

Niat Individu Melakukan Whistleblowing: *Theory of Planned Behavior* dan *Prosocial Behavior Theory*

Rossinta Indahsari
rossintaindhsr@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of attitude towards whistleblowing, subjective norm, perceived behavioral control, and organizational commitment on whistleblowing intention using Theory of Planned Behavior and Prosocial Behavior Theory. The data of this study were collected through survey to 61 employees of Finance Department in all Faculties at Brawijaya University and were analyzed using partial least square analysis in SmartPLS. The result of the analysis shows that attitude towards whistleblowing and subjective norm have a positive impact on whistleblowing intention, but perceived behavioral control and organizational commitment do not have significant impact on whistleblowing intention. The implication of this research is that, in order to gain whistleblowing intention, the officials of faculty and university should pay more attention to factors that affect whistleblowing intention; ie. Attitude toward whistleblowing and Subjective Norm.

Keywords: *Attitude; Subjective Norm; Perceive Behavioral Control; Organizational Commitment; Intention; Whistleblowing*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh faktor sikap, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku, dan komitmen organisasi terhadap niat whistleblowing. Studi ini menggunakan pendekatan *Theory of Planned Behavior* dan *Prosocial Behavior Theory*. Pengumpulan data menggunakan metode survei. Responden pada penelitian ini adalah 61 pegawai bagian keuangan pada masing-masing fakultas di Universitas Brawijaya. Metode analisis data menggunakan analisis *partial least square* dengan bantuan software SmartPLS. Hasil analisis model penelitian ini menunjukkan bahwa sikap terhadap whistleblowing dan norma subjektif berpengaruh positif terhadap niat whistleblowing. Sebaliknya, persepsi kontrol perilaku dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat whistleblowing. Implikasi penelitian ini, dalam rangka meningkatkan niat whistleblowing, pihak fakultas dan universitas dapat memperhatikan faktor yang berpengaruh terhadap niat whistleblowing, yakni sikap terhadap whistleblowing dan norma subjektif.

Kata Kunci: *sikap, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku, komitmen organisasi, niat, whistleblowing*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta pasti menghadapi risiko terjadinya tindak kecurangan keuangan atau *fraud*. *Fraud* dapat terjadi di segala tempat dan tingkatan, mulai dari tingkat terbawah hingga tingkat atas dalam struktur organisasi. Berdasarkan *Report to The Nation* (RTTN) tahun 2018 yang diterbitkan oleh *Association of Certified Examiners* atau ACFE (2018) diketahui bahwa terdapat temuan sekitar 2.690 kasus *occupational fraud* yang terjadi di 125 negara pada 23 kategori industri. *Fraud* menjadi ancaman bagi setiap organisasi karena dapat mendatangkan berbagai kerugian yang harus ditanggung, baik berupa biaya langsung maupun biaya tidak langsung, serta biaya kerusakan reputasi dan citra.

Perguruan Tinggi sebagai salah satu institusi pendidikan tidak luput dari praktik *fraud*, terutama korupsi. *Research Corruption Case Handling Trend 2016* yang diterbitkan oleh *Indonesia Corruption Watch* (ICW) melaporkan bahwa sektor pendidikan menempati peringkat 2 dari 5 besar sektor dengan kasus korupsi terbanyak pada tahap penyelidikan di tahun 2016. Sebanyak 54 kasus korupsi di sektor pendidikan sedang diinvestigasi dengan total kerugian yang ditimbulkan mencapai Rp 163 Miliar. Anggaran untuk sektor pendidikan dinilai masih menjadi salah satu sektor yang paling rentan untuk disalahgunakan. Contoh kasus korupsi di perguruan tinggi adalah kasus korupsi oleh mantan rektor Universitas Indonesia, Tafsir Nurchamid yang terbukti melakukan korupsi dalam pengadaan instalasi infrastruktur teknologi informasi di perpustakaan Universitas Indonesia dengan pidana penjara selama tiga tahun dan denda Rp 200 juta subsider dua bulan kurungan (Tempo.co, 2015). ICW telah memantau kasus korupsi di perguruan tinggi sejak tahun 2006 hingga Agustus 2016 dan diperkirakan kerugian negara yang ditimbulkan mencapai Rp 218,804 miliar (Jawapos.com, 2016).

Salah satu alat yang efektif digunakan untuk mendeteksi korupsi dan kecurangan lainnya adalah dengan memberdayakan peranan *whistleblower* (Bagustianto dan Nurkholis, 2015). *Whistleblower* merupakan seorang individu, baik berasal dari internal maupun eksternal organisasi yang mengungkapkan atau

melaporkan adanya kecurangan. Peranan seorang *whistleblower* dinilai efektif untuk mencegah fraud dan membawa dampak positif dalam pendeteksian *fraud*. Beberapa nama *whistleblower* telah dikenal oleh publik dalam peranannya membantu mengungkapkan kasus korupsi, yakni Susno Duaji pada kasus korupsi penggelapan pajak dan Yulianis pada kasus korupsi Wisma Atlet.

Beberapa organisasi mulai secara aktif mendeteksi *fraud* dengan mengimplementasikan dan mengembangkan sistem *whistleblowing* (*whistleblowing system*) melalui berbagai media, seperti telepon dan *website* atau internet. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Park dan Blenkinsopp (2009) justru menunjukkan bahwa hanya sekitar 32% sistem *whistleblowing* dapat berjalan secara efektif. Hal ini dikarenakan *whistleblower*, terutama yang berasal dari internal organisasi masih memiliki rasa takut atas risiko yang akan diterima sehingga sistem *whistleblowing* akan sia-sia jika tidak ada *whistleblower* yang melaporkan setiap tindakan kecurangan.

Beberapa penelitian terdahulu telah dilakukan untuk menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap niat individu melakukan *whistleblowing*, seperti faktor individu (Park dan Blenkinsopp, 2008; Ahmad, Smith, dan Ismail, 2012; Winardi 2013) dan faktor situasional meliputi tingkat keseriusan kecurangan (Kaplan dan Ayers, 2005; Winardi, 2013) dan *personal cost* (Kaplan dan Ayers, 2005; Winardi 2013). Park dan Blenkinsopp (2009) melakukan penelitian terhadap minat 296 pegawai polisi di Korea Selatan dalam melakukan *whistleblowing* dengan menerapkan *Theory of Planned Behavior* yang terdiri atas sikap terhadap *whistleblowing*, norma subjektif, dan kontrol perilaku persepsian.

Selain berdasarkan *Theory of Planned Behavior*, beberapa penelitian dilakukan dengan mengaitkan faktor-faktor yang dapat memengaruhi minat *whistleblowing* dengan *prosocial behavior theory*. Brief dan Motowidlo (1986) menjelaskan bahwa *whistleblowing* merupakan salah satu tindakan prososial dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan. Tindakan *whistleblowing* yang dilakukan oleh anggota organisasi menunjukkan bentuk komitmen organisasi individu tersebut dalam melindungi organisasi dari ancaman-ancaman yang dapat merugikan. Penelitian terhadap faktor komitmen organisasi telah dilakukan oleh

Mesmer-Magnus dan Viswesveran (2005), Ahmad, Smith, dan Ismail (2012), Bagustianto dan Nurkholis (2015), Aliyah (2015), dan Alleyne (2016). Namun, hasil penelitian terdahulu tidak menunjukkan hasil yang konsisten sehingga peneliti tertarik untuk menguji variabel tersebut.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji empat determinan niat individu melakukan *whistleblowing*, yakni sikap terhadap *whistleblowing*, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku, dan komitmen organisasi. Selain itu, penelitian ini dirancang untuk mengonfirmasi hasil penelitian sebelumnya. Penggunaan responden yang berasal dari pegawai yang bekerja pada sub-bagian keuangan dekanat masing-masing fakultas di Universitas Brawijaya dalam model penelitian ini diharapkan dapat memperkaya hasil penelitian terhadap niat *whistleblowing*.

TINJAUAN TEORETIS

Theory of Planned Behavior

Theory of Planned Behavior (TPB) merupakan pengembangan lebih lanjut dari *Theory of Reasoned Action* (TRA) oleh Icek Ajzen dan Martin Fishbein dengan menambahkan konstruk persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*). Jogiyanto (2007) menjelaskan bahwa asumsi dasar *Theory of Planned Behavior* (TPB) adalah banyak perilaku tidak semuanya dibawah kontrol penuh individual sehingga perlu ditambahkan konsep persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*). Teori ini menunjukkan bahwa tindakan manusia diarahkan oleh tiga macam kepercayaan-kepercayaan (Jogiyanto, 2007), yakni:

1. Kepercayaan-kepercayaan perilaku (*behavioral beliefs*), yaitu kepercayaan-kepercayaan tentang kemungkinan terjadinya perilaku. Di dalam TRA, kepercayaan ini disebut dengan sikap terhadap perilaku (*attitude towards behaviour*).
2. Kepercayaan-kepercayaan normatif (*normative beliefs*), yaitu kepercayaan-kepercayaan tentang ekspektasi-ekspektasi normatif dari orang-orang lain dan motivasi untuk menyetujui ekspektasi-ekspektasi tersebut. Di dalam TRA, kepercayaan ini disebut dengan norma-norma subyektif (*subjectives norms*) terhadap perilaku.

3. Kepercayaan-kepercayaan kontrol (*control beliefs*), yaitu kepercayaan-kepercayaan tentang keberadaan faktor-faktor yang akan memfasilitasi atau merintangi kinerja dari perilaku dan kekuatan persepsian dari faktor-faktor tersebut. Di dalam TRA, konstruk ini belum ada dan ditambahkan di TPB sebagai *perceived behavioral control*.

Selanjutnya, sikap (*attitude*) terhadap perilaku, norma-norma subyektif (*subjective norms*), dan persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*) akan mengakibatkan niat perilaku (*behavioral intention*) dan lebih lanjut akan menimbulkan perilaku (*behavior*) (Jogiyanto, 2007).

Prosocial Behavior Theory

Prosocial Behavior Theory didefinisikan oleh Brief dan Motowidlo (1986) sebagai perilaku atau tindakan yang dilakukan oleh anggota organisasi kepada individu, kelompok, atau organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok atau organisasi tersebut. Menurut Staub (1978) dalam Miceli dan Near (1985), perilaku prososial merupakan perilaku sosial positif yang ditujukan untuk memberi manfaat untuk orang lain dan juga diri sendiri sehingga perilaku ini berbeda dengan perilaku altruistik.

Prosocial behavior menjadi teori yang mendukung tindakan *whistleblowing* karena tindakan tersebut tidak hanya memberi manfaat kepada diri sendiri tetapi juga bermanfaat bagi orang lain dan organisasi. Brief dan Motowidlo (1986) menyebutkan bahwa *whistleblowing* merupakan salah satu dari tiga belas bentuk *prosocial organizational behavior*. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Miceli dan Near (1985) bahwa tindakan *whistleblowing* dapat dipandang sebagai perilaku prososial yang memberikan manfaat bagi orang lain, organisasi dan *whistleblower*.

Prosocial behavior theory memiliki beberapa variabel anteseden yang dikelompokkan oleh Brief dan Matowidlo (1986) menjadi dua kelompok besar, yaitu individual anteseden dan konstektual anteseden. Individual anteseden merupakan aspek yang berasal dari individu pelaku tindakan prososial, seperti kemampuan individu menginternalisasi standar keadilan, tanggung jawab individu terhadap lingkungan sosial, cara penalaran moral, dan perasaan empati terhadap

orang lain. Sedangkan konstektual anteseden merupakan aspek dari konteks organisasi dan lingkungan kerja, seperti faktor norma kohesivitas kelompok, panutan, gaya kepemimpinan, iklim organisasi, tekanan, determinan kontekstual dari komitmen organisasi, dan lain-lain yang dapat memengaruhi suasana hati dan perasaan puas dan tidak puas.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Niat *Whistleblowing*

Tuanakotta (2012) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai tindakan pelaporan mengenai pelanggaran, tindakan ilegal, tidak sesuai hukum, dan tidak bermoral kepada pihak internal maupun eksternal suatu organisasi. Pelaporan ini dilakukan oleh anggota organisasi, baik yang bersifat aktif maupun non aktif.

Sebagaimana disinggung dalam pendahuluan bahwa beberapa penelitian terdahulu telah dilakukan guna mencari faktor-faktor yang berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*, yaitu faktor-faktor individu (Park dan Blenkinsopp, 2008; Ahmad, Smith, dan Ismail, 2012; Winardi, 2013) dan faktor situasional meliputi tingkat keseriusan kecurangan (Kaplan dan Ayers, 2005; Winardi, 2013) dan *personal cost* (Kaplan dan Ayers, 2005; Winardi 2013). Faktor-faktor tersebut telah diuji dengan menggunakan berbagai responden, antara lain Petugas Kepolisian di Korea Selatan (Park dan Blenkinsopp, 2009), Anggota *Institute of Internal Auditors of Malaysia* (Ahmad, Smith, dan Ismail, 2012), Pegawai Negeri Sipil Tingkat Bawah di Indonesia (Winardi, 2013), Pegawai BPK (Bagustianto dan Nurkholis, 2015), Staff Akuntansi di Barbados (Alleyne, 2016). Faktor-faktor individu berupa sikap terhadap *whistleblowing*, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku, dan komitmen organisasi akan digunakan dalam model penelitian ini dengan menggunakan responden yang berasal dari pegawai bagian keuangan.

Sikap terhadap *Whistleblowing*

Menurut *Theory of Planned Behaviour*, sikap merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi niat perilaku seseorang. Ajzen (2005) menyatakan bahwa sikap individu terhadap suatu perilaku dipengaruhi oleh keyakinan terhadap konsekuensi atau dampak yang dihasilkan oleh perilaku (*salient belief*). Selain itu, setiap individu akan menilai atau mengevaluasi secara subjektif

terhadap pentingnya konsekuensi atau dampak tersebut (*subjective evaluation*). Apabila seseorang meyakini bahwa tindakan *whistleblowing* dapat memberikan hasil yang positif dan dievaluasi sebagai hal yang penting, maka orang tersebut akan cenderung memilih menjadi *whistleblower*. Penelitian yang dilakukan oleh Park dan Blenkinsopp (2009), Winardi (2013), Zakaria, Razak, dan Noor (2016) dan menunjukkan bahwa variabel sikap terhadap tindakan *whistleblowing* berpengaruh terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing*. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis:

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

Norma Subjektif

Ajzen (2005) mendefinisikan norma subjektif sebagai persepsi subyektif individu atas pendapat orang-orang disekitar yang berpengaruh terhadap individu (*referents*) mengenai dilakukan atau tidak dilakukannya perilaku yang sedang dipertimbangkan. Di dalam *Theory of Planned Behavior*, norma subjektif dipengaruhi oleh keyakinan normatif (*normative belief*) dan motivasi untuk memenuhi (*motivation to comply*) (Ajzen, 2005). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Park dan Blenkinsopp (2009), Winardi (2013), Zakaria, Razak, dan Noor (2016) dan menunjukkan bahwa norma subjektif berpengaruh terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing*. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis:

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

Persepsi Kontrol Perilaku

Ajzen (2005) mengemukakan bahwa persepsi kontrol perilaku adalah persepsi individu mengenai kemudahan atau kesulitan untuk melakukan perilaku. Variabel ini merupakan fungsi dari *control belief* dan *perceived power* (Park & Blenkinsopp, 2009). *Control belief* merupakan keyakinan individu mengenai faktor pendukung atau penghambat untuk melakukan perilaku (Ajzen, 2005). Faktor tersebut diukur oleh penilaian kekuatan untuk mendukung atau

menghambat perilaku yang disebut dengan *perceived power*. Winardi (2013) menyimpulkan bahwa semakin besar persepsi kontrol perilaku, maka semakin besar pula kemampuan yang dimiliki oleh *whistleblower* untuk mengatasi kesulitan dalam melaporkan kecurangan. Hasil Penelitian oleh Park & Blenkinsopp (2009) dan Winardi (2013) menunjukkan bahwa persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap niat whistleblowing. Namun, hasil penelitian Zakaria, Razak dan Noor (2016) yang menyimpulkan bahwa persepsi kontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis:

H3: persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

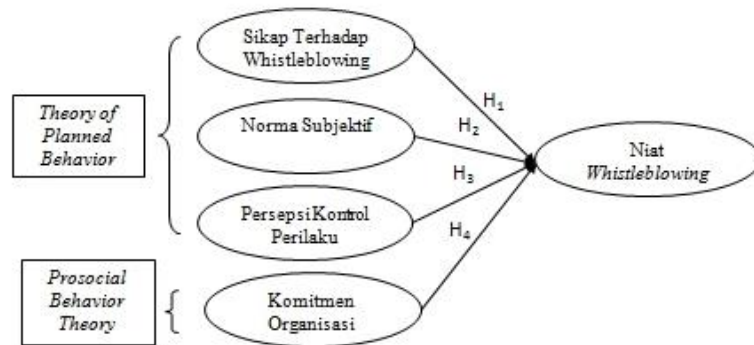
Komitmen Organisasi

Mowday, Steers, dan Porter (1979) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai identifikasi dan keterlibatan individu yang relatif kuat dalam suatu organisasi yang ditandai oleh tiga faktor yaitu: (1) keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan dari organisasi, (2) kemauan untuk memberikan usaha yang besar kepada organisasi, dan (3) kebutuhan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Ketika menghadapi kondisi yang tidak memuaskan, pegawai dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan memilih untuk menunjukkannya, seperti melakukan *whistleblowing* secara internal daripada meninggalkan organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan Bagustianto dan Nurkholis (2015) dan Alleyne (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*, tetapi hasil tersebut tidak didukung dengan hasil penelitian Mesmer-Magnus dan Viswesvaran (2005) Ahmad, Smith, dan Ismail (2012). Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis:

H4: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan hipotesis yang telah dibuat, maka model penelitian ditunjukkan pada gambar 1 dibawah ini.

Gambar 1
Model Rerangka Penelitian



MODEL PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif untuk menguji korelasi yang signifikan antar variabel dengan cara menggunakan metode statistik. Jenis penelitian ini adalah penelitian pengujian hipotesis (*hypothesis testing*) yang bertujuan untuk menguji hipotesis dan menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada sub-bagian Keuangan Dekanat masing-masing Fakultas di Universitas Brawijaya. Universitas Brawijaya memiliki 15 Fakultas, yaitu Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Hukum, Fakultas Ilmu Administrasi, Fakultas Teknik, Fakultas Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Kedokteran, Fakultas Kedokteran Gigi, Fakultas Pertanian, Fakultas Teknologi Pertanian, Fakultas Peternakan, Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan, Fakultas Ilmu Budaya, Fakultas Ilmu Komputer, Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan, dan Fakultas Kedokteran Hewan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode *survey* dengan menggunakan alat pengumpulan data berupa kuesioner. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode *survey* berupa

kuesioner. metode *convenience sampling* digunakan oleh peneliti dalam pengambilan sampel secara non probabilitas (*non probability sampling*), yakni dengan mengumpulkan informasi dari pegawai yang bekerja di sub bagian keuangan dekanat masing-masing fakultas di Universitas Brawijaya yang bersedia untuk memberikan informasi melalui pengisian kuesioner.

Desain Kuesioner

Model pertanyaan kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model pertanyaan yang digunakan pada penelitian terdahulu, yakni penelitian yang dilakukan oleh Park dan Blenkinsopp (2009), Winardi (2013), dan Alleyne (2016).

Niat melakukan *whistleblowing* menunjukkan seberapa keras usaha yang direncanakan oleh individu untuk mencoba melakukan *whistleblowing* (Ajzen, 1991). Pertanyaan kuesioner dirancang untuk menilai seberapa besar usaha yang direncanakan oleh individu untuk melaporkan tindak kecurangan (*whistleblowing*), baik secara internal maupun eksternal. Model pengukuran variabel dependen yang digunakan adalah mengikuti model kuisisioner penelitian Park dan Blenkinsopp (2009) dan Winardi (2013) dengan menggunakan skala numerikal yang dinyatakan dalam rentang angka 1 (sangat tidak besar) sampai dengan angka 7 (sangat besar) atas delapan (8) item yang terdiri dari empat (4) faktor internal dan empat (4) faktor eksternal, yakni melaporkan ke pihak yang berwenang di luar lingkup organisasi, menggunakan saluran pelaporan diluar lingkup organisasi, memberikan informasi kepada pihak luar, memberitahu khalayak umum, melaporkan ke pihak yang berwenang di dalam lingkup organisasi, menggunakan saluran pelaporan di dalam organisasi, membiarkan manajemen tingkat lebih atas mengetahui mengenai kecurang, dan memberitahu pengawas (*supervisor*).

Sikap merupakan penilaian atas seberapa besar seseorang akan menyetujui atau tidak menyetujui perilaku tertentu (Park dan Blenkinsopp, 2009). Definisi operasional dari sikap terhadap *whistleblowing* adalah penilaian atas seberapa besar kecenderungan individu untuk menyetujui atau menolak tindakan *whistleblowing*. Keyakinan pada konsekuensi atau dampak (*salient beliefs*) diukur

melalui pertanyaan seberapa jauh kebenarannya yang diyakini atas konsekuensi atau dampak dari adanya pelaporan kecurangan (*whistleblowing*) yang sangat besar (signifikan) yang dinyatakan dalam rentang angka 1 (sangat tidak benar) sampai dengan angka 7 (sangat benar). Sedangkan evaluasi atas pentingnya konsekuensi (*evaluation of importance*) diukur melalui dengan mengajukan pertanyaan kepada responden mengenai seberapa penting dampak dari adanya pelaporan kecurangan yang sangat besar (signifikan) yang dinyatakan dalam rentang angka 1 (sangat tidak penting) sampai dengan angka 7 (sangat penting). Lima konsekuensi atau dampak positif yang menonjol dari *whistleblowing* (Park dan Blenkinsopp, 2009), yaitu mencegah organisasi dari kerugian, mengendalikan korupsi, meningkatkan kepentingan publik, menjalankan kewajiban, dan menegakkan kewajiban etis dan keyakinan moral.

Konstruk norma subjektif diukur melalui 2 bagian, yaitu keyakinan normatif (*normative belief*) dan motivasi untuk memenuhi (*motivation to comply*). Keyakinan normatif (*normative belief*) mengacu pada pemikiran individu mengenai kemungkinan orang-orang (*referents*) disekitar akan menerima atau menolak tindakan *whistleblowing* dengan mengajukan pertanyaan seberapa bangga orang-orang disekitar responden apabila ia melakukan tindakan *whistleblowing* yang dinyatakan dalam rentang angka 1 (sangat tidak bangga) sampai dengan angka 7 (sangat bangga). Motivasi untuk memenuhi (*motivation to comply*) mengacu pada motivasi individu untuk memenuhi harapan orang-orang disekitar (*referents*) dengan mengajukan pertanyaan seberapa jauh kepedulian orang-orang disekitar apabila responden melakukan tindakan *whistleblowing* yang dinyatakan dalam rentang angka 1 (sangat tidak peduli) sampai dengan angka 7 (sangat peduli). orang-orang yang berpengaruh (*referents*) terhadap individu menurut Park dan Blenkinsopp (2009) adalah anggota keluarga, rekan kerja, pengawas langsung (*supervisor*), teman, dan tetangga.

Konstruk persepsi kontrol perilaku diukur melalui *control belief* dan *perceived power* (Park dan Blenkinsopp, 2009). *Control belief* diukur dengan meminta responden untuk menilai persepsi mereka mengenai konsekuensi yang kemungkinan akan dihadapi ketika melaporkan kecurangan dalam organisasi.

Sedangkan *perceived power* diukur dengan meminta responden untuk menilai seberapa penting konsekuensi yang kemungkinan akan dihadapi ketika melaporkan kecurangan. Empat konsekuensi yang kemungkinan dihadapi ketika melaporkan kecurangan dalam organisasi adalah penolakan atas laporan kecurangan, kesulitan yang dihadapi dalam proses pelaporan, pelaporan kecurangan sangat tidak efektif, dan mendapat pembalasan dari organisasi.

Komitmen organisasi diidentifikasi sebagai identifikasi keterlibatan individu yang relatif di dalam suatu organisasi (Mowday, Steers, dan Porter, 1979). Instrumen pengukuran komitmen organisasi dalam penelitian ini berdasarkan konsep Hunt et al.'s (1985) dalam Alleyne (2016). Komitmen organisasi diukur dengan meminta responden untuk menilai persepsi mereka dengan pernyataan-pernyataan yang diajukan dengan menggunakan skala numerikal 7 poin dalam rentang angka 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan angka 7 (sangat setuju).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Sikap Perilaku	61	1	7	5,76	1,13
Norma Subjektif	61	1	7	4,91	1,20
Kontrol Perilaku Persepsian	61	1	7	4,67	1,41
Komitmen Organisasi	61	1	7	4,77	1,44
Niat Perilaku	61	1	7	4,49	1,50

Sumber: Data Primer (diolah)

Tabel 1 (Hasil Uji Statistik Deskriptif) menunjukkan hasil uji statistik deskriptif terhadap 61 responden (N). Nilai minimum yang diberikan responden terhadap kelima variabel dalam kuesioner penelitian ini adalah 1, sedangkan nilai maksimum yang diberikan responden adalah 7. Nilai mean masing-masing variabel diatas 4 yang menunjukkan bahwa rata-rata responden setuju pada item

pertanyaan. Nilai *Std Deviation* masing-masing variabel lebih kecil daripada nilai mean. Hal ini mengindikasikan tidak adanya *outlier* pada setiap variabel.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai AVE dan *Communality* lebih dari 0,5 ($> 0,5$). Nilai *outer loadings* masing-masing indikator pada konstruk KO (Komitmen Organisasi) bernilai diatas 0,7 ($> 0,7$). Untuk konstruk lainnya, yakni SP (Sikap Perilaku), NS (Norma Subyektif), KP (Kontrol Perilaku), dan NP (Niat Perilaku) memiliki indikator dengan nilai nilai *outer loadings* kurang dari 0,7 ($< 0,7$). Namun, peneliti memutuskan untuk tetap mempertahankan atau tidak menghapus indikator tersebut karena memiliki nilai diatas 0,5 ($> 0,5$), serta nilai AVE dan *Communality* diatas 0,5 ($> 0,5$). Dengan demikian, seluruh konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Hasil pengujian validitas diskriminan menunjukkan bahwa kriteria validitas diskriminan telah terpenuhi, yaitu memiliki nilai lebih dari ($> 0,7$). Meskipun masih terdapat enam (6) indikator dengan nilai kurang dari 0,7 ($< 0,7$), konstruk tersebut tetap dinilai valid karena memiliki nilai lebih dari 0,5 ($> 0,5$). Sedangkan untuk pengujian reliabilitas, seluruh konstruk memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 ($> 0,6$) dan nilai *Composite Reability* diatas 0,7 sehingga disimpulkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi kriteria uji reliabilitas dan dianggap *reliable*.

Berdasarkan hasil pengujian *inner* model, diketahui bahwa R^2 untuk konstruk niat perilaku adalah sebesar 0,1857. Angka tersebut menunjukkan bahwa konstruk niat perilaku dipengaruhi oleh konstruk sikap terhadap perilaku, norma subjektif, kontrol perilaku, dan komitmen organisasi sebesar 18,57%, sedangkan sisanya sebesar 81,43% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 2
Total Efek

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
SP -> NP	0,1957	0,1812	0,0979	0,0979	2,0002
NS -> NP	0,2993	0,2829	0,1071	0,1071	2,7956

Tabel 2 (Lanjutan)

KP -> NP	0,0566	0,1209	0,0867	0,0867	0,6526
KO -> NP	0,0103	-0,022	0,1672	0,1672	0,0614

Sumber: Data Primer (diolah)

Hipotesis 1 (H1) menyatakan bahwa sikap terhadap *whistleblowing* berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hasil pengujian pada tabel total efek (tabel 4.13) menunjukkan nilai *statistics* dari konstruk sikap terhadap niat *whistleblowing* sebesar 2,0002 atau $\geq 1,64$ sehingga Hipotesis 1 (H1) dinyatakan diterima atau didukung. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sikap terhadap *whistleblowing* berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Dengan demikian, semakin besar kecenderungan sikap seorang pegawai Sub-bagian keuangan dekanat masing-masing Fakultas di Universitas Brawijaya terhadap tindakan *whistleblowing*, maka akan semakin besar pula niat mereka untuk melakukan tindakan tersebut. Temuan penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya, yakni penelitian oleh Park dan Blenkinsopp (2009), Winardi (2013), Bagustianto dan Nurkholis (2015), dan Zakaria, Razak, dan Noor (2016).

Hipotesis 2 (H2) menyatakan bahwa norma subjektif berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hasil pengujian pada tabel total efek (tabel 4.13) menunjukkan nilai *statistics* dari konstruk norma subjektif (NS) terhadap niat *whistleblowing* (NP) sebesar 2,7956 atau $\geq 1,64$ sehingga hipotesis 2 (H2) dinyatakan diterima atau didukung. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa norma subjektif berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Individu akan memiliki persepsi positif jika orang-orang disekitarnya memberikan persepsi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Individu dengan persepsi positif atas tindakan *whistleblowing* akan lebih cenderung memiliki niat untuk melakukan tindakan tersebut. Pegawai Sub-bagian keuangan dekanat masing-masing fakultas di Universitas Brawijaya memiliki persepsi positif bahwa orang-orang disekitarnya (*referents*) akan menyetujui jika mereka melakukan tindakan *whistleblowing*. Temuan penelitian ini memperkuat

hasil penelitian sebelumnya, yakni penelitian oleh Park dan Blenkinsopp (2009), Winardi (2013), dan Zakaria, Razak, dan Noor (2016).

Hipotesis 3 (H3) menyatakan bahwa persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hasil pengujian pada tabel total efek (tabel 4.13) menunjukkan nilai *statistics* dari konstruk Kontrol Perilaku (KP) terhadap niat *whistleblowing* (NP) sebesar 0,6526 atau $\leq 1,64$ sehingga Hipotesis 3 (H3) dinyatakan ditolak atau tidak didukung. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa persepsi kontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Park dan Blenkinsopp (2009) dan Winardi (2013), tetapi konsisten dengan penelitian Zakaria, Razak, dan Noor (2016). Peneliti mendukung ketidakkonsistenan hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Park dan Blenkinsopp (2009) dan Winardi (2013) dikarenakan kontrol perilaku persepsian bukan merupakan faktor penentu seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, peneliti menyimpulkan bahwa persepsi mengenai kemudahan dan kesulitan yang dihadapi dalam melakukan tindakan *whistleblowing* tidak berpengaruh terhadap niat pegawai Sub-bagian keuangan dekanat masing-masing fakultas di Universitas Brawijaya untuk melakukan tindakan *whistleblowing* tersebut.

Hipotesis 4 (H4) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hasil pengujian pada tabel total efek (tabel) menunjukkan nilai *statistics* dari konstruk Komitmen organisasi (KO) terhadap niat *whistleblowing* (NP) sebesar 0,0614 atau $\leq 1,64$ sehingga Hipotesis 4 (H4) dinyatakan ditolak atau tidak didukung. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alleyne (2016) dan Bagustianto dan Nurkholis (2015), tetapi konsisten dengan penelitian Mesmer-Magnus dan Viswesveran's (2005), Ahmad (2012), dan Aliyah (2015). Peneliti menduga bahwa ketidakkonsistenan hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya oleh Alleyne (2016) dan Bagustianto dan Nurkholis (2015) dikarenakan terdapat faktor lain yang dapat menghalangi niat pegawai pegawai Sub-bagian keuangan dekanat

masing-masing fakultas di Universitas Brawijaya untuk melakukan tindakan *whistleblowing* meskipun ia memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Faktor tersebut dapat berupa status dari pelaku kecurangan, tingkat keseriusan kecurangan, dan *personal cost*.

KESIMPULAN

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel sikap terhadap *whistleblowing* memiliki pengaruh positif terhadap niat individu melakukan *whistleblowing*. Semakin positif sikap individu terhadap *whistleblowing*, maka akan semakin tinggi pula niat individu melakukan *whistleblowing*. Selain variabel sikap terhadap *whistleblowing*, variabel norma subjektif juga berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Semakin banyak individu mendapatkan persepsi positif atas tindakan *whistleblowing* dari orang-orang disekitarnya, maka akan semakin tinggi pula niat individu untuk melakukan *whistleblowing*. Sedangkan dua variabel lainnya, yakni persepsi kontrol perilaku dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat individu melakukan *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi kemudahan dan kesulitan yang dihadapi individu dalam melakukan *whistleblowing* tidak dipandang sebagai suatu masalah karena masing-masing individu memiliki kontrol penuh atas kehendak yang akan dilakukan. Selain itu, tinggi rendahnya komitmen individu tidak ada menentukan niat individu tersebut untuk melakukan *whistleblowing* jika mengetahui kecurangan yang terjadi di organisasinya.

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap literatur dengan mengonfirmasi teori-teori yang telah ada, yakni *theory of planned behavior* dan *prosocial behavior theory*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sikap terhadap *whistleblowing* dan norma subjektif berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Selain itu, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan fakultas maupun universitas agar dapat memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi niat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, yaitu sikap terhadap *whistleblowing* dan

norma subjektif. Dengan mengetahui faktor-faktor tersebut, diharapkan dapat membantu pihak fakultas atau universitas dalam merancang strategi untuk meningkatkan niat *whistleblowing* pegawainya dan memperbaiki sistem whistleblowing agar menjadi lebih efektif dalam mengungkap kecurangan keuangan yang terjadi disertai peningkatan perlindungan bagi *whistleblower*.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu penelitian ini tidak secara spesifik mendefinisikan niat *whistleblowing* saluran dan bentuk *whistleblowing* tertentu, seperti *whistleblowing* internal-eksternal, *whistleblowing* anonim atau *whistleblowing* dengan identitas sehingga generalisasi model penelitian ini hanya sebatas pada definisi *whistleblowing* secara umum. Terdapat responden yang tidak mengisi kuesioner, yakni Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) dan Fakultas Ilmu Administrasi (FIA) karena perizinan yang terhambat di bagian dekanat. Hal ini disebabkan oleh alur birokrasi mengenai penyebaran kuesioner yang mengharuskan peneliti untuk langsung mengirimkan surat kepada pimpinan tertinggi, yakni Dekan di masing-masing fakultas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. A., Smith, G., & Ismail, Z. (2012). Internal Whistle-Blowing Intentions: A Study of Demographic and Individual Factors. *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 8(11), 1632-1645.
- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, Personality, and Behavior*, (2nd edition). Berkshire, UK: Open University Press-McGraw Hill Education.
- Ajzen, I. (2002). Perceived behavioral control, self-efficacy, locus of control, and the theory of planned behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(4), 665-683.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Aliyah, S. (2015). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi minat pegawai dalam melakukan tindakan whistleblowing. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 12(2), 173-189.
- Alleyne, P. (2016). The influence of organisational commitment and corporate ethical values on non-public accountants' whistle-blowing intention in Barbados. *Journal of Applied Accounting Research*, 17(2), 190-210.

- Association of Certified Examiners. (2018). *Report to The Nation*. Association of Certified Examiners.
- Bagustianto, R., & Nurkholis. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi minat pegawai negeri sipil (PNS) untuk melakukan tindakan whistle-blowing (Studi pada PNS BPK RI). *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 19(2) , 276-295.
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review*, 11(4) , 710-725.
- Cnnindonesia.com on line. (2017, Desember 12). *Whistleblower Ujung Tombak Mengungkap Korupsi Besar*. Dipetik Agustus 01, 2018, dari <https://m.cnnindonesia.com/nasional/20171214181828-12-262465/whistleblower-ujung-tombak-mengungkap-korupsi-besar>
- Indonesia Corruption Watch. (2016). *Research Corruption Case Handling Trend 2016: The Failure of Bureaucratic Reform and Rise of the Local Elite Capture Phenomenon*. Indonesia Corruption Watch.
- Jawapos on line. (2016, Oktober 30). *Perguruan Tinggi Terbelit 37 Korupsi, Negara Rugi Rp 218,804 Miliar*. Diambil kembali dari <https://www.jawapos.com/nasional/hukum-kriminal/30/10/2016/perguruan-tinggi-terbelit-37-korupsi-negara-rugi-rp-218804-miliar>
- Jogiyanto. (2007). *Sistem Informasi Keperilakuan*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- 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.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1985). Characteristics of organizational climate and perceived wrongdoing associated with whistle-blowing decisions. *Personnel Psychology*, 38 , 525-544.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behaviour*, 14 , 224-247.
- Nasional.kompas.com on line. (2013, Maret 31). *LPSK Perpanjang Perlindungan Susno sebagai "Whistle Blower"*. Dipetik Agustus 01, 2018, dari <https://nasional.kompas.com/read/2013/03/31/18524583/lpsk.diperpanjang.perlindungan.susno.sebagai.quotwhistle.blowequot>
- Near, J., & Miceli, M. (2005). Organizational dissidence: the case of whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 4(1) , 115-129.

- Parianti, N. P., Suartana, I. W., & Badera, I. D. (2016). Faktor-faktor yang memengaruhi niat dan perilaku whistleblowing mahasiswa akuntansi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Udayana* 5.12 , 4209-4236.
- Park, H., & Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as planned behavior - A survey of South Korean police officers'. *Journal of Business Ethics*, 85(4) , 545-556.
- Tempo.co on line. (2015, April 09). *Korupsi, Pengadilan Perberat Vonis Mantan Wakil Rektor UI. Diambil kembali dari* <https://nasional.tempo.co/read/656652/korupsi-pengadilan-perberat-vonis-mantan-wakil-rektor-ui>
- Tuanakotta, T. (2012). *Akuntansi Forensik & Audit Investigatif*. Jakarta: Salemba Empat.
- Winardi, R. D. (2013). The influence of individual and situational factors on lower-level civil servants' whistle-blowing intention in Indonesia. *Journal of Indonesian Economy and Business Volume 28 Number 3* , 361-376.
- Zakaria, M., Razak, S. N., & Noor, W. N. (2016). Effects of planned behaviour on whistle blowing intention: evidence from Malaysian Police Department. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 24(7) , 2352-2365.