
Pengaruh Sikap, Persepsi Kontrol Perilaku, Tanggung Jawab Pribadi dan Keseriusan yang Dirasakan Terhadap Niat *Whistleblowing*

Ellen Safira¹; Muhammad Bahrul Ilmi²

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

INFOARTIKEL

Kata Kunci:

Sikap; Persepsi Kontrol Perilaku; Tanggung Jawab Pribadi; Keseriusan whistleblowing.

Jenis Artikel:

Penelitian Empiris

Korespondensi:

ellensafira20@gmail.com

Proses Artikel:

Diterima 6 November 2020
Reviu 15 November 2020
Revisi 10 Desember 2020
Diterbitkan 31 Desember 2020

Sitasi:

Safira, E., & Ilmi, M.B. (2020). Pengaruh sikap, persepsi kontrol perilaku, tanggung jawab pribadi dan keseriusan yang dirasakan terhadap niat whistleblowing. *Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 83-98.

Link Artikel:

[10.18196/rabin.v4i2.10722](https://doi.org/10.18196/rabin.v4i2.10722)

ABSTRAK

Latar Belakang:

Tidak jarang whistleblower mengalami dilema untuk menentukan sikap yang harus diambil dan berakhir dengan mengurungkan niat untuk melakukan tindak whistleblowing. Oleh karena itu, Penting bagi organisasi memahami faktor - faktor yang dapat mempengaruhi niat seorang pegawai untuk melakukan tindakan whistleblowing. Dengan demikian suatu organisasi mampu merancang peraturan, kebijakan dan sistem whistleblowing yang efektif, sehingga peran serta whistleblower menjadi penentu efektifitas sistem whistleblowing.

Tujuan:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sikap, persepsi pengendalian perilaku, tanggung jawab pribadi, dan persepsi keseriusan terhadap intensi whistleblowing.

Metode Penelitian:

Sampel yang digunakan adalah pegawai BRI di wilayah Tuban. Dalam penelitian ini juga digunakan probability sampling untuk pemilihan responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Berdasarkan proses penyebaran kuesioner, jumlah sampelnya adalah 200 responden. Selanjutnya pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan aplikasi perangkat lunak SPSS v.15.

Hasil Penelitian:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap, tanggung jawab pribadi, dan persepsi keseriusan berpengaruh positif terhadap niat whistleblowing, sedangkan persepsi pengendalian perilaku tidak berpengaruh terhadap niat whistleblowing.

Keterbatasan Penelitian:

Responden penelitian ini hanya pegawai bank BRI tidak dilakukan secara komprehensif pada seluruh pegawai bank di kabupaten Tuban. Selanjutnya, penyebaran kuesioner dilakukan pada masa sibuk sehingga sedikit menghambat proses perijinan dan jumlah data yang dikumpulkan belum maksimal.

Keaslian/Novetly Penelitian:

Penelitian focus pada Bank BRI, dikarenakan bank BRI termasuk lembaga perbankan yang sudah menerapkan whistleblowing system dan merupakan lembaga dengan peraturan dan pengawasan yang tinggi. Belum ada penelitian yang spesifik di Bank BRI untuk whistleblowing.

PENDAHULUAN

Setelah terungkapnya kasus E-KTP yang bermula pada tanggal 16 November 2015, whistleblowing menjadi trending topic di Indonesia. Kasus tersebut terjadi ketika Setya Novanto (SN) dilaporkan Sudirman Said (SS) ke Mahkamah Kehormatan Dewan (MKD) karena atas nama Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia, SS meminta sejumlah saham PT Freeport Indonesia. MKD sudah menyatakan bahwa kasus tersebut telah berakhir, akan tetapi perseteruan masih berlanjut dengan dilaporkannya SS mengenai UU ITE No 11 tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik.

Sebelumnya pada tahun 2012, Mar, mantan karyawan PT Gandasari Tetra Mandiri mengungkapkan penyelewengan solar bersubsidi yang dilakukan oleh PT Gandasari Tetra Mandiri. Namun, Pengungkapan yang dilakukan Mar membawa dirinya dikriminalisasi oleh perusahaan terkait (www.medium.com). Kasus tersebut menjadi salah satu bukti bahwa untuk menjadi whistleblower bukan hal yang mudah untuk dilakukan oleh mereka yang dengan sengaja atau tidak mengetahui terjadinya pelanggaran atau praktik ilegal.

Di Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 telah mengatur perlindungan saksi dan korban selain itu mengenai perlakuan terhadap pelapor tindak pidana dan saksi pelaku yang bekerja sama diatur dalam Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2011. Dengan adanya aturan tersebut, sistem whistleblowing yang efektif menjadi hal yang sangat penting untuk diterapkan oleh suatu perusahaan dan diharapkan dengan adanya aturan yang jelas maka partisipasi karyawan dalam mengungkap kecurangan yang diketahui semakin meningkat (Saud, 2016). Akan tetapi meskipun di Indonesia sudah ada Undang - undang yang mengatur adanya jaminan perlindungan bagi whistleblower, tidak semua pegawai mempunyai keberanian untuk melaporkan pelanggaran atau tindak kecurangan yang diketahui.

Pada tahun 2007, Institute of Business Ethics melakukan sebuah survei yang menyatakan bahwa satu diantara empat karyawan mengetahui adanya pelanggaran, tetapi 52% dari yang mengetahui pelanggaran memilih diam dan tidak melakukan tindakan apapun (KNKG,2008). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kesadaran yang dimiliki seorang karyawan masih sangat kurang. Hal tersebut dikarenakan menjadi whistleblower merupakan perkara yang penuh resiko, karena dapat dijauhi rekan sekantor, kehilangan jabatan atau pekerjaannya sampai menerima ancaman keselamatan (Suryono & Chariri, 2017). Dilema dalam memutuskan apakah harus melaporkan pelanggaran atau membiarkannya tetap tersembunyi pada umumnya dialami seseorang yang berasal dari internal organisasi (Aliyah, 2015). Selain itu, banyak orang yang beranggapan bahwa whistleblower adalah seorang pengkhianat dalam sebuah organisasi karena melanggar norma loyalitas organisasi, akan tetapi ada pula yang beranggapan bahwa whistleblower adalah karyawan dengan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi karena melindungi nilai - nilai yang dianggap penting. Tidak jarang whistleblower mengalami dilema untuk menentukan sikap yang harus diambil dan berakhir dengan mengurungkan niat untuk melakukan tindak whistleblowing (Bagustianto & Nurkholis, 2012).

Penting bagi organisasi memahami faktor - faktor yang dapat mempengaruhi niat seorang pegawai untuk melakukan tindakan whistleblowing. Dengan demikian suatu organisasi mampu merancang peraturan, kebijakan dan sistem whistleblowing yang efektif, sehingga peran serta whistleblower menjadi penentu efektifitas sistem whistleblowing. Hal itu dikarenakan jika pegawai atau anggota organisasi tidak menggunakan sistem tersebut untuk melaporkan adanya tindakan kecurangan maka sistem akan menjadi sia - sia (Bagustianto & Nurkholis, 2012).

Dalam menentukan niat untuk melakukan tindak whistleblowing, seseorang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu, faktor individual dan faktor situasional. Sikap merupakan faktor individual yang dapat mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan whistleblowing. Ponnudkk. (2008) berpendapat bahwa sikap terhadap whistleblowing adalah sejauh mana keyakinan dan evaluasi hasil yang dimiliki oleh karyawan. Dengan demikian untuk menjadi whistleblower, seseorang harus yakin bahwa whistleblowing dapat memberikan dampak positif seperti mencegah tindakan yang merugikan organisasi.

Penelitian sebelumnya terkait pengaruh sikap terhadap whistleblowing dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya Bagustianto dan Nurkolis (2012), Suryono dan Chariri (2016) dan Latan, Ringle, dan Jabbour (2016). Berdasarkan penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa sikap berpengaruh terhadap niat whistleblowing, sehingga semakin kuat sikap positif seseorang maka niat untuk melakukan whistleblowing juga semakin besar. Sementara pada penelitian yang dilakukan oleh Aliyah (2015), Purwantini, Waharini, dan Anisa (2017) didapatkan hasil bahwa sikap tidak berpengaruh terhadap niat whistleblowing. Perbedaan hasil penelitian dapat disebabkan oleh perbedaan sampel yang digunakan, metode pengambilan sampel dan metode analisis data.

Faktor individual yang dapat mempengaruhi niat whistleblowing selain sikap adalah persepsi kontrol perilaku. Hal yang mendasari persepsi kontrol perilaku adalah keyakinan kontrol, yaitu faktor yang menghambat atau mendukung seseorang untuk melakukan whistleblowing. Menurut Ajzen (1991) semakin banyak faktor pendukung dan semakin sedikit faktor penghambat untuk melakukan suatu perilaku, maka kontrol yang dirasakan atas suatu perilaku akan semakin besar. Sedangkan jika faktor pendukung yang dirasakan oleh seseorang semakin sedikit dan faktor penghambat yang dirasakan semakin banyak maka seseorang cenderung mempersepsikan diri sulit melakukan perilaku tersebut. Jadi apabila seseorang yakin memiliki dukungan yang besar untuk melaporkan tindak kecurangan maka persepsi seseorang akan semakin kuat terhadap kontrol untuk melakukan tindak whistleblowing.

Beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa persepsi kontrol perilaku berpengaruh terhadap niat whistleblowing telah dilakukan oleh Latan dkk. (2016), Siallagan, Rohman, Januarti, dan Din (2017) dan Damayanthi, Sujana, dan Herawati (2017). Namun penelitian yang dilakukan oleh Park & Blenkinsopp (2008), Saud (2016), dan Rahayu (2018) menyatakan bahwa persepsi kontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap niat whistleblowing. Perbedaan hasil penelitian dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti pemilihan responden, metode analisis data dan metode pengambilan sampel.

Tanggung jawab pribadi merupakan faktor situasional yang mempengaruhi niat whistleblowing. Dalam pengambilan keputusan untuk melaporkan suatu masalah, tanggung jawab pribadi menjadi komponen yang penting (Graham, 1986). Sementara menurut Curtis (2006) berdasarkan kewajiban moral atau bagian dari tanggung jawab peran maka jika seseorang mengetahui adanya tindak kecurangan dapat terdorong untuk melaporkannya. Oleh sebab itu ketika seseorang menganggap whistleblowing sebagai tindak kewajiban moral dalam suatu organisasi, maka tanggung jawab pribadi secara positif akan mempengaruhi keputusan seseorang untuk melaporkan tindak kecurangan yang diketahui (Alleyne, Charles-Soverall, Broome, & Pierce, 2017). Penelitian yang menunjukkan bahwa tanggung jawab pribadi berpengaruh terhadap niat whistleblowing dilakukan oleh Latan dkk. (2016) dan Alleyne dkk. (2017). Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Aliyah (2015) membuktikan bahwa tanggung jawab pribadi tidak berpengaruh terhadap niat whistleblowing.

Faktor situasional lain yang dapat mempengaruhi niat whistleblowing adalah keseriusan yang dirasakan (Winardi, 2013). Model Graham (1986) menjelaskan bahwa keseriusan yang dirasakan oleh seseorang berhubungan dengan penilaian pribadi terhadap tingkat keparahan dari tindakan yang diketahui. Oleh sebab itu, karakteristik dari suatu masalah, potensi bahaya dan hasil negatif menjadi dasar evaluasi keseriusan yang dirasakan (Curtis, 2006). Dengan demikian apabila penilaian seseorang mengenai tindak kecurangan yang diketahui berpotensi merugikan suatu organisasi, maka niat untuk melakukan tindak whistleblowing akan semakin kuat. Penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa keseriusan yang dirasakan berpengaruh terhadap niat whistleblowing dilakukan oleh Winardi (2013), Prasetyo, Purnamasari, dan Maemunah (2016) dan Lestari dan Yaya (2017). Sementara penelitian yang dilakukan oleh Aliyah (2015) dan Alleyne dkk. (2017) membuktikan bahwa keseriusan yang dirasakan tidak berpengaruh terhadap niat whistleblowing. Perbedaan hasil penelitian disebabkan oleh beberapa faktor, misalnya, budaya organisasi, pemilihan responden, dan metode pengambilan sampel.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Saud (2017). Responden yang digunakan dalam penelitian sebelumnya terbatas pada tenaga kependidikan UMY yang memiliki budaya organisasi berbeda dengan perguruan tinggi atau instansi lainnya, sehingga

peneliti menggunakan pegawai Bank BRI sebagai responden dalam penelitian ini. Hal itu dikarenakan bank BRI termasuk lembaga perbankan yang sudah menerapkan whistleblowing system dan merupakan lembaga dengan peraturan dan pengawasan yang tinggi. Namun, kegiatan operasional perbankan juga memiliki kompleksitas tinggi terhadap penyimpangan, terbukti berdasarkan statistik OJK (Otoritas Jasa Keuangan) sejak tahun 2014 - 2016 tercatat 108 kasus meliputi kasus kredit, rekayasa pencatatan, penggelapan dana dan pengadaan aset terjadi di perbankan (www.cnnindonesia.com).

Bank merupakan lembaga intermediasi antara pihak yang mempunyai kelebihan dana dengan pihak yang membutuhkan atau kekurangan dana dan atas dasar kepercayaan yang penuh, masyarakat menyimpan uang di Bank. Dengan demikian setiap Bank harus menjaga reputasi dengan tetap memelihara dan mempertahankan kepercayaan masyarakat sebagai nasabah (Yulia, 2016). Selain pada pemilihan responden, terdapat penambahan dua variabel independen yaitu tanggung jawab pribadi dan keseriusan yang dirasakan. Dengan demikian penelitian ini dilakukan karena adanya perbedaan hasil beberapa peneliti sebelumnya.

TINJAUAN LITERATUR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Teori Perencanaan Perilaku (Theory of Planned Behavior)

Theory of Planned Behavior didefinisikan sebagai teori umum yang digunakan untuk memperkirakan pertimbangan perilaku karena perilaku dapat dipertimbangkan dan direncanakan. Beberapa Peneliti mengembangkan kembali teori tersebut, salah satunya (Ajzen, 1991). Dasar dari Theory of planned behavior adalah pada anggapan bahwa manusia adalah makhluk rasional yang mempertimbangkan dampak dari tindakan yang mereka lakukan. Sikap merupakan bentuk tindakan untuk merespon secara positif atau negatif perilaku tertentu.

Model Graham

Model Graham (1986) memaparkan tentang perbedaan pendapat antara anggota organisasi dalam mengungkapkan bahwa keseriusan yang dirasakan dari masalah (keseriusan), tanggung jawab pribadi yang dirasakan untuk melaporkan (tanggung jawab pribadi) dan biaya pelaporan pribadi yang dirasakan (biaya pribadi) memberikan pengaruh terhadap keputusan individu untuk mengungkap tindak kecurangan.

Keseriusan mengaitkan penilaian individu yang dipengaruhi oleh karakteristik situasional, tingkat bahaya dan frekuensi tindakan kecurangan. Sedangkan tanggung jawab pribadi yang dirasakan memerlukan pertimbangan individu untuk melaporkan kesalahan. Hal tersebut dipengaruhi oleh perasaan tanggung jawab sosial individu terhadap rekan kerja, pengusaha dan/atau profesi, dan juga bergantung pada nilai etika individu.

Pengaruh Sikap Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing

Dalam teori perencanaan perilaku (Theory of Planned Behavior) perilaku dapat dipertimbangkan dan direncanakan. Selain itu, dasar dari teori perencanaan perilaku pada anggapan untuk melakukan sesuatu manusia perlu mempertimbangkan akibat dari tindakan yang akan dilakukan karena itu manusia dapat dikatakan sebagai makhluk rasional dan bentuk timbal balik secara positif maupun negatif.

Park dan Blenkinsopp (2008) mendefinisikan sikap sebagai keyakinan individu atas suatu perilaku/tindakan yang dianggap benar atau salah. Dengan demikian, untuk menjadi seorang whistleblower maka harus memiliki keyakinan bahwa whistleblowing adalah tindakan yang benar dan berdampak positif untuk banyak pihak, seperti pencegahan yang dapat merugikan organisasi, sebagai kontrol terhadap tindakan korupsi, meningkatkan kepentingan umum dan kepuasan moral.

Sistem nilai individu seseorang mengevaluasi keyakinan terhadap dampak positif dan menghasilkan sikap. Sikap positif memiliki kemampuan untuk mendorong kecenderungan seseorang melakukan tindak whistleblowing. Sehingga kemungkinan niat seseorang untuk melakukan whistleblowing akan semakin besar jika kecenderungan sikap positif seseorang juga semakin kuat begitu pula sebaliknya (Saud, 2016).

Sikap berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan whistleblowing sudah banyak dibuktikan dalam penelitian Saud, 2016; Bagustianto dan Nurkholis, 2012; dan Parianti, Suartana, dan Badera, 2016. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa sikap berpengaruh positif pada niat untuk melakukan whistleblowing. Sehingga Berdasarkan uraian tersebut, dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

H: Sikap berpengaruh terhadap niat melakukan whistleblowing.

Pengaruh Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing

Teori perencanaan perilaku memaparkan bahwa persepsi kontrol perilaku didasari pada penilaian individu tentang kemudahan atau kesulitan untuk melakukan suatu perilaku. Dijelaskan oleh Park dan Blenkinsopp (2008) bahwa persepsi kontrol perilaku yang dirasakan ketika melakukan whistleblowing dapat diperkirakan dengan dua cara yaitu dengan faktor kontrol dan evaluasi hasil.

Faktor kontrol whistleblowing berasal dari keyakinan akan adanya dukungan atau hambatan dari organisasi ketika seseorang melaporkan adanya kecurangan yang terjadi di organisasinya. Dukungan bisa berbentuk perlindungan terhadap whistleblower sedangkan untuk hambatan bisa berbentuk pengabaian yang dilakukan dengan sengaja atas laporan kecurangan yang ada. Dampaknya muncul keyakinan negatif individu berupa kekhawatiran atas pembalasan dari organisasi tersebut.

Oleh sebab itu, pembalasan dari organisasi menjadi hal yang penting bagi individu yang akan melakukan whistleblowing. Dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap kontrol perilaku adalah bagaimana individu memahami bahwa perilaku yang ditunjukkannya merupakan hasil pengendalian yang dilakukan oleh dirinya sendiri. Apabila individu memiliki niat untuk mengungkapkan kecurangan dan tidak mendapatkan hambatan dari organisasinya, maka persepsi individu terhadap kontrol atas laporan kecurangan akan semakin kuat.

Penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa persepsi kontrol perilaku berpengaruh signifikan terhadap niat whistleblowing sudah dilakukan oleh Park dan Blenkinsopp (2008). Alleyne dkk. (2017) menuturkan bahwa persepsi kontrol perilaku berpengaruh signifikan terhadap niat whistleblowing pada auditor eksternal. Penelitian Damayanthi dkk. (2017) juga menyatakan hal yang serupa bahwa persepsi kontrol perilaku berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan whistleblowing. Sehingga berdasarkan uraian tersebut, dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

H: Persepsi kontrol perilaku berpengaruh terhadap niat melakukan whistleblowing.

Pengaruh Tanggung Jawab Pribadi Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing

Tanggung jawab pribadi dalam Model Graham digambarkan dengan bagaimana keadaan perasaan psikologis yang secara pribadi bertanggung jawab untuk menanggapi masalah prinsip. Sedangkan Alleyne dkk. (2017) menjelaskan bahwa tanggung jawab pribadi untuk melakukan tindak pelaporan berasal dari tanggung jawab individu yang ditentukan untuk melaporkan tindakan yang diamati. Seseorang yang melakukan tindak kecurangan atau yang mengetahui adanya tindak kecurangan dapat didorong untuk melaporkan kejadian tersebut atas bagian dari tuntutan pekerjaan atau tanggung jawab peran (Curtis, 2006).

Ketika whistleblowing dinilai sebagai tindak kewajiban moral dalam suatu organisasi, maka tanggung jawab pribadi akan secara positif mempengaruhi keputusan individu untuk melaporkan kecurangan oleh rasa moral apakah itu tindakan benar atau salah (Alleyne dkk. 2017). Jadi individu yang memiliki tanggung jawab pribadi tinggi akan lebih cenderung melaporkan kecurangan yang diketahuinya (Schultz, Johnson, Morris, & Dyrnes, 1993).

Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Alleyne dkk. 2017; Aliyah, 2015; Latan dkk. 2016 dan hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa tanggung jawab pribadi berpengaruh positif terhadap niat whistleblowing. Sehingga dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

H₁: Tanggung jawab pribadi berpengaruh terhadap niat melakukan whistleblowing.

Pengaruh Keseriusan yang Dirasakan Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing

Model Graham (1986) mengemukakan bahwa keseriusan yang dirasakan berhubungan dengan penilaian individu terhadap tingkat keparahan dari tindakan yang diamati. Sedangkan Curtis (2006) menjelaskan bahwa keseriusan yang dirasakan dalam suatu masalah dievaluasi berdasarkan karakteristik masalah, potensi bahaya dan hasil negatif. Organisasi akan mengalami dampak kerugian yang lebih besar dari kecurangan yang lebih serius dibandingkan dari kecurangan yang kurang serius (Winardi, 2013). Persepsi anggota organisasi satu dengan yang lain terhadap tingkat keseriusan kecurangan bisa berbeda. Pembentuk persepsi tingkat keseriusan kecurangan berkaitan dengan besaran nilai kecurangan dan jenis kecurangan yang terjadi (Bagustianto & Nurkholis, 2012).

Penelitian sebelumnya telah menemukan bahwa keseriusan yang dirasakan secara positif mempengaruhi niat whistleblowing. Penelitian tersebut dilakukan oleh Alleyne dkk. 2017; Aliyah, 2015; Setyawati, Ardiyani, dan Sutrisno 2015; Prasetyo dkk. 2016; Lestari & Yaya, 2017; Bagustianto & Nurkholis, 2012. Jadi dapat tarik kesimpulan bahwa apabila seseorang mengetahui tindak kecurangan kemudian di amati dan kecurangan tersebut dirasa serius maka besar kemungkinan untuk seseorang melakukan tindak whistleblowing. Sehingga dapat dihipotesiskan sebagai berikut :

H₂: Keseriusan yang dirasakan berpengaruh terhadap niat melakukan whistleblowing.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian yang menggunakan data kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh dari sumber asli. Instrument penelitian ini berbentuk kuesioner yang terdiri atas beberapa item pernyataan terkait sikap, persepsi kontrol perilaku, tanggung jawab pribadi, keseriusan yang dirasakan dan niat whistleblowing.

Teknik Pengumpulan data

Metode penentuan sampel yang digunakan adalah teknik probability sampling. Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa teknik probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel. Dalam penelitian ini, kuesioner disebarkan kepada 200 responden.

Metode Analisis Data

1. Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan informasi mengenai gambaran data yang diolah dan karakteristik dari responden. Dengan melakukan uji statistik deskriptif maka dapat diketahui nilai minimum, nilai maksimum, rata - rata, jumlah responden, standar deviasi dan lain - lain berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden.

2. Uji Validitas

Sah atau validnya item - item pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan uji validitas (Ghozali, 2013). Kuesioner dapat dikatakan valid apabila item - item pernyataannya mampu mengungkapkan sesuatu yang hendak diukur menggunakan kuesioner tersebut.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji kemampuan item - item pada pernyataan menghasilkan pengukuran yang sama dalam kurun waktu yang berbeda. Selain itu Ghozali (2013) menyatakan reliabel atau handalnya suatu kuesioner ketika jawaban seseorang atas pernyataan stabil dari waktu ke waktu.

4. Uji Asumsi Klasik

Ada tiga uji yang dapat dilakukan untuk melakukan uji asumsi klasik atas data primer ini yaitu, uji normalitas uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas.

5. Uji Hipotesis dan Analisis Data

Secara statistik dapat diukur dengan uji koefisien determinasi (Adjusted R2) yang bertujuan untuk mengetahui besarnya variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Uji F dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan atau simultan. Uji signifikan parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Dan teknik analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis, sehingga persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$NW = \alpha + \beta_1 .sikap + \beta_2.persepsi kontrol perilaku + \beta_1.tanggung jawab pribadi + \beta_4.keseriusan yang dirasakan+ e$$

Keterangan:

NW	= Niat Whistleblowing
α	= Konstanta
$\beta_1 \beta_2 \beta_3 \beta_4$	= Koefisien regresi
X1	= Sikap
X2	= Persepsi Kontrol Perilaku
X3	= Tanggung Jawab Pribadi
X4	= Keseriusan yang Dirasakan
e	= Error (tingkat kesalahan pendugaan dalam penelitian)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pilot Test

Peneliti melakukan pilot test questionnaire sebelum melakukan penyebaran kuesioner, dengan tujuan untuk melihat hasil uji validitas dan reliabilitas dari setiap item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner. Pilot test dilakukan pada bulan Desember 2019, dengan total 50

responden yang merupakan pegawai Bank BRI di Kabupaten Tuban. Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, ada satu item pernyataan dari variabel persepsi kontrol perilaku yang tidak reliabel, kemudian item kuesioner diperbaiki.

Selanjutnya penyebaran kuesioner dilakukan dengan 150 responden, kemudian dilakukan uji bias, dan drop item pernyataan yang berbeda dengan pilot test untuk membuktikan bahwa tidak ada bias dan sampel dalam penelitian ini tidak dari populasi yang berbeda. Dengan demikian hasil pilot test dan penyebaran kuesioner dapat digabung dan menghasilkan 200 responden, kemudian data diolah kembali.

Uji statistik deskriptif

Tabel 1 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

	Statistik Deskriptif				
	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation
Sikap	200	2	5	4,592	0,589
Persepsi Kontrol Perilaku	200	1	5	2,838	1,255
Tanggung Jawab Pribadi	200	2	5	4,433	0,661
Keseriusan yang Dirasakan	200	2	5	4,149	0,792
Niat Whistleblowing	200	2	5	4,34	0,672
Valid N (listwise)	200				

Sumber: Output SPSS v.15,2020

Berdasarkan tabel 1, dapat dideskripsikan bahwa jumlah responden (N) yang valid untuk variabel sikap sebanyak 200 responden. Pada variabel sikap, jawaban minimum responden sebesar 2 sedangkan jawaban maksimum sebesar 5 dengan rata - rata sebesar 4,592 dan standar deviasi sebesar 0,589. Sehingga dari 5 item pernyataan responden banyak yang memilih sangat setuju. Pada variabel persepsi kontrol perilaku, jawaban minimum responden sebesar 1 sedangkan jawaban maksimum sebesar 5 dengan rata - rata sebesar 2,838 dan standar deviasi sebesar 1,255. Sehingga dari 3 item pernyataan responden banyak yang memilih netral. Sementara pada variabel tanggung jawab pribadi, jawaban minimum responden sebesar 2 sedangkan jawaban maksimum sebesar 5 dengan rata - rata sebesar 4,433 dan standar deviasi sebesar 0,661. Sehingga dari 3 item pernyataan responden banyak yang memilih setuju. Pada variabel keseriusan yang dirasakan, jawaban minimum responden sebesar 2 sedangkan jawaban maksimum sebesar 5 dengan rata - rata sebesar 4,149 dan standar deviasi sebesar 0,792. Sehingga dari 5 item pernyataan responden banyak yang memilih setuju.

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

a. Variabel Sikap

Hasil uji validitas variabel sikap pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Sikap

Pernyataan	Sig.(2-tailed)	r-hitung	r-tabel (2 tailed)	Keterangan
S1	000	0,837	0,139	Valid
S2	000	0,824	0,139	Valid
S3	000	0,777	0,139	Valid
S4	000	0,825	0,139	Valid
S5	000	0,792	0,139	Valid

Sumber: Output SPSS v.15,2020

Berdasarkan tabel 2, maka dapat diketahui bahwa nilai sig.(2-tailed) kurang dari 0,05 sehingga kuesioner variabel sikap dapat dikatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh sikap terhadap niat whistleblowing (Ghozali, 2013). Secara keseluruhan nilai r hitung

untuk item S1 s/d S5 lebih besar dari r tabel sebesar 0,139. Maka kesimpulan yang diperoleh semua item pernyataan dari variabel sikap dapat dinyatakan valid.

b. Variabel Persepsi Kontrol Perilaku

Hasil uji validitas variabel persepsi kontrol perilaku pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Persepsi Kontrol Perilaku

Pernyataan	Sig.(2-tailed)	r-hitung	r-tabel (2 tailed)	Keterangan
P1	000	0,724	0,139	Valid
P2	000	0,915	0,139	Valid
P3	000	0,912	0,139	Valid

Sumber: Output SPSS v.15,2020

Berdasarkan tabel 3, maka dapat diketahui bahwa nilai sig.(2-tailed) kurang dari 0,05 sehingga kuesioner variabel persepsi kontrol perilaku dapat dikatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh persepsi kontrol perilaku terhadap niat whistleblowing (Ghozali, 2013). Sedangkan jika dilihat dari nilai r hitung untuk item P1 s/d P3 lebih besar dari r tabel sebesar 0,139. Maka kesimpulan yang diperoleh semua item pernyataan dari variabel persepsi kontrol perilaku dapat dinyatakan valid.

c. Tanggung Jawab Pribadi

Hasil uji validitas variabel persepsi kontrol perilaku pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Tanggung Jawab Pribadi

Pernyataan	Sig.(2-tailed)	r-hitung	r-tabel (2 tailed)	Keterangan
T1	000	0,840	0,139	Valid
T2	000	0,884	0,139	Valid
T3	000	0,813	0,139	Valid

Sumber: Output SPSS v.15,2020

Berdasarkan tabel 4, maka dapat diketahui bahwa nilai sig.(2-tailed) kurang dari 0,05 sehingga kuesioner variabel tanggung jawab pribadi dapat dikatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh tanggung jawab pribadi terhadap niat whistleblowing (Ghozali, 2013). Sedangkan jika dilihat dari nilai r hitung untuk item T1 s/d T3 lebih besar dari r tabel sebesar 0,139. Maka kesimpulan yang diperoleh semua item pernyataan dari variabel tanggung jawab pribadi dapat dinyatakan valid.

d. Keseriusan yang Dirasakan

Hasil uji validitas variabel keseriusan yang dirasakan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Keseriusan yang Dirasakan

Pernyataan	Sig.(2-tailed)	r-hitung	r-tabel (2 tailed)	Keterangan
K1	000	0,669	0,139	Valid
K2	000	0,760	0,139	Valid
K3	000	0,736	0,139	Valid
K4	000	0,758	0,139	Valid
K5	000	0,664	0,139	Valid

Sumber: Output SPSS v.15,2020

Berdasarkan tabel 5, maka dapat diketahui bahwa nilai sig.(2-tailed) kurang dari 0,05 sehingga kuesioner variabel sikap dapat dikatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur besarnya

pengaruh keseriusan yang dirasakan terhadap niat whistleblowing (Ghozali, 2013). Secara keseluruhan nilai r hitung untuk item K1 s/d K5 lebih besar dari r tabel sebesar 0,139. Maka kesimpulan yang diperoleh semua item pernyataan dari variabel keseriusan yang dirasakan dapat dinyatakan valid.

e. Niat Whistleblowing

Hasil uji validitas variabel niat whistleblowing pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Niat Whistleblowing

Pernyataan	Sig.(2-tailed)	r-hitung	r-tabel (2 tailed)	Keterangan
W1	000	0,785	0,139	Valid
W2	000	0,763	0,139	Valid
W3	000	0,745	0,139	Valid
W4	000	0,757	0,139	Valid
W5	000	0,643	0,139	Valid

Sumber: Output SPSS v.15,2020

Berdasarkan tabel 6, maka dapat diketahui bahwa nilai sig.(2-tailed) kurang dari 0,05 sehingga kuesioner variabel niat whistleblowing dapat dikatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur niat whistleblowing (Ghozali, 2013). Sedangkan jika dilihat dari nilai r hitung untuk item W1 s/d W5 lebih besar dari r tabel sebesar 0,139. Maka kesimpulan yang diperoleh semua item pernyataan dari niat whistleblowing dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Cronbach's Alpha Standart	Keterangan
Sikap	0,869	0,7	Reliabel
Persepsi Kontrol Perilaku	0,815	0,7	Reliabel
Tanggung jawab Pribadi	0,792	0,7	Reliabel
Keseriusan yang Dirasakan	0,699	0,7	Reliabel
Niat <i>Whistleblowing</i>	0,778	0,7	Reliabel

Sumber: Output SPSS v.15,2020

Berdasarkan tabel 7 diatas, hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel menunjukkan bahwa cronbach's alpha yang diperoleh masing-masing variabel lebih besar dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sikap, persepsi kontrol perilaku, tanggung jawab pribadi, keseriusan yang dirasakan dan niat *whistleblowing* adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji asumsi klasik yang digunakan untuk melihat data sudah terdistribusi secara normal. Adapun pengujian ini dilakukan dengan *Kolmogorov smirnov test* dengan melihat nilai sig. (2-tailed). Berikut tabel 8 yang menunjukkan hasil pengujian normalitas *Kolmogorov smirnov*.

Tabel 8 Hasil Uji Kolmogorov smirnov

		Unstandardized Residual
N		200
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.48817490
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.028
Kolmogorov-Smirnov Z		.887
Asymp. Sig. (2-tailed)		.411

Sumber: Output SPSS v.15,2020

Berdasarkan tabel 8, dapat diketahui bahwa hasil pengujian *Kolmogorov smirnov* menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,411 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data untuk model penelitian ini telah terdistribusi normal.

2. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan guna mengetahui korelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri dari sikap, persepsi kontrol perilaku, tanggung jawab pribadi dan keseriusan yang dirasakan. Berikut tabel 9 yang menunjukkan hasil uji multikolinearitas.

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Sikap	0,690	1,448	Tidak terjadi multikolinearitas
Persepsi Kontrol Perilaku	0,838	1,194	Tidak terjadi multikolinearitas
Tanggung Jawab Pribadi	0,609	1,642	Tidak terjadi multikolinearitas
Keseriusan yang Dirasakan	0,593	1,686	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Output SPSS v.15,2020

Berdasarkan tabel 9, variabel sikap, persepsi kontrol perilaku, tanggung jawab pribadi dan keseriusan yang dirasakan menunjukkan nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinearitas antar variabel bebas (Nazarrudin & Basuki, 2019).

3. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji *glejser* dengan melihat nilai signifikan. Berikut tabel 10, yang menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas.

Tabel 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Glejser

Variabel	Nilai Sig	Keterangan
Sikap	0,697	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Persepsi Kontrol Perilaku	0,568	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Tanggung Jawab Pribadi	0,998	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Keseriusan yang Dirasakan	0,070	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS v.15,2020

Berdasarkan tabel 10, dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk variabel sikap, persepsi kontrol perilaku, tanggung jawab pribadi, dan keseriusan yang dirasakan lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini terbebas dari heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis Penelitian

1. Signifikan secara Simultan (Uji - F)

Berikut Tabel 11 yang menyajikan hasil dari uji- F yang ditunjukkan dalam tabel anova.

Tabel 11 Hasil Uji Simultan (Uji Nilai F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	764.667	4	191.167	81.511	.000(a)
	Residual	457.333	195	2.345		
	Total	1222.000	199			

a. Predictors: (Constant), Ln_TotalK, TOTALP, TOTALS, TOTALT

b. Dependent Variable: TOTALW

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan bahwa nilai signifikan pada kolom Sig. sebesar 0,000 yaitu kurang dari 0,05. Sedangkan dilihat dari F hitung sebesar 81,511 > dari F tabel sebesar 2,42. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel sikap, persepsi kontrol perilaku, tanggung jawab pribadi dan keseriusan yang dirasakan secara simultan/bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap niat *whistleblowing*.

2. Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Berikut tabel 12 yang menyajikan hasil dari uji koefisien determinasi (*Adjusted R - Square*).

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.791(a)	.626	.618	1.531	1.777

a Predictors: (Constant), Ln_TotalK, TOTALP, TOTALS, TOTALT

b Dependent Variable: TOTALW

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan nilai *Adjusted R - Square* sebesar 0,618 atau 61,8%. Sehingga variabel niat *whistleblowing* dapat dijelaskan sebesar 61,8% oleh variabel sikap, persepsi kontrol perilaku, tanggung jawab pribadi dan keseriusan yang dirasakan. Sedangkan sisanya sebesar 38,2% dapat dijelaskan oleh faktor yang lain seperti komitmen organisasi, *gender*, dan komitmen profesional.

3. Parsial (Uji Nilai t)

Berikut tabel 13 yang menyajikan hasil uji parsial (uji t).

Tabel 13 Hasil Uji Parsial (Uji Nilai t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-15.426	2.491		-6.192	.000		
	TOTALS	.371	.054	.359	6.828	.000	.696	1.438
	TOTALP	-.038	.037	-.049	-1.034	.303	.848	1.179
	TOTALT	.193	.083	.130	2.326	.021	.611	1.637
	Ln_TotalK	8.720	1.013	.484	8.609	.000	.606	1.650

a Dependent Variable: TOTALW

Berdasarkan tabel 13 maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$NW = -15,426 + 0,371X1 - 0,038X2 + 0,193X3 + 8,720X4 + 2,491$$

Berdasarkan tabel 13, sikap, tanggung jawab pribadi dan keseriusan yang dirasakan berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Sementara persepsi kontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*.

Pembahasan

1. Sikap Berpengaruh Positif Terhadap Niat *Whistleblowing*

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis pertama (H_1) mendukung bahwa sikap berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Purwanti dkk., (2017) berpendapat bahwa teori secara umum menyatakan jika sikap terhadap perilaku seorang individu didefinisikan sebagai penilaian dan evaluasi seorang individu atas perilaku dan dampak dari perilaku tersebut. Sehingga seorang anggota organisasi akan bersikap yang positif apabila memiliki tujuan yang positif. *Whistleblowing* memiliki tujuan yang positif yaitu tindak pelaporan atas kecurangan yang terjadi di suatu organisasi (Parianti dkk, 2016).

Dalam penelitian ini, responden bank BRI menganggap bentuk kecurangan apapun penting untuk dilaporkan sebagai tindakan yang tidak etis. Ini dibuktikan dengan hasil kuesioner untuk 200 responden, dimana mayoritas responden memilih sangat setuju apabila bentuk segala bentuk kecurangan harus dilaporkan kepada pimpinan bank BRI. Selain itu, pengaduan tindak kecurangan, pelaporan kecurangan dan pencegahan tindak kecurangan menjadi prioritas bagi pegawai bank BRI di kabupaten Tuban.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salsabila (2018), Damayanthi dkk. (2017), Siallagan dkk. (2017) dan Bagustianto & Nurkholis (2012) yang mendukung bahwa sikap berpengaruh signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Hasil ini sesuai dengan *Theory of Planned Behavior* yang memaparkan jika seorang anggota organisasi memiliki keyakinan bahwa tindak *whistleblowing* memberikan dampak yang baik dan penting untuk dilakukan maka seorang anggota organisasi akan cenderung memiliki sikap yang positif disertai niat yang kuat untuk melakukan tindak *whistleblowing*.

Perbankan merupakan lembaga yang telah menerapkan sistem *whistleblowing* sebagai bentuk penanganan *whistleblowing* dilakukan secara transparan dan benar – benar ditindak lanjuti sesuai dengan prosedur. Sehingga dapat menimbulkan sikap yang positif karena kuatnya keyakinan dan kepercayaan seorang pegawai bahwa tindak *whistleblowing* memiliki tujuan yang positif.

2. Persepsi Kontrol Perilaku Berpengaruh Positif Terhadap Niat *Whistleblowing*

Dalam penelitian ini, hipotesis kedua (H_2) tidak mendukung jika persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Siallagan dkk. (2017), Damayanthi dkk., (2017) dan Latan dkk. (2017). Namun penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Park dan Blenkinsopp (2008), Saud (2016), Purwantini dkk (2016) dan Rahayu (2018) yang menyatakan bahwa persepsi kontrol perilaku tidak berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*.

Persepsi kontrol perilaku didasari oleh faktor kontrol, yaitu faktor yang menghambat atau mendukung seorang individu dalam melakukan tindak *whistleblowing*. Sehingga jika seorang individu merasa kesulitan dalam proses pelaporan, mendapat ancaman dan berbagai hambatan yang lebih besar daripada faktor pendukung maka seorang individu cenderung ragu untuk melakukan tindak *whistleblowing*.

Dalam penelitian ini, pegawai bank BRI di kabupaten Tuban yang menjadi responden merasa proses yang rumit bisa menjadi hambatan untuk melaporkan tindak kecurangan yang diketahui, oleh sebab itu dalam pengisian kuesioner mayoritas memilih netral. Selain itu tindak pelaporan juga dirasa dapat menjadi ancaman bagi pelapor maupun bank BRI. Sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi niat pegawai untuk melaporkan tindak kecurangan. Responden didominasi yang memiliki pengalaman kerja 1 sampai 3 tahun dan dapat dikatakan masih proses adaptasi dengan lingkungan organisasi sehingga masih kurang keberanian dan merasa terancam jika melaporkan tindak kecurangan yang diketahui. Selain itu Purwantini dkk (2016) menyatakan adanya faktor lain yang dipertimbangkan setiap individu seperti perbedaan budaya dan lingkungan organisasi serta *locus of control* setiap responden.

3. Tanggung Jawab Pribadi Berpengaruh Positif Terhadap Niat *Whistleblowing*

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis ketiga (H_3) mendukung bahwa tanggung jawab pribadi berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Dalam memutuskan untuk melaporkan suatu masalah, tanggung jawab pribadi menjadi salah satu komponen penting (Graham 1986; Miceli & Near 1985). Sebagai seorang anggota organisasi memiliki kewajiban moral dari pekerjaan atau tanggung jawab dari peran untuk mendorong melaporkan suatu tindak kecurangan yang diketahui (Curtis, 2006). Apabila *whistleblowing* dianggap sebagai kewajiban moral dalam suatu perusahaan, maka tanggung jawab pribadi akan mempengaruhi individu dalam mengambil keputusan untuk melaporkan tindak kecurangan (Alleyne dkk. 2017). Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi rasa tanggung jawab pribadi seseorang maka akan lebih cenderung untuk melaporkan tindak kecurangan yang diketahui (Schultz dkk., 1993).

Pegawai bank BRI terdorong untuk melaporkan tindak kecurangan yang diketahui, dikarenakan setiap pegawai merasa mempunyai andil untuk mengurangi kecurangan yang ada di bank BRI. Hal itu dibuktikan dengan jawaban responden yang memilih setuju, selain itu segala bentuk kecurangan yang diketahui akan dilaporkan kepada pimpinan bank BRI karena tindakan pelaporan merupakan bentuk kepedulian pegawai terhadap bank BRI. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Alleyne dkk. (2017) dan Latan dkk. (2016) yang mendukung bahwa tanggung jawab pribadi berpengaruh signifikan terhadap niat *whistleblowing*.

Anggota organisasi yang mempunyai tanggung jawab tinggi atas perannya akan memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Maka tanggung jawab pribadi dapat mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan tindak *whistleblowing*. Perusahaan dapat membangun loyalitas anggota organisasi dengan memberi ruang untuk pelaporan kecurangan dan memberi penghargaan serta pengelolaan SDM yang baik. Sehingga apabila loyalitas anggota organisasi sudah terbentuk maka niat untuk melakukan tindak *whistleblowing* semakin meningkat.

4. Keseriusan yang Dirasakan Berpengaruh Positif Terhadap Niat *Whistleblowing*

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis keempat (H_4) mendukung bahwa keseriusan yang dirasakan berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Miceli dan Near (1985) berpendapat bahwa setiap anggota organisasi yang dengan sengaja atau tidak mengetahui tindak kecurangan bersifat serius, maka akan cenderung memiliki niat untuk melakukan *whistleblowing*. Sedangkan Graham (1986) menjelaskan jika keseriusan yang dirasakan berhubungan dengan penilaian individu terhadap tingkat kerugian berdasarkan karakteristik dari suatu tindak kecurangan. Sehingga dapat disimpulkan dengan semakin serius suatu tindak kecurangan maka niat seorang karyawan untuk melakukan tindak *whistleblowing* akan semakin kuat.

Dalam penelitian ini responden akan tetap melaporkan tindak kecurangan yang diketahui, walaupun kerugian yang dialami secara materil atau tidak, dan dalam jumlah besar maupun kecil. Dibuktikan dengan jawaban responden yang mayoritas memilih setuju, selain itu segala bentuk penipuan juga akan dilaporkan kepada pimpinan bank BRI. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bagustianto dan Nurkholis (2012), Aliyah (2015), Lestari dan Yaya (2017) dan Winardi (2013) yang juga menunjukkan bahwa keseriusan yang dirasakan berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Perbankan merupakan lembaga dengan jenis pelanggaran yang relatif serius dan dapat menimbulkan dampak yang cukup merugikan bagi pegawai bank, sehingga pegawai bank akan terdorong untuk melaporkan tindak kecurangan kepada pihak internal melalui *whistleblowing system* (Setyawati dkk. 2015).

Selain itu keseriusan yang dirasakan sering berkaitan dengan kecurangan yang merugikan secara material. Jadi jika kecurangan terjadi di bank, pegawai bank akan berasumsi bahwa kerugian yang ditimbulkan akan melibatkan uang atau penggelapan dana. Sehingga dipandang sebagai kecurangan dengan tingkat keseriusan yang tinggi dan pegawai bank akan semakin terdorong untuk melakukan tindak *whistleblowing*, karena besar kecilnya penggelapan dana tetap akan memberikan pengaruh yang merugikan bagi organisasi maupun pegawai.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil yang dicapai. Berikut keterbatasan dalam penelitian ini : (1) Responden penelitian ini hanya pegawai bank BRI tidak dilakukan secara komprehensif pada seluruh pegawai bank di kabupaten Tuban. (2) Penyebaran kuesioner dilakukan pada masa sibuk sehingga sedikit menghambat proses perijinan dan jumlah data yang dikumpulkan belum maksimal. (3) Ruang lingkup penelitian hanya dilakukan di bank BRI kabupaten Tuban sehingga generalisasi dari hasil penelitian masih terbatas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, pengujian hipotesis dan interpretasi hasil, dari penelitian ini dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) Sikap berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan tindak whistleblowing. (2) Persepsi kontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan whistleblowing. (3) Tanggung jawab pribadi berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan tindak whistleblowing. (4) Keseriusan yang dirasakan berpengaruh positif terhadap niat whistleblowing.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-t](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-t)
- Aliyah, S. (2015). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi minat pegawai melakukan tindakan whistleblowing. *Jurnal dinamika ekonomi & bisnis*, 12(2), 173–189. <https://doi.org/10.34001/jdeb.v12i2.370>
- Alleyne, P., Charles-Soverall, W., Broome, T., & Pierce, A. (2017). Perceptions, predictors and consequences of whistleblowing among accounting employees in Barbados. *Meditari Accountancy Research*, 25(2), 241–267. <https://doi.org/10.1108/medar-09-2016-0080>
- Bagustianto, R., & Nurkholis, N. (2018). 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. <https://doi.org/10.24034/j25485024.v2015.v19.i2.91>
- Cnnindonesia.com. (2016). Sejak 2014, OJK tindak tegas 108 kasus kejahatan perbankan. Diakses dari <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20161114120838-78-172491/scjak-2014-ojk-tindak-tegas-108-kasus-kejahatan-perbankan>
- Curtis, M. B. (2006). Are Audit-related Ethical Decisions Dependent upon Mood? *Journal of Business Ethics*, 68(2), 191–209. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9066-9>
- Damayanthy, K.S.R.D., Sujana, E., & Herawati, N.T. (2017). Pengaruh norma subyektif, sikap pada perilaku, persepsi kontrol perilaku terhadap niat melakukan pengungkapan kecurangan (whistleblowing) (Studi empiris pada mahasiswa akuntansi program S1 dan program D3 Universitas Pendidikan Ganesha). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akutansi Undiksha*, 8(2), <http://dx.doi.org/10.23887/jimat.v8i2.10440>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS IBM 21 update PLS regresi edisi 7*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Graham, J.W. (1986). Principled organizational dissent: A theoretical essay. *Research in Organizational Behavior*, 8, 1-52.
- Jawapos.com. (2019). Forum peningkatan kinerja bri tuban 2019. Diakses dari <https://radarbojonegoro.jawapos.com/read/2019/04/29/134423/break-your-limit-be-the-champion>

- Latan, H., Ringle, C. M., & Jabbour, C. J. C. (2016). Whistleblowing Intentions Among Public Accountants in Indonesia: Testing for the Moderation Effects. *Journal of Business Ethics*, 152(2), 573–588. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3318-0>
- Lestari, R., & Yaya, R. (2017). Whistleblowing dan faktor-faktor yang mempengaruhi niat melaksanakannya oleh aparatur sipil negara. *Jurnal Akuntansi*, 21(3), 336–350. <https://doi.org/10.24912/ja.v21i3.265>
- Medium.com. (2017). Kasus “papa minta saham” dan kondisi whistleblowing di indonesia. Diakses dari <https://medium.com/@andrejason14/kasus-papa-minta-saham-dan-kondisi-whistleblowing-di-indonesia-1c2bf3ae20bc>
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1985). Characteristics of organizational climate and perceived wrongdoing associated with whistle-blowing decisions. *Personnel Psychology*, 38(3), 525–544. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1985.tb00558.x>
- Nazaruddin, I., & Basuki, A. T. (2015). *Analisis Statistik dengan SPSS*. Sleman: Dianisa Media.
- Parianti, N., Stuartana, I., & Badera, I. (2016). Faktor-faktor yang memengaruhi niat dan perilaku whistleblowing mahasiswa akuntansi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 12, 4209–4236. Diakses dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/22253>
- Park, H., & Blenkinsopp, J. (2008). Whistleblowing as planned behavior - A survey of South Korean police officers. *Journal of Business Ethics*, 85(4), 545–556. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9788-y>
- Prasetyo, M.F., Purnamasari, P., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh tingkat keseriusan pelanggaran, faktor demografi dan faktor organisasional terhadap indensi whistleblowing (Survei pada karyawan OJK regional 2 Jabar). *Kajian akuntansi*, 18(1), 37-45. <https://doi.org/10.29313/ka.v18i1.3073>
- Purwantini, A. H., Waharini, F.M., & Anisa, F. (2017). Analisis determinasi intensi whistleblowing internal. *Proceeding 6th University Research Colloquium 2017: Seri Teknologi dan Rekayasa*. Diakses dari <http://journal.ummg.ac.id/index.php/urecol/article/view/1418>
- Salsabila, S. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi niat dan perilaku whistleblowing mahasiswa akuntansi. *Jurnal Kajian Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi Untan*, 7(1), 1-21. Diakses dari <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/ejafe/article/view/24596>
- 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. <https://doi.org/10.18196/jai.2016.0056.209-219>
- Schultz, J. J., Johnson, D. A., Morris, D., & Dymes, S. (1993). An investigation of the reporting of questionable acts in an international setting. *Journal of Accounting Research*, 31, 75-103. <https://doi.org/10.2307/2491165>
- Setyawati, A., Ardiyani, K., & Sutrisno, C. R. (2015). Faktor - faktor yang mempengaruhi niat untuk melakukan whistleblowing internal. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17(2), 22–33. <http://dx.doi.org/10.31941/jebi.v17i2.334>
- Siallagan, H., Rohman, A., Januarti, I., & Din, M. (2017). The effect of professional commitment, attitude, subjektif, norms, and perceived behavior control on whistleblowing intention. *International Journal Of Civil And Technology*, 8(8), 508-519.
- Suryono, E., & Chariri, A. (2016). Sikap, norma subjektif, dan intensi pegawai negeri sipil untuk mengadakan pelanggaran (whistle-blowing). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 13(1), 102–116. <https://doi.org/10.21002/jaki.2016.06>
- Winardi, R. D. (2013). The influence of individual and situational factors on lower-level civil servant whistleblowing intention in indonesia. *Journal of indonesian economy and business*, 28(3), 361-376. <https://doi.org/10.22146/jieb.6216>
- Yulia, A. W. (2016). Studi financial statement fraud pada perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal ekonomi dan bisnis*, (2), 187–200. <http://dx.doi.org/10.20473/jeba.V26I22016.187-200>