat di dalam dirinya untuk mengungkapkan kecurangan dengan menjadi *whistleblower* maka perilaku untuk melakukan pengungkapan melalui *whistleblowing system* dapat direalisasikan karena adanya dorongan dari dalam diri individu tersebut ([Ajzen, 1991](#)). Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [Yayang & Pujiningsih, \(2021\)](#) menyatakan bahwa faktor yang paling penting terhadap niat *whistleblowing* mahasiswa berupa sikap dan dapat dimasukkan sebagai pengembangan kurikulum. Didukung oleh penelitian ([Yayang & Pujiningsih, 2021](#); [Owusu et al., 2020](#); [Wahyuningtyas & Pramudyastuti, 2022](#)) bahwa sikap memiliki pengaruh positif terhadap niat seseorang melakukan *whistleblowing*. Oleh karena itu merumuskan hipotesis:

H1 = Semakin besar niat yang muncul dalam diri seseorang maka semakin besar dorongan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Norma Subjektif Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing

Norma subjektif merupakan pengaruh sosial yang dimiliki orang penting dalam kehidupan seseorang berpengaruh pada keputusan yang akan dilakukan (Ajzen, 1991). Orang penting dalam kehidupan seseorang akan memberi pengaruh bagi orang tersebut untuk menyesuaikan diri dengan harapan mereka terhadap suatu perilaku (Ajzen, 1991). Pada penelitian Yayang & Pujiningsih, (2021), mahasiswa akuntansi termotivasi untuk melaporkan kecurangan oleh orang yang penting seperti keluarga, dosen, dan teman. Semakin besar pengaruh dari orang terpenting, semakin besar pula niat untuk melakukan *whistleblowing*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, (2019) yang melakukan pengujian pada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik Kota Malang bahwa norma subjektif yang dimiliki auditor memiliki pengaruh terhadap niat *whistleblowing* karena adanya keyakinan normatif atas lingkungan kerja yang menjadi acuan individu dalam berperilaku (Ahmad, 2019), Kesimpulan yang dapat diambil bahwa role model dipilih seseorang karena menganggap sebagai pilihan yang terbaik. Oleh karena itu role model mempengaruhi individu dalam mengambil keputusan termasuk keputusan melakukan *whistleblowing*. Sehingga dapat dirumuskan dalam hipotesis:

H2 = Norma subjektif berpengaruh terhadap meningkatnya niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Kontrol Perilaku Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing

Niat untuk melakukan bergantung pada peluang, sumber daya, serta hambatan untuk melakukan (Ajzen, 1991). Park & Blenkinsopp, (2009), faktor kontrol dalam perilaku termasuk hambatan yang menggagalkan proses *whistleblowing*. Oleh karena itu, seseorang harus memiliki keyakinan untuk berhasil mengatasi hambatan terkait tindakan melaporkan pelanggaran. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Park & Blenkinsopp, (2009) melakukan penelitian pada polisi Korea Selatan dan menemukan bahwa kontrol perilaku memberi pengaruh cukup besar karena lebih mudah untuk melakukan *whistleblowing*. Sedangkan dalam penelitian yang memiliki sampel mahasiswa, variabel ini lebih berfokus pada kontrol diri bukan pada kemudahan karena responden belum memiliki WBS (Yayang & Pujiningsih, 2021). Dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa kemudahan melakukan *whistleblowing* turut berpengaruh terhadap dorongan seseorang melakukan *whistleblowing*. Sehingga dapat dirumuskan dalam hipotesis:

H3 = Kontrol perilaku berpengaruh terhadap meningkatnya niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing

Porter et al. (1973) mendeskripsikan komitmen organisasi sebagai keyakinan pada nilai dan tujuan akhir dari organisasi dan kemauan untuk berusaha yang terbaik atas nama organisasi. Penelitian yang dilakukan pada PNS di KPP Pratama Purwokerto menemukan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor individual, dalam hal ini sikap individu memiliki peran untuk memutuskan individu tetap melakukan tindakan *whistleblowing* atau tidak (Aulia et al., 2019). Dalam penelitian (Aulia et al., 2019;Hadinata & Mustika Azzahrah, 2021) menghasilkan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap niat seseorang melakukan *whistleblowing*. Komitmen yang tinggi cenderung memiliki sikap tanggung jawab untuk meningkatkan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

H4 = Komitmen organisasi berpengaruh terhadap meningkatnya niat untuk melakukan *whistleblowing*

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing

Robbins & Judge (2013), budaya organisasi merupakan sistem yang dianut bersama oleh para anggota dan menjadi ciri dari suatu organisasi (Wardah et al., 2022). Kreitner & Kinicki (2010) mengemukakan tiga lapisan dasar budaya organisasi yang salah satunya yakni adanya keyakinan, norma dan nilai yang dianut oleh anggota untuk membentuk budaya organisasi. Adanya timbal balik antara karyawan dan budaya organisasi. Budaya organisasi yang baik menyebabkan perilaku yang baik, namun perilaku juga dapat menjadi masukan bagi organisasi membentuk budaya yang baik.

Dalam penelitian [Aulia et al., \(2019\)](#) budaya organisasi memiliki pengaruh positif. Hal ini terjadi karena responden KPP Pratama Purwokerto memiliki budaya organisasi yang mendukung *anti fraud* dilihat dari organisasi tersebut telah memfasilitasi karyawan untuk dapat berkomunikasi, bertanya, serta untuk melaporkan perihal terjadinya suatu kecurangan.

H5 = Budaya organisasi berpengaruh terhadap meningkatnya niat untuk melakukan *whistleblowing*.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada organisasi sektor swasta di Kota Semarang. Penelitian kuantitatif dengan data primer menggunakan penyebaran kuesioner pada 70 responden berupa populasi dengan sampel berupa 50 karyawan administrasi di berbagai divisi seperti keuangan, pembukuan, HRD, dan IT. Karyawan yang bersedia menjadi responden sebesar 45 orang. Oleh sebab itu, sampel yang dapat digunakan sejumlah 45 responden. Data diperoleh dengan metode analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS. Variabel bebas terdiri dari sikap, norma subjektif, kontrol perilaku, komitmen organisasi, dan budaya organisasi. Variabel terikat berupa niat untuk melakukan *whistleblowing*. Pengukuran variabel sikap dengan skala multi-item dimana menilai setiap item menggunakan skala likert dengan kriteria 1 artinya sangat tidak setuju sampai 5 artinya sangat setuju. Pengukuran dengan 10 item mengadopsi dari [Owusu et al., \(2020\)](#) dengan kriteria semakin tinggi skor tersebut maka sikap dapat mendorong seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Norma subjektif menggunakan Skala Likert dengan kriteria 1 artinya sangat tidak setuju sampai 5 artinya sangat setuju. Pengukuran dengan 4 item mengadopsi dari [Yayang & Pujiningsih, \(2021\)](#) dengan kriteria semakin tinggi skor tersebut maka norma subjektif dapat mendorong seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Kontrol perilaku mengacu pada persepsi mengenai kemudahan ataupun kesulitan untuk melakukan suatu perilaku ([Ajzen, 1991](#)). Dalam mengukur norma subjektif menggunakan skala multi-item dimana menilai setiap item menggunakan Skala Likert dengan kriteria 1 artinya sangat tidak setuju sampai 5 artinya sangat setuju. Pengukuran dengan 7 item mengadopsi dari [Owusu et al., \(2020\)](#) dengan kriteria semakin tinggi skor tersebut maka kontrol perilaku dapat mendorong seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

Komitmen organisasi menjadi kekuatan karyawan yang terlibat dalam organisasi. Adanya keyakinan dan kemauan untuk berusaha terbaik bagi organisasi. Dalam mengukur komitmen organisasi menggunakan skala multi-item dimana menilai setiap item menggunakan skala likert dengan kriteria 1 artinya sangat tidak setuju sampai 5 artinya sangat setuju. Pengukuran dengan 11 item mengadopsi dari [Winda, \(2018\)](#) dengan kriteria semakin tinggi skor tersebut maka komitmen organisasi dapat mendorong seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Sebaliknya, semakin rendah skor maka komitmen organisasi menghambat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. [Albrecht et al. \(2012\)](#), faktor penting yang dapat dilakukan yakni menciptakan budaya kejujuran dan keterbukaan dalam berorganisasi ([Wardah et al., 2022](#)). Budaya yang dapat mencegah terjadinya kecurangan dan budaya yang dapat meningkatkan niat seseorang dalam mengungkapkan kecurangan. Dalam mengukur budaya organisasi menggunakan skala multi-item dimana menilai setiap item menggunakan skala likert dengan kriteria 1 artinya sangat tidak setuju sampai 5 artinya sangat setuju. Pengukuran dengan 7 item mengadopsi dari [Anggraeni et al. \(2021\)](#) dengan kriteria semakin tinggi skor tersebut maka budaya organisasi dapat mendorong seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Sebaliknya, semakin rendah skor maka budaya organisasi menghambat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Dalam mengukur niat melakukan *whistleblowing* menggunakan skala multi-item dimana menilai setiap item menggunakan skala likert dengan kriteria 1 artinya sangat tidak setuju sampai 5 artinya sangat setuju. Pengukuran dengan 3 item mengadopsi dari [Yayang & Pujiningsih, \(2021\)](#) dengan kriteria semakin tinggi skor tersebut maka semakin tinggi niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Sebaliknya, semakin rendah skor maka semakin rendah niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

HASIL

Demografi Responden

Tabel 1. Demografi Responden

Kode	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase(%)
1	Perempuan	37	82
2	Laki-laki	8	18
TOTAL		45	100

Kode	Usia	Frekuensi	Persentase(%)
1	20-30 Tahun	29	64
2	31-40 Tahun	13	29
3	41-50 Tahun	3	7
TOTAL		45	100

Kode	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase(%)
1	SMA	7	16
2	Diploma	3	7
3	S1	35	78
TOTAL		45	100

Kode	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase(%)
1	≤1 tahun	9	20
2	2-10 tahun	26	58
3	11-20 tahun	8	18
4	≥20 tahun	2	4
TOTAL		45	100

Sumber : Data diolah, 2024

Dari data diatas dapat diketahui bahwa sebagian responden memiliki jenis kelamin perempuan sebesar 82% dengan usia berkisar 20-30 tahun. Kategori dalam pendidikan terakhir yaitu SMA dengan 7, organisasi swasta hanya menerima kualifikasi dengan minimal SMA untuk karyawan administrasi kemudian diploma sebesar 3 orang dan S1 sebanyak 35 orang. Hal ini menandakan bahwa sebesar 78% karyawan berpendidikan S1. Masa kerja untuk karyawan paling banyak yaitu 2-10 tahun dengan jumlah 26 orang, sebesar setengah lebih karyawan telah bekerja cukup lama di organisasi.

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Dalam penelitian, uji validitas berguna untuk menentukan apakah alat ukur kuesioner dapat diandalkan dan apakah pernyataan dapat mengukur variabel yang diteliti. Dengan membandingkan r hitung dengan r tabel maka dilakukan uji validitas. Data tersebut dapat dikatakan valid apabila r hitungnya lebih besar dari r tabelnya.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	r hitung
X1	0,647
X2	0,713
X3	0,612
X4	0,569
X5	0,656
Y	0,873

Sumber : Data diolah, 2024

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai r hitung > r tabel (0.248) artinya semua pernyataan dalam variabel telah valid. Selanjutnya pengujian reliabilitas. Uji reliabilitas dengan memastikan responden secara konsisten menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam survei. Suatu variabel dikatakan dapat diandalkan jika nilai Cronbach Alpha (a)-nya lebih dari 0,60. Seorang responden akan selalu memberikan jawaban yang sama terhadap pernyataan pernyataan yang diajukan (Neuman, 2014).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r hitung
X1	0,647
X2	0,713
X3	0,612
X4	0,569
X5	0,656
Y	0,873

Sumber : Data diolah, 2024

Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengukuran sikap, norma subjektif, kontrol perilaku, komitmen organisasi, budaya kerja, dan niat untuk melakukan whistleblower dapat diandalkan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Penentuan model regresi, variabel independen dan dependen menjadi tujuan uji asumsi klasik. Uji berbeda untuk heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas merupakan rangkaian uji asumsi klasik. Sebaran residual model regresi linier berganda dapat diketahui dengan melakukan uji normalitas (Sugiyono, 2013).

**Tabel 4. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	N	Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.77026900
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.047
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil output SPSS, 2024

Jika tingkat signifikansi lebih besar dari 5%, maka data berdistribusi normal. Nilai signifikansi ditentukan sebesar 0,200 > 0,05 berdasarkan tabel 3 uji Kolmogorov Smirnov. Karena data terdistribusi normal, maka model regresi tersebut dapat dikatakan valid. Untuk mengetahui bagaimana variabel-variabel yang berbeda berhubungan satu sama lain, uji multikolinearitas dapat membantu. Untuk menguji multikolinearitas, perlu mengetahui nilai VIF dan nilai *tolerance*. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1 maka pengujian tersebut dikatakan tidak menunjukkan multikolinearitas.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Sikap	.653	1.531
Norma Subjektif	.804	1.243
Kontrol Perilaku	.738	1.354
Komitmen Organisasi	.742	1.347
Budaya Organisasi	.652	1.534

a. Dependent Variable: Niat WBS

Sumber : Hasil output SPSS, 2024

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dan VIF masing-masing lebih dari 0,1 dan kurang dari 10. Oleh karena itu, multikolinearitas tidak menjadi masalah dalam pengujian ini. Selanjutnya membandingkan varian residu antar observasi, merupakan uji heteroskedastisitas.

Tabel 6. Uji Heterokedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.594	2.721		-.218	.828
Sikap	.025	.043	.106	.583	.564
Norma Subjektif	.056	.071	.131	.795	.431
Kontrol Perilaku	-.019	.046	-.072	-.424	.674
Komitmen Organisasi	-.052	.043	-.201	-1.223	.229
Budaya Organisasi	.053	.031	.285	1.701	.097

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber : Hasil output SPSS, 2024

Tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai nilai sig lebih besar dari 0,05. Karena tidak adanya gejala heteroskedastisitas maka model regresi ini dapat digunakan.

Analisis Linear Berganda

Jika penelitian memiliki dua atau lebih variabel independen dan memperkirakan variabel dependen dapat menggunakan analisis regresi linier berganda, untuk melakukan uji hipotesis.

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.534	1.776		-2.553	.015
Sikap	.213	.025	.751	8.446	.000
Norma Subjektif	-.122	.039	-.253	-3.076	.004
Kontrol Perilaku	.080	.038	.176	2.103	.042
Komitmen Organisasi	.074	.027	.240	2.740	.009
Budaya Organisasi	.075	.026	.267	2.839	.007

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Hasil output SPSS, 2024

Tabel 7 menunjukkan bahwa semua faktor budaya organisasi, komitmen, sikap, standar subjektif, dan kontrol perilaku signifikan secara statistik ($p < 0,05$). Variabel sikap, kontrol perilaku, komitmen organisasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif artinya semakin tinggi variabel maka semakin besar niat seseorang melakukan *whistleblowing*. Sedangkan variabel norma subjektif memiliki pengaruh negatif, artinya semakin tinggi norma subjektif maka semakin rendah niat seseorang melakukan *whistleblowing*. Sehingga hipotesis kedua ditolak. Penolakan terjadi karena karyawan merasa bahwa pandangan orang penting tidak berpengaruh pada keputusan yang dilakukan. Niat karyawan untuk melakukan *whistleblowing* tidak hanya bergantung pada tekanan sosial yang diberikan orang penting disekitarnya. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan Rustiarini & Sunarsih, (2017) pada 125 auditor pemerintah yang bekerja di dewan auditor di Bali. Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa auditor pemerintah memiliki independensi dalam pengambilan keputusan etis, sehingga akan melaporkan setiap kecurangan tanpa memerhatikan pandangan dari orang lain.

Uji Pearson Correlation

Uji *pearson correlation* berguna untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Hubungan berkorelasi apabila nilai sig < 0,05.

Tabel 8. Uji Pearson Correlation

Variabel	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
Sikap	0,493	0,001
Norma Subjektif	-0,356	0,000
Kontrol Perilaku	0,549	0,000
Komitmen Organisasi	0,478	0,003
Budaya Organisasi	0,430	0,000

Sumber : Data SPSS diolah, 2024

Dari data diatas didapatkan bahwa masing-masing variabel x memiliki korelasi terhadap variabel Y. Variabel sikap berkorelasi positif dengan 0,493 artinya memiliki korelasi sedang. Norma subjektif berkorelasi negatif dengan derajat hubungan lemah. Kontrol perilaku, komitmen organisasi, dan budaya organisasi berkorelasi positif dengan tingkat korelasi sedang.

Uji Koefisien Determinasi

Uji ini bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variabel dependen. Nilai mendekati satu maka variabel independen (X) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan guna memprediksi variabel dependen (Y).

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.796	.706	1.880
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Norma Subjektif, Kontrol Perilaku, Komitmen Organisasi, Sikap				
b. Dependent Variable: Niat WBS				

Sumber : Hasil output SPSS, 2024

Dari data diatas, didapatkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,706 artinya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 71%. Sikap, norma subjektif, kontrol perilaku, komitmen organisasi, dan budaya organisasi dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi niat seseorang melakukan *whistleblowing*.

PEMBAHASAN

Pengaruh Sikap (X1) terhadap Niat *Whistleblowing*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa sikap berpengaruh terhadap niat seseorang melakukan *whistleblowing*. Sejalan dengan Teori Atribusi mengatakan faktor internal dalam diri seseorang berupa niat untuk melakukan suatu perilaku dan kontrol atas tindakan. Karena niat yang muncul dalam diri seseorang menentukan perilakunya. Ketika individu tersebut memiliki niat di dalam dirinya untuk mengungkapkan *fraud* dengan menjadi *whistleblower* maka perilaku untuk melakukan pengungkapan melalui *whistleblowing system* dapat direalisasikan karena adanya dorongan dari dalam diri invidu tersebut (Robiansyah, 2021). Temuan ini menguatkan temuan Yayang & Pujiningsih, (2021) yang menemukan bahwa sikap siswa adalah komponen paling penting dalam niat mereka untuk membocorkan informasi, dan mereka menyarankan agar temuan ini dapat dimasukkan ke dalam upaya pengembangan kurikulum di masa depan. *Whistleblowing* sebagai hal positif karena jika mengetahui tindak pelanggaran dan berani melaporkannya, maka meyakini tindakan yang dilakukannya positif. Hal ini menandakan bahwa responden yang diuji memiliki sikap untuk melaporkan jika ditemukan adanya kecurangan yang terjadi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Tuan Mansor et al., (2022) pada 274 auditor eksternal di Malaysia bahwa sikap menjadi prediktor seseorang melakukan *whistleblowing*. Dalam penelitian yang dilakukan Rustiarini & Sunarsih, (2017) didapatkan bahwa sikap tidak memengaruhi perilaku pelaporan pelanggaran. Hal tersebut karena perbedaan ekonomi maju seperti Australia dan Amerika Serikat dengan lingkungan budaya yang berbeda dan ekonomi pada *whistleblowing* auditor pemerintah di Bali. Sehingga didapatkan bahwa sikap tidak cukup memengaruhi perilaku *whistleblowing* auditor. Hal ini berbeda dengan hasil dalam penelitian ini yang dilakukan di Semarang bahwa sikap dapat menjadi komponen yang memengaruhi seseorang untuk melaporkan kecurangan. Didukung oleh penelitian (Indra, 2018; Salsabilla & Erinoss, 2023; Tarjo et al., 2019) bahwa sikap memiliki pengaruh terhadap niat seseorang melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Norma Subjektif (X2) terhadap Niat *Whistleblowing*

Berikutnya adalah norma subjektif. Norma subjektif merupakan pengaruh sosial yang dimiliki orang penting dalam kehidupan seseorang berpengaruh pada keputusan yang akan dilakukan (Ajzen, 1991). Ketika orang-orang penting dalam hidup seseorang memiliki harapan yang tinggi terhadap bagaimana orang tersebut harus bertindak, maka individu tersebut akan lebih mungkin untuk memenuhi standar-standar tersebut. Namun tidak semua berpendapat demikian. Dalam penelitian didapatkan hasil bahwa memiliki arah negatif. Namun bukan bermakna negatif. Karyawan merasa bahwa pandangan orang penting tidak berpengaruh pada keputusan yang dilakukannya. Niat karyawan untuk melakukan *whistleblowing* tidak hanya bergantung pada tekanan sosial atau orang penting dalam kehidupannya. Adanya hal serupa dalam penelitian yang dilakukan Rustiarini & Sunarsih, (2017) pada 125 auditor pemerintah yang bekerja di dewan auditor di Bali. Auditor pemerintah dituntut memiliki independensi dalam pengambilan keputusan etis, sehingga tidak peduli pada tekanan sosial yang dihadapi. Ketika menemukan kecurangan, akan melaporkannya tanpa memerhatikan pandangan dari orang lain. Tidak hanya faktor itu saja, demografi dengan jumlah terbanyak perempuan. Hal ini menandakan bahwa perempuan cenderung lebih berani untuk melakukan *whistleblowing*. Adanya dukungan dari penelitian yang dilakukan Mesmer-Magnus dan Viswesvara (2005) terkait dengan perbedaan gender, bahwa perempuan lebih berani melakukan

whistleblowing dibandingkan laki-laki. Selain itu, adanya pengalaman kerja 2 hingga 10 tahun, artinya karyawan sudah cukup berpengalaman untuk mengenal perusahaan, pekerjaan, serta praktik-praktik yang dilakukan oleh perusahaan. Kualifikasi yang dimiliki menimbulkan keberanian untuk menjadi *whistleblowing* tanpa adanya pengaruh dari pihak luar. Penelitian ini sejalan dengan survei yang dilakukan Krambia-Kapardis, (2020) menunjukkan bahwa *whistleblower* lebih efektif berada di sektor swasta daripada sektor publik dengan pendidikan tinggi atau gelar sarjana.

Pengaruh Kontrol Perilaku (X3) terhadap Niat *Whistleblowing*

Berdasarkan temuan penelitian, seseorang dengan kontrol perilaku yang baik lebih cenderung berniat untuk melakukan pelaporan pelanggaran. Menurut Ajzen, (1991), sejauh mana suatu tindakan mudah atau sulit untuk dilakukan merupakan inti dari pengendalian perilaku. Faktor yang mempengaruhi niat adalah peluang, sumber daya, dan hambatan. Faktor kontrol dalam perilaku termasuk hambatan yang menggagalkan proses *whistleblowing*. Oleh karena itu, menurut Park & Blenkinsopp, (2009) seseorang harus memiliki keyakinan untuk berhasil mengatasi hambatan terkait tindakan melaporkan pelanggaran. Hasil penelitian didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Park & Blenkinsopp, (2009) pada polisi Korea Selatan dan menemukan bahwa kontrol perilaku memberi pengaruh cukup besar karena lebih mudah untuk melakukan *whistleblowing*. Sedangkan dalam penelitian yang memiliki sampel mahasiswa, variabel ini lebih berfokus pada kontrol diri bukan pada kemudahan karena universitasnya belum memiliki *whistleblowing system* (Yayang & Pujiningsih, 2021). Walaupun dalam penelitian yang dilakukan Tarjo et al., (2019) dan Salsabilla & Erinos, (2023) kontrol perilaku tidak memengaruhi niat melakukan *whistleblowing* karena adanya rasa takut akan pembalasan, namun dalam penelitian Wahyuningtiyas & Pramudyastuti, (2022), Maulana, (2016), dan Triantoro et al., (2020) adanya perlindungan dari organisasi menyebabkan rasa aman sehingga mendorong seseorang melakukan *whistleblowing*. Hasil yang positif menandakan bahwa responden merasa adanya kemudahan untuk melaporkan tindakan kecurangan misalnya dengan melaporkan kepada atasan merupakan hal yang umum dan paling mudah untuk dilakukan.

Pengaruh Komitmen Organisasi (X4) terhadap Niat *Whistleblowing*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, seseorang dengan rasa loyalitas yang kuat terhadap perusahaan akan lebih mudah untuk membocorkan rahasianya. Hal tersebut dilakukan karena tidak ingin ada pelanggaran yang menghambat tujuan organisasi. Porter et al. (1973) tingkat komitmen organisasi seseorang dapat ditentukan oleh keyakinan mereka terhadap prinsip-prinsip organisasi dan tujuan jangka panjang, serta keinginan mereka untuk melakukan upaya terbaik untuk mendukung tujuan tersebut. Temuan studi terhadap pegawai pemerintah KPP Pratama Purwokerto menemukan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor individual, dalam hal ini sikap individu memiliki peran untuk memutuskan individu tetap melakukan tindakan *whistleblowing* atau tidak (Aulia et al., 2019). Hasil dari penelitian didukung oleh penelitian Aulia et al., (2019) dan Indriani et al., (2019) yang mendapatkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap niat seseorang melakukan *whistleblowing*. Individu dengan tingkat dedikasi yang tinggi lebih cenderung mengambil tanggung jawab pribadi untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dari data demografis menandakan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja 2 hingga 10 tahun. Adanya komitmen untuk bekerja dalam kurung waktu yang cukup lama menandakan bahwa responden berkomitmen pada pekerjaan serta organisasi saat ini. Adanya komitmen pada organisasi menyebabkan seseorang tidak ingin adanya kecurangan yang menghambat keberlangsungan organisasi. Sehingga ketika ditemukan kecurangan maka akan melakukan tindakan *whistleblowing*.

Pengaruh Budaya Organisasi (X5) terhadap Niat *Whistleblowing*

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, seseorang yang berada pada budaya organisasi yang positif tidak menoleransi perilaku tidak etis. Robbins & Judge (2013), budaya organisasi

merupakan sistem yang dianut bersama oleh para anggota dan menjadi ciri dari suatu organisasi (Wardah et al., 2022a). Kreitner & Kinicki (2010) mengemukakan adanya keyakinan, norma dan nilai yang dianut sebagai tiga lapisan dasar anggota untuk membentuk budaya organisasi. Budaya organisasi dan karyawan dapat berperan timbal balik. Budaya organisasi memiliki dampak langsung terhadap perilaku karyawan, namun perilaku juga dapat berfungsi sebagai dasar untuk membangun budaya yang lebih baik. Hasil penelitian didukung oleh penelitian Aulia et al., (2019) bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif. Hal ini disebabkan KPP Pratama Purwokerto mempunyai budaya yang mendorong dan mendukung upaya pencegahan kecurangan. Perusahaan telah mempermudah para pekerja untuk berbicara satu sama lain, mengajukan pertanyaan, dan melaporkan pelanggaran. Hal yang sama berlaku pada responden penelitian ini. Adanya budaya dalam organisasi yang mendorong serta mendukung pencegahan kecurangan mengakibatkan responden percaya bahwa tindakan melaporkan kecurangan akan mendapatkan *feedback* positif dari organisasi.

KESIMPULAN

Temuan ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti keyakinan individu, tekanan sosial, peraturan perilaku, loyalitas organisasi, dan budaya perusahaan berdampak pada niat atau tidaknya seorang karyawan untuk membocorkan rahasia. Manfaat bagi kebijakan organisasi merupakan kontribusi praktis dari penelitian ini. Sehingga organisasi dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang berpengaruh pada niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

SARAN

1. Saran Praktis : Bagi perusahaan disarankan untuk meningkatkan dan memberi edukasi pada karyawan dengan mengadakan pelatihan atau *gathering* mengenai *whistleblowing* sehingga karyawan dapat mengetahui apa dan bagaimana cara melakukan *whistleblowing* dan berjalan efektif serta dapat mengurangi tindak kecurangan dan pelanggaran lain di perusahaan.
2. Saran Teoritis : Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk menambah variabel independen berupa *reward*, *machiavellian* atau menambahkan variabel moderator untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam tentang berbagai faktor yang mempengaruhi niat melakukan *whistleblowing*.

REFERENCE

- ACFE. (2024). *The Nations[®] Occupational Fraud 2024: 2 Foreword Occupational Fraud 2024: A Report To The Nations*.
- Ahmad, H. (2019). *Pengaruh Sikap Perilaku, Norma Subjektif, Persepsi Pengendalian Perilaku Pada Intention Whistleblowing (Studi Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Malang)*, 8(2), 122-135. Retrieved from <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jra/article/view/3679/3328>
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Anggraeni, N., Sailawati, & Elok, N. (2021). Pengaruh Whistleblowing System, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Keadilan Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 14(1), 2021. Retrieved from <https://jurnal.pcr.ac.id/index.php/jakb/>
- Aulia, S., Primasari, D., & Azhar, S. (2019a). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Retaliasi Terhadap Intensi Whistleblowing. *Jurnal Profita*, 12(3), 395. <https://doi.org/10.22441/profita.2019.v12.03.003>

- Dimitrijevic, D., Jovkovic, B., & Milutinovic, S. (2020). The scope and limitations of external audit in detecting frauds in company's operations. *Journal of Financial Crime*, 28(3), 632–646. <https://doi.org/10.1108/JFC-11-2019-0155>
- Gao, L., & Brink, A. G. (2017). Whistleblowing studies in accounting research: A review of experimental studies on the determinants of whistleblowing. *Journal of Accounting Literature*, 38, 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.acclit.2017.05.001>
- Hadinata, S., & Mustika Azzahrah. (2021). Peran Reward dan Komitmen Organisasi Terhadap Niat Whistleblowing: Sebuah Studi Eksperimen. *Akurasi : Jurnal Studi Akuntansi Dan Keuangan*, 4(1), 11–30. <https://doi.org/10.29303/akurasi.v4i1.56>
- Indra, S. (2018). Analisis Persepsi Mahasiswa Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 1–11. Retrieved from <http://www.jpeb.dinus.ac.id>
- Indriani, M., Yulia, A., Nadirsyah, N., & Ariska, L. P. (2019). Whistleblowing Intention, Personal Cost, Organizational Commitment and Fraud Seriousness Level. *Journal of Accounting and Investment*, 20(2). <https://doi.org/10.18196/jai.2002121>
- Kanojia, S., Sachdeva, S., & Sharma, J. P. (2020). Retaliatory effect on whistle blowing intentions: a study of Indian employees. *Journal of Financial Crime*, 27(4), 1221–1237. <https://doi.org/10.1108/JFC-12-2019-0170>
- Karpacheva, E., & Hock, B. (2024). Foreign whistleblowing: the impact of US extraterritorial enforcement on anti-corruption laws in Europe. *Journal of Financial Crime*, 31(1), 1–13. <https://doi.org/10.1108/JFC-11-2022-0283>
- Kassimova, M., Omarov, Y. A., Zhilkaidarov, R. R., Abulgazin, Y. S., & Sabitova, A. A. (2023). Investigative prevention of corruption crimes. *Journal of Financial Crime*, 30(1), 254–265. <https://doi.org/10.1108/JFC-11-2021-0252>
- Kelley, H. H., & Michela, J. L. (1980). *Attribution Theory and Research*. Retrieved from www.annualreviews.org
- Krambia-Kapardis, M. (2020). An exploratory empirical study of whistleblowing and whistleblowers. *Journal of Financial Crime*, 27(3), 755–770. <https://doi.org/10.1108/JFC-03-2020-0042>
- Maulana, I. (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. <https://doi.org/10.18196/jai.2016.0056.209-219>
- Neuman, W. L. (William L. (2014). *Social Research Methods : Qualitative and Quantitative Approaches* (Seventh Edition). Pearson.
- Nortje, J. G. J. (2023). The protection of whistleblowers in South African criminal cases. In *Journal of Financial Crime* (Vol. 30, Issue 6, pp. 1444–1457). Emerald Publishing. <https://doi.org/10.1108/JFC-09-2022-0234>
- Nwosu, E. O., Nwoke, U., Ajibo, C. C., Nwodo, F., & Okoli, I. (2021). Mainstreaming whistleblowing as a regulatory mechanism against fraud in Nigeria's capital market. *Journal of Financial Crime*, 28(4), 1008–1021. <https://doi.org/10.1108/JFC-10-2020-0209>
- Owusu, G. M. Y., Bekoe, R. A., Anokye, F. K., & Okoe, F. O. (2020a). Whistleblowing intentions of accounting students: An application of the theory of planned behaviour. *Journal of Financial Crime*, 27(2), 477–492. <https://doi.org/10.1108/JFC-01-2019-0007>
- Park, H., & Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as planned behavior - A survey of south korean police officers. *Journal of Business Ethics*, 85(4), 545–556. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9788-y>
- Robiansyah, S. E. (2021). *Perilaku Organisasional*.

- Rustiarini, W., & Sunarsih, M. (2017). Factors Influencing the Whistleblowing Behaviour: A Perspective from the Theory of Planned Behaviour. In *Asian Journal of Business and Accounting* (Vol. 10, Issue 2). Retrieved from <https://ajba.um.edu.my/article/view/9771>
- Salsabilla, C. R., & Erinos. (2023). Pengaruh Sikap, Kontrol Perilaku dan Religiusitas terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *JURNAL EKSPLORASI AKUNTANSI*, 5(2), 479–494. <https://doi.org/10.24036/jea.v5i2.670>
- Smaili, N., & Arroyo, P. (2022). Triggering changes in corporate governance: before and after external whistleblowing. *Journal of Financial Crime*, 29(3), 1027–1041. <https://doi.org/10.1108/JFC-06-2021-0134>
- Stolley, K. S. (2005). *The Basics of Sociology*. Greenwood Press.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta Bandung.
- Syafitri, S., & Syafdinal. (2023). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Whistleblowing System terhadap Pencegahan Fraud Pengadaan Barang dan Jasa. 7(1), 2548–7507. <https://doi.org/10.33395/owner.v7i1.1446>
- Tarjo, T., Suwito, A., Aprillia, I. D., & Ramadan, G. R. (2019). Theory of Planned Behavior and Whistleblowing Intention. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 23(1). <https://doi.org/10.26905/jkdp.v23i1.2714>
- Teichmann, F. M., & Falker, M. C. (2020). Whistleblowing Incentives. *Journal of Financial Crime*, 28(2), 394–405. <https://doi.org/10.1108/JFC-10-2019-0132>
- Triantoro, H. D., Utami, I., & Joseph, C. (2020). Whistleblowing system, Machiavellian personality, fraud intention: An experimental study. *Journal of Financial Crime*, 27(1), 202–216. <https://doi.org/10.1108/JFC-01-2019-0003>
- Tuan Mansor, T. M., Ariff, A. M., Hashim, H. A., & Ngah, A. H. (2022). Whistleblowing intentions among external auditors: an application of the moderated multicomponent model of the theory of planned behaviour. *Meditari Accountancy Research*, 30(5), 1309–1333. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-07-2020-0948>
- Wahyuningtiyas, T. N., & Pramudyastuti, O. L. (2022). *Optimalisasi Whistleblowing System Melalui Peran Whistleblower Dalam Pendeteksian Tindakan Fraud: Sebuah Literature Review*. <https://doi.org/10.37641/jiakes.v10i1.1385>
- Wardah, Z., Carolina, A., & Wulandari, A. (2022a). Pengaruh Whistleblowing System, Internal Control, Leadership dan Budaya Organisasi terhadap Fraud Prevention. *Nominal Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 11(1), 1–14. <https://doi.org/10.21831/nominal.v11i2.49346>
- Wardah, Z., Carolina, A., & Wulandari, A. (2022b). Pengaruh Whistleblowing System, Internal Control, Leadership dan Budaya Organisasi terhadap Fraud Prevention. *Nominal Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 11(1), 1–14. <https://doi.org/10.21831/nominal.v11i1.36986>
- Yayang, R., & Pujiningsih, S. (2021). What Factors Affect Students' Whistleblowing Intentions? *Jurnal Studi Akuntansi Dan Keuangan*, 4(2), 151–162. <https://doi.org/10.29303/akurasi.v4i2.102>