

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP
INTENSI *WHISTLEBLOWING*
(STUDI KASUS PADA SATUAN PENGAWASAN INTERNAL
PERGURUAN TINGGI NEGERI DI KOTA MALANG)**

Rifdah Yuri Khairunnisa'

rifdah.y.k@gmail.com

Universitas Brawijaya

Nurlita Novianti, MSA., Ak., CA.

nurlitanovianti@gmail.com

Universitas Brawijaya

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memprediksi dan menjelaskan pengaruh faktor sikap, norma subjektif, komitmen organisasional, gender dan tingkat pendidikan terhadap intensi *whistleblowing* auditor pada Satuan Pengawasan Internal Perguruan Tinggi Negeri di Kota Malang. Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah metode survei. Responden penelitian ini adalah 32 auditor internal PTN di Kota Malang. Metode analisis data menggunakan analisis *partial least square* dengan bantuan *software* SmartPLS. Hasil analisis model penelitian ini menunjukkan bahwa sikap, norma subjektif dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Sebaliknya gender dan tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Implikasi dari penelitian ini relevan bagi PTN agar memperhatikan faktor sikap, norma subjektif dan komitmen organisasional dalam menerapkan dan mengembangkan *whistleblowing system*.

Kata Kunci: sikap, norma subjektif, komitmen organisasional, intensi, *whistleblowing*.

ABSTRACT

This research aims at predicting and explaining the influence of attitude, subjective norm, organizational commitment, gender, and educational degree on the auditors' whistleblowing intention at the Internal Audit Unit of State Universities in Malang. The data are collected through survey toward 32 internal auditors at State Universities in Malang. The data are analyzed using partial least square technique by means of SmartPLS software. The result of the analysis shows that attitude, subjective norm, and organizational commitment influence the whistleblowing intention; meanwhile, both gender and educational degree do not affect such an intention. This research recommends that State Universities consider attitude, subjective norm, and organizational commitment in applying and developing a whistleblowing system.

Keywords: *Attitude; Subjective Norm; Organizational commitment; Intention; Whistleblowing*

PENDAHULUAN

Fraud yang terjadi pada sektor publik atau pemerintahan dapat berisiko pada potensi kerugian bagi negara, terutama pemasukan negara. Dana pada sektor publik berkemungkinan untuk menjadi objek *fraud* karena jumlahnya yang signifikan, kurangnya kontrol, dan adanya konflik kepentingan dari berbagai pihak. Pada sektor publik di Indonesia, kasus kecurangan akuntansi dilakukan dalam bentuk kebocoran Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (Thoyibatun, 2012).

Kecurangan yang terjadi di sektor publik diantaranya dilakukan pada Perguruan Tinggi Negeri (PTN) sebagai lembaga nirlaba. Artikel Jawapos pada tanggal 30 Oktober 2016 menyebutkan bahwa Indonesia Corruption Watch (ICW) menemukan 37 kasus dugaan korupsi berdasarkan hasil pantauan pada perguruan tinggi mulai tahun 2006 hingga Agustus tahun 2016. Kerugian negara yang ditimbulkan tersebut mencapai Rp 218,804 miliar. Pelaku pada kasus tersebut mayoritas berasal dari pegawai dan pejabat struktural di fakultas maupun universitas.

Beberapa contoh kasus tersebut bersinggungan dengan UU Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi Pasal 63 yang berisi tentang otonomi pengelolaan Perguruan Tinggi dilaksanakan berdasarkan prinsip akuntabilitas, transparansi, nirlaba, penjaminan mutu, dan efektivitas dan efisiensi. PTN sebagai lembaga publik bersifat nirlaba, seharusnya dapat menjadi lembaga yang jujur dan tertib, dapat menjadi sumber kekuatan dalam membangun perkembangan ekonomi Indonesia, serta terpelihara dari kasus-kasus kecurangan akuntansi.

Menurut Albrecht (2012:118), program *whistle-blowing* yang baik merupakan salah satu cara efektif untuk mencegah kecurangan karena dapat memberanikan karyawan melaporkan aktivitas mencurigakan yang diketahuinya. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPANRB), dalam PermenPANRB Nomor 20 Tahun 2010, mengharuskan implementasi program pengawasan dan pemberantasan korupsi berupa laporan penyaluran dan pemantauan pengaduan masyarakat. Keputusan Kementerian untuk mendukung implementasi program *whistleblowing system* pada lembaga sektor publik ini selaras dengan hasil penelitian PricewaterhouseCoopers dan ACFE, yang menyatakan bahwa metode pemanfaatan peran *whistleblower* merupakan program pendeteksi *fraud* yang paling efektif untuk digunakan.

Semendawai (2011) menilai bahwa peran *whistleblower* akan semakin penting di masa depan, seiring dengan menguatnya perekonomian makro, kompetisi ekonomi, liberalisasi politik, tuntutan penegakan hukum, hingga pemberantasan mafia. Namun, berdasarkan survey yang dilakukan oleh Institute of Business Ethics pada tahun 2007, disimpulkan bahwa satu di antara empat karyawan mengetahui kejadian pelanggaran, tetapi lebih dari separuh (52%) dari yang mengetahui terjadinya pelanggaran tersebut memilih diam dan tidak berbuat sesuatu (KNKG, 2008).

Menurut Ajzen (1991), perilaku seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu dipengaruhi oleh niat atau intensi. Dasar ini menunjukkan bahwa intensi dapat digunakan sebagai prediktor kemauan seseorang dalam berperilaku. Demikian pula dengan intensi melakukan *whistleblowing*, motif seorang *whistleblower* untuk memberanikan diri memberikan laporan dan kesaksian atas kasus kecurangan yang diketahuinya dapat bermacam-macam.

Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan intensi *whistleblowing* telah mengungkapkan beberapa determinan dari intensi *whistleblowing*. Penelitian yang dilakukan oleh Richardson, Wang dan Hall (2012) menguji penerapan *Theory of Reasoned Action* (TRA) sebagai kerangka kerja intensi *whistleblowing* pada *Greek Organization*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa TRA dapat menjadi model prediksi intensi *whistleblowing*. Faktor sikap dan norma subjektif, yang merupakan faktor penentu minat pada TRA, diketahui dapat digunakan untuk memprediksi dan menjelaskan intensi *whistleblowing* (Park & Blenkinsopp, 2009; Zakaria, Razak, & Yusoff, 2016; dan Saud, 2016).

Selain berdasarkan TRA, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mengkaitkan intensi melakukan *whistleblowing* dengan *prosocial organizational behavior theory*. Brief dan Motowidlo (1986) menyebutkan komitmen organisasional sebagai salah satu variabel kontekstual anteseden dari *prosocial behavior theory*. Tindakan *whistleblowing* dapat menunjukkan bentuk komitmen organisasional individu untuk melindungi organisasinya dari kerugian yang timbul karena adanya *fraud*. Komitmen organisasional disimpulkan berpengaruh signifikan terhadap intensi auditor internal untuk melakukan *whistleblowing* (Bagustianto & Nurkholis, 2015; Napitupulu & Bernawati, 2016).

Penelitian ini bertujuan untuk memprediksi dan menjelaskan lima determinan intensi melakukan *whistleblowing* auditor internal pada Satuan Pengawasan Internal Perguruan Tinggi Negeri di Kota Malang, yaitu sikap terhadap *whistleblowing*, norma subjektif, komitmen

organisasional, gender dan tingkat pendidikan. Penelitian ini dirancang dengan maksud mengonfirmasi hasil penelitian terdahulunya. Penelitian ini relevan bagi PTN agar memperhatikan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing* dalam menerapkan dan mengembangkan *whistleblowing system*.

Rumusan Masalah

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap intensi whistleblowing. Rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah sikap berpengaruh terhadap intensi whistleblowing?
2. Apakah norma subjektif berpengaruh terhadap intensi whistleblowing?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap intensi whistleblowing?
4. Apakah gender berpengaruh terhadap intensi whistleblowing?
5. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap intensi whistleblowing?

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Theory of Reasoned Action (TRA)

Menurut Ajzen dan Fishbein (1980:3), tujuan utama TRA adalah untuk memprediksi dan memahami perilaku individu manusia. TRA memandang intensi seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku sebagai faktor penentu langsung dari tindakan tersebut. Berdasarkan TRA, intensi merupakan fungsi dari dua determinan yang berhubungan dengan faktor pribadi dan pengaruh sosial (Ajzen dan Fishbein, 1980:6). Faktor pribadi dalam teori ini adalah sikap individu terhadap perilaku (*attitude toward behavior*), sedangkan faktor pengaruh sosial yang dimaksud adalah norma subjektif (*subjective norms*). Semakin kuat faktor sikap dan norma subjektif pada proses penilaian tentang *whistleblowing*, maka akan semakin kuat intensi *whistleblowing* individu, sehingga memungkinkan terealisasinya tindakan *whistleblowing*.

Prosocial Organizational Behavior Theory

Brief dan Motowidlo (1986) mendefinisikan *prosocial organizational behavior* sebagai perilaku atau tindakan yang dilakukan oleh anggota sebuah organisasi terhadap individu, kelompok,

atau organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi tersebut. *Prosocial behavior* juga diartikan sebagai setiap perilaku sosial positif yang bertujuan untuk menguntungkan atau memberikan manfaat pada orang lain (Penner et. al., 2005). Dozier dan Miceli (1985) memaparkan bahwa tindakan *whistleblowing* dapat dipandang sebagai *prosocial behavior* karena perilaku tersebut memberikan manfaat bagi individu atau organisasi, selain bermanfaat bagi *whistleblower* tersebut.

Sikap terhadap *Whistleblowing*

Menurut *Theory of Reasoned Action*, sikap terhadap perilaku merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi intensi berperilaku seseorang. Sikap merupakan faktor pribadi yang berupa perasaan atau respon yang ada dalam diri manusia untuk mendukung atau tidak mendukung suatu perilaku. Setiap individu akan mempertimbangkan evaluasi atau menilai konsekuensi yang dihasilkan dari perilaku tersebut. Hasil penilaian individu tersebut akan membentuk intensi melakukan atau tidak melakukan perilaku yang dipikirkannya.

Penelitian oleh Park dan Blenkinsopp (2009), Bagustianto dan Nurkholis (2015), Richardson, Wang dan Hall (2012) dan Saud (2016) membuktikan bahwa sikap terhadap *whistleblowing* berpengaruh positif pada intensi *whistleblowing*. Sedangkan penelitian Zakaria, Razak dan Yusoff (2016) berkesimpulan bahwa sikap berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing* internal karyawan, tetapi berpengaruh negatif terhadap intensi *whistleblowing* eksternal.

Sikap merupakan faktor personal individu yang muncul setelah melalui proses pertimbangan evaluasi dan penilaian konsekuensi atas suatu perilaku. Menurut Bagustianto dan Nurkholis (2015), untuk menjadi *whistleblower* diperlukan komponen kognitif atau keyakinan bahwa *whistleblowing* adalah suatu tindakan yang memiliki konsekuensi positif. Konsekuensi positif tersebut akan dievaluasi dan membentuk reaksi emosional positif yang dapat meningkatkan intensi *whistleblowing* seseorang. Peneliti berkesimpulan bahwa sikap positif terhadap *whistleblowing* memicu kecenderungan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Semakin besar kecenderungan sikap seseorang untuk melakukan *whistleblowing*, maka semakin besar pula kemungkinan meningkatnya intensi *whistleblowing* orang tersebut.

H1: Sikap berpengaruh positif pada intensi melakukan *whistleblowing*

Norma Subjektif

Berdasarkan *Theory of Reasoned Action*, norma subjektif merupakan penentu dasar intensi atau minat perilaku yang berhubungan dengan pengaruh sosial. Norma subjektif individu merupakan persepsi subjektif atas pendapat orang-orang yang menjadi teladan atau panutannya (*referents*). Untuk beberapa perilaku, *referents* dapat termasuk orangtua, pasangan, teman-teman dekat, teman-teman kerja, atau mungkin pakar, tergantung dari perilaku yang terlibat.

Berdasarkan hasil penelitiannya, Ellis dan Arieli (1999) berpendapat bahwa terdapat korelasi yang tinggi antara norma subjektif pelaporan dan intensi untuk melapor. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian Park dan Blenkinsopp (2009) dan Richardson, Wang dan Hall (2012), yang menyimpulkan bahwa norma subjektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Sedangkan penelitian oleh Zakaria, Razak, dan Yusoff (2016) menyatakan bahwa norma subjektif berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing* internal, tetapi tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing* eksternal.

Seorang individu cenderung akan mematuhi orang yang menjadi panutannya, misalnya orang yang berpengaruh terhadap perilakunya dan orang yang penting baginya. Jika seorang individu diberi persepsi oleh panutannya untuk melakukan *whistleblowing* saat mengetahui ada kecurangan, maka individu tersebut akan memiliki intensi yang lebih kuat untuk melakukan *whistleblowing*.

H2: Norma subjektif berpengaruh positif pada intensi melakukan whistleblowing.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan salah satu variabel kontekstual anteseden *prosocial behavior theory*. Komitmen organisasional merefleksikan tingkat loyalitas dan hubungan keterikatan emosional antara individu dengan organisasi. Bagustianto dan Nurkholis (2015) menyatakan bahwa karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi di dalam dirinya, akan timbul rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*) yang tinggi sehingga ia tidak akan merasa ragu untuk melakukan *whistleblowing* karena yakin tindakan tersebut akan melindungi organisasi dari kehancuran.

Berdasarkan hasil pengujian Napitupulu dan Bernawati (2016), disimpulkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap intensi auditor internal BPKP untuk melakukan *whistleblowing*. Temuan tersebut konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh

Bagustianto dan Nurkholis (2015) pada PNS BPK RI yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap intensi individu untuk melakukan *whistleblowing*.

Seseorang dengan tingkat komitmen organisasional yang tinggi cenderung mementingkan tujuan organisasinya, sehingga berpengaruh terhadap intensi seseorang melakukan tindakan *whistleblowing*. Individu yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi berpotensi untuk menjadi *whistleblower* saat mengetahui ada kecurangan dan pelanggaran dalam organisasi.

H3: Komitmen organisasional berpengaruh positif pada intensi melakukan *whistleblowing*.

Gender

Tierney (1999) menyebutkan bahwa gender merupakan konsep kultural yang membedakan antara pria dan wanita dalam hal perilaku, peran, mentalitas dan karakteristik emosional di tengah-tengah masyarakat. Dikutip dari Ahmad (2012), Vermeir dan Van Kenhove (2008) menyatakan bahwa wanita lebih beretika saat mengambil keputusan dan berperilaku dibandingkan pria. Dilihat dari pernyataan tersebut, wanita diperkirakan lebih berpotensi untuk melakukan *whistleblowing*. Tetapi realitanya beberapa penelitian menyimpulkan bahwa pria lebih cenderung berkeinginan untuk melakukan *whistleblowing* dibandingkan wanita (Dworkin & Baucus, 1998; Miceli & Near, 1988; Miceli, Near, & Dozier, 1991; Sims & Keenan, 1998 dalam Ahmad, 2012).

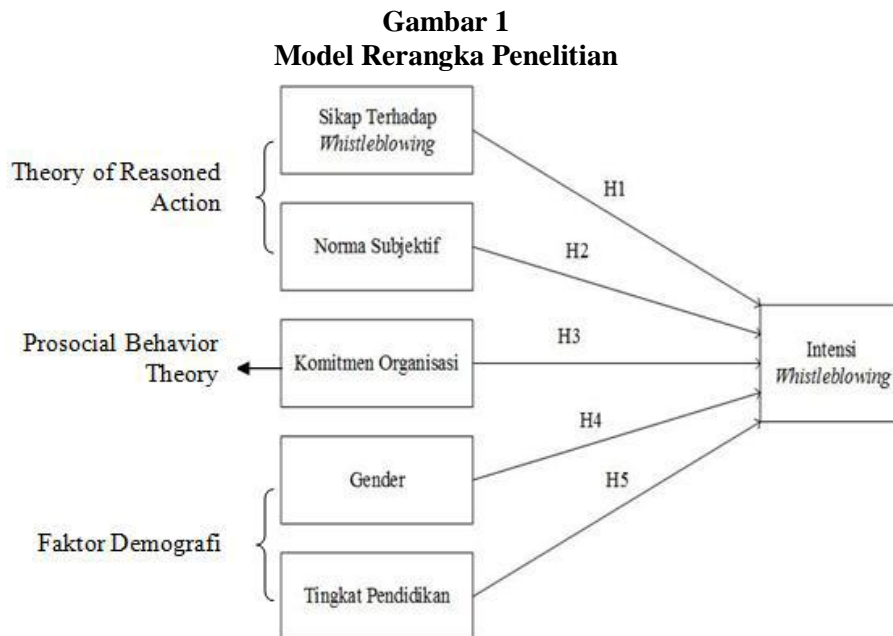
H4: Gender berpengaruh pada intensi melakukan *whistleblowing*.

Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang dimaksud peneliti adalah tingkat pendidikan terakhir yang ditempuh oleh responden, yang digolongkan menjadi lima kategori, yang terdiri dari D3, D4/S1, S2, S3, dan lainnya. Hasil penelitian Ponnu et. al. (2008) menyatakan terdapat hubungan antara gelar pendidikan mahasiswa dengan intensi melakukan tindakan *whistleblowing*. Peneliti memperkirakan individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi memiliki daya nalar yang lebih baik saat membedakan tindakan yang dapat berdampak baik atau buruk bagi organisasi. Sehingga individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki intensi yang lebih kuat untuk melakukan *whistleblowing* saat mengetahui ada kecurangan di organisasinya.

H5: Tingkat pendidikan berpengaruh pada intensi melakukan *whistleblowing*.

Model kerangka penelitian pada gambar berikut digunakan sebagai gambaran visual kerangka penelitian untuk pengujian hipotesis-hipotesis yang telah diajukan dalam pengembangan hipotesis penelitian. Peneliti menyimpulkan model kerangka penelitian ini adalah sebagai berikut:



METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), yakni penelitian yang menjelaskan ada atau tidaknya hubungan kausal antara variabel-variabel melalui suatu pengujian hipotesis yang diajukan peneliti (Singarimbun dan Effendi, 1989:5). Penelitian ini menjelaskan sifat hubungan tertentu antar faktor-faktor dalam suatu situasi (Sekaran, 2011:162). Peneliti bertujuan mempergunakan pengetahuan ilmiah dan teori yang ada untuk menjawab rumusan permasalahan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi seluruh auditor internal Satuan Pengawasan Internal (SPI) Perguruan Tinggi Negeri di Kota Malang. Berdasarkan data yang diperoleh dari setiap SPI PTN, jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 40 auditor internal yang bekerja pada empat PTN di Kota Malang. Peneliti menentukan sampel penelitian ini menggunakan *probability sampling*, dengan metode *simple random sampling*. Sedangkan penentuan ukuran sampel

penelitian ini didasarkan pada pendapat Sekaran (2011:160), yaitu ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500. Oleh karena itu, peneliti menyebarkan 40 kuesioner atau sama dengan total seluruh auditor internal yang bekerja di SPI PTN Kota Malang.

Metode Pengumpulan Data

Hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya perlu dibuktikan kebenarannya dengan pengujian data-data yang ada di lapangan, sehingga dapat disimpulkan hipotesis diterima atau ditolak. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode *survey* dengan tujuan mendapatkan data opini individu. Sumber data primer penelitian ini diperoleh dari respon individu dalam bentuk kuesioner yang diisi oleh narasumber, yaitu auditor internal SPI PTN di Kota Malang. Item pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini merupakan item-item pertanyaan yang didasarkan pada Ajzen dan Fishbein (1981), Shih dan Fang (2004), Meyer et. al. (1993), dan Ajzen dalam Jogiyanto (2007). Peneliti meringkas indikator pengukuran variabel-variabel tersebut dalam tabel berikut:

Tabel 1
Pengukuran Variabel

Konstruk	Indikator	Kode
Sikap terhadap Whistleblowing (SP)	Ide yang baik	SP1
	Ide yang bijaksana	SP2
	Menyukai ide	SP3
	Tindakan yang menyenangkan	SP4
Norma Subjektif (NS)	Didorong oleh persepsi orang yang berpengaruh terhadap perilaku	NS1
	Didorong oleh persepsi orang yang penting	NS2
	Menurut orang-orang yang penting merupakan ide yang bijaksana	NS3
	Menurut orang-orang yang penting merupakan ide yang baik	NS4
Komitmen Organisasional (KO)	Senang menghabiskan sisa karir di organisasi	KO1
	Merasakan bahwa seakan-akan masalah di organisasi adalah masalahnya	KO2
	Berkeinginan untuk tetap bertahan menjadi anggota organisasi	KO3
	Berat meninggalkan organisasi	KO4
	Merasa tidak berkewajiban untuk meninggalkan atasannya saat ini	KO5
	Merasa tidak tepat meninggalkan organisasi saat ini, bahkan bila hal tersebut menguntungkan	KO6
Intensi Whistleblowing (IP)	Niat untuk berperilaku	IP1
	Mencoba untuk berperilaku	IP2
	Berencana untuk berperilaku	IP3

Metode Analisis Data

Pengujian pada penelitian ini menggunakan statistik deskriptif untuk memberikan gambaran terhadap sampel sebagaimana adanya, tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Penelitian ini mengolah data yang diperoleh dengan menggunakan alat analisis SEM (*Structural Equation Modeling*). Pengujian hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini menggunakan PLS (*Partial Least Square*). PLS menjadi salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk dapat menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi suatu permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang maupun multikolinearitas (Abdillah & Jogiaynto, 2015:161).

Persamaan Struktural

Pengujian dengan menggunakan model spesifikasi PLS pada penelitian ini memiliki dua tipe hubungan, yakni model pengukuran (*outer model*) dan struktural model (*inner model*). Persamaan outer model dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2
Persamaan Outer Model

Konstruk	Persamaan Outer Model
Sikap terhadap Perilaku <i>Whistleblowing</i>	$X_1 = \hat{x}_1\zeta_1 + \delta_1$
	$X_2 = \hat{x}_2\zeta_1 + \delta_2$
	$X_3 = \hat{x}_3\zeta_1 + \delta_3$
	$X_4 = \hat{x}_4\zeta_1 + \delta_4$
Norma Subjektif	$X_5 = \hat{x}_5\zeta_2 + \delta_5$
	$X_6 = \hat{x}_6\zeta_2 + \delta_6$
	$X_7 = \hat{x}_7\zeta_2 + \delta_7$
	$X_8 = \hat{x}_8\zeta_2 + \delta_8$
Komitmen Organisasional	$X_9 = \hat{x}_9\zeta_3 + \delta_9$
	$X_{10} = \hat{x}_{10}\zeta_3 + \delta_{10}$
	$X_{11} = \hat{x}_{11}\zeta_3 + \delta_{11}$
	$X_{12} = \hat{x}_{12}\zeta_3 + \delta_{12}$
	$X_{13} = \hat{x}_{13}\zeta_3 + \delta_{13}$
Intensi Perilaku <i>Whistleblowing</i>	$X_{14} = \hat{x}_{14}\zeta_3 + \delta_{14}$
	$Y_1 = \hat{y}_1\eta_1 + \varepsilon_1$
	$Y_2 = \hat{y}_2\eta_1 + \varepsilon_2$
	$Y_3 = \hat{y}_3\eta_1 + \varepsilon_3$

Keterangan:

Y_i = indikator dalam suatu variabel laten endogen ke-i

X_i = indikator dalam suatu variabel laten eksogen ke-i

η_i = variabel laten endogen ke-i

ξ_i = variabel laten eksogen ke-i

ε_i = tingkat kesalahan pengukuran variabel endogen

δ_i = tingkat kesalahan pengukuran variabel eksogen

\wedge = faktor loading pada setiap indikator

Persamaan *inner model* dalam penelitian ini adalah:

$$\eta = \beta_1 \xi_1 + \beta_2 \xi_2 + \beta_3 \xi_3 + \beta_4 \xi_4 + \beta_5 \xi_5 + \beta_6 \xi_6 + \ell$$

Keterangan:

η = variabel laten endogen (intensi *whistleblowing*)

β_1 = koefisien sikap terhadap *whistleblowing*

ξ_1 = konstruk sikap terhadap *whistleblowing*

β_2 = koefisien norma subjektif

ξ_2 = konstruk norma subjektif

β_3 = koefisien komitmen organisasional

ξ_3 = konstruk komitmen organisasional

β_4 = koefisien gender

ξ_4 = konstruk gender

β_5 = koefisien tingkat pendidikan

ξ_5 = konstruk tingkat pendidikan

ℓ = error pengukuran

PEMBAHASAN

Berdasarkan uji hipotesis, diketahui bahwa terdapat tiga variabel dalam penelitian ini yang berpengaruh positif pada intensi *whistleblowing*, yaitu variabel sikap terhadap *whistleblowing*,

variabel norma subjektif, dan variabel komitmen organisasional. Tetapi, variabel gender dan variabel tingkat pendidikan disimpulkan tidak berpengaruh pada intensi melakukan *whistleblowing*.

Hasil analisis hipotesis pertama pada penelitian ini menunjukkan bahwa sikap terhadap *whistleblowing* berpengaruh positif pada intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Apabila seorang auditor internal memiliki keyakinan bahwa tindakan *whistleblowing* dapat memberikan dampak positif dan ia memandang bahwa dampak positif itu diperlukan, maka ia akan memiliki kecenderungan sikap yang positif pula untuk mendukung tindakan *whistleblowing*. Kecenderungan sikap dalam mendukung tindakan *whistleblowing* dapat meningkatkan minat individu untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Kesimpulan temuan penelitian ini dapat memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Park dan Blenkinsopp (2009), Bagustianto dan Nurkholis (2015), dan Saud (2016).

Hasil analisis pengujian penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa norma subjektif berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Hasil ini sesuai dengan *Theory of Reasoned Action* yang dikemukakan oleh Ajzen (1991). Jika seseorang individu diberikan persepsi oleh panutannya untuk melakukan *whistleblowing*, maka individu tersebut akan memiliki persepsi positif atas tindakan *whistleblowing*. Individu dengan persepsi positif atas tindakan *whistleblowing* akan lebih cenderung memiliki intensi melakukan *whistleblowing*. Kesimpulan temuan penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Park dan Blenkinsopp (2009) serta penelitian oleh Richardson, Wang dan Hall (2015).

Hasil analisis hipotesis ketiga pada penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif pada intensi melakukan *whistleblowing*. Hasil ini sesuai dengan konsep *prosocial organizational behavior* dan konsep komitmen organisasi yaitu bahwa tindakan *whistleblowing* merupakan perilaku sosial positif yang dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam bentuk melindungi organisasi dari bahaya kecurangan. Penelitian ini memperoleh kesamaan kesimpulan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional auditor internal, maka intensi pelaporan juga semakin tinggi, sehingga dapat memperkuat pendapat Bagustianto dan Nurkholis (2015) serta pendapat Napitupulu dan Bernawati (2016).

Hasil analisis hipotesis keempat pada penelitian ini menunjukkan bahwa gender tidak berpengaruh pada intensi melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini konsisten dan mendukung pendapat penelitian Ahmad (2012) dan Kreshastuti dan Prastiwi (2014). Penelitian ini menunjukkan bahwa perbedaan gender tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Peneliti menduga ketidakkonsistenan hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya oleh Napitupulu dan Bernawati (2016) dikarenakan perbedaan gender bukan merupakan faktor penentu seseorang melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, peneliti berpendapat bahwa siapapun, baik wanita maupun pria, dapat memiliki intensi *whistleblowing* jika mengetahui terdapat kecurangan di instansinya.

Hasil analisis hipotesis kelima pada penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh pada intensi melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini konsisten dan mendukung pendapat penelitian Kreshastuti dan Prastiwi (2014) serta Mesmer-Magnus dan Viswesvaran (2005). Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan terakhir yang ditempuh oleh auditor internal SPI PTN tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian ini, peneliti menduga bahwa siapapun, dengan latar belakang dan tingkat pendidikan apapun, dapat memiliki intensi *whistleblowing* jika mengetahui terdapat kecurangan dan pelanggaran yang dapat membahayakan atau merugikan instansinya.

KESIMPULAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

Kesimpulan yang dapat diambil oleh peneliti pada penelitian ini adalah sikap terhadap *whistleblowing* (*attitude towards whistleblowing*), norma subjektif dan komitmen organisasi berpengaruh positif pada intensi auditor internal Sistem Pengawasan Internal Perguruan Tinggi Negeri (SPI PTN) di Kota Malang untuk melakukan *whistleblowing*. Sedangkan gender dan tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap literatur dengan mengonfirmasi teori yang telah ada, yakni *Theory of Reasoned Action* dan *prosocial behavior theory*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pendesain *whistleblowing system* pada Perguruan Tinggi

Negeri untuk dapat mempertimbangkan pengaruh sikap terhadap *whistleblowing*, norma subjektif dan komitmen organisasional individu terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan. Pertama, peneliti hanya meneliti mengenai intensi *whistleblowing* secara umum dan tidak spesifik mendefinisikan bentuk *whistleblowing* tertentu. Kedua, pada penelitian ini, tidak semua auditor internal yang bekerja di SPI PTN bersedia untuk mengisi kuesioner dikarenakan peneliti menyebarkan kuesioner pada masa sibuk. Ketiga, penelitian ini tidak mampu membuktikan bahwa gender dan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

Keterbatasan-keterbatasan penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi bagi peneliti lain untuk mengembangkan dan menyempurnakan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang. Peneliti menyarankan kepada peneliti berikutnya untuk menspesifikkan bentuk *whistleblowing* yang diteliti, misalnya *whistleblowing* internal-eksternal, *whistleblowing* anonim atau *whistleblowing* dengan identitas. Selain itu, peneliti menyarankan bagi penelitian selanjutnya untuk lebih memperhatikan waktu penyebaran kuesioner, misalnya dengan tidak menyebarkan kuesioner ke auditor pada akhir tahun atau di saat auditor sedang mengalami masa sibuk karena banyaknya tugas audit. Pengembangan penelitian dapat diarahkan pula pada penelitian gender dan tingkat pendidikan sebagai variabel pemoderasi pengaruh intensi *whistleblowing*, memperluas penelitian ini dengan menguji orientasi peran gender, yaitu maskulinitas dan feminitas, dan menguji latar belakang pendidikan, misalnya ekonomi dan non-ekonomi.

REFERENSI

- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS) – Alternative Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ahmad, S. A. (2012). Internal whistle-blowing intentions: a study of demographic and individual factors. *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 8 (11), 1632-1645.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-221.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall.
- Albrecht *et. al.* (2012). *Fraud Examination*. South Western: Cengage Learning. E-book
- Bagustianto, R., & Nurkholis. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. *Simposium Nasional*

- Akuntansi XVIII*. Diakses dari <http://lib.ibs.ac.id/materi/SNA%20XVIII/makalah/145.pdf>
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *The Academy of Management Review*, 11(4), 710-725.
- Dozier, J. B., & Miceli, M. P. (1985). Potential predictors of whistle-blowing: a prosocial behavior perspective. *Academy of Management Review*, 10(4), 823-836.
- Ellis, S., & Arieli, S. (1999). Predicting intentions to report administrative and disciplinary infractions: applying the reasoned action model. *Human Relations*, 52(7), 947-967.
- Jawapos on line. 30 Oktober 2016. *Perguruan Tinggi Terbelit 37 Korupsi, Negara Rugi Rp 218,804 Miliar*. Diakses dari <http://www.jawapos.com/read/2016/10/30/60889/ Perguruan-tinggi-terbelit-37-korupsi-negara-rugi-rp-218804-miliar>
- Jogiyanto. (2007). *Sistem Informasi Keperilakuan*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Komite Nasional Kebijakan Governance. (2008). *Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran (Whistleblowing System) 2008*. Jakarta: KNKG. E-book
- Kreshastuti, D. K., & Prastiwi, A. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi intensi auditor untuk melakukan tindakan whistleblowing. *Diponegoro Journal of Accounting*, 3(2), 1-15.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in organizations: an examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62, 277-297.
- Napitupulu, G. B. & Bernawati, Y. (2016). Pengaruh faktor organisasional, faktor individual, dan faktor demografi terhadap intensi whistleblowing. *Simposium Nasional Akuntansi XIX*.
- Park, H., & Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as planned behavior – a survey of South Korean police officers. *Journal of Business Ethics*, 85 (4), 545-556.
- Penner *et. al.* (2005). Prosocial behavior: multilevel perspectives. *Annual Review Psychology*, 56, 14.1-14.28.
- Ponnu, C.H., Naidu, K., & Zamri, W. (2008). Determinants of whistleblowing. *International Review of Business Research Papers*, 4(1), 276-278.
- Richardson, B. K., Wang, Z., & Hall, C. A. (2012). Blowing the whistle against greek hazing: the theory of reasoned action as a framework for reporting intentions. *Communication Studies*, 63 (2), 172-193.
- 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 (2), 209-219.
- Semendawai, A.H. *et al.* (2011). *Memahami Whistleblower*. Jakarta: Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban. E-book
- Shih, Y.Y. & Fang, K. (2004). The use of a decomposed theory of planned behavior to study internet banking in Taiwan. *Academic Research Library*, 14 (3), 213-223.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (1989). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Thoyibatun, Siti. (2012). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi serta akibatnya terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 16(2), 245-260.
- Tierney, H. (1999). *Women's Studies Encyclopedia*. Connecticut: Greenwood Press.
- Zakaria M., Razak S. N. & Yusoff M. S. (2016). The theory of planned behaviour as a framework for whistle-blowing intentions. *Review of European Studies*, 8 (3), 221-236.
- _____. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi. Diakses dari <http://risbang.ristekdikti.go.id/regulasi/ uu-12-2012.pdf>