



PENGARUH SIKAP, NORMA SUBYEKTIF DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP NIAT UNTUK MELAKUKAN WHISTLEBLOWING

Sindy Angrayni¹, Resti Yulistia M^{2*}, Arie Frinola Minovia³, Dandes Rifa⁴

¹²³⁴ Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta, Padang

*E-mail: resti_yulistiam@yahoo.com

Keywords

*Whistleblowing
 Intention,
 Attitude,
 Subjective Norm,
 Organizational
 Commitment*

Article Information

*Received:
 2020-12-07
 Accepted:
 2021-03-15
 Available online:
 2021-03-26*

Abstract

Everyone can become a whistleblower, but they face an ethical dilemma, whether they have to disclose the fraud that they know or not. The purposes of this study were to examine the effect of attitude, subjective norms and organizational commitment on whistleblowing intention. Data were collected using questionnaires and analyzed using multiple linear regressions. The samples of this study were 85 Respondents from BPK RI and BPKP West Sumatera. The results showed that subjective norms have positive effect on the intention of whistle-blowing action, while organizational commitment has no effect on whistleblowing intention. Surprisingly, this study found attitude has negative effect on the intention of whistle-blowing action. It means the better attitude, the lower the whistleblowing intention.

PENDAHULUAN

Banyaknya kasus *fraud* kecurangan yang terjadi di dalam perusahaan, mendorong perusahaan dan organisasi untuk mencegah kecurangan itu agar perusahaan/organisasi dapat mencapai tujuannya. Menurut survey yang dilakukan oleh ACFE tahun 2016, korupsi merupakan jenis *fraud* terbanyak dan merugikan di Indonesia dengan tingkat persentase 67%, dan 77% (Tabel 1).

Tabel 1
Fraud di Indonesia

Keterangan	Korupsi	Penyalahgunaan Aktiva/ Kekayaan Negara & Perusahaan	Kecurangan Laporan Keuangan
Fraud yang paling banyak di Indonesia	67%	31%	2%
Fraud yang paling merugikan di Indonesia	77%	19%	4%

Sumber: ACFE (2017).

Informasi ini diperkuat dengan dirilisnya Indeks Persepsi Korupsi (IPK) oleh *Transparency International* tahun 2018 Indonesia menyatakan bahwa Indonesia berada di



peringkat ke 89 dari 180 negara dan tahun 2017 ada di peringkat ke 96 dari 180 negara dengan nilai 37 dari rentang nilai 0 berarti sangat korup sampai nilai 100 berarti sangat bersih. (Kamis, 2018).

Berdasarkan survey ACFE Indonesia tahun 2016 (ACFE, 2017), ditemukan bahwa Fraud lebih banyak ditemukan melalui laporan/informasi yaitu sebanyak 37%. Sumber terbesar penemuan fraud berasal dari karyawan (47,5%) (Tabel 2).

Tabel 2
Sumber Penemuan Fraud di Indonesia

Sumber Penemuan Fraud	Jumlah (%)
Karyawan	47,5%
Pihak tanpa Menyebut Nama (Anonim)	21,5%
Pelanggan	9,1%
Lainnya	8,7%
Pesaing	6,4%
Pemasok	5%
Pemilik/Pemegang Saham	1,8%

Sumber: *ACFE (2017)*

Berdasarkan tabel 2 ini dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan perusahaan yang berperan penting dalam melaporkan kecurangan (*fraud*) dalam perusahaan karena karyawanlah yang paling tahu kondisi perusahaan. Pihak yang melaporkan adanya tindakan kecurangan dikenal dengan *whistleblower*. *Whistleblower* menurut Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2011 adalah pihak atau orang yang mengetahui dan melaporkan tindakan pidana dan bukan merupakan bagian dari pelaku kejahatan yang dilaporkan. Pada beberapa lembaga di Indonesia sistem pengungkapan adanya *fraud* atau pelanggaran (*whistleblowing*) sudah ada seperti di KPK, Dirjen Pajak dan OJK (ACFE, 2017) dan juga di kementerian RI.

Setiap orang dapat menjadi *whistleblower*, tetapi mereka menghadapi dilema etis apakah harus membeberkan kecurangan atau membiarkannya tetap tersembunyi (Bagustianto & Nurkholis, 2015). *Whistleblowing* diyakini berhubungan dengan etika dan moral dalam organisasi serta jenis pekerjaan individu (Rothschild & Miethe, 1999). Seseorang yang memiliki keyakinan dan memandang bahwa tindakan *whistleblowing* dapat memberikan dampak positif baginya, ia akan cenderung untuk mendukung atau memihak tindakan *whistleblowing* tersebut (Bagustianto & Nurkholis, 2015). Hal ini akan menumbuhkan niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Sedangkan di sisi lain, meskipun *whistleblower* mengungkapkan temuan yang akan menguntungkan perusahaan, tetapi mereka tetap menghadapi risiko dari perusahaan dan risiko dikucilkan rekan kerja. Sebagian orang menganggap *whistleblower* sebagai penghianat yang

sudah melanggar norma loyalitas dari organisasinya (Rothschild & Miethe, 1999). Selain itu, kurangnya pengetahuan mengenai sistem pelaporan kecurangan juga menjadikan seseorang enggan untuk melaporkan kecurangan yang terjadi (Samendawai, Santoso, Wagiman, Omas, Susilaningtias & Wiryawan, 2011).

Kurangnya perlindungan hukum juga membuat orang enggan untuk menjadi *whistleblower*. Meskipun terdapat undang-undang yang memberikan perlindungan hukum, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban dan kemudian direvisi menjadi Undang-Undang Nomor 31 tahun 2014 dan terakhir Peraturan Pemerintah RI Nomor 43 tahun 2018 mengenai Tata Cara Pelaksanaan Peran Serta Masyarakat dan Pemberian Penghargaan dalam Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. *Institute for Criminal Justice Reform* (ICJR) menemukan pelaku *whistleblower* sering mendapat intimidasi. Sepanjang tahun 2016 terdapat 36 pelapor yang mendapat intimidasi, jauh meningkat dari tahun 2015 yang terdapat 4 pelapor yang mengalami intimidasi (Putra, 2017).

Adanya pandangan yang bertentangan ini dapat mempengaruhi niat seseorang melakukan tindakan *whistleblowing*. Dasgupta & Kesharwani (2010) mengungkapkan ada tiga hal yang membuat seseorang ingin menjadi *whistleblower*. Pertama, perspektif altruistik yaitu keinginan untuk memperbaiki kesalahan yang telah membuat rugi perusahaan, rekan kerja dan masyarakat. Kedua, perspektif motivasi dan psikologi yaitu motivasi untuk mendapatkan manfaat dari tindakan *whistleblowing*. Ketiga, penghargaan yaitu penghargaan yang diberikan apabila seseorang berhasil mengungkapkan tindakan kecurangan (Suryono & Chariri, 2016).

Penelitian-penelitian sebelumnya mengenai *whistleblowing* dikaitkan dengan etika (Siallagan, Rohman, Januarti & Din, 2017), dan mendapat perhatian besar dalam literatur etika (*ethics*) (Alleyne, Hudaib & Pike, 2013). *Whistleblowing* dipengaruhi oleh sikap (Bagustianto & Nurkholis, 2015; Saud, 2016; Siallagan, Rohman, Januarti & Din, 2017). Hasil berbeda didapat oleh Rustiarini & Sunarsih (2015), Suryono & Chariri (2016) yang menemukan sikap tidak mempengaruhi niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Selain sikap, norma subyektif juga mempengaruhi *whistleblowing* (Suryono & Chariri, 2016), tetapi Rustiarini & Sunarsih (2015) mengungkapkan norma subyektif tidak mempengaruhi niat melakukan tindakan *whistleblowing*.

Dukungan dan komitmen organisasi sebagai salah satu faktor menumbuhkan keyakinan seorang karyawan mengenai tindakan *whistleblowing* (Husniati, 2017; Bagustianto & Nurkholis, 2015; Setiawati & Sari, 2016). Karyawan merasa aman karena kesejahteraan



kehidupannya terjamin. Sikap positif itu seperti berani melaporkan tindakan kecurangan yang terjadi dalam organisasi, meningkatnya partisipasi karyawan untuk melaporkan tindakan kecurangan dan meningkatkan keefektifan sistem pengendalian internal organisasi (Patel, 2003; Rustiarini & Sunarsih, 2015). Kreshastuti & Prastiwi (2014), Setyawati, Ardiyani & Sutirno (2015) dan Lestari & Yaya (2017) mengungkapkan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh sikap, norma subyektif dan komitmen organisasi terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* di lingkungan pemerintah. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu menggunakan komitmen organisasi sebagai faktor yang ikut mempengaruhi niat dalam melakukan *whistleblowing*.

Penelitian ini menarik untuk diteliti karena *whistleblowing* merupakan mekanisme pemantauan yang penting dalam perusahaan (Alleyne, Hudaib & Pike, 2013). Selain itu juga terdapat perbedaan pandangan dapat mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing* dan belum efektifnya perlindungan hukum terhadap *whistleblower*.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Sikap dan *whistleblowing*

Menurut Park & Blenkinsopp (2009) sikap merupakan penilaian individu mengenai seberapa banyak individu tersebut menyetujui atau tidak menyetujui suatu perilaku. Secara umum dapat dikatakan bahwa seseorang mengembangkan sikap didasarkan pada keyakinan yang dimilikinya mengenai perilaku yang sedang dipertimbangkan dengan mengaitkan perilaku itu dengan konsekuensinya.

Theory of Planned Behavior (TPB) menyatakan bahwa kepercayaan adanya konsekuensi akibat perilaku yang diberikan berkontribusi untuk membentuk sikap terhadap perilaku tersebut. Sikap terhadap *whistleblowing* (ketika individu memiliki evaluasi yang menguntungkan atau tidak terhadap *whistleblowing*) adalah jumlah dari hasil keyakinan karyawan suatu organisasi mengenai konsekuensi *whistleblowing* dan evaluasi subyektif atas konsekuensi tersebut (Park & Blenkinsopp, 2009). Menurut Park & Blenkinsopp (2009) konsekuensi positif dari *whistleblowing*, seperti yang tersirat dalam tujuan undang-undang perlindungan *whistleblower* yaitu pencegahan kerusakan pada suatu organisasi, pengendalian korupsi, peningkatan kepentingan publik, seorang karyawan melakukan tugasnya dan kepuasan moral, dan lainnya. Oleh karena itu, *whistleblowing* dianggap sebagai perilaku positif untuk di dorong di tempat kerja (Park & Blenskinsopp, 2009).

Menurut Vallerand, Deshaies, Cuerrier, Pelletier & Mongeau (1992) dalam Suryono &

Chariri (2016), Sikap didasari oleh suatu keyakinan yang kuat atas perilaku tersebut untuk mencapai hasil positif maupun negatif, kemudian terjadi proses pertimbangan dari perilaku tersebut. Apabila penilaian terhadap perilaku itu positif, maka individu tersebut akan mempunyai intensi untuk melakukan perilaku yang dipikirkannya. Seseorang akan berperilaku jika diyakininya akan memberikan hasil yang positif (sikap yang menguntungkan), dibandingkan perilaku yang memberikan hasil negatif (sikap yang tidak menguntungkan). Keyakinan yang melandasi sikap seseorang terhadap perilaku disebut keyakinan perilaku (*behavioural beliefs*) (Suryono & Chariri, 2016).

Trongmateerut & Sweeney (2012) menyatakan faktor kedua yang menentukan sikap adalah evaluasi hasil (*outcome evaluation*), yaitu pertimbangan mengenai konsekuensi atas perilaku yang diambil itu disukai atau tidak disukai. Konsekuensi yang disukai cenderung dapat meningkatkan niat seseorang untuk melakukan perilaku tersebut (Suryono & Chariri, 2016). Sikap seseorang terhadap *whistleblowing* akan mempengaruhi niatnya untuk melakukan *whistleblowing* itu. Seseorang yang ingin menjadi *whistleblower* harus memiliki keyakinan bahwa tindakan yang dia lakukan itu untuk melindungi organisasi, memberantas kecurangan, dan memunculkan efek jera.

Penelitian terdahulu mengenai sikap terhadap niat *whistleblower* menemukan hasil yang berbeda. Sikap berpengaruh positif terhadap terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* pada pegawai BPK (Bagustianto & Nurkholis, 2015; Siallagan, Rohman, Januarti & Din, 2017; Ismayunda, Solikhah & Yulianto, 2018). Sikap berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing* yang dilakukan oleh pihak internal perusahaan, tetapi tidak berpengaruh untuk pihak eksternal di Korea (Park & Blenkinsopp, 2009). Sikap berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing* untuk pihak internal dan eksternal di Malaysia (Zakaria, Razak & Yusoff, 2016).

Hasil berbeda diperoleh oleh Suryono & Chariri (2016) yang menemukan bahwa *whistleblowing* tidak dipengaruhi oleh sikap pada penelitian di Kementerian dan Lembaga Negara Pemerintah Pusat; dan pada auditor yang bekerja di BPK dan BPKP Bali (Rustiarini & Sunarsih, 2015). Penelitian Saud (2016) juga menunjukkan sikap tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal dan eksternal bagi karyawan tetap (tenaga kependidikan) Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Sesuai dengan *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 1991), apabila seseorang mempunyai keyakinan bahwa tindakan *whistleblowing* akan mengakibatkan dampak positif dan memandang bahwa hal tersebut penting, maka ia akan cenderung bersikap positif juga untuk mendukung tindakan *whistleblowing* (Bagustianto & Nurkholis, 2015).



H₁: Sikap berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Norma subyektif dan *whistleblowing*

Norma subyektif dapat dijelaskan sebagai tekanan sosial yang dirasakan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku (Ajzen, 1991). Kreitner & Kinicki (2005) dalam Khanifah, Anam & Astuti (2017) mengemukakan bahwa norma subyektif adalah faktor di luar individu yang menunjukkan persepsi seseorang mengenai perilaku yang dilaksanakannya. Pengaruh lingkungan menjadi hal penting yang harus diperhatikan apakah seseorang akan melakukan suatu perilaku. Menurut Kreiner dan Kinicki (2005), seorang individu akan berusaha untuk menghindari jika perilaku itu tidak didukung oleh lingkungan sekitar dan akan melakukan suatu perilaku apabila lingkungan sekitar mendukung perilaku yang akan dilakukan oleh orang tersebut (Khanifah, Anam, & Astuti, 2017).

Beberapa hasil penelitian menemukan bahwa menemukan bahwa norma subyektif berpengaruh positif pada sikap dan niat untuk melakukan *whistleblowing*, seperti Suryono & Chariri (2016) yang dilakukan pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kementerian dan Lembaga Pemerintahan Pusat; pada pegawai inspektorat di Sumatera Utara (Siallagan, Rohman & Januarti, 2017). Norma subyektif berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing* internal (Park & Blenkinsopp, 2009; Zakaria, Razak, & Yusoff, 2016) dan niat *whistleblowing* eksternal (Park & Blenkinsopp, 2009).

Tetapi hasil yang berbeda yaitu norma subyektif tidak mempengaruhi niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing* ditemukan oleh Rustiarini & Sunarsih (2015) pada kantor Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) untuk wilayah Provinsi Bali.

H₂: Norma subyektif berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Komitmen Organisasi dan Whistleblowing

Karyawan perusahaan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada dirinya akan menimbulkan rasa memiliki yang tinggi pula dalam organisasi (*sense of belonging*) sehingga karyawan tersebut tidak merasa ragu untuk melakukan *whistleblowing* karena yakin tindakannya akan melindungi organisasi dari kehancuran (Bagustianto & Nurkholis, 2015). Hall, Smith & Longfield-Smith (2005) dalam Alleyne, Hudaib & Pike (2013) berpendapat bahwa akuntan dengan komitmen yang kuat terhadap profesi mereka cenderung mengalami kewajiban moral yang tinggi untuk terlibat dalam perilaku yang bermanfaat bagi profesinya, seperti pelaporan tindakan pihak lain yang diragukan. Oleh karena itu, niat melakukan *whistleblowing* dapat dipengaruhi oleh tingkat komitmen independensi yang dimiliki auditor.

Penelitian Husniati (2017) pada pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Rokan Hulu menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap niat pegawai SKPD untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini didukung oleh penelitian Bagustianto & Nurkholis (2015), Setiawati & Sari (2016), Hatta, Bahaqi, & Widasari, (2018), dan Baihaqi, Lamtiur, & Hatta (2018) yang menemukan pengaruh positif komitmen organisasi terhadap niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Hasil yang berbeda ditemukan oleh Setyawati, Ardiyani, & Sutirno (2015), dan Lestari & Yaya (2017), Siallagan, Rohman, & Januarti (2017) yaitu komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan terlibat dan berkontribusi aktif di organisasi sehingga akan memiliki rasa yang lebih terhadap organisasi dan akan melakukan apapun untuk melindungi organisasinya (Ismayunda, Solikhah dan Yulianto, 2018) sehingga pegawai yang memiliki komitmen ini akan memiliki niat melakukan *whistleblowing*.

H₃: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

METODE PENELITIAN

Sumber data, Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara menyebarkan kuesioner ke responden. Sampel dalam penelitian ini adalah 85 pegawai BPK RI perwakilan Sumatera Barat dan BPKP di wilayah Sumatera Barat. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh*.

Tabel 3
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Pengukuran	Referensi
Niat untuk melakukan <i>whistleblowing</i>	Bagaimana pandangan dan usaha seorang karyawan apabila dihadapkan dalam posisi perusahaan/ organisasi tempat ia bekerja terjadi kecurangan.	7 Item	Agustin (2016)
Sikap	Bagaimana sikap seorang karyawan terhadap terjadinya kecurangan (<i>fraud</i>) di dalam perusahaan, apakah di ungkapkan atau diam saja	6 Item 4 Item	Suryono & Chariri (2016) Iskandar & Saragih (2018)
Norma Subyektif	Seberapa besar pengaruh lingkungan atau orang yang berpengaruh dalam hidup seseorang terhadap tindakan <i>whistleblowing</i> yang dinilai tidak etis namun dapat menyelamatkan keselamatan organisasi tempat orang itu bekerja.	5 Item	Suryono & Chariri (2016)
Komitmen Organisasi	Seberapa pengaruhnya komitmen organisasi dalam mempengaruhi seorang karyawan dalam mengungkapkan kecurangan.	10 Item	Bagustianto & Nurkholis (2015)



Pengukuran dan Definisi Variabel

Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan 5 skala *likert*. Tabel 3 menunjukkan definisi operasional dan pengukuran untuk masing-masing variabel.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : Niat untuk Melakukan Tindakan *whistleblowing*

A : Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$: Koefisien regresi

X_1 : Sikap

X_2 : Norma Subyektif

X_3 : Komitmen Organisasi

E : error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Demografi Responden

Penelitian ini menyebarkan 120 kuesioner ke pegawai BPK RI perwakilan Sumatera Barat dan BPKP untuk wilayah Sumatera Barat. Dari kuesioner yang disebar, diperoleh 85 kuesioner yang dapat diolah. Kuesioner yang dapat diolah terdiri dari 41 responden laki-laki dan 44 responden perempuan. Latar belakang pendidikan dari responden sebagian besar berasal dari pegawai berpendidikan S1 sebesar 83,53 % dan S2 sebesar 16.47 %.

Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan *Keiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO-MSA)*. Apabila nilai *KMO* melebihi dari 0,50 maka dapat dikatakan bahwa item pernyataan tersebut adalah valid. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *KMO* dari semua variabel lebih besar dari nilai 0,50 artinya kuesioner dianggap sudah valid untuk digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4

Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO	Keterangan
Niat untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i>	0,570	Valid
Sikap	0,540	Valid
Norma Subyektif	0,576	Valid
Komitmen Organisasi	0,726	Valid

Sumber: Olah Data diolah dengan menggunakan SPSS 16.0

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menggunakan nilai dari *Cronbach Alpha* dengan nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel lebih dari 0,70. Berdasarkan hasil penelitian, variabel tindakan *whistleblowing*, sikap, norma subyektif dan komitmen organisasi memiliki *Cronbach's Alpha*

yang lebih besar dari 0,70, artinya kuesioner yang merupakan indikator dari variabel sudah reliabel sehingga pengolahan data lebih lanjut dapat dilakukan.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Niat untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i>	0,730	Reliabel
Sikap	0,817	Reliabel
Norma Subyektif	0,704	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,720	Reliabel

Sumber: Olah Data dengan menggunakan SPSS 16.0

Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran umum atau deskripsi data yang dapat dilihat melalui nilai minimum, maksimum, rata-rata dan standar deviasi dari masing-masing variabel yang terlibat dalam penelitian. Hasil analisis deskriptif disajikan pada tabel 6 berikut:

Tabel 6
Hasil Analisis Deskriptif

	N	Kisaran Teoritis	Kisaran Aktual	Mean	Std. Deviation
Niat untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i>	85	7 – 35	16 – 34	27,75	3,903
Sikap	85	6 – 30	18 – 30	23,68	3,600
Norma Subyektif	85	8 – 40	21 – 39	31,73	4,089
Komitmen Organisasi	85	10 - 50	30 - 47	39,46	3,624

Sumber: Olah Data dengan Menggunakan SPSS 16.0

Tabel 6 menunjukkan sampel dalam penelitian berjumlah 85 orang. Rata-rata tindakan *Whistleblowing* adalah sebesar 27,75 dengan standar deviasi sebesar 3,903. Kisaran aktual berada antara 16-34. Rata-rata Sikap sebesar 23,68, dengan standar deviasi 3,6. Kisaran aktual berada antara 18-30. Selanjutnya rata-rata norma subyektif adalah sebesar 31,73 dengan standar deviasi 4,089. Kisaran aktual berada antara 21-39. Rata-rata komitmen organisasi sebesar 39,46 dengan standar deviasi 3,624. Kisaran aktual berada antara 30-47.

Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian asumsi klasik untuk penelitian ini menemukan bahwa semua data variabel penelitian ini lolos uji asumsi klasik dengan penjelasan sebagai berikut: Hasil pengujian normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov test* menunjukkan bahwa nilai *asympt.sig (2-tailed)* pada variabel Niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, Sikap, Norma Subyektif dan Komitmen Organisasi masing-masing 0,116, 0,343, 0,298, 0,171. Hal ini lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan data telah terdistribusi normal.

Hasil pengujian multikolinearitas dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk masing-masing variabel independen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF



untuk variabel Sikap, Norma Subyektif dan Komitmen Organisasi masing-masing 1,152, 1,107, dan 1,045, kurang dari 10 dengan nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel 0,868., 0,904., dan 0,957 lebih besar dari 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

Hasil uji heteroskedastisitas tidak terdapat nilai signifikansi yang berada dibawah 0,05 yaitu variabel sikap (0,493), Norma Subyektif (0,966) dan Komitmen organisasi (0,914). Sehingga disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam model regresi pada penelitian ini tidak terjadi masalah atau terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian koefisien determinasi, nilai *adjusted R Square* sebesar 0,975. Hal ini mengindikasikan bahwa sikap, norma subyektif, dan komitmen organisasi mampu memberikan kontribusi terhadap niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing* sebesar 97,5% dan 2,5% tindakan *whistleblowing* dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijadikan variabel independen dalam penelitian ini.

Nilai F-statistik diperoleh sebesar 1100,74 dengan *sig.F* sebesar 0,000, lebih kecil dari *alpha* sebesar 0,05. Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini disajikan pada tabel 7. Berdasarkan tabel 7 di bawah ini dapat disimpulkan bahwa variabel sikap dan norma subyektif berpengaruh signifikan terhadap tindakan *whistleblowing*, sedangkan variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap tindakan *whistleblowing*.

Tabel 7
Hasil Pengujian Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig
(Constant)	,568	1,033		,550	,584
Sikap	-,154	,020	-,142	-7,714	,000
Norma Subyektif	,976	,017	1,023	56,549	,000
Komitmen Organisasi	-,003	,019	-,003	-,178	,859

Sumber: Olah Data dengan Menggunakan SPSS

Pengaruh Sikap terhadap Niat untuk Melakukan Whistleblowing

Pengujian pengaruh sikap terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* secara parsial diperoleh nilai koefisien -0,154 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari α (0,05), variabel sikap berpengaruh negatif signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*, dapat disimpulkan bahwa H_1 dalam penelitian ini diterima.

Sikap berpengaruh negatif signifikan terhadap tindakan *whistleblowing* artinya semakin baik sikap seseorang, maka semakin rendah niat orang tersebut untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Hasil ini mendukung pendapat Rothschild & Miethe (1999) yang

mengatakan bahwa sebagian orang memandang *whistleblower* sebagai penghianat yang sudah melanggar norma loyalitas dari organisasinya.

Hasil ini juga dapat disebabkan oleh tidak adanya kepastian perlindungan hukum bagi *whistleblower* dan keluarganya menjadi suatu dilema tersendiri bagi karyawan untuk melakukan *whistleblowing* (Rustiarini & Sunarsih, 2015). Selain itu, kurangnya pengetahuan mengenai sistem pelaporan kecurangan juga menjadikan seseorang enggan untuk melaporkan kecurangan yang terjadi (Samendawai, Santoso, Wagiman, Omas, Susilaningtias & Wiryawan, 2011).

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa sikap berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing* (Bagustianto dan Nurkholis, 2015; Siallagan, Rohman, Januarti & Din, 2017; Ismayunda, Solikhah & Yulianto, 2018).

Pengaruh Norma Subyektif terhadap Niat untuk Melakukan Whistleblowing

Hasil pengujian memperoleh nilai koefisien 0,976 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari α (0,05) sehingga variabel norma subyektif berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, artinya hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian menemukan bahwa semakin besar norma subyektif atau semakin tinggi dukungan lingkungan sekitar atas tindakan *whistleblowing* maka semakin tinggi niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing* tersebut. Dukungan orang-orang di sekitar seperti atasan, rekan kerja, dan keluarga. Jika atasan, rekan kerja dan keluarga mendukung untuk dilakukannya *whistleblowing*, maka seseorang tidak merasa ragu lagi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Hasil ini mendukung hasil penelitian Suryono & Chariri (2016), Siallagan, Rohman, & Januarti (2017), Park & Blenkinsopp (2009), Zakaria, Razak, & Yusoff (2016) yang menemukan bahwa norma subyektif berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Niat untuk Melakukan Whistleblowing

Hasil pengujian pengaruh komitmen organisasi terhadap tindakan *whistleblowing* memperoleh nilai koefisien sebesar -0,003 dengan nilai signifikan 0,859. Variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing* mungkin disebabkan kurangnya keyakinan dari pegawai pada instansi bahwa jalur *whistleblowing* aman untuk dilakukan (Setyawati, Ardiyani, & Sutimo, 2015). Rendahnya komitmen organisasi pada karyawannya menjadikan mereka tidak peduli untuk



menjaga kondisi organisasi tetap sehat dan terhindar dari *fraud*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Setyawati, Ardiyani, & Sutimo (2015), Lestari & Yaya (2017), Siallagan, Rohman, & Januarti (2017).

SIMPULAN

Penelitian ini menguji beberapa faktor yang mempengaruhi niat karyawan/pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, dengan meneliti variabel sikap, norma subyektif dan komitmen organisasi. Dari 120 kuesioner yang disebarakan pada pegawai BPK dan BPKP, penelitian ini mendapatkan 85 data kusioner dari responden. Hasil pengujian mendukung hipotesis pertama dan kedua, yaitu sikap dan norma subyektif berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Sementara itu, hasil pengujian hipotesis ketiga memberikan hasil komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *whistleblowing*.

Penelitian ini menggunakan data primer yang merupakan hasil dari pengisian kusioner oleh responden. Data yang terkumpul tidak cukup banyak karena hanya menguji di daerah Padang, Sumatera Barat. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas dan memperbesar sampel penelitian sehingga mampu mempresentasikan instansi lainnya diluar instansi keuangan. Menambahkan variabel lain seperti komitmen profesional, *gender* dan masa kerja untuk melihat tindakan *whistleblowing*.

Penelitian ini memiliki kontribusi pada ilmu pengetahuan terutama dalam bidang audit dan terutama sekali mendukung teori *planned of behavior*. Selain itu penelitian ini juga bermanfaat dalam mengurangi terjadinya kasus *fraud*. Peran *whistleblower* dapat ditingkatkan sehingga dapat meminimalisir terjadinya *fraud* di lingkungan pemerintahan.

REFERENSI

- ACFE. (2017). *Survai Fraud Indonesia. The Association of Certified Fraud Examiners Indonesia Chapter*.
- Agustin, C. R. (2016). Analisis Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, Dan Demografi Terhadap Intensi Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Jakarta*.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, pp. 179-211.
- Alleyne, P., Hudaib, M., & Pike, R.(2013). Towards a Conceptual Model of Whiste-Blowing Intention among External Auditors. *The British Accounting Review*, 45, pp. 10-23.
- Bagustianto, R., & Nurkholis. (2015). Faktor-Fator yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi pada PNS BPK RI). *Simposium Nasional Akuntansi*, 18, Medan. Hal. 276-295.

- Baihaqi, Lamtiur. B., Hatta, M. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kolektivisme, Nilai-nilai Etika Perusahaan dan Penalaran Moral terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing. *Simposium Nasional Akuntansi*, 21, Samarinda.
- Dasgupta, S., & Kesharwani, A. (2010). Whistleblowing: A Survey of Literature. *The IUP Journal of Corporate Governance*, 9, 57-70.
- Hatta, M., Baihaqi, Widasari, N. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Nilai-nilai Etika Perusahaan dan Intensitas Moral terhadap Niat Whistleblowing oleh Karyawan Bagian Akuntansi Perusahaan Pembiayaan di Kota Bengkulu. *Simposium Nasional Akuntansi*, 21, Samarinda.
- Husniati, S. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi untuk Melakukan Whistleblowing Internal. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4, 1223-1237.
- Iskandar, A & Saragih, R. (2018). Pengaruh Sikap ke Arah Perilaku, Norma Subjektif dan Persepsi Kontrol Atas Perilaku Terhadap Niat dan Perilaku Whistleblowing CPNS. *Jurnal Tata Kelola Akuntabilitas Keuangan Negara*, Vol. 4, No. 1, 63-84
- Ismayunda, A. P., Solikhah, B., & Yulianto, A. (2018). Pengujian Faktor Individual, Situasional, Organisasional, dan Demografi terhadap Intensi Whistleblowing: Konfirmasi Teori Proposional. *Simposium Nasional Akuntansi*, 21, Samarinda.
- Kami, I. M. (2018, Feb 22). Indeks Persepsi Korupsi 2017, Indonesia Peringkat Ke-96. <https://news.detik.com>.
- Khanifah, Anam, M. C., & Astuti, E. B. (2017). Pengaruh Attitude Toward Behavior, Subjective Norm, Perceived Behavioral Control Pada Intension Whistleblowing. *Jurnal Akses*, 12, No. 24, 147-158.
- Kreshastuti, D. K., & Prastiwi, A. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi Auditor untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Diponegoro Journal Of Accounting*, 3, hal. 1-15.
- Lestari, R., & Yaya, R. (2017). Whistleblowing dan Faktor-Faktor yang Memengaruhi Niat Melaksanakannya Oleh Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Akuntansi*, Vol. XXI, No.03, hal. 336-350.
- Park, H., & Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as Planned Behavior – A Survey of South Korean Police Officers. *Journal of Business Ethics*, 85 (4), pp. 545–556.
- Patel, C. (2003). Some Cross-Cultural Evidence on Whistleblowing as an Internal Control Mechanism. *Journal of International Accounting Research*, 2, pp. 69-96.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2006). Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2006 Tentang Perlindungan Saksi dan Korban.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2014). Undang-Undang Republik Indonesia No. 31 Tahun 2014 Tentang Perubahan atas Undang-undang No. 13 tahun 2006 Tentang Perlindungan Saksi dan Korban.



- Pemerintah Republik Indonesia. (2018). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 43 tahun 2018 tentang Tata Cara Pelaksanaan Peran Serta Masyarakat dan Pemberian Penghargaan dalam Pencegahan dan Tindak Pidana Korupsi
- Putra, L. M. (2017, Maret). ICJR: Perlindungan Whistle Blower Perlu Perhatian Serious. <https://nasional.kompas.com>.
- Rothschild, J & Miethe, T. D. (1999). Whistle-Blower Disclosures dan Management Retaliation: The Battle to Control Information about Organization Corruption. *Work and Occupations*. Vol. 26. pp. 107-128.
- Rustiarini, N. W., & Sunarsih, N. M. (2015). Fraud dan Whistleblowing: Pengungkapan Kecurangan Akuntansi oleh Audit Pemerintah. *Simposium Nasional Akuntansi*, 18. Medan.
- Samendawai, A. H., Santoso, F., Wagiman, W., Omas, B. I., Susilaningtias, & Wiryawan, S. M. (2011). *Memahami Whistleblower*. Jakarta Pusat: Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban.
- Saud, I. M. (2016). Pengaruh Sikap dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat Whistleblowing Internal-Eksternal dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi dan Investasi*, 17, hal. 209-219.
- Setiawati, L. P., & Sari, M. M. R. (2016). Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Intensitas Moral dan Tindakan Akuntan Melakukan Whistleblowing. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 17, hal. 257-282.
- Setyawati, I., Ardiyani, K., & Sutirno, C. R. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Untuk Melakukan Whistleblowing Internal. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17, hal. 22-33.
- Siallagan, H., Rohman, A., Januarti, I., & Din, M. (2017). The Effect of Professional Commitment, Attitude, Subjective Norms and Perceived Behavior Control on Whistle Blowing Intention. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 8, Issue 8, pp. 508–519.
- Surat Edaran Mahkamah Agung No. 4 tahun 2011 tentang Perlakuan Terhadap Pelapor Tindak Pidana Saksi Pelaku yang Bekerja Sama.
- Suryono, E., & Chariri, A. (2016). Sikap, Norma Subjektif, dan Intensi Pegawai Negeri Sipil untuk Mengadukan Pelanggaran (Whistleblowing). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 13, No. 1, hal.102-116.
- Trongmateerut, P., & Sweeney, J. T. (2013). The Influence of Subjective Norms on Whistle-Blowing: A Cross-Cultural Investigation. *Journal of Business Ethics*, Vol. 112, No. 3, pp. 437-451.
- Zakaria, M., Razak, S. N. A. A., & Yusoff, M. S. A. (2016). The Theory of Planned Behaviour as a Framework for Whistle-Blowing Intentions. *Review of European Studies*, Vol. 8, No. 3, pp. 221-236.