

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intention Whistleblowing

Upit Arapia Rahayu¹, Christina Dwi Astuti^{2✉}

^{1,2}Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti

cdwi_astuti@trisakti.ac.id

Abstract

This study aims to determine the factors that influence whistleblowing intentions such as attitudes towards behavior, subjective norms, perceptions of behavioral control, perceptions of the seriousness of fraud, perceptions of threats of retaliation against whistleblowing intentions internally and externally and rationalization as moderation. The population in this study were employees who working in the accounting field in the Jabodetabek area which is primary data using a questionnaire survey and a purposive sampling method which has three criteria so that out of 278 respondents only 271 respondents could be sampled. This study uses multiple linear regression analysis tests. The results of this study are that attitudes towards behavior have a positive effect on whistleblowing intention internally, subjective norms have a positive effect on whistleblowing intention internally and externally, perceived behavioral control has a positive effect on whistleblowing intention externally, perceptions of seriousness fraud has a positive effect on whistleblowing intention internally, perceptions of the threat of retaliation have a negative effect on whistleblowing intention internally, rationalization is able to strengthen the effect of perceived seriousness of fraud on external whistleblowing intention, and rationalization is able to weaken perceptions of threats of retaliation on whistleblowing intention internally.

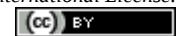
Keywords: Theory of Planned Behavior, Prosocial Behavior Theory, Internal Whistleblowing Intention, External Whistleblowing Intention, Purposive Sampling.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi intention whistleblowing seperti sikap terhadap perilaku, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku, persepsi keseriusan kecurangan, persepsi ancaman pembalasan terhadap intention whistleblowing secara internal dan eksternal serta rasionalisasi sebagai moderasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja dibidang akuntansi di wilayah Jabodetabek yang merupakan data primer menggunakan survei kuesioner dan metode purposive sampling yang memiliki tiga kriteria sehingga dari 278 responden hanya 271 responden yang dapat dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah sikap terhadap perilaku berpengaruh positif terhadap intention whistleblowing secara internal, norma subjektif berpengaruh positif terhadap intention whistleblowing secara internal dan eksternal, persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap intention whistleblowing secara eksternal, persepsi keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap intention whistleblowing secara internal, persepsi ancaman pembalasan berpengaruh negatif terhadap intention whistleblowing secara internal, rasionalisasi mampu memperkuat pengaruh persepsi keseriusan kecurangan terhadap intention whistleblowing eksternal, dan rasionalisasi mampu memperlemah persepsi ancaman pembalasan terhadap intention whistleblowing secara internal.

Kata kunci: Theory of Planned Behaviour, Prosocial Behaviour Theory, Intention Whistleblowing Internal, Intention Whistleblowing Eksternal, Purposive Sampling.

INFEB is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Tindakan kecurangan (fraud) masih menjadi ancaman bagi perusahaan maupun organisasi karena hal tersebut dapat merugikan, merusak reputasi, dan juga menunjukkan bahwa kualitas diri dari karyawan perusahaan atau organisasi tersebut buruk. Berdasarkan *The Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) tindakan kecurangan (fraud) dikelompokkan menjadi 3 jenis yaitu penyimpangan atas aset (*asset misappropriation*), kecurangan laporan keuangan (*fraudulent financial reporting*), dan korupsi (*corruption*) [1]. Tindakan kecurangan ini masih sering terjadi di dunia bahkan di Indonesia dan tercatat meningkat 1 poin menjadi 38 dari skala 1 – 100 dimana 1 memiliki arti sangat korupsi dan semakin tinggi angkanya maka semakin rendah tingkat

korupsinya. Indonesia kini berada di urutan 96 dari 180 negara, hal tersebut dirilis oleh Transparency Internasional berdasarkan Indeks Persepsi Korupsi (IPK) tahun 2021 [2].

Salah satu kasus yang menggemparkan Indonesia adalah kasus mantan Menteri Sosial Indonesia yaitu Juliari Peter Batubara dan empat orang lainnya yaitu korupsi terkait dana bantuan sosial guna penanganan Covid-19 pada tahun 2020 dimana adanya kontrak dalam pengadaan tersebut disepakati fee sejumlah Rp 10,000 per paket dari total nilai Rp 300,000 per paket bantuan sosial tersebut oleh tersangka dan supplier [3]. Ketua Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) Bapak Firli Bahuri menyatakan bahwa kronologi Operasi Tangkap Tangan (OTT) yang dilaksanakan pada hari Sabtu 05 Desember 2020 pada kasus tersebut didasari oleh informasi yang disampaikan oleh masyarakat

pada hari Jumat 04 Desember 2020 yang telah diterima tim KPK [4].

Oleh sebab itu, whistleblowing ialah salah satu cara yang mampu membantu perusahaan guna mendeteksi adanya kecurangan yang terjadi [5]. Seluruh tindakan whistleblowing diawali oleh komitmen individu terkait dengan pengetahuannya mengenai beberapa tindakan yang ilegal atau tidak sah yang terjadi di dalam sebuah organisasi yang mempunyai keinginan untuk mengungkapkan ke otoritas yang sesuai. Seseorang yang melaporkan kecurangan tersebut dikenal sebagai whistleblower, dapat berupa internal contohnya adalah karyawan atau pekerja eksternal contohnya auditor eksternal. Banyak sekali faktor yang mampu memberikan pengaruh terhadap intensi individu untuk memilih tindakan whistleblowing seperti Theory of Planned Behaviour (TPB) yang mencakup tiga gagasan sikap terhadap perilaku (attitudes toward behavior), norma subjektif (subjective norm), dan persepsi tentang kontrol perilaku yang dapat meningkatkan kemungkinan perilaku individu (*perceived behavioral control*) [6]. Sikap terhadap perilaku yaitu penilaian yang dilakukan oleh seseorang apakah perilaku yang akan dilakukannya itu dapat membawa dampak positif atau tidak [7]. Konsep norma subjektif merupakan tekanan referensi sosial yang ia rasakan untuk memilih melakukan hal tersebut atau tidak [8].

Konsep Theory of Planned Behaviour yang terakhir yakni persepsi kontrol perilaku merupakan konsep yang memaparkan bahwa intensi individu untuk melaporkan kecurangan akan semakin besar apabila seseorang tersebut merasa memiliki sumber daya atau kesempatan untuk melaksanakan perilaku tertentu. Selain itu, terdapat pula Prosocial Behaviour Theory yang menjelaskan mengenai perilaku yang dimiliki anggota organisasi dalam mengatasi hal-hal buruk yang terjadi baik itu antara individu, kelompok, ataupun organisasi yang membuat mereka harus melakukan interaksi dan mematuhi aturan di dalam organisasi tersebut [9]. Teori ini memiliki tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan orang lain karena orang yang bertindak prososial berarti berkontribusi dalam kesejahteraan atau kebahagiaan hidup orang lain atau penerima bantuan tersebut [10].

Sehingga dengan adanya Theory of Planned Behaviour dan Prosocial Behaviour terdapat pula faktor lain yang bisa menjadikan teori tersebut sebagai acuan untuk mengetahui intention whistleblowing seseorang seperti persepsi keseriusan kecurangan, persepsi ancaman pembalasan serta memerlukan rasionalisasi untuk mengevaluasi dampak kesalahan sebelum pelapor melapor [11]. Apabila tingkatan keseriusan kecurangan tersebut semakin tinggi maka akan berbanding lurus dengan intensi seseorang untuk memilih melakukan whistleblowing karena hal tersebut menjadi tolak ukur mengenai tingkatan keseriusan kecurangan yang dapat menyebabkan kerugian organisasi tersebut [12]. Persepsi ancaman pembalasan dapat dipahami sebagai evaluasi pelapor mengenai kemungkinan tingkat risiko atau akibat yang akan terjadi di masa depan dari

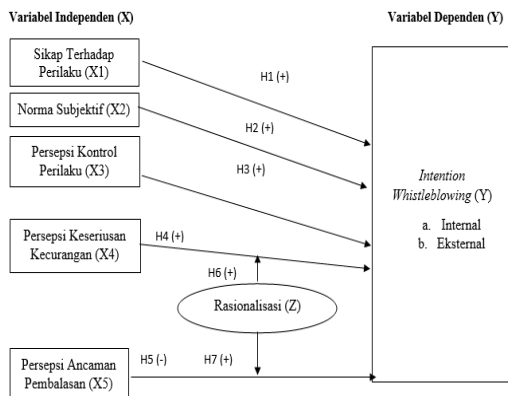
tindakan whistleblowing tersebut. Rasionalisasi merupakan mekanisme dimana whistleblower mempertimbangkan di dalam benaknya sendiri terkait kecurangan yang ia ketahui apakah harus dilaporkan atau tidak [13]. Proses rasionalisasi dapat mempengaruhi persepsi ancaman keseriusan terhadap pembalasan dan juga persepsi keseriusan kesalahan yang mampu memicu intensi seseorang untuk melaporkan tindakan kecurangan [14].

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang sudah dipaparkan, maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan menggabungkan beberapa variabel yang berkaitan dengan Theory of Planned Behaviour dan Prosocial Behaviour Theory dengan melakukan replikasi, yakni untuk menguji pengaruh sikap terhadap perilaku, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku, persepsi keseriusan kecurangan, persepsi ancaman pembalasan, dan rasionalisasi sebagai variabel moderasi terhadap karyawan yang bekerja di bidang akuntansi dengan judul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intention Whistleblowing” [15].

Theory of Planned Behaviour (TPB) yang memaparkan bahwa faktor sikap terhadap perilaku adalah hal penting yang mampu memprediksi sebuah tindakan, walaupun demikian sikap individu perlu dipertimbangkan dalam melaksanakan pengujian norma subjektif serta mengukur kontrol perilaku yang dirasakan tersebut [16]. Kecenderungan untuk bereaksi terhadap aspek suatu barang, orang, organisasi, atau peristiwa yang disukai atau tidak disukai dikenal sebagai sikap terhadap perilaku. Kemudian, keyakinan tentang perilaku yang dianggap mempunyai pengaruh langsung pada keinginan untuk berperilaku terkait dengan standar subjektif dan persepsi kontrol perilaku. Biasanya dalam faktor norma subjektif, semakin individu mempunyai persepsi bahwa referensi sosial yang dimiliki oleh seseorang cenderung mendukung dalam hal melakukan perilaku tertentu maka ia akan semakin merasakan tekanan dari lingkungan sosialnya untuk menimbulkan perilaku tersebut dan begitu pula sebaliknya apabila referensi sosialnya tidak mendukung atas perilaku yang ingin dilakukan maka seorang individu tersebut cenderung mempunyai tekanan sosial untuk enggan melakukan perilaku tersebut. Persepsi kontrol perilaku bisa berpengaruh pada niat individu untuk berperilaku karena faktor ini menyesuaikan antara perasaan kemampuan diri seseorang dengan keinginan untuk berperilaku yang seseorang terlihat memiliki tingkat kesulitan yang tinggi dalam melaksanakan perilaku yang diinginkan, serta persepsi ketersediaan peluang dan sumber daya yang diperlukan [17].

Perilaku prososial bisa merupakan perbuatan seperti membantu, berbagi, menyumbang, bekerja sama, dan menjadi sukarelawan [18]. Perbuatan tersebut adalah perilaku sosial yang mempunyai nilai positif untuk dilakukan yang menghasilkan, menjaga kesejahteraan, dan juga integritas orang lain [19]. Teori perilaku prososial ialah teori yang mampu memperkuat

seseorang untuk melakukan whistleblowing karena dapat memberikan suatu manfaat pada organisasi bahkan untuk whistleblower itu sendiri [20]. Salah satu bentuk perilaku sosial adalah menolak arahan, prosedur, ataupun kebijakan yang tidak tepat maka ia akan melakukan whistleblowing. Selanjutnya kerangka berfikir akan ditampilkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Pada Gambar 1 sikap terhadap perilaku adalah evaluasi atau penilaian yang dilakukan oleh seseorang, secara positif atau negatif terhadap sesuatu. Berdasarkan Theory of Planned Behaviour sikap kepada perilaku sebagai suatu faktor yang ditetapkan keyakinan terkait konsekuensinya atas tingkah laku itu. Setelah individu tersebut melakukan evaluasi terhadap perilaku yang akan dilakukannya seperti pelaporan pelanggaran maka intensi seorang individu untuk melakukan pelaporan tindakan pelanggaran tersebut dapat dilakukan secara internal maupun eksternal. Sikap terhadap intention whistleblowing berpengaruh positif signifikan apabila dilakukan secara internal namun bahwa sikap terhadap perilaku berpengaruh negatif terhadap intention whistleblowing secara eksternal. Didasarkan penjabaran tersebut, sehingga bisa dilakukan pengajuan hipotesis riset pertama ialah adalah H1 adalah Sikap Terhadap Perilaku berpengaruh positif terhadap *Intention Whistleblowing*.

Norma subjektif berdasarkan Theory of Planned Behaviour ialah fungsi dari keyakinan normatif yakni bagaimana seseorang berpikir tentang tuntutan yang diberikan kepada mereka oleh orang-orang berpengaruh sehubungan dengan melakukan *whistleblowing*. Menurut pengertian ini, seseorang berada di bawah tekanan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan harapan orang lain. Keterkaitan antara hubungan norma subjektif dengan niat whistleblowing menunjukkan hubungan yang positif dan sangat signifikan. Hasil tersebut memiliki makna bahwa niat individu untuk melaporkan whistleblowing tergantung pada sejauh mana individu tersebut menghargai opini seseorang penting yang lain saat menentukan keputusan. Didasarkan atas penjabaran tersebut, sehingga hipotesis kedua riset yakni H2 adalah Norma Subjektif berpengaruh positif terhadap *Intention Whistleblowing*.

Hambatan organisasi, seperti menolak atau dengan sengaja mengabaikan tuduhan pelanggaran tersebut, merupakan salah satu variabel kontrol untuk pelaporan pelanggaran. Keyakinan pada kesempatan dan sumber daya yang tersedia untuk melaksanakan aktivitas menentukan kontrol perilaku yang dirasakan dalam Teori Perilaku Terencana. Persepsi kontrol perilaku mempunyai pengaruh signifikan terhadap niat whistleblowing internal berdasarkan kontrol perilaku yang dirasakan memiliki keyakinan individu bahwa hambatan dalam suatu organisasi dan individu memiliki reservasi tentang bagaimana hambatan yang terkait dengan tindakan whistleblowing dapat terjadi ditangani. Tidak menghasilkan hubungan antara perceived behavioral control dengan whistleblowing intentions. Persepsi kontrol tidak berdampak signifikan terhadap niat whistleblower internal tetapi memiliki dampak yang signifikan terhadap intention whistleblower eksternal. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis ketiga penelitian ini adalah adalah H3 adalah Persepsi Kontrol Perilaku berpengaruh positif terhadap *Intention Whistleblowing*.

Whistleblower cenderung akan meniup peluit jika menemukan kesalahan besar di tempat kerja sehingga persepsi keseriusan kecurangan mempunyai hubungan positif dengan niat melakukan whistleblowing. Hubungan antara Theory of Behaviour Prosocial dengan persepsi keseriusan kecurangan adalah dimana salah satu jenis perilaku sosial adalah menolak arahan, kebijakan, ataupun prosedur yang tidak tepat sehingga hal tersebut sejalan dengan whistleblower yang akan mengungkapkan tindakan kecurangan tersebut. Tingkat keparahan kecurangan memiliki dampak yang menguntungkan pada niat untuk melaporkannya karena merupakan ukuran seberapa besar kerusakan yang dapat terjadi pada institusi. Didasarkan atas penjabaran tersebut, sehingga hipotesis keempat pada riset ini ialah H4 adalah Persepsi Keseriusan Kecurangan berpengaruh positif terhadap *Intention Whistleblowing*.

Kondisi retalisasi tinggi dan rendah dapat menjadi perbedaan niat individu dalam melaksanakan whistleblowing. Retalisasi rendah akan membuat seseorang terdorong untuk melakukan whistleblowing dan begitu pula sebaliknya retalisasi tinggi akan membuat seseorang enggan untuk melakukan whistleblowing karena merasa takut terhadap akibat dari tindakan tersebut. Semakin tinggi ancaman yang dirasakan whistleblower maka akan semakin besar juga pilihan mereka untuk tetap diam. Apabila tingkat ancaman yang dirasakan kecil maka whistleblower memilih untuk menggunakan pelaporan internal atau anonim untuk memberi perhatian pada kesalahan. Apabila seseorang memiliki perilaku prososial meskipun ia dalam kesulitan karena ancaman pembalasan maka ia akan tetap melakukan tindakan yang memberikan manfaat kepada organisasi. Didasarkan atas penjabaran tersebut, sehingga hipotesis kelima riset ialah H5 adalah Persepsi Ancaman Pembalasan berpengaruh negatif terhadap *Intention Whistleblowing*.

Rasionalisasi merupakan hal yang penting untuk dimiliki seseorang yang hendak melakukan whistleblowing karena tindakan kecurangan penting untuk ditindaklanjuti. Persepsi keseriusan kecurangan tiap individu dapat berbeda-beda sehingga rasionalisasi diperlukan sebagai pertimbangan dalam situasi tersebut sebelum melakukan whistleblowing. Rasionalisasi memainkan peran penting dalam mengatur hubungan antara persepsi keseriusan kecurangan dan intention whistleblowing karena dengan menggunakan rasionalisasi sebagai moderasi, whistleblower lebih mampu mengkaji kemungkinan akibat dan kerugian dari kecurangan dan dapat memperkuat perasaan bahwa telah terjadi perbuatan yang salah. Theory of Behaviour Prosocial berkaitan dengan seseorang yang mengamati kecurangan yang ada di sebuah organisasi dengan melakukan rasionalisasi terlebih dahulu yang akan memicu intensi seseorang untuk melakukan whistleblowing yang dapat memberikan manfaat untuk organisasi tersebut, individu, bahkan whistleblower itu sendiri. Didasarkan atas penjabaran tersebut, sehingga hipotesis keenam riset berikut ialah H6 adalah Rasionalisasi memperkuat pengaruh Persepsi Keseriusan Kecurangan terhadap Intention Whistleblowing.

Tingkat persepsi ancaman pembalasan dalam situasi whistleblowing berbeda-beda. Individu yang mendapatkan potensi lebih tinggi untuk mendapatkan ancaman akan semakin kecil kemungkinannya untuk melakukan whistleblowing. Theory of Behaviour Prosocial merupakan teori yang berkaitan dengan rasionalisasi yang menjadi moderator antara persepsi ancaman pembalasan dengan niat untuk melakukan whistleblowing karena meskipun dalam kesulitan seseorang yang memiliki perilaku prososial akan memikirkan hal-hal baik yang dapat memberikan manfaat apabila ia tetap menjadi whistleblower. Theory of Planned Behaviour juga mempengaruhi dalam hal ini karena dapat dilihat dari seberapa besar ia mampu mengontrol perasaan kemampuannya sendiri dan menilai hambatan yang bisa ia hadapi. Rasionalisasi dalam hal ini memainkan peran penting karena membuat pengamat menafsirkan kembali laporan kesalahan mereka. Oleh karena itu pendekatan rasionalisasi cenderung meminimalkan persepsi ancaman pembalasan sebagai hambatan untuk melakukan whistleblowing. Didasarkan atas penjabaran tersebut, maka hipotesis penelitian ketujuh ialah H7 yaitu Rasionalisasi memperlemah pengaruh Persepsi Ancaman Pembalasan Terhadap Intention Whistleblowing.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk melaksanakan pengujian hipotesis yang telah dipaparkan dengan menggunakan uji linier regresi berganda. Data yang digunakan ialah data primer yang didapat dari jawaban responden secara langsung atas beberapa indikator pernyataan dari setiap variabel melalui survei kuesioner dengan interval antara 1-6 yang mana 1 menyatakan sangat tidak setuju dan 6 menyatakan

sangat setuju yang disebarikan kepada karyawan dari berbagai perusahaan atau organisasi yang bekerja di bidang akuntansi di wilayah Jabodetabek. Penentuan sampel yang baik adalah kisaran 100 responden atau lebih. Selain itu, dapat pula dilakukan dengan cara jumlah indikator pernyataan yang digunakan dalam penelitian dikali lima. Metode sampel yang dipergunakan yakni bermetodekan purposive sampling, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 271 responden dari jumlah populasi sebanyak 278 responden.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil penyebaran kuesioner kepada responden sebanyak 278 responden. Kuesioner yang layak untuk diolah sebanyak 271 responden. Kuesioner yang tidak layak diolah sebesar 7 responden. Responden tidak memenuhi kriteria-kriteria yang telah ditentukan untuk pengambilan sampel dikarenakan diantara mereka bukan merupakan karyawan (direktur, guru kelas, magang, calon auditor, fungsional penyuluh pajak, dan mahasiswi). Oleh sebab itu, kuesioner yang layak diolah dalam penelitian ini sejumlah 271 kuesioner.

Selanjutnya 271 responden yang terkumpul dihasilkan 113 responden laki-laki dengan persentase 41.7% dan responden perempuan sebanyak 158 dengan persentase 58.3%. Selain itu, dapat disimpulkan bahwa pada kategori usia dalam penelitian ini terbagi menjadi 3 kelompok yakni masing-masing kelompok dari 271 responden terdapat 124 responden yang berusia 22 sampai dengan 25 tahun (45.8%), 90 responden berusia 26 sampai dengan 30 tahun (33.2%), serta 57 responden yang berusia lebih dari 30 tahun (21%). Untuk posisi staf, dominan responden yg terkumpul adalah responden yang memiliki pengalaman kerja 1 sampai dengan 5 tahun dan memiliki pendidikan terakhir Diploma Tiga (D3) dengan jumlah 94 responden. Sedangkan untuk posisi supervisor tertinggi yang terkumpul adalah responden yang memiliki pengalaman kerja 6 sampai dengan 10 tahun dan untuk pendidikan terakhirnya adalah Strata-2 (S2) dengan jumlah 7 responden. Posisi responden sebagai kepala departemen hanya terkumpul 2 responden saja dengan pengalaman kerja sudah lebih dari 10 tahun serta mempunyai pendidikan terakhir Strata-2 (S2). Terdapat pula responden yang mengisi lainnya yaitu merupakan posisi wakil manager dengan pengalaman 1 sampai dengan 5 tahun dan pendidikan terakhir yaitu Diploma Tiga (D3) berjumlah 1 responden, admin dengan pengalaman kerja 6 sampa dengan 10 tahun dan pendidikan terakhirnya yaitu Strata-1 (S1) sejumlah 1 responden, lalu yg terakhir yaitu bendahara yang memiliki pengalaman kerja 1-5 tahun serta pendidikan terakhir yang dimiliki ialah Strata-1 (S1) dengan jumlah 1 responden.

Selanjutnya 271 responden dalam variabel intention whistleblowing internal diperoleh total nilai minimum 11 dan total nilai maksimum 24. Total nilai modus dalam total item pernyataan yang diisi responden diperoleh jumlah sebesar 20. Nilai total rata-rata yang dihasilkan sebesar 20.26 sedangkan standar deviasi

sebesar 2.859. Variabel Intention whistleblowing eksternal diperoleh total nilai minimum 4 dan total nilai maksimum 24. Total nilai modus dalam total item pernyataan yang diisi responden diperoleh jumlah sebesar 21. Nilai total rata-rata yang dihasilkan sebesar 18.37 sedangkan standar deviasi sebesar 5.186. Variabel sikap terhadap perilaku diperoleh total nilai minimum 31 dan total nilai maksimum 60. Total nilai modus dalam total item pernyataan yang diisi responden diperoleh jumlah sebesar 53. Nilai total rata-rata yang dihasilkan sebesar 52.69 sedangkan standar deviasi sebesar 4.712. Variabel norma subjektif diperoleh total nilai minimum 18 dan total nilai maksimum 60. Total nilai modus dalam total item pernyataan yang diisi responden diperoleh jumlah sebesar 52. Nilai total rata-rata yang dihasilkan sebesar 49.45 sedangkan standar deviasi sebesar 6.265. Variabel persepsi kontrol perilaku diperoleh total nilai minimum 8 dan total nilai maksimum 46. Total nilai modus dalam total item pernyataan yang diisi responden diperoleh jumlah sebesar 41. Nilai total rata-rata yang dihasilkan sebesar 34.11 sedangkan standar deviasi sebesar 11.061. Variabel persepsi keseriusan kecurangan diperoleh total nilai minimum 5 dan total nilai maksimum 30. Total nilai modus dalam total item pernyataan yang diisi responden diperoleh jumlah sebesar 26.

Nilai total rata-rata yang dihasilkan sebesar 24.84 sedangkan standar deviasi sebesar 3.401. Variabel persepsi ancaman pembalasan diperoleh total nilai minimum 6 dan total nilai maksimum 36. Total nilai modus dalam total item pernyataan yang diisi responden diperoleh jumlah sebesar 30. Nilai total rata-rata yang dihasilkan sebesar 28.03 sedangkan standar deviasi sebesar 6.294. Variabel rasionalisasi diperoleh total nilai minimum dan total nilai maksimum 24. Total nilai modus dalam total item pernyataan yang diisi responden diperoleh jumlah sebesar 21. Nilai total rata-rata yang dihasilkan sebesar 18.37 sedangkan standar deviasi sebesar 5.186. Keseluruhan variabel dalam penelitian ini menghasilkan total nilai rata-rata lebih besar bila dibandingkan dengan standar deviasi, hal tersebut mempunyai makna bahwa data yang diperoleh bersifat homogen dan penyimpangan dari data yang digunakan lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai rata-rata yang dihasilkan.

Seluruh item pernyataan pada variabel intention whistleblowing, sikap terhadap perilaku, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku, persepsi keseriusan kecurangan, persepsi ancaman pembalasan, dan rasionalisasi menghasilkan nilai signifikansi < 0.05 yang bisa disimpulkan telah lulus uji validitas dan item pernyataan variabel tersebut dapat mengukur tujuan penelitian dengan akurat. nilai Cronbach's Alpha variabel intention whistleblowing internal, intention whistleblowing eksternal, sikap terhadap perilaku, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku, persepsi keseriusan kecurangan, persepsi ancaman pembalasan, dan rasionalisasi menghasilkan nilai Cronbach's Alpha yang > 0.60 . Oleh sebab itu bisa ditarik kesimpulan

yang menyatakan seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel karena mempunyai nilai Cronbach's Alpha > 0.60 .

Selanjutnya diperoleh adjusted R square sebesar 0.463. Hal tersebut memiliki makna bahwa variabel dependen mampu dijelaskan sebesar 46.30% oleh seluruh variabel independen dan variabel moderasi sedangkan untuk sisanya sebesar 53.70% dipaparkan oleh variabel lain yang tidak termasuk di penelitian ini. Selanjutnya dihasilkan nilai (sig.) sebesar $0.000 < 0.05$, oleh sebab itu bisa dinyatakan variabel sikap terhadap perilaku, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku, persepsi keseriusan kecurangan, persepsi ancaman pembalasan dan rasionalisasi sebagai variabel moderasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu intention whistleblowing secara internal. Sikap terhadap perilaku dengan nilai sig. $0.000 < 0.005$ dengan arah positif yang bermakna bahwa sikap terhadap perilaku mempunyai nilai positif dalam pandangan karyawan dan mereka ingin kecurangan yang terjadi hanya diketahui oleh pihak yang berhubungan dengan pekerjaannya saja sehingga H1 diterima yang menyatakan variabel sikap terhadap perilaku berpengaruh positif signifikan terhadap intention whistleblowing secara internal.

Norma subjektif memiliki nilai sig. $0.003 < 0.05$ dengan arah positif maka H2 diterima yang mempunyai pernyataan bahwa variabel norma subjektif berpengaruh positif signifikan terhadap intention whistleblowing secara internal. Hal tersebut dapat dikarenakan whistleblowing merupakan hal yang sejalan dengan etika sehingga pandangan lingkungan sosial cenderung mendukung seseorang untuk melakukan pelaporan. Persepsi kontrol perilaku memiliki nilai sig. $0.1135 > 0.05$ dengan arah negatif, hal tersebut dapat disebabkan karena karyawan masih belum bisa mengatasi hambatan yang akan muncul secara internal apabila ia melaporkan kecurangan maka H3 ditolak karena variabel persepsi kontrol perilaku tidak berpengaruh positif terhadap intention whistleblowing secara internal.

Persepsi keseriusan kecurangan menghasilkan nilai sig. $0.0005 < 0.05$ dengan arah positif maka H4 diterima karena semakin tinggi tingkat keseriusan kecurangan yang terjadi maka seseorang akan semakin memiliki intention untuk melaporkan kecurangan tersebut terhadap pihak internal agar keseriusan kecurangan hanya diketahui oleh pihak yang berkaitan dengan tempat ia bekerja. Persepsi ancaman pembalasan memiliki nilai sig. $0.009 < 0.05$ dengan arah negatif maka H5 diterima, karena semakin tinggi tingkat ancaman pembalasan maka seseorang akan semakin enggan untuk melaporkan kecurangan. Hal tersebut untuk menghindari ancaman yang terjadi di lingkungan internal ia bekerja.

Rasionalisasi sebagai variabel moderasi tidak mampu memperkuat hubungan persepsi keseriusan kecurangan terhadap intention whistleblowing secara internal karena memiliki arah hubungan yang negatif dengan nilai sig. $0.002 < 0.05$ sehingga H6 ditolak. Hal tersebut

dapat dikarenakan karyawan sudah memiliki kesadaran untuk melaporkan kecurangan dengan menilai tingkat keseriusan kecurangan yang dapat merugikan perusahaan tanpa melakukan rasionalisasi terlebih dahulu. Rasionalisasi mampu memperlemah pengaruh persepsi ancaman pembalasan terhadap intention whistleblowing secara internal dengan nilai sig. $0.000 < 0.05$ dan memiliki arah positif sehingga H7 diterima. Hal tersebut dikarenakan rasionalisasi mampu memberikan asumsi positif pada karyawan seperti kemungkinan akan dilindungi oleh hukum apabila ia melaporkan kecurangan. Sikap terhadap perilaku dengan nilai sig. $0.2315 > 0.05$ maka H1 ditolak. Hal tersebut dapat disebabkan oleh karyawan yang merasa nyaman jika kecurangan yang terjadi di tempatnya bekerja hanya diketahui oleh pihak-pihak yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Norma subjektif memiliki nilai sig. $0.000 < 0.05$ hal ini berarti H2 diterima yang menyatakan bahwa variabel norma subjektif berpengaruh positif signifikan terhadap intention whistleblowing secara eksternal karena pandangan orang cenderung mendukung seseorang untuk melaporkan tindakan kecurangan. Persepsi kontrol perilaku dengan hasil arah positif dan nilai sig. $0.000 < 0.05$ maka H3 diterima. Hal ini disebabkan oleh karyawan yang merasa nyaman mengungkapkan kecurangan secara eksternal karena ia merasa mampu mengatasi hambatan yang terjadi apabila pelaporan dilakukan secara eksternal.

Persepsi keseriusan kecurangan memiliki hasil arah negatif dengan nilai sig. $0.0135 < 0.05$ maka H4 ditolak. Hal tersebut dapat dikarenakan karyawan lebih menyukai kecurangan yang terjadi diketahui dan diatasi oleh pihak internal sehingga nama perusahaan tempatnya bekerja tidak dinilai buruk oleh pihak luar. Persepsi ancaman pembalasan dengan nilai sig. $0.3805 > 0.05$ maka variabel ini tidak berpengaruh signifikan dengan hasil arah negatif, sehingga H5 ditolak. Hal tersebut dikarenakan karyawan merasa tidak mampu mengatasi ancaman yang akan diterima apabila ia melaporkan secara eksternal karena terlalu banyak pihak yang semakin mengetahui kecurangan yang terjadi.

Rasionalisasi sebagai variabel moderasi mampu memperkuat pengaruh antara persepsi keseriusan kecurangan terhadap intention whistleblowing secara eksternal dengan arah positif dan nilai sig. $0.0055 < 0.05$ maka H6 diterima. Hal tersebut karena karyawan melakukan pembenaran dalam benaknya sendiri bahwa whistleblowing sesuatu yang benar untuk dilakukan sehingga akan mendapat dukungan dari banyak pihak serta perlindungan. Rasionalisasi sebagai variabel moderasi tidak mampu memperlemah pengaruh antara variabel persepsi ancaman pembalasan terhadap intention whistleblowing secara eksternal karena nilai sig. $0.381 > 0.05$ dengan arah yang dihasilkan yakni positif maka H7 ditolak. Hal tersebut dikarenakan apabila melaporkan secara eksternal terlalu banyak pihak yang mengetahui sehingga berisiko ancaman yang didapat akan semakin tinggi.

4. Kesimpulan

Pada penelitian ini mampu ditarik kesimpulan bahwa pengaruh sikap terhadap perilaku berpengaruh positif terhadap intention whistleblowing secara internal namun tidak berpengaruh positif terhadap intention whistleblowing secara eksternal. Pengaruh norma subjektif berpengaruh positif terhadap intention whistleblowing secara internal dan eksternal. Pengaruh persepsi kontrol perilaku tidak berpengaruh positif terhadap intention whistleblowing secara internal, namun berpengaruh positif secara eksternal. Pengaruh persepsi keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap intention whistleblowing secara internal tetapi tidak berpengaruh positif secara eksternal. Pengaruh persepsi ancaman pembalasan berpengaruh negatif terhadap intention whistleblowing secara internal tetapi tidak berpengaruh signifikan secara eksternal. Rasionalisasi tidak mampu memperkuat pengaruh antara persepsi keseriusan kecurangan terhadap intention whistleblowing secara internal. Namun rasionalisasi mampu memperkuat secara eksternal. Rasionalisasi mampu memperlemah pengaruh antara persepsi ancaman pembalasan terhadap intention whistleblowing secara internal tetapi tidak mampu memperlemah secara eksternal.

Daftar Rujukan

- [1] Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. DOI: [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T).
- [2] Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial Organizational Behaviors. *The Academy of Management Review*, 11(4), 710. DOI: <https://doi.org/10.2307/258391>.
- [3] Busra, N. F., Ahyaruddin, M., & Agustiawan, A. (2019). Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan, Personal Cost, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Melakukan Whistleblowing. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 1(1), 011–019. DOI: <https://doi.org/10.37859/mrabj.v1i1.1545>.
- [4] Djamal, V. A. Y., Pikir, T. W., & Wardani, Rr. P. (2019). The Influence of the Characteristics of Whistleblower to Whistleblowing Intentions. *Journal of Accounting and Strategic Finance*, 2(1), 56–69. DOI: <https://doi.org/10.33005/jasf.v2i1.47>.
- [5] Khan, J., Saeed, I., Zada, M., Ali, A., Contreras-barraza, N., Salazar-sepulveda, G., & Vega-muñoz, A. (2022). Examining Whistleblowing Intention: The Influence of Rationalization on Wrongdoing and Threat of Retaliation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3). DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph19031752>.
- [6] Latan, H., Chiappetta Jabbour, C. J., & Lopes de Sousa Jabbour, A. B. (2018). 'Whistleblowing Triangle': Framework and Empirical Evidence. *Journal of Business Ethics*, 160(1), 189–204. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3862-x>.
- [7] Owusu, G. M. Y., Bekoe, R. A., Anokye, F. K., & Okoe, F. O. (2020). Whistleblowing intentions of accounting students: An application of the theory of planned behaviour. *Journal of Financial Crime*, 27(2), 477–492. DOI: <https://doi.org/10.1108/JFC-01-2019-0007>.
- [8] Park, H., & Lewis, D. (2018). The negative health effects of external whistleblowing: A study of some key factors. *Social Science Journal*, 55(4), 387–395. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2018.04.002>.
- [9] Yahya, N., & Damayanti, F. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Whistleblowing Intention dengan Retaliasi

- Sebagai Variabel Moderasi. *Akuntabilitas*, 14(1), 43–60. DOI: <https://doi.org/10.15408/akt.v14i1.20803> .
- [10] Alicia, F. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Individu Melakukan Whistleblowing: Studi Analisis Meta. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 16(2), 121. DOI: <https://doi.org/10.21460/jrak.2020.162.379> .
- [11] Lestari, R., & Yaya, R. (2017). Whistleblowing dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Melaksanakannya Oleh Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Akuntansi*, 21(3), 336. DOI: <https://doi.org/10.24912/ja.v21i3.265> .
- [12] Aida, R. A., Helmy, H., & Angelina Setiawan, M. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1(4), 1633–1649. DOI: <https://doi.org/10.24036/jea.v1i4.167> .
- [13] Handika, M. F. D., & Sudaryanti, D. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Mahasiswa Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(1), 56–63. DOI: <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i1.33> .
- [14] Raharjo, F. D. (2017). Faktor Yang Mempengaruhi Pelaporan Whistleblowing internal dengan Tingkat Pendidikan Sebagai Variabel Moderasi Persepsi Karyawan di PT. Krakatau Steel (PERSERO) TBK. *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi*, 15(2), 103–116. DOI: <https://doi.org/10.25105/mraai.v15i2.2003> .
- [15] Dhamija, S., & Rai, S. (2018). Role of retaliation and value orientation in whistleblowing intentions. *Asian Journal of Business Ethics*, 7(1), 37–52. DOI: <https://doi.org/10.1007/s13520-017-0078-6> .
- [16] Tuan Mansor, T. M., Ariff, A. M., Hashim, H. A., & Ngah, A. H. (2022). Whistleblowing Intentions Among External Auditors: An Application of The Moderated Multicomponent Model of The Theory of Planned Behaviour. *Meditari Accountancy Research*, 30(5), 1309–1333. DOI: <https://doi.org/10.1108/MEDAR-07-2020-0948> .
- [17] Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005, December). Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliation. *Journal of Business Ethics*. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10551-005-0849-1> .
- [18] Wahyuni, L., Chariri, A., & Yuyetta, E. A. (2021). Whistleblowing Intention: Theory of Planned Behavior Perspectives. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 335–341. DOI: <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.335> .
- [19] Tarjo, T., Suwito, A., Aprillia, I. D., & Ramadan, G. R. (2019). Theory of Planned Behavior and Whistleblowing Intention. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 23(1). DOI: <https://doi.org/10.26905/jkdp.v23i1.2714> .
- [20] Solikhah, B., Ismayunda, A. P., Yulianto, A., Suryarini, T., & Gusti Ketut Agung Ulupui, I. (2020). Identifying Factors Influencing On Civil Service Intentions To Conduct Whistleblowing. *Management Science Letters*, 10(12), 2695–2704. DOI: <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.5.001> .