



Jenis Artikel: Artikel Penelitian

Determinan Intensi Melakukan Whistleblowing dengan Retaliasi dan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi

Fitriani Baruwati dan Erni Suryandari Fathmaningrum*

Abstrak

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *personal cost*, tingkat keseriusan kecurangan, sikap, kontrol perilaku, profesionalisme, dukungan organisasi dan retaliasi terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Metode Penelitian: Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung melalui penyebaran survei kuesioner dengan metode *purposive sampling*, yaitu minimal telah bekerja selama 1 tahun. Subjek pada penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara yang bekerja di DPUPKP Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Responden dalam penelitian ini sebanyak 97 responden. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan SEM PLS melalui aplikasi *smartpls 4.0*.

Hasil Penelitian: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *personal cost*, tingkat keseriusan kecurangan, sikap, profesionalisme berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Kemudian retaliasi memperlemah pengaruh profesionalisme terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Sedangkan, kontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Sementara itu, dukungan organisasi tidak memperkuat pengaruh sikap maupun kontrol perilaku terhadap intensi melakukan *whistleblowing* dan retaliasi memperlemah pengaruh profesionalisme terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Keaslian/Kebaruan Penelitian: Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek penelitian dimana pada penelitian ini menggunakan Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman (DPUPKP) sebagai objek penelitian dan penambahan variabel dependen seperti *personal cost*, tingkat keseriusan kecurangan dan profesionalisme serta variabel pemoderasi yaitu retaliasi untuk menguji apakah retaliasi memperkuat atau memperlemah profesionalisme terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Kata kunci: Personal Cost; Tingkat Keseriusan Kecurangan; Sikap; Kontrol Perilaku; Profesionalisme; Dukungan Organisasi dan Retaliasi



AFILIASI: Program Studi Akuntansi,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah
Yogyakarta, Daerah Istimewa
Yogyakarta, Indonesia

***KORESPONDENSI:**
erni@umy.ac.id

DOI: 10.18196/rabin.v7i2.19945

SITASI:

Baruwati, F., & Fathmaningrum, E. S. (2023). Determinan Intensi Melakukan Whistleblowing dengan Retaliasi dan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 421-441.

PROSES ARTIKEL

Diterima:

19 Sep 2023

Reviu:

08 Okt 2023

Revisi:

30 Okt 2023

Diterbitkan:

11 Des 2023



Pendahuluan

Permasalahan tentang tindak kecurangan atau *fraud* di Indonesia selalu menjadi perhatian masyarakat karena permasalahan tersebut termasuk permasalahan besar yang mengakibatkan kerugian dan berdampak buruk bagi negara. Setiap sektor baik dari sektor privat maupun sektor publik tidak ada yang benar-benar dapat terbebas dari kasus *fraud*.

Fraud merupakan perbuatan yang dilakukan dengan penuh kesadaran atau dengan sengaja melanggar hukum seperti memanipulasi data untuk tujuan tertentu (Association of Certified Fraud Examiners Indonesia, 2020).

Association of Certified Fraud Examiners Indonesia tahun 2020 dalam Survei *Fraud* Indonesia menunjukkan bahwa kasus *fraud* yang terjadi di Indonesia pada tahun 2019 mengalami lonjakan dengan adanya kasus korupsi yang menunjukkan nilai persentase sebesar 64%, disusul penyalahgunaan aset atau kekayaan negara dan perusahaan 26,9% dan kasus *fraud* laporan keuangan 6,7%. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kasus korupsi menjadi kasus yang menyebabkan kerugian paling besar bagi Indonesia, karena diperkirakan kerugian dari setiap kasus sekitar Rp100 juta hingga Rp 500 juta. Sehingga total kerugian negara akibat kasus korupsi yang masuk dalam proses persidangan pada tahun 2021 mencapai Rp 62,93 triliun (*Indonesia Corruption Watch*, 2021). Dengan demikian, kenaikan kasus korupsi pada tahun 2021 meningkat 10,9% dibandingkan dengan tahun sebelumnya dan diperkirakan menjadi yang paling besar selama 5 tahun terakhir.

Organisasi maupun lembaga yang paling dirugikan karena kasus *fraud* adalah pemerintah, sebab kasus korupsi di lingkungan pemerintahan menjadi kasus yang paling banyak terjadi di Indonesia. Menurut *Indonesia Corruption Watch* (2021), aparatur sipil negara menjadi oknum yang paling banyak terlibat dalam kasus korupsi, dan penyalahgunaan anggaran merupakan alasan yang paling sering digunakan oleh aparatur sipil negara. Sepanjang tahun 2021 telah tercatat berbagai tindakan *fraud* yang sering dilakukan seperti tindakan korupsi sebanyak 133 kasus, proyek fiktif sebanyak 109 kasus, penggelapan 79 kasus, dan mark up anggaran 54 kasus. Dan pada umumnya oknum yang terlibat dalam kasus tersebut biasanya memiliki jabatan, kedudukan, wewenang serta kesempatan untuk mengelola keuangan dan laporan keuangan.

Untuk memberantas banyaknya kasus *fraud* yang terjadi di lingkungan pemerintahan maka pemerintah menetapkan Pembangunan Zona Integritas, dimana tiap instansi pemerintah dituntut agar menerapkan Wilayah yang Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi yang Bersih serta Melayani. Hal tersebut tertuang pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 90 Tahun 2021 tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Instansi Pemerintah. Pada peraturan tersebut tertulis bahwa salah satu indikator penguat pengawasan dalam pembangunan zona integritas yaitu dengan penerapan *Whistleblowing System*. Sehingga dengan adanya *whistleblowing system* ini pemerintah Indonesia mendorong masyarakat untuk ikut serta dalam mengungkap kasus *fraud*. Hal tersebut guna mewujudkan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme sesuai dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999. Setiawati dan Sari (2016) menyatakan bahwa dengan melakukan *whistleblowing* merupakan salah satu cara untuk mencegah kasus kecurangan serta dapat mengembalikan kepercayaan masyarakat.

Whistleblowing dapat didefinisikan sebagai pengungkapan tindak kecurangan yang dilakukan anggota organisasi atau mantan anggota atas suatu praktik ilegal atau tindakan

tidak bermoral yang dapat menimbulkan kerugian bagi suatu organisasi (Miceli, 1985). Sedangkan *Whistleblowing System* merupakan mekanisme yang disediakan untuk menyampaikan pengaduan dugaan tindak kecurangan. *Whistleblowing System* digunakan untuk mencegah dan memerangi tindak pidana korupsi dan memastikan agar praktik *good governance* dijalankan. Dan pelapor tindakan *whistleblowing* biasanya disebut dengan *whistleblower*, yaitu seseorang yang mengungkapkan kasus *fraud* yang terjadi di organisasi maupun pemerintahan kepada pihak berwenang atau publik. Untuk itu, *Whistleblowing System* diharapkan menjadi sarana bagi masyarakat untuk melaporkan apabila mengetahui suatu tindakan pelanggaran atau penyalahgunaan. Dan pemerintah berharap agar masyarakat lebih berpartisipasi lagi agar *whistleblowing system* dapat berjalan efektif, transparan, dan bertanggung jawab.

Di Daerah Istimewa Yogyakarta, pada tahun 2021 telah terungkap adanya kasus korupsi proyek renovasi Stadion Mandala Krida dengan menggunakan dana APBD tahun anggaran 2016-2017. Dilansir dari detik.com diakses pada Jumat, 29 Juli 2022 dalam kasus tersebut Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) pada Kamis, 21 Juli 2022 telah mengungkapkan tiga tersangka yang menjadi dalang dari kasus korupsi tersebut. Akibat dari kasus korupsi tersebut negara mengalami kerugian kurang lebih Rp31,7 miliar. Selain itu, kasus penyalahgunaan wewenang yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Pemukiman (DPUPKP) Kabupaten Sleman yang terjadi pada tahun 2021. Dan kasus mantan wali kota Daerah Istimewa Yogyakarta yang menjadi tersangka kasus suap pengurusan izin apartemen terkait penerbitan Izin Mendirikan Bangunan (IMB) apartemen dan hotel pada Juni 2022.

Pada penelitian terdahulu telah mengungkapkan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi intensi dalam melakukan *whistleblowing* seperti *personal cost*. *Personal cost* merupakan pandangan karyawan terhadap risiko balas dendam atau risiko-risiko yang akan diterima apabila melakukan tindakan *whistleblowing* (Lestari & Yaya, 2017). Pada penelitian pada penelitian Sari (2018) dan Rabbany dan Nugroho (2021) menunjukkan bahwa *personal cost* memberikan pengaruh positif terhadap minat dalam melakukan *whistleblowing*. Berbeda dengan penelitian Intan Setyawati, dkk., (2015), Lestari dan Yaya (2017), Sholihun, (2019) menunjukkan bahwa *personal cost* memiliki pengaruh negatif terhadap minat melakukan *whistleblowing*. Kemudian tingkat keseriusan kecurangan, yaitu ukuran besarnya keseriusan suatu kecurangan yang dapat menyebabkan kerugian organisasi (Near & Miceli, 1985). Pada penelitian Aida dkk., (2019), Sari (2018), dan Yahya dan Damayanti (2021) menunjukkan bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap *whistleblowing*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hanif dan Odiatama (2017) yang menunjukkan tingkat keseriusan kecurangan tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Sikap dan kontrol perilaku dapat memprediksi niat seseorang dalam melakukan *whistleblowing*. Penelitian Saud (2016) menunjukkan bahwa sikap dapat memprediksi niat seseorang dalam melakukan *whistleblowing*. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurkholis dan Bagustianto (2015), dan Sari (2018). Kemudian profesionalisme diduga dapat mempengaruhi intensi seseorang dalam melakukan *whistleblowing*, profesionalisme merupakan keahlian dan kemampuan

karyawan dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan secara kompeten (Rabbany & Nugroho, 2021). Pada penelitian Dewi dan Dewi (2019), Rianti (2017), dan Yahya dan Damayanti (2021) menunjukkan bahwa profesionalisme dapat mempengaruhi minat seseorang dalam melakukan *whistleblowing*. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Rabbany dan Nugroho (2021) menunjukkan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan akan menciptakan perasaan balas budi untuk organisasinya sehingga menimbulkan sikap timbal balik yang saling menguntungkan (Gouldner, 1960). Hal ini sejalan dengan penelitian Saud (2016) yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi dapat memoderasi persepsi kontrol perilaku dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Sedangkan retaliasi merupakan perilaku mengembalikan suatu tindakan yang pernah dilakukan seseorang atau bisa disebut dengan tindakan balas dendam. Penelitian Rianti (2017) menunjukkan bahwa retaliasi memperlemah pengaruh profesionalisme terhadap intensi melakukan *whistleblowing* sedangkan hasil penelitian Nugraha (2017) menunjukkan bahwa retaliasi memperkuat profesionalisme dalam melakukan *whistleblowing*. Adanya perbedaan dari hasil penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini untuk menggali secara lebih dalam mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dalam melakukan tindakan *whistleblowing* sebagai upaya untuk mencegah dan mendeteksi tindakan *fraud*. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek penelitian dan penambahan variabel pemoderasi yaitu dukungan organisasi dan retaliasi untuk menguji apakah variabel pemoderasi dapat memperkuat atau memperlemah variabel independen. Sehingga diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi masyarakat maupun pemerintah.

Tinjauan Literatur dan Perumusan Hipotesis

Theory of Planned Behavior

Theory of Planned Behavior (TPB) pertama kali dicetuskan pada tahun 1985 oleh Ajzen melalui artikel "*From intentions to action : A Theory of Planned Behavior*" yang merupakan perluasan dari *Theory of Reasoned Action* (TRA) yang lebih dulu diterbitkan pada tahun 1975 oleh Martin Fishbein dan Icek Ajzen. Perluasan TRA dengan menambahkan konstruk yang belum ada yaitu persepsi kontrol perilaku. *Theory of Planned Behavior* merupakan teori yang menggabungkan antara sikap dan perilaku dengan tujuan untuk memprediksi serta memahami dampak niat perilaku, mengidentifikasi strategi, merubah perilaku dan menjelaskan perilaku nyata manusia (Ajzen, 1991). TPB menjelaskan bahwa niat individu dalam berperilaku dipengaruhi oleh tiga faktor. Pertama, sikap terhadap perilaku (*attitude toward the behavior*) yaitu penilaian positif atau negatif terhadap suatu perilaku. Kedua, norma subyektif (*subjective norm*) yaitu penilaian orang lain atau tekanan sosial yang dirasakan akan mempengaruhi persepsi individu mengenai perilaku tertentu. Ketiga, persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*) merupakan seberapa mudah atau sulit seseorang dalam berperilaku.

Prosocial Organizational Behavior

Prosocial organizational behavior merupakan salah satu teori yang mendukung mengenai *whistleblowing*. Menurut Brief dan Motowidlo (1986) mendefinisikan bahwa *prosocial organization behavior* sebagai tindakan atau perilaku yang dilakukan oleh anggota organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan individu atau organisasi. Atau dapat dikatakan bahwa perilaku sosial merupakan perilaku positif yang ditunjukkan untuk memberikan kebermanfaatan baik untuk individu lain ataupun organisasi. Selain itu, *prosocial organizational behavior* mengintegrasikan bagaimana perlakuan organisasi terhadap karyawan serta komitmen organisasi yang diberikan untuk karyawan (Eisenberger dkk, 1986).

Pengaruh *Personal Cost* terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*

Personal cost merupakan persepsi karyawan mengenai risiko pembalasan dendam atau sanksi yang akan diterima dari anggota organisasi apabila melaporkan tindak kecurangan sehingga dapat mengurangi minat karyawan untuk melaporkan *whistleblowing* (Schultz, dkk., 1993). Dalam *theory of planned behavior* hal tersebut dapat dikatakan sebagai minat yang dijadikan sebagai faktor untuk memprediksi tindakan *whistleblowing* seseorang. Karena persepsi mengenai pembalasan yang akan diterima oleh *whistleblower* dari orang-orang dalam organisasi yang tidak sependapat untuk melaporkan tindakan kecurangan selalu menjadi pertimbangan (Zhuang, 2003). Selain itu, keyakinan bahwa laporan tidak akan ditindak lanjuti atau hanya diabaikan oleh pihak yang berwenang dan justru akan mengalami retaliasi serta tidak mendapatkan perlindungan membuat seseorang memilih tidak melaporkan tindakan kecurangan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nurkholis dan Bagustianto (2015), Aida dkk, (2019), dan Sholihun (2019) telah membuktikan bahwa *personal cost* berpengaruh negatif terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*. Semakin tinggi *personal cost* maka akan semakin rendah niat karyawan untuk melakukan *whistleblowing*. Sehingga dari penjelasan di atas dan didukung dengan penelitian sebelumnya maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini:

H₁: Personal cost berpengaruh negatif terhadap Intensi melakukan whistleblowing.

Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*

Tingkat keseriusan kecurangan dapat didefinisikan sebagai ukuran besarnya dampak yang akan diterima organisasi (Miceli & Near, 1991). Pada *theory prosocial organizational behavior* menyatakan bahwa usaha yang dilakukan individu yaitu untuk memberikan kebermanfaatan kepada individu atau kelompok lain (Brief & Motowidlo, 1986), sehingga apabila calon *whistleblower* mengetahui adanya kecurangan maka akan memiliki niat untuk melakukan *whistleblowing*. Dalam hal ini keseriusan kecurangan akan mengacu pada dampak yang diterima oleh masyarakat dan organisasi dari kecurangan tersebut

sehingga niat dijadikan sebagai faktor untuk memprediksi dalam melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Setyawati dkk (2015), Alwi dan Nayang (2020), Yahya dan Damayanti (2021) menyatakan bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*. Semakin tinggi tingkat kecurangan maka niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing* juga semakin tinggi. Sehingga dari penjelasan di atas dan didukung dengan penelitian sebelumnya maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini:

H₂: Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap Intensi melakukan whistleblowing.

Pengaruh Sikap terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing

Dalam *theory of planned behavior* menyatakan bahwa sikap menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi minat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Sikap merupakan tindakan untuk menilai perilaku seseorang mengenai sejauh mana keyakinan seseorang terhadap konsekuensi yang akan diterima dari tindakan *whistleblowing* serta evaluasi subjektif dari konsekuensi tersebut (Park & Blenkinsopp, 2009). Dengan demikian, sikap akan mempengaruhi seorang dalam mengungkapkan *whistleblowing*, maka seorang *whistleblower* harus memiliki keyakinan bahwa tindakan *whistleblowing* memiliki pengaruh positif. Dengan adanya keyakinan mengenai pengaruh positif yang diterima akan menimbulkan sikap positif dan sikap positif dapat mendorong niat individu untuk melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Saud (2016), Nurkholis dan Bagustianto (2015) dan Safitri dan Silalahi (2019) menyatakan bahwa sikap berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Semakin besar sikap seseorang untuk melaporkan kecurangan maka semakin besar juga minat seseorang untuk melaporkan *whistleblowing* tersebut. Sehingga dari penjelasan di atas dan didukung dengan penelitian sebelumnya maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini:

H₃: Sikap berpengaruh positif terhadap intensi melakukan whistleblowing.

Kontrol Perilaku Pengaruh Persepsi Kontrol Perilaku terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing

Theory of planned behavior menjelaskan bahwa yang mendasari penilaian individu terhadap persepsi kontrol perilaku yaitu mengenai kemudahan atau kesulitan dalam melakukan suatu perilaku. Menurut Ajzen (1991) persepsi kontrol perilaku dapat didefinisikan sebagai seberapa sulit persepsi individu dalam melakukan perilaku tertentu. Sedangkan menurut Park dan Blenkinsopp (2009) menyatakan bahwa persepsi kontrol perilaku diperkirakan dari faktor kontrol dan evaluasi. Faktor kontrol dapat datang dari

keyakinan tentang hambatan dalam organisasi seperti menggagalkan atau sengaja mengabaikan laporan *whistleblowing* tersebut. Terkait keyakinan negatif individu ini merupakan salah satu faktor yang dapat mencegah karyawan dalam melaporkan perbuatan yang tidak etis yaitu seperti kekhawatiran individu mengenai pembalasan akibat pelaporan yang telah dilakukan (Near & Miceli, 1985).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Della dkk (2020) menyatakan bahwa persepsi kontrol perilaku berpengaruh signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Hal ini sejalan dengan penelitian Parianti dkk (2016) yang menunjukkan pengaruh yang signifikan pada persepsi kontrol perilaku untuk melakukan *whistleblowing*. Sehingga dari penjelasan di atas dan didukung dengan penelitian sebelumnya maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini :

H₄: Persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap intensi melakukan whistleblowing.

Pengaruh Profesionalisme terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing

Pada *theory of planned behavior* profesionalisme memerankan komponen *Attitude Toward the Behavior* yaitu mengenai pengembangan sikap untuk perilaku seorang individu berdasarkan keyakinan dan pertimbangan-pertimbangan yang didasarkan pada konsekuensi tertentu (Ajzen, 1991). Dengan demikian, profesionalisme merupakan sikap seorang karyawan dalam bekerja serta melaksanakan tugasnya mencerminkan sikap yang kompeten, cermat, tepat waktu dan sesuai dengan prosedur untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Hal ini mengacu pada individu dengan profesi, menurut Mowday dkk (1982) individu yang memiliki profesionalisme yang tinggi diduga memiliki karakter kepercayaan dan penerimaan yang tinggi dalam tujuan profesi, serta keinginan yang kuat untuk berusaha atas nama profesi dan keinginan yang kuat untuk dapat mempertahankan keanggotaannya dalam profesi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Dewi (2019), Setiawati dan Sari (2016), Hariyani dan Putra (2018) membuktikan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap intensi karyawan dalam melakukan *whistleblowing*. Semakin tinggi tingkat profesionalisme yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi juga kecenderungan karyawan untuk melakukan *whistleblowing*. Sehingga dari penjelasan di atas dan didukung dengan penelitian sebelumnya maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini:

H₅: Profesionalisme berpengaruh positif terhadap intensi melakukan whistleblowing.

Pengaruh Sikap terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing* dengan Dukungan Organisasi sebagai Variabel Pemoderasi

Dalam *theory prosocial organizational behavior* menjelaskan bahwa keyakinan karyawan berdasarkan kesimpulan mengenai komitmen organisasi terhadap dukungan organisasi yang dirasakan, sehingga komitmen karyawan berkontribusi untuk organisasi Eisenberger dkk (1986). Hal ini sependapat dengan Wayne dkk (1997) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi yang besar akan menciptakan perasaan terhadap karyawan, sehingga karyawan tidak hanya berkomitmen atas dirinya, namun juga memiliki rasa kewajiban untuk mendukung organisasi. Dengan demikian, dukungan organisasi menjadi faktor yang dapat mendorong seorang individu untuk melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Zubaidah (2019) memperoleh hasil bahwa dukungan organisasi memoderasi hubungan sikap terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Semakin besar dukungan organisasi yang dirasakan maka semakin besar juga keinginan seorang individu untuk melakukan *whistleblowing*. Sehingga dari penjelasan di atas dan didukung dengan penelitian sebelumnya maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini:

H₆: Dukungan organisasi memperkuat pengaruh sikap terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Kontrol Perilaku terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing* dengan Dukungan Organisasi sebagai Variabel Pemoderasi

Dalam penjelasan *theory prosocial organizational behavior* menjelaskan dimana kontrol perilaku yang dipengaruhi oleh *control believe* akan memberikan dukungan kepada seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Sehingga dapat dikatakan bahwa persepsi kontrol perilaku merupakan keyakinan yang dimiliki atas perilaku seorang individu dari hasil pengendalian dirinya sendiri. Selain itu, dukungan organisasi menjadi salah satu faktor yang dapat meyakinkan karyawan untuk melakukan *whistleblowing* mengingat akan ada berbagai dampak negatif yang timbul jika kurangnya dukungan dari organisasi. Dengan demikian, karyawan akan merasa nyaman apabila mengambil keputusan untuk melaporkan tindakan tidak etis ketika organisasi memberikan dukungan atas tindakan karyawan tersebut (Alleyne dkk, 2013).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Saud (2016) menyebutkan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat memoderasi hubungan kontrol perilaku terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika seorang individu memiliki rasa dukungan organisasi yang kuat dari organisasi maka niat individu tersebut akan semakin besar untuk melakukan *whistleblowing*. Sehingga dari penjelasan di atas dan didukung dengan penelitian sebelumnya maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini:

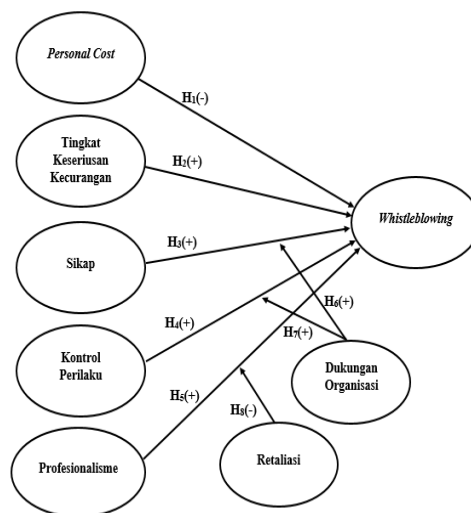
H₇: Dukungan organisasi memperkuat pengaruh kontrol perilaku terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Profesionalisme terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing* dengan Retaliasi sebagai Variabel Pemoderasi

Dalam *theory of planned behavior* diasumsikan bahwa seseorang yang bersifat rasional akan menggunakan informasi yang ada secara sistematis dan memahami dampak perilakunya sebelum memutuskan suatu perilaku. Maka tindakan suatu karyawan yang mengetahui adanya tindakan kecurangan namun tidak melaporkan disebut sebagai tindakan tidakprofesional sebagai karyawan. Ketidakberanian tersebut timbul disebabkan karena adanya suatu retaliasi yang akan diterima oleh karyawan. Retaliasi merupakan tindakan balas dendam yang ditunjukkan kepada *whistleblower* untuk mengembalikan keadaan yang pernah dilakukan seseorang. Retaliasi yang akan didapat karyawan berupa pemotongan gaji, pemecatan hingga ancaman. Sehingga retaliasi dapat mempengaruhi seorang individu untuk melaporkan *whistleblowing* termasuk karyawan yang memiliki sifat profesionalisme dalam pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rianti (2017), Yahya dan Damayanti (2021) menunjukkan bahwa profesionalisme yang dimoderasi oleh retaliasi tidak mempengaruhi karyawan dalam melakukan *whistleblowing*. Semakin tinggi tingkat retaliasi yang dirasakan maka semakin rendah karyawan untuk melakukan *whistleblowing*. Sebab karyawan hanya akan melaporkan tindak kecurangan apabila tingkat retaliasi yang dirasakan rendah atau ketika karyawan mendapatkan rasa aman. Sehingga dari penjelasan di atas dan didukung dengan penelitian sebelumnya maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini :

H₈: Retaliasi memperlemah pengaruh Profesionalisme terhadap intensi melakukan *Whistleblowing*.



Gambar 1 Model Penelitian

Metode Penelitian

Pengambilan data pada penelitian ini dilakukan pada 15 September – 17 Oktober 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Pemukiman (DPUPKP) di tiap kabupaten Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dengan kriteria responden yaitu minimal telah bekerja selama 1 tahun, dan pada penelitian ini diperoleh sampel sebanyak 97 responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengambilan data menggunakan data primer yang dilakukan dengan metode survey kuesioner melalui pernyataan tertulis dan diukur dengan skala likert 1 menunjukkan “Sangat Tidak Setuju” sampai dengan 5 “Sangat Setuju”. Metode survey yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner tertulis secara langsung. Dalam penelitian ini, teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS v.4.0. Sebelum menguji hipotesis penelitian ini, peneliti telah melakukan pengujian *Common Method Variance* (CMV) dengan menggunakan SPSS v.22 untuk memastikan bahwa data yang digunakan tidak berpotensi terjadi bias (MacKenzie & Podsakoff, 2012).

Hasil dan Pembahasan

Uji Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Sebelum melakukan uji hipotesis, peneliti melakukan uji statistik deskriptif yang ditunjukkan untuk mendeskripsikan mengenai setiap konstruk yang akan digunakan pada penelitian ini. Data yang disajikan pada Tabel 1 diperoleh dari pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS v22. Dari hasil uji statistik deskriptif tersebut menunjukkan bahwa *whistleblowing*, tingkat keseriusan kecurangan, sikap, profesionalisme, dukungan organisasi, dan retaliasi memiliki nilai *mean* kisaran aktual lebih besar dari nilai *mean* kisaran teoritis sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata nilai aktual variabel tersebut adalah Tinggi. Sedangkan *personal cost* dan kontrol perilaku memiliki nilai *mean* kisaran aktual lebih kecil dari nilai *mean* kisaran teoritis sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata nilai aktual variabel tersebut adalah Rendah.

Tabel 1 Statistik Deskriptif

Variabel	N	Kisaran Aktual			Kisaran Teoritis			Std. Deviation
		Min	Max	Mean	Min	Max	Mean	
WB	97	21	35	28,37	7	35	21	3,776
PC	97	5	25	12,12	5	25	15	3,946
TKK	97	10	25	18,73	5	25	15	2,845
SP	97	32	50	42,14	10	50	30	4,882
KP	97	18	41	29,91	10	50	30	5,806
PL	97	19	35	27,19	7	35	21	2,892
DO	97	13	25	19,03	5	25	15	2,460
RT	97	15	32	23,25	7	35	21	3,582

Uji Kualitas Instrumen dan Data

Penelitian ini menggunakan sampel Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan kriteria minimal telah bekerja 1 tahun. Kuesioner tersebut mengenai *personal cost*, tingkat keseriusan kecurangan, sikap, kontrol perilaku, profesionalisme, dukungan organisasi, dan retaliasi. Penyebaran kuesioner ini dibagikan secara langsung di Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Pemukiman sekabupaten Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu Kota Yogyakarta, Kabupaten Bantul, Kabupaten Sleman, Kabupaten Gunung Kidul, dan Kabupaten Kulon Progo.

Tabel 2 Uji CMV

Extraction Sums of Squared Loading		
Total	% of Variance	Cumulative %
16,922	30,218	22,135

Pada Tabel 2 menunjukkan penggunaan *Common Method Variance* (CMV) dengan memanfaatkan aplikasi SPSS v.22 yang bertujuan untuk menghindari penyebab error saat menguji data. Dari uji CMV diperoleh hasil sebesar 30,218% atau kurang dari 50%. Artinya data yang diuji menunjukkan bahwa tidak terjadi bias pada variabel penelitian ini.

Tabel 3 Validitas Konvergen (*Outer loading dan Average Variance Extracted*)

Variabel Laten	Code	Indikator	Outer Loading	AVE
Whistleblowing	WB1	Apabila saya mengetahui ada kecurangan (fraud) atau korupsi, saya berniat untuk melaporkan kecurangan tersebut (whistleblowing).	0,806	0,653
	WB2	Saya akan mencoba melakukan pelaporan kecurangan (whistleblowing) apabila saya mengetahui adanya fraud atau korupsi di Instansi.	0,847	
	WB3	Melaporkan kecurangan dapat memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk memperbaiki masalah yang timbul.	0,758	
	WB4	Pelaporan kecurangan (whistleblowing) merupakan bagian dari strategi untuk menjaga dan meningkatkan kualitas instansi.	0,851	
	WB5	Pelaporan kecurangan (whistleblowing) dilakukan berdasarkan itikad baik dengan penuh kesadaran.	0,790	
	WB6	Apabila saya mengetahui adanya fraud atau korupsi di Instansi, saya akan berusaha keras untuk melaporkan kecurangan (whistleblowing) melalui saluran internal perusahaan.	0,780	
	WB7	Apabila internal whistleblowing tidak memungkinkan, saya akan berusaha keras untuk melakukan tindakan whistleblowing melalui saluran eksternal perusahaan (media).	0,822	

Tabel 3 Validitas Konvergen (*Outer loading* dan *Average Variance Extracted*) (lanjutan)

Variabel Laten	Code	Indikator	Outer Loading	AVE
Personal Cost	PC1	Apabila saya melaporkan kecurangan (fraud) yang terjadi di Instansi tempat saya bekerja, saya mungkin akan dipecat.	0,765	0,744
	PC2	Apabila saya melaporkan kecurangan (fraud) yang terjadi di Instansi tempat saya bekerja, saya mungkin akan dikucilkan oleh rekan-rekan kerja.	0,931	
	PC3	Apabila saya melaporkan kecurangan (fraud) yang terjadi di Instansi tempat saya bekerja, mungkin prospek karir seperti kenaikan pangkat akan ditunda atau tidak akan memperoleh promosi jabatan.	0,914	
	PC4	Apabila saya melaporkan kecurangan (fraud) yang terjadi di Instansi tempat saya bekerja, saya mungkin akan mendapat pembalasan.	0,860	
	PC5	Apabila saya melaporkan kecurangan (fraud) yang terjadi di Instansi tempat saya bekerja, maka saya dan keluarga akan terancam keselamatannya.	0,833	
Tingkat Keseriusan Kecurangan	TKK1	Saya akan melaporkan tindakan kecurangan yang dilakukan oleh rekan kerja saya apabila jumlahnya material.	0,505	0,530
	TKK2	Saya akan melaporkan tindakan yang dilakukan pimpinan saya yang membuat laporan palsu, yang ditunjukkan untuk melakukan tindakan kecurangan.	0,842	
	TKK3	Saya akan melaporkan rekan kerja yang melakukan pencurian uang perusahaan, walaupun jumlahnya kecil/tidak material.	0,821	
	TKK4	Saya akan melaporkan orang yang telah melakukan penipuan kepada seseorang guna mendapatkan keuntungan pribadi (bagi si pelaku penipuan).	0,711	
	TKK5	Saya tidak akan melaporkan rekan kerja saya yang melakukan pencurian aset instansi, karena jumlahnya tidak material.	0,714	
Sikap	SP1	Melindungi Instansi dari dampak negatif yang lebih besar akibat korupsi.	0,748	0,715
	SP2	Membantu memberantas korupsi.	0,857	
	SP3	Melindungi kepentingan umum.	0,911	
	SP4	Menjalankan kewajiban sebagai pegawai.	0,786	
	SP5	Menegakkan kewajiban etis dan keyakinan moral.	0,895	
	SP6	Melindungi Instansi dari dampak negatif yang lebih besar akibat korupsi.	0,746	
	SP7	Membantu memberantas korupsi.	0,895	
	SP8	Melindungi kepentingan umum.	0,887	
	SP9	Menjalankan kewajiban sebagai pegawai.	0,822	

Baruwati & Fathmaningrum
Determinan Intensi Melakukan Whistleblowing dengan Retaliasi ...

Tabel 3 Validitas Konvergen (*Outer loading* dan *Average Variance Extracted*) (lanjutan)

Variabel Laten	Code	Indikator	Outer Loading	AVE
Kontrol Perilaku	SP10	Menegakkan kewajiban etis dan keyakinan moral.	0,886	0,503
	KP2	Saya akan menghadapi banyak kesulitan dalam proses pelaporan.	0,632	
	KP4	Pelaku korupsi akan melakukan balas dendam kepada saya.	0,768	
	KP6	Pengabaian laporan oleh organisasi	0,727	
	KP7	Kesulitan dalam proses pelaporan.	0,669	
Profesionalisme	KP9	Pelaku kecurangan akan melakukan balas dendam.	0,868	0,531
	KP10	Pandangan negatif dari rekan kerja.	0,548	
	PL1	Saya sangat menguasai bidang pekerjaan saya.	0,694	
	PL3	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan.	0,572	
	PL4	Hasil pekerjaan yang telah saya selesaikan merupakan suatu kepuasan batin sebagai karyawan yang profesional.	0,693	
	PL5	Saya memiliki inovasi dan mempunyai etos kerja.	0,780	
	PL6	Saya bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.	0,829	
Dukungan Organisasi	PL7	Saya selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan saya.	0,776	0,613
	DO1	Instansi ini peduli terhadap kepuasan kerja saya di tempat kerja.	0,758	
	DO2	Instansi ini peduli terhadap pendapat yang saya utarakan.	0,747	
	DO3	Instansi ini akan memberikan bantuan jika saya memerlukan bantuan dalam kasus tertentu yang penting.	0,792	
	DO4	Pertolongan selalu tersedia dari Instansi ini ketika saya menghadapi masalah dalam pekerjaan.	0,735	
Retaliasi	DO5	Instansi ini secara maksimal mempertimbangkan tujuan karyawan dan nilai karyawan.	0,875	0,539
	RT1	Sebagai seorang pegawai, saya akan mengungkapkan kecurangan yang saya temukan walaupun ada risiko yang akan saya hadapi.	0,745	
	RT3	Pegawai yang melaporkan kecurangan instansi ke luar instansi akan mengalami pembalasan yang lebih besar dari pada melaporkan ke dalam instansi.	0,608	
	RT4	Pegawai yang memiliki tingkatan tinggi (baik dari segi usia, pengalaman, pendidikan, dan jabatan) akan melakukan pembalasan balik apabila mengalami pembalasan.	0,789	
	RT5	Adanya dukungan dari manajemen puncak dan supervisor akan membantu saya semakin berani untuk melaporkan kecurangan yang saya temukan.	0,764	
	RT7	Semakin tinggi ketergantungan organisasi terhadap karyawan, maka tindakan pembalasan atas pengungkapan kecurangan akan semakin rendah.	0,751	

Suatu konstruk dapat dikatakan valid apabila nilai *outer loading* dan nilai *Average Variance* memiliki nilai diatas 0,5. Dari hasil yang ditunjukkan pada Tabel 3, seluruh indikator pada setiap variabel telah memenuhi *rule of thumb* yaitu memiliki nilai *outer loading* di atas 0,5 sehingga seluruh indikator dari tiap variabel penelitian adalah valid.

Tabel 4 Uji Validitas Diskriminan

	DO	KP	PC	PL	RT	SP	TKK	WB
Dukungan Organisasi	0,783							
Kontrol Perilaku	0,121	0,709						
Personal Cost	-0,216	-0,087	0,863					
Profesionalisme	0,070	-0,057	-0,178	0,729				
Retaliasi	0,134	-0,029	-0,147	0,061	0,734			
Sikap	0,493	0,107	-0,216	0,205	0,287	0,845		
Tingkat Keseriusan Kecurangan	0,412	0,081	-0,197	0,038	0,183	0,510	0,728	
Whistleblowing	0,402	0,126	-0,355	0,300	0,246	0,633	0,631	0,808

DO: Dukungan Organisasi; ; KP: Kontrol Perilaku; PC: *Personal Cost*; PL: Profesionalisme; RT: Retaliasi; SP: Sikap; TKK: Tingkat Keseriusan Kecurangan; WB: *Whistleblowing*

Pada Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai akar *Average Variance Extracted (AVE)* lebih besar dibandingkan dengan nilai hubungan antar variabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel valid.

Tabel 5 Cronbach's Alpha, Reliabilitas, dan AVE

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Dukungan Organisasi	0,845	0.888
Kontrol Perilaku	0,840	0.776
<i>Personal Cost</i>	0,913	0.913
Profesionalisme	0,826	0.858
Retaliasi	0,794	0.822
Sikap	0,955	0.957
Tingkat Keseriusan Kecurangan	0,772	0.809
Whistleblowing	0,911	0.912

Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 5, nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* pada setiap konstruk lebih dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh konstruk variabel dalam penelitian ini reliable. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, dan kemudian pengujian hipotesis dapat dilakukan.

Tabel 6 Uji Hipotesis

Hipotesis	Original Sampel(O)	T-statistik	P-Value	Kesimpulan
PC -> WB	-0.160	2.111	0.017	Terdukung
TKK -> WB	0.457	5.565	0.000	Terdukung
SP -> WB	0.347	3.329	0.000	Terdukung
KP -> WB	0.039	0.420	0.384	Tidak Terdukung
PL -> WB	0.205	2.503	0.006	Terdukung
DO x SP -> WB	-0.069	0.664	0.253	Tidak Terdukung
DO x KP -> WB	0.033	0.333	0.370	Tidak Terdukung
RT x PL -> WB	-0.142	1.704	0.044	Terdukung

PC: *Personal Cost*; TKK: Tingkat Keseriusan Kecurangan; SP: Sikap; KP: Kontrol Perilaku; PL: Profesionalisme; DO: Dukungan Organisasi; RT: Retaliasi; WB: *Whistleblowing*

Dapat disimpulkan untuk hasil pengujian hipotesis pada Tabel 6. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *personal cost*, tingkat keseriusan kecurangan, sikap, dan profesionalisme berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Kemudian retaliasi memperlemah pengaruh profesionalisme terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Sedangkan, kontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing* dan dukungan organisasi tidak memperkuat pengaruh sikap maupun kontrol perilaku terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh *Personal Cost* terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*

Hasil pengujian hipotesis pada variabel *personal cost* menunjukkan bahwa *personal cost* berpengaruh negatif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Tingkat *personal cost* yang tinggi menyebabkan niat pegawai untuk melaporkan adanya pelanggaran adalah rendah karena adanya berbagai pertimbangan seperti retaliasi atau sanksi-sanksi yang akan diterima dari orang-orang yang menentang tindakan pelaporan (Setyawati dkk, 2015). Karena pada dasarnya setiap individu akan melaporkan kecurangan apabila efek yang diterimanya kecil, karena setiap individu pasti akan cenderung lebih memilih untuk diam atau pura-pura tidak mengetahui untuk melindungi dirinya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *personal cost* berpengaruh negatif terhadap niat melakukan *whistleblowing* karena pegawai di DPUPKP telah siap terhadap risiko pembalasan dendam yang akan diterima apabila melakukan *whistleblowing*.

Penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Setyawati dkk, (2015) menyatakan hal yang sama bahwa *personal cost* tidak berpengaruh signifikan terhadap *whistleblowing* dikarenakan persepsi pegawai mengenai dampak kerugian baik secara ekonomi, fisik, dan psikologis yang akan diterima apabila menjadi *whistleblower*. Hasil ini juga didukung oleh penelitian Nurkholis dan Bagustianto (2015), Aida dkk (2019) yang menyatakan bahwa *personal cost* berpengaruh negatif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*

Hasil pengujian hipotesis pada variabel tingkat keseriusan kecurangan menunjukkan bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Sehingga dapat dikatakan bahwa para pegawai Dinas Pekerjaan Umum

Perumahan dan Kawasan Permukiman (DPUPKP) DI Yogyakarta memiliki persepsi yang sama bahwa semua pelanggaran yang terjadi merupakan pelanggaran yang serius, baik pelanggaran yang material maupun tidak material semua dapat menimbulkan kerugian yang relatif besar baik bagi dirinya atau instansi sehingga *whistleblower* terdorong untuk melakukan *whistleblowing*. Hal tersebut sesuai dengan *theory prosocial organizational behavior* menyatakan bahwa usaha yang dilakukan individu yaitu untuk memberikan keberuntungan kepada individu atau kelompok lain (Brief & Motowidlo, 1986).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyawati dkk (2015), Aida dkk (2019), Alwi dan Nayang (2020) yang menyatakan bahwa dari hasil penelitian masing-masing menunjukkan jika tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Maka semakin tinggi tingkat keseriusan kecurangan maka akan semakin tinggi niat pegawai terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Sikap terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*

Hasil pengujian hipotesis pada variabel sikap menunjukkan bahwa sikap berpengaruh negatif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Seseorang individu akan menjadi *whistleblower* apabila memiliki keyakinan bahwa *whistleblowing* merupakan suatu tindakan yang memiliki konsekuensi yang positif. Dimana keyakinan terhadap konsekuensi positif tersebut dievaluasi oleh sistem nilai individu yang bersangkutan dan menghasilkan reaksi emosional. Namun hanya reaksi emosional positif yang akan mampu memicu seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Sehingga dapat dikatakan bahwa sikap pegawai di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman (DPUPKP) DI Yogyakarta memiliki sikap positif dan penilaian positif terhadap *whistleblowing* karena para pegawai mengindikasikan bahwa *whistleblowing* merupakan tindakan yang bermoral serta dapat memberikan dampak yang positif bagi instansi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurkholis dan Bagustianto (2015), apabila seorang pegawai memiliki keyakinan mengenai dampak positif dari *whistleblowing* maka pegawai tersebut akan memiliki sikap positif untuk mendukung tindakan *whistleblowing*. Hasil ini juga didukung oleh penelitian (Sari, 2018) yang menyatakan bahwa sikap berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Serta pada penelitian Saud (2016) yang menyatakan hasil bahwa sikap berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal.

Pengaruh Kontrol Perilaku terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*

Hasil pengujian hipotesis untuk variabel kontrol perilaku menunjukkan bahwa kontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Hal tersebut menandakan bahwa minat pegawai untuk melakukan *whistleblowing* merupakan bukan sepenuhnya keinginan sendiri. Dalam *theory of planned behavior* kontrol perilaku menjadi pengukuran dasar individu atas perilaku yang direncanakan dengan mempertimbangkan segala sesuatu serta akibat dari tindakan tersebut. Sehingga dengan adanya pengukuran atau pertimbangan tersebut menyebabkan persepsi kontrol perilaku yang dimiliki pegawai Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman (DPUPKP) DI

Yogyakarta memiliki perspektif yang berbeda-beda dan menyebabkan kontrol perilaku tidak mempengaruhi pegawai dalam intensi melakukan *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Perdana dkk (2018), Algadri dkk (2019), Aurila dan Narulitasari (2022) yang menyatakan bahwa persepsi kontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Profesionalisme terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*

Hasil pengujian hipotesis untuk variabel profesionalisme menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Dengan profesionalisme yang kuat pegawai akan cenderung untuk melaporkan tindakan kecurangan yang terjadi di organisasi sebagai upaya melindungi profesi dan organisasi, karena profesionalisme merupakan variabel penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai. Pada penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh profesionalisme terhadap intensi melakukan *whistleblowing* di Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman DI Yogyakarta dikarenakan para pegawai memiliki profesionalisme yang kuat dengan menjunjung tinggi etika profesionalnya, sehingga apabila ada hambatan dalam bekerja yang tidak sesuai dengan kode etik maka akan dibenarkan. Seperti jika ada kecurangan yang terjadi di lingkungan organisasinya, pegawai yang memiliki profesionalisme yang tinggi akan segera melaporkan kecurangan tersebut karena telah melanggar etika profesional maupun peraturan yang ada. Sehingga tindakan tersebut merupakan bentuk tanggung jawab sebagai pegawai untuk melindungi profesi serta organisasinya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Dewi (2019), Hariyani dan Putra (2018), dan Setiawati dan Sari (2016) yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap intensi internal *whistleblowing*. Semakin tinggi profesionalisme pegawai terhadap pekerjaannya maka semakin besar kemungkinan pegawai untuk melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dalam Memoderasi Sikap terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*

Hasil pengujian hipotesis untuk variabel pemoderasi menunjukkan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh yang menandakan bahwa dukungan organisasi tidak memoderasi pengaruh sikap terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Sehingga pada penelitian ini dapat dikatakan bahwa dukungan organisasi yang diberikan belum bisa mendorong aparatur pemerintah di Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman (DPUPKP) DI Yogyakarta untuk memiliki sikap terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Hal tersebut mungkin dikarenakan adanya faktor lain yang menghambat individu untuk melakukan *whistleblowing*, seperti dikucilkan oleh rekan-rekan kerja karena *whistleblower* dianggap sebagai pengkhianat baik bagi sesama rekan kerja maupun organisasi. Semakin rendah loyalitas pegawai terhadap organisasinya maka semakin rendah kemungkinan pegawai untuk melakukan *whistleblowing*.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari, dan Yaya (2017) dan Rabbany dan Nugroho (2021) dengan menggunakan dukungan organisasi sebagai variabel independen, menyatakan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing*. Dan didukung pada penelitian Saud (2016) yang menggunakan dukungan organisasi sebagai variabel pemoderasi, menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh sikap terhadap intensi melakukan *whistleblowing* eksternal dan internal.

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dalam Memoderasi Kontrol Perilaku terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*

Hasil pengujian hipotesis untuk variabel pemoderasi menunjukkan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh, yang menandakan bahwa dukungan organisasi tidak memoderasi pengaruh kontrol perilaku terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Aparatur Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman (DPUPKP) DI Yogyakarta cenderung menunjukkan bahwa para pegawai belum meyakini jika dukungan organisasi yang diberikan lebih besar dari hambatan atau balasan yang akan diterima apabila melakukan tindakan *whistleblowing*. Karena organisasi yang baik akan memberikan perasaan nyaman pada setiap karyawan terhadap suatu keputusan yang diambil, salah satunya mengenai pelaporan apabila terjadi tindakan tidak etis.

Hasil penelitian sejalan oleh penelitian Dianingsih dan Pratolo (2018) dengan menggunakan dukungan organisasi sebagai variabel independen menyatakan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Serta didukung oleh penelitian Rahayu (2018) yang menggunakan dukungan organisasi sebagai variabel pemoderasi, menyatakan bahwa dukungan organisasi tidak mempengaruhi kontrol perilaku terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Retaliasi Dalam Memoderasi Profesionalisme terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*

Hasil pengujian hipotesis untuk variabel pemoderasi menunjukkan bahwa retaliasi berpengaruh negatif, yang menandakan bahwa retaliasi memperlemah profesionalisme terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Tindakan karyawan yang mengetahui adanya kecurangan namun tidak melaporkan disebut sebagai ketidakprofesionalan sebagai karyawan. Dalam *theory of planned behavior* diasumsikan bahwa seseorang yang bersifat rasional akan menggunakan informasi yang ada secara sistematis dan memahami dampak perilakunya sebelum memutuskan suatu perilaku. Oleh karenanya, aparatur sipil negara di Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman DI Yogyakarta memiliki pertimbangan dan kekhawatiran yang lebih besar mengenai tindakan retaliasi, sehingga hal tersebut mempengaruhi profesionalisme pegawai untuk tidak melakukan tindakan *whistleblowing*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rianti (2017) dan Yahya dan Damayanti (2021) yang menyatakan bahwa retaliasi memperlemah pengaruh profesionalisme terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Semakin tinggi tingkat

retalias yang dirasakan maka memperlemah pengaruh profesionalisme pegawai untuk melakukan intensi *whistleblowing*.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara serta memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh *personal cost*, tingkat keseriusan kecurangan, sikap, kontrol perilaku, profesionalisme, dukungan organisasi, dan retaliasi terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan diketahui bahwa *personal cost* berpengaruh negatif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Tingkat keseriusan kecurangan, Sikap, dan Profesionalisme berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Sementara, Kontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing* dan dukungan organisasi tidak mampu memperkuat terhadap tindakan intensi melakukan *whistleblowing*. Sedangkan Retaliasi mampu memperlemah pengaruh profesionalisme terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi teoretis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini dapat memberikan kontribusi kepada akademisi untuk menambah pengetahuan, literatur, dan informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *whistleblowing* dan untuk mendukung hasil penelitian yang sebelumnya dengan topik yang sama. Secara praktis, untuk meningkatkan kesadaran masyarakat mengenai pentingnya melakukan tindakan *whistleblowing* dan bagi pemerintah diharapkan dapat menjadi pertimbangan dan evaluasi kinerja dalam pencegahan tindakan kecurangan (*fraud*). Pada penelitian ini memiliki keterbatasan, dimana teknik pengambilan data menggunakan metode *survey* dan tidak dilengkapi dengan metode wawancara. Penelitian ini meneliti tentang *whistleblowing* yang dapat digolongkan sebagai topik *sensitive issue*. Sehingga kemungkinan terdapat kuesioner yang dijawab dengan tidak jujur. Dan item pertanyaan yang cenderung banyak pada penelitian ini dapat membuat responden merasa bosan dan menimbulkan bias. Untuk penelitian selanjutnya dapat menguji kembali variabel penelitian yang digunakan dengan menambahkan metode pengambilan data dengan metode wawancara untuk mendukung temuannya sehingga hasil penelitian menjadi lebih akurat.

Daftar Pustaka

- ACFE Indonesia. (2020). Survei Fraud Indonesia 2019. *Indonesia Chapter #111*, 53(9), 1–76. <https://acfe-indonesia.or.id/survei-fraud-indonesia/>
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179–211.
- Algadri, H. A., Afifudin, & Junaidi. (2019). Pengaruh Sikap Perilaku, Norma Subjektif, Persepsi Pengendalian Perilaku pada Intention Whistleblowing (Studi pada Kantor Akuntan Publik di Kota Malang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang*, 08(02), 122–135. www.scholar.google.co.id
- Alleyne, P., Hudaib, M., & Pike, R. (2013). Towards a conceptual model of whistle-blowing

- intentions among external auditors. *British Accounting Review*, 45(1), 10–23. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2012.12.003>
- Arlita, Y. N. (2020). Pengaruh Komitmen Profesional dan Tingkat Keseriusan Pelanggaran terhadap Intensi melakukan Tindakan Whistle blowing. *Skripsi, FEB(Akuntansi)*, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Aurila, R., & Narulitasari, D. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Niat Melakukan Whistleblowing. *Akuntabilitas*, 16(1), 123–148.
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial Organizational Behaviors. *The Academy of Management Journal*, 11(4), 710–725. https://www.academia.edu/4186942/Prosocial_Organizational_Behaviors_The_Lifeline_of_Organizations
- Della, R. N., Rodiah, S., & Azmi, Z. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Niat dan Prilaku Whistleblowing Karyawan Alfamart di Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 10(1), 21–30. <https://doi.org/10.37859/jae.v10i1.1894>
- Dewi, N. K. A. R., & Dewi, I. G. A. A. P. (2019). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Sensitivitas Etika Terhadap Intensi Dalam Melakukan Whistleblowing: Studi Kasus Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad) Provinsi Bali. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.38043/jiab.v4i1.2141>
- Dianingsih, D. H., & Pratolo, S. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Intensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing : Studi Empiris pada Badan Pemeriksa Keuangan RI dan Pemerintah Kota serta Kabupaten di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 2(1), 51–63. <https://doi.org/10.18196/rab.020120>
- Eisenberger, R., Huntington, S., Hutchinson, dan D. S. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: a preliminary statement. *American Sociological Review*, 2, 25.
- Hariyani, E., & Putra, A. A. (2018). Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Intensitas Moral, Personal Cost Terhadap Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Studi Empiris Pada Opd Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Akuntansi, Keuangan Dan Bisnis*, 11(2), 17–26.
- Hutriyal Alwi, N. H. (2020). *Pengaruh sikap, personal cost of reporting, dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap intention whistleblowing pada pemerintah daerah*. 2(1), 2445–2465.
- Intan Setyawati, Komala Ardiyani, C. R. S. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Untuk Melakukan Whistleblowing Internal. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(2), 22–33.
- Joseph J. Schultz, Jr., Douglass A. Johnson, D. M. and S. D. (1993). An Investigation of The Reporting of Questionable Acts in an International Setting. *Journal of Accounting Research*, 31, 75–103.
- Lestari, R. and R. Y. (2017). *Whistleblowing dan faktor-faktor yang memengaruhi niat melaksanakannya oleh aparatur sipil negara*. XXI(03), 336–350.
- Maulana Saud, I. (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>
- Miceli, M. P., J. P. Near, dan C. R. S. (1991). Who Blows The Whistle and Why? *Industrial & Labor Relation Review*, 45(1), 113–130.
- Miceli, M. P. dan J. P. N. (1985). Characteristics of Organizational Climate and Perceived Wrongdoing Associated with Whistle-Blowing Decisions. *Personnel Psychology* 1985, 38, 525–544.
- Mowday, R., L. Porter, and R., & Steers. (1982). *Employee- Organization Linkages*, New York:

Baruwati & Fathmaningrum
Determinan Intensi Melakukan Whistleblowing dengan Retaliasi ...

Harcourt Brace Jovanovich, Publisher.

- Nugrohaningrum, D. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Peawai PEMDA Untuk Melakukan Whistleblowing. *Skripsi*, Universitas Islam Indonesia.
- Nurkholis, & Bagustianto, R. (2015). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi pada PNS BPK RI). *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 19(2), 276–295.
- Parianti, N. P. I., Suartana, I. W., & Badera, I. D. N. (2016). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Niat dan Perilaku Whistleblowing Mahasiswa Akuntansi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas 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. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9788-y>
- Perdana, A. A., Hasan, A., & Rasuli, D. M. (2018). Dokumen diterima pada Senin 16 April. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 11(1), 89–98. <http://jurnal.pcr.ac.id>
- Rabbany, G. B., & Nugroho, W. S. (2021). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Sensivitas Etika, Pertimbangan Etis, Personal Cost, Dan Reward Terhadap Intensi Internal Whistleblowing Guna Mencegah Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris pada BPKAD Kota dan Kabupaten Magelang. *Business and Economics CONference in Utilization of Modern Technology*, 429–454. <https://journal.unimma.ac.id>
- Rahayu, W. N. (2018). *Pengaruh sikap, persepsi kontrol perilaku dan religiusitas terhadap niat whistleblowing eksternal - internal dengan persepsi dukungan organisasi sebagai variabel pemoderasi.*
- Refaoni Aida, Herlina Helmy, M. A. S. (2019). *Faktor-faktor yang mempengaruhi minat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan whistleblowing.* 1(4), 1633–1649.
- Rianti, D. (2017). Pengaruh Komitmen Profesional Auditor Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing Dengan Retaliasi Sebagai Variabel Moderating. *JOM Fekon*, 4(1).
- Safitri, D., & Silalahi, S. P. (2019). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Minat Aparatur Sipil Negara Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Jurnal Profita*, 12(1), 10. <https://doi.org/10.22441/profita.2019.v12.01.002>
- Sari, R. P. (2018). Faktor Faktor yang Mempengaruhi Pegawai Negri Sipil Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris Pada BPK Sumatera Barat) Riri Permata Sari Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang Jl . Prof . Dr . Hamka Kampus Air Tawar Padang. *Jurnal Akuntansi*, 6(1).
- Setiawati, L. P., & Sari, M. M. R. (2016). Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Intensitas Moral Dan Tindakan Akuntan Melakukan Whistleblowing. *E-Jurnal Akuntansi*, 17(1), 257–282.
- Sholihun. (2019). Faktor determinan intensi whistleblowing. *Seminar Nasional Cendekiawan*, 1–6.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Linden, R. C. (1997). Perceived Organizational, Support and Leader-Mamber Exchange : A Social Exchange Perspective. *Academy of Managemant Journal*, 40 (1), 82–111.
- Yahya, N., & Damayanti, F. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Whistleblowing Intention dengan Retaliasi Sebagai Variabel Moderasi. *Akuntabilitas*, 14(1), 43–60. <https://doi.org/10.15408/akt.v14i1.20803>
- Zhuang, J. (2003). Whistle-Blowing & Peer Reporting: A Cross-Cultural Comparison Of Canadians And Chinese. *Canada: University of Lethbridge.*, 19, 159–170.
- Zubaidah, S. (2019). *Whistleblowing Intention: Influence Of Organizational Commitment, Personal Cost, Attitude, Perceived Behavior Control And Role Moderation Of Organizational Support (Study On Civil Servants Of Surabaya Municipal Government).* 1–9. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.126.1.78>