



**Jenis Artikel:** Artikel Penelitian

# Pengaruh Tingkat Keseriusan Pelanggaran dan Edukasi terhadap *Whistleblowing Intentions* dengan Pemahaman sebagai Variabel Pemediasi

Erni Suryandari Fathmaningrum\*, Rizky Aji Pratama dan Arum Indrasari

## Abstrak

**Latar Belakang:** Kasus pelanggaran dan kecurangan, termasuk korupsi, masih menjadi tantangan utama di berbagai sektor di Indonesia. Di tengah lemahnya penegakan hukum dan kurangnya perlindungan bagi pelapor pelanggaran (*whistleblower*), sistem pelaporan seringkali tidak optimal. Keadaan ini diperburuk oleh rendahnya pemahaman mengenai *whistleblowing*, baik di tingkat individu maupun kelembagaan, seperti yang terjadi pada kasus pengadaan proyek Dinas Perhubungan Karawang, yang merugikan negara hingga miliaran rupiah.

**Tujuan Penelitian:** Untuk menganalisis pengaruh tingkat keseriusan pelanggaran, edukasi *whistleblowing*, dan pemahaman *whistleblowing* terhadap niat pelaporan pelanggaran (*whistleblowing intentions*) di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Karawang.

**Metode Penelitian:** Sampel penelitian ini adalah pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Karawang yang berjumlah 120 orang. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Penelitian ini dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM)

**Hasil Penelitian:** Edukasi *whistleblowing* dan pemahaman *whistleblowing* berpengaruh signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Tingkat keseriusan pelanggaran tidak berpengaruh langsung, namun berpengaruh secara tidak langsung melalui pemahaman *whistleblowing* (*full mediating*). Pemahaman *whistleblowing* juga memediasi sebagian pengaruh edukasi terhadap niat *whistleblowing* (*partial mediating*).

**Keaslian/Kebaruan Penelitian:** Penelitian ini menggunakan pendekatan pengenalan pemahaman *whistleblower* sebagai variabel mediasi merupakan aspek baru dari penelitian ini. Tambahan ini memperkaya literatur dengan mengeksplorasi faktor yang sebelumnya kurang dibahas dalam niat *whistleblower*. Studi ini juga menyoroti peran pendidikan *whistleblower* dalam meningkatkan pemahaman dan keberanian untuk melaporkan pelanggaran. Fokus pada program pendidikan ini sebagai sarana untuk meningkatkan mekanisme pelaporan merupakan kontribusi unik untuk lapangan.

**Kata kunci:** Asimetri Informasi; Laporan Keberlanjutan; Nilai Perusahaan; Perencanaan Pajak.



## AFILIASI:

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

## \*KORESPONDENSI:

erni@umy.ac.id

DOI: 10.18196/rabin.v9i2.26303

## SITASI:

Fathmaningrum, E. R., Pratama, R. A., & Indrasari, A. (2025). Pengaruh Tingkat Keseriusan Pelanggaran dan Edukasi terhadap *Whistleblowing Intentions* dengan Pemahaman sebagai Variabel Pemediasi. *Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 362-383.

## PROSES ARTIKEL

### Diterima:

19 Mar 2025

### Reviu:

17 Jun 2025

### Revisi:

27 Jul 2025

### Diterbitkan:

29 Jul 2025



## Pendahuluan

Pelanggaran dan kecurangan merupakan masalah yang sulit diberantas, baik dilakukan oleh individu maupun organisasi, termasuk swasta dan

pemerintah. Tindakan ini biasanya bertujuan untuk mendapatkan keuntungan pribadi atau memperkuat posisi finansial, meskipun melanggar aturan yang berlaku. Kasus pelanggaran terus bermunculan, baik dalam skala kecil maupun besar, karena dipicu oleh berbagai faktor, seperti perilaku individu atau strategi organisasi (Miceli & Near, 1985). Kompleksitas penyebab pelanggaran inilah yang membuat masalah ini terus ada dan sulit untuk diselesaikan sepenuhnya. Hal ini diperkuat oleh temuan Schmidt (2020), yang menyatakan bahwa kegagalan sistem pengendalian internal dan lemahnya budaya etika organisasi menjadi penyebab utama mengapa tindakan kecurangan masih terus terjadi di berbagai sektor.

Fenomena kecurangan masih menjadi masalah global yang serius. Berdasarkan laporan *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE, 2022), tercatat 2.110 kasus *fraud* di 133 negara dengan total kerugian sebesar USD 3,6 miliar, yang sebagian besar berasal dari penyalahgunaan aset (86%) dan korupsi (57%). Di Asia Pasifik, Indonesia menempati posisi tertinggi dengan jumlah kasus terbanyak, menunjukkan lemahnya sistem pengawasan dan integritas birokrasi. Hal ini diperkuat oleh penurunan skor *Corruption Perception Index* (CPI) Indonesia menjadi 34 pada tahun 2022 (*Transparency International*, 2022), yang mencerminkan rendahnya persepsi publik terhadap efektivitas pemberantasan korupsi. Secara nasional, Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) mencatat 128 kasus korupsi hingga November 2023, dengan gratifikasi dan pengadaan barang/jasa sebagai sektor dominan (KPK, 2023). Salah satu kasus signifikan terjadi di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Karawang, yang melibatkan proyek pembangunan PJU senilai Rp2,8 miliar. Pelanggaran berupa markup harga dan penunjukan langsung mitra kerja menyebabkan kerugian negara hingga Rp1,05 miliar. Kasus ini tidak hanya mencerminkan lemahnya pengawasan internal, tetapi juga minimnya perlindungan terhadap *whistleblower*, yang menjadi faktor penghambat utama dalam pengungkapan kasus serupa.

Oleh karena itu, keberadaan sistem *whistleblowing* yang efektif menjadi krusial sebagai mekanisme pelaporan dini terhadap tindakan penyimpangan, terutama di sektor publik. Sistem ini berperan penting dalam meningkatkan akuntabilitas organisasi serta keberanian individu untuk melaporkan pelanggaran, khususnya dalam lingkungan yang sarat risiko dan tekanan (Nurhidayat & Kusumasari, 2019; Miceli & Near, 1985). Dua kasus yang telah dijelaskan sebelumnya menunjukkan bahwa dugaan pelanggaran atau kecurangan tidak akan terbongkar jika tidak ada niat untuk melaporkan dan mengambil tindakan terhadap pelanggaran tersebut. Individu atau kelompok yang melaporkan adanya indikasi pelanggaran atau kejahatan tanpa terlibat dalam tindakan tersebut disebut sebagai pelapor atau *whistleblower*. Pelapor sering dipahami sebagai saksi pelapor terjadinya tindak pidana kepada aparat penegak hukum dalam proses peradilan pidana (Nurhidayat & Kusumasari, 2018). Oleh karena itu, kemungkinan besar pelapor memerlukan perlindungan hukum yang memadai atau jaminan perlindungan khusus lainnya. Pelapor atau saksi menerima perlindungan hukum sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2014, yang mengubah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban. Undang-Undang ini memberikan hak kepada saksi dan korban untuk mendapatkan perlindungan dan keamanan dari ancaman terkait kesaksian mereka mengenai tindak kejahatan.

*Whistleblowing* adalah mekanisme pelaporan pelanggaran yang bertujuan untuk mencegah terjadinya penyimpangan, termasuk *fraud* dalam pengelolaan keuangan publik maupun privat. Sistem *whistleblowing* yang efektif, baik di sektor swasta maupun pemerintahan, terbukti mampu menekan praktik kecurangan (ACFE, 2022). Dalam sektor publik, Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki peran penting sebagai potensi *whistleblower* karena kedekatan mereka dengan proses dan aktivitas operasional organisasi, termasuk yang rentan terhadap pelanggaran. Pelaksanaan *whistleblowing* tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhi keputusan individu untuk melapor. Salah satunya adalah tingkat keseriusan pelanggaran, yaitu seberapa berat dan merugikannya suatu pelanggaran menurut persepsi individu. Semakin serius pelanggaran dipandang, semakin besar dorongan moral seseorang untuk melaporkannya (Khan dkk., 2022; Cahyani, 2022). Namun, persepsi terhadap keseriusan ini bersifat subjektif dan dapat berbeda antar individu, yang membuat pengaruhnya terhadap niat *whistleblowing* menjadi tidak selalu konsisten (Alleyne dkk., 2017).

Faktor penting lainnya adalah edukasi *whistleblowing*, yaitu pemahaman individu terhadap prosedur pelaporan, saluran yang tersedia, serta perlindungan hukum bagi pelapor. Kurangnya edukasi menyebabkan ketidaktahuan mengenai bagaimana dan kepada siapa pelanggaran harus dilaporkan, yang pada akhirnya menurunkan keberanian dan niat individu untuk bertindak (Liu dkk., 2023). Selain itu, pelatihan *whistleblowing* dapat meningkatkan kenyamanan komunikasi antara atasan dan bawahan, serta menciptakan budaya organisasi yang mendukung pelaporan internal (Karatuna & Başol, 2018; Akhtar dkk., 2021). Dalam konteks ini, pemahaman *whistleblowing* berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh antara faktor eksternal (seperti keseriusan pelanggaran dan edukasi) terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Individu yang memiliki persepsi bahwa pelanggaran yang terjadi bersifat serius akan terdorong untuk memahami sistem pelaporan agar dapat menindaklanjuti niat mereka. Demikian pula, edukasi *whistleblowing* bukan hanya memberikan informasi teknis, tetapi juga membentuk pemahaman menyeluruh yang menumbuhkan keyakinan bahwa tindakan melapor adalah benar dan memungkinkan (Nurhidayat & Kusumasari, 2019; Davis dkk., 2023). Pemahaman yang baik terhadap sistem *whistleblowing* dapat meningkatkan *perceived behavioral control*, yaitu keyakinan bahwa individu mampu melakukan tindakan tertentu, yang merupakan komponen penting dalam *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 1991). Oleh karena itu, Variabel ini diposisikan sebagai mediator karena mampu menjelaskan mekanisme pengaruh antara tingkat keseriusan pelanggaran dan edukasi terhadap niat *whistleblowing*, yang menunjukkan adanya hubungan tidak langsung melalui variabel tersebut (Latan dkk., 2021).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh tingkat keseriusan pelanggaran dan edukasi *whistleblowing* terhadap keputusan *whistleblowing*, dengan pemahaman *whistleblowing* sebagai variabel mediasi. Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada integrasi ketiga variabel tersebut dalam satu model empiris berbasis *Theory of Planned Behavior* (TPB), yang sebelumnya masih jarang dikaji secara bersamaan dalam konteks sektor pemerintahan daerah. Selain itu, penelitian ini secara spesifik menggunakan studi kasus pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Karawang, yang belum banyak dieksplorasi dalam literatur terdahulu, sehingga memberikan kontribusi

kontekstual terhadap pengembangan kajian *whistleblowing* di sektor publik Indonesia. Penelitian ini menggunakan TPB untuk menjelaskan bagaimana niat *whistleblowing* dibentuk oleh tiga faktor utama: sikap terhadap pelaporan (*attitude*), tekanan sosial untuk melapor atau tidak (*subjective norm*), dan keyakinan individu atas kemampuannya untuk melapor (*perceived behavioral control*). Dalam konteks ini, tingkat keseriusan pelanggaran mencerminkan sikap individu terhadap pelaporan, edukasi *whistleblowing* meningkatkan persepsi kontrol perilaku, dan pemahaman *whistleblowing* berperan dalam meningkatkan persepsi kontrol sekaligus membentuk norma subjektif.

Dengan demikian, TPB menjadi kerangka dasar untuk memahami bagaimana ketiga variabel tersebut memengaruhi niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian *whistleblowing* dengan memasukkan pemahaman *whistleblowing* sebagai variabel mediasi, yang belum banyak diteliti dalam studi-studi sebelumnya. Selain itu, penelitian ini dilakukan pada instansi pemerintah daerah yang spesifik, yakni Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Karawang, yang memberikan kontribusi kontekstual terhadap pemahaman perilaku pelaporan di sektor publik. Model yang dibangun dalam penelitian ini memperluas penerapan TPB dalam menjelaskan niat *whistleblowing* melalui pendekatan sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal pelapor.

## Tinjauan Literatur dan Perumusan Hipotesis

### *Theory of Planned Behavior*

TPB merupakan pengembangan dari *Theory of Reasoned Action* (TRA) yang dicetuskan pertama kali oleh Ajzen, (1991). Menurut Dewanti dkk., (2020) *Theory of Planned Behavior* Teori ini menyatakan bahwa keputusan individu untuk terlibat dalam suatu perilaku dipengaruhi oleh tiga faktor utama. Pertama, Menurut Ajzen (1991), *attitude toward the behavior* adalah sikap individu dalam mengevaluasi apakah suatu tindakan dianggap positif atau negatif. Dalam konteks *whistleblowing*, sikap ini mencerminkan pandangan individu terhadap manfaat atau risiko dari pelaporan pelanggaran. Fishbein dan Ajzen (2010) menambahkan bahwa sikap positif akan muncul jika seseorang yakin bahwa tindakan tersebut akan menghasilkan konsekuensi yang menguntungkan. Penelitian Park dan Blenkinsopp (2009) juga menunjukkan bahwa sikap etis terhadap pelaporan berperan penting dalam membentuk niat *whistleblowing*, terutama di lingkungan kerja yang memiliki budaya transparansi.

Kedua *Subjective norm* berkaitan dengan tekanan sosial yang dirasakan seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan suatu tindakan (Ajzen & Fishbein, 1980). Dalam konteks organisasi, norma ini dapat berasal dari harapan rekan kerja, pimpinan, atau bahkan budaya institusi. Carpenter dan Reimers (2013) menekankan bahwa kekuatan pengaruh sosial sering kali menjadi penentu utama dalam keputusan untuk bertindak secara etis atau tidak.

Ketiga, *Perceived behavioral control* merujuk pada persepsi individu mengenai kemampuannya untuk melakukan suatu tindakan (Ajzen, 2002). Dalam pelaporan pelanggaran, kontrol ini dipengaruhi oleh faktor seperti pemahaman prosedur pelaporan, ketersediaan saluran resmi, dan jaminan perlindungan hukum. Mesmer-Magnus dan Viswesvaran (2005) menunjukkan bahwa individu yang merasa memiliki akses dan perlindungan cenderung lebih berani melapor. Latan dkk. (2021) juga mendukung bahwa persepsi kontrol yang tinggi secara signifikan meningkatkan niat *whistleblowing* dalam organisasi.

Ketiga faktor ini saling berinteraksi dan menentukan niat individu untuk berperilaku, yang pada akhirnya akan memengaruhi perilaku aktual yang ditampilkan. Berikut penjelasan dari setiap faktor inti dari *Theory of Planned Behavior*. Héroux, Fortin and Goupil, (2020) menyatakan bahwa persepsi seseorang tentang kemampuan mengendalikan perilakunya dipengaruhi oleh keyakinannya terkait sumber daya dan hambatan dalam menerapkan perilaku tersebut. Individu dapat mempertimbangkan perilaku yang akan dilakukan dengan memikirkan konsekuensi positif maupun negatifnya. Sebagai contoh, pemahaman tentang kontrol perilaku ini dapat dimanfaatkan pemerintah untuk mengurangi praktik perjudian yang membawa kerugian.

### **Pengaruh Tingkat Keseriusan Pelanggaran Terhadap *Whistleblowing***

Tingkat keseriusan pelanggaran mengacu pada variasi tingkat keparahan pelanggaran berdasarkan dampak yang ditimbulkan. Seseorang cenderung melaporkan pelanggaran jika memiliki bukti kuat, menjadi saksi langsung, dan menyadari dampak serius dari pelanggaran tersebut (Sholihun & Yanti, 2021). Berdasarkan *Theory of Planned Behavior* (TPB), seseorang akan melawan perilaku yang melanggar aturan jika mereka melihat tingkat keseriusan pelanggaran tersebut. Semakin serius pelanggaran, semakin besar kemungkinan mereka untuk bertindak.

Penelitian oleh Latan dkk. (2021) dan Khan dkk. (2022) menunjukkan bahwa tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh positif terhadap niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Ketika individu memandang pelanggaran sebagai sesuatu yang berdampak besar atau merugikan secara signifikan, mereka cenderung merasa terdorong secara moral untuk melaporkannya. Hal ini sejalan dengan temuan Park dan Blenkinsopp (2009), yang menunjukkan bahwa persepsi terhadap dampak negatif pelanggaran menjadi faktor pendorong utama dalam pembentukan niat melapor, terutama dalam organisasi sektor publik. Dengan demikian, persepsi terhadap keseriusan pelanggaran dapat membentuk sikap positif terhadap pelaporan, yang pada akhirnya meningkatkan niat *whistleblowing*. Oleh karena itu, maka hipotesis dapat disusun sebagai berikut:

***H<sub>1</sub>: Tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh secara positif terhadap whistleblowing intentions.***

### **Pengaruh Tingkat Keseriusan Pelanggaran Terhadap Pemahaman *Whistleblowing***

Tingkat keseriusan pelanggaran mengacu pada seberapa besar dampak yang ditimbulkan oleh suatu pelanggaran. Seseorang cenderung melaporkan pelanggaran berdasarkan tingkat keseriusannya dan dampak buruk yang ditimbulkan. TPB menjelaskan bahwa sebelum mengambil keputusan, individu merencanakan tindakan untuk mencapai dampak positif. Menurut Davis dkk. (2023), kepribadian memengaruhi keputusan, di mana individu dengan kepribadian positif lebih cenderung melaporkan tindakan negatif. Latan dkk. (2022) menambahkan bahwa pelanggaran dengan dampak negatif besar terhadap kepentingan publik lebih cenderung dilaporkan, karena dampak serius memotivasi pelapor untuk bertindak. Hal ini diperkuat oleh penelitian dari Miceli dan Near (1985), yang menyatakan bahwa karakteristik psikologis dan persepsi personal terhadap pelanggaran menjadi determinan penting dalam keputusan seseorang untuk melapor, terutama ketika sistem formal organisasi tidak berjalan secara optimal. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

*H<sub>2</sub>: Tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh positif terhadap pemahaman whistleblowing.*

### **Pengaruh Edukasi *Whistleblowing* Terhadap *Whistleblowing Intentions***

Edukasi *Whistleblowing* mengacu pada pelatihan yang diberikan kepada pegawai mengenai mekanisme pelaporan pelanggaran. Instansi pemerintah dengan program edukasi *whistleblowing* mengajarkan cara melaporkan pelanggaran (Latan dkk., 2022). Dukungan organisasi meningkatkan pengetahuan *whistleblower* tentang proses pelaporan. Seperti dalam TPB, pemahaman yang diperoleh dari edukasi memengaruhi keputusan pelapor. McLaren dkk. (2019) menekankan perlunya perlindungan bagi *whistleblower* karena mereka sering kali justru menjadi sasaran balas dendam atau dikriminalisasi, meskipun telah bertindak untuk kepentingan organisasi.

Perlindungan hukum dan kelembagaan yang kuat terbukti dapat meningkatkan keberanian individu dalam mengungkap pelanggaran. Hal ini sejalan dengan temuan Mesmer-Magnus dan Viswesvaran (2005), yang menunjukkan bahwa ketakutan akan pembalasan merupakan salah satu hambatan terbesar bagi niat *whistleblowing*. Penelitian oleh Taylor dan Curtis (2010) juga mendukung bahwa persepsi terhadap adanya perlindungan pelapor secara signifikan meningkatkan kemungkinan seseorang untuk melaporkan tindakan tidak etis, terutama dalam lingkungan organisasi yang mendukung integritas. Oleh karena itu, edukasi tentang perlindungan *whistleblower* penting untuk mendorong mereka melaporkan pelanggaran. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

*H<sub>3</sub>: Edukasi whistleblowing berpengaruh secara positif terhadap Whistleblowing intentions.*

### **Pengaruh Edukasi *Whistleblowing* Terhadap Pemahaman *Whistleblowing***

*Whistleblowing* adalah proses pelaporan pelanggaran yang dapat merugikan pihak lain, yang dilakukan oleh seorang pelapor (*whistleblower*). Agar proses ini berjalan efektif, diperlukan pemahaman yang mendalam tentang mekanisme dan prosedur *whistleblowing*, yang hanya dapat tercapai melalui edukasi atau sosialisasi sebelumnya. TPB menyatakan bahwa kontrol perilaku, termasuk pengendalian diri pelapor, sangat penting dalam merencanakan tindakan. Pemahaman yang baik mengenai *whistleblowing* memberi pelapor kemampuan untuk melaporkan dengan benar dan bertanggung jawab (Latan dkk., 2022).

Caillier (2017) menekankan bahwa edukasi *whistleblowing* merupakan bentuk dukungan organisasi yang penting, karena memberikan informasi dan panduan yang membantu karyawan membuat keputusan yang tepat saat menghadapi pelanggaran. Edukasi yang diberikan melalui pelatihan atau sosialisasi dapat meningkatkan pemahaman mengenai prosedur pelaporan, perlindungan hukum, serta saluran yang tersedia. Karatuna dan Başol (2018) menemukan bahwa edukasi yang efektif menciptakan komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan, yang pada akhirnya mendorong terbentuknya niat individu untuk melaporkan pelanggaran secara internal. Selain itu, Nurhidayat dan Kusumasari (2019) menunjukkan bahwa edukasi tidak hanya meningkatkan pengetahuan teknis, tetapi juga membangun keberanian moral dan persepsi bahwa tindakan melapor adalah hal yang benar dan dilindungi. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dapat disusun sebagai berikut:

***H<sub>4</sub>***: Edukasi *whistleblowing* berpengaruh secara positif terhadap pemahaman *whistleblowing*.

### **Pengaruh Pemahaman *Whistleblowing* Terhadap *Whistleblowing Intentions***

Pemahaman *whistleblowing* adalah pengetahuan tentang proses pelaporan, mekanisme, dan dampak dari tindakan *whistleblowing* yang membantu individu memutuskan untuk melaporkan pelanggaran (Latan dkk., 2022). Semakin luas pengetahuan seseorang tentang *whistleblowing*, semakin besar kemungkinan mereka untuk melaporkan pelanggaran, meskipun ada risiko bagi pelapor. Berdasarkan TPB, seseorang cenderung melakukan perilaku yang memberi dampak positif. Untuk melindungi pelapor, unit perlindungan *whistleblower* menyediakan saluran anonim dan perlindungan hukum untuk mengurangi risiko.

Penelitian Dungan dkk. (2019) menunjukkan bahwa pemahaman *whistleblowing* dapat meningkatkan niat pegawai sektor pemerintah untuk melaporkan pelanggaran. Latan dkk. (2021) juga menemukan bahwa pemahaman teknis dan prosedural mengenai *whistleblowing* memiliki hubungan signifikan dengan intensi pelaporan, terutama ketika didukung oleh budaya organisasi yang mendukung etika. Selain itu, penelitian oleh Taylor dan Curtis (2010) menegaskan bahwa pengetahuan yang memadai tentang sistem *whistleblowing* dapat mengurangi keraguan individu dalam mengambil keputusan etis,

serta meningkatkan persepsi kontrol atas tindakan pelaporan. Berdasarkan penjelasan di atas, berikut adalah hipotesisnya:

*H<sub>5</sub>: Pemahaman whistleblowing berpengaruh secara positif terhadap whistleblowing intentions.*

#### **Pengaruh Tingkat Keseriusan Pelanggaran Terhadap *Whistleblowing Intentions* Dan Dimediasi Oleh Pemahaman *Whistleblowing***

Tindakan whistleblowing terjadi melalui beberapa tahapan, yang dimulai dari pengamatan terhadap perilaku mencurigakan, penilaian terhadap tingkat keseriusan pelanggaran, hingga pengambilan keputusan untuk melaporkan. Ketika individu menilai bahwa pelanggaran yang terjadi cukup serius, ia cenderung terdorong untuk terlebih dahulu memahami sistem dan prosedur whistleblowing yang tersedia. Pemahaman inilah yang kemudian berperan sebagai jembatan kognitif yang mendorong terbentuknya niat untuk melaporkan pelanggaran secara internal. Proses ini tidak bersifat spontan, melainkan melalui pertimbangan rasional dan etis yang kompleks (Miceli & Near, 1985). Berdasarkan TPB, keputusan untuk melaporkan pelanggaran dipengaruhi oleh sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku (Ajzen, 1991). Dalam konteks *whistleblowing*, pemahaman terhadap mekanisme pelaporan serta persepsi terhadap keseriusan pelanggaran akan membentuk niat pelaporan yang lebih kuat (Park & Blenkinsopp, 2009).

Penelitian Latan dkk. (2021) menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi terhadap keseriusan pelanggaran, semakin besar kemungkinan individu untuk melakukan *whistleblowing*, terutama jika disertai pemahaman terhadap prosedur pelaporan. Hal ini didukung oleh temuan Cahyani (2022), yang mengungkapkan bahwa kesadaran terhadap dampak pelanggaran mendorong individu untuk mencari informasi lebih lanjut tentang saluran pelaporan sebelum bertindak. Selain itu, Nurhidayat dan Kusumasari (2019) menekankan bahwa pemahaman yang memadai terhadap sistem pelaporan dapat meningkatkan hubungan antara persepsi terhadap pelanggaran dan niat untuk melapor, karena individu merasa lebih yakin dan terlindungi saat bertindak. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

*H<sub>6</sub>: Tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh positif terhadap whistleblowing intentions melalui pemahaman whistleblowing.*

#### **Pengaruh Edukasi *Whistleblowing* Terhadap *Whistleblowing Intentions* Dan Dimediasi oleh Pemahaman *Whistleblowing***

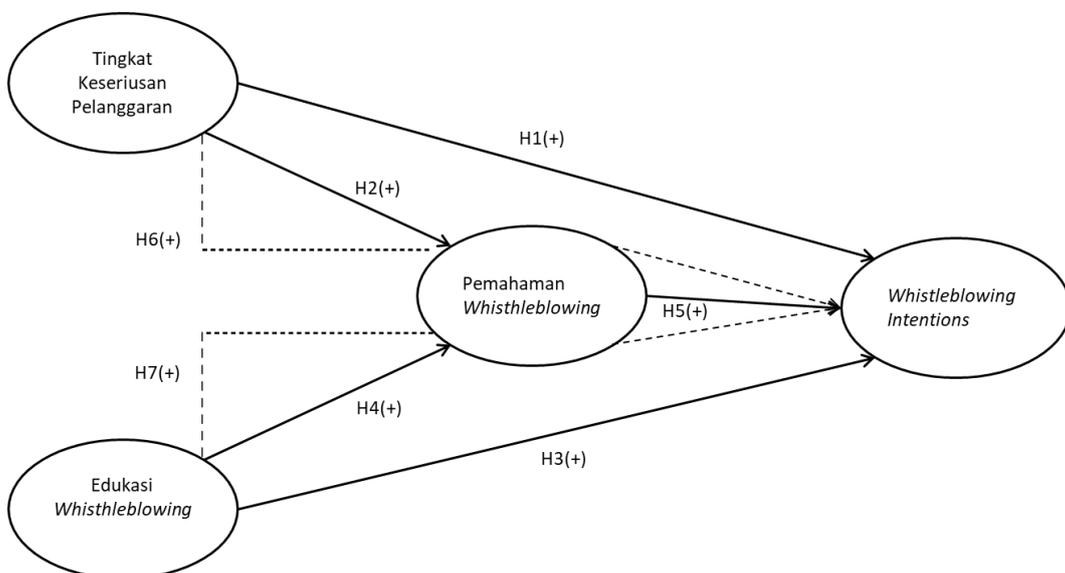
Edukasi yang diberikan kepada individu berperan dalam meningkatkan pemahaman mengenai whistleblowing. Pemahaman tersebut selanjutnya berperan sebagai mekanisme mediasi yang menjelaskan bagaimana edukasi dapat memengaruhi niat individu untuk melaporkan pelanggaran. Individu cenderung melakukan suatu tindakan

apabila tindakan tersebut dipersepsikan memberikan manfaat. Dalam konteks whistleblowing, dukungan dari organisasi berkontribusi dalam membentuk persepsi positif terhadap tindakan pelaporan, sehingga dapat meningkatkan kecenderungan individu untuk terlibat dalam pelaporan pelanggaran secara internal. Berdasarkan TPB, perilaku direncanakan didorong oleh tiga faktor utama, yaitu sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan persepsi kontrol atas tindakan tersebut (Ajzen, 1991). Dalam hal ini, edukasi *whistleblowing* menjadi bentuk dukungan organisasi yang dapat meningkatkan *perceived behavioral control* dengan meningkatkan pemahaman karyawan terhadap mekanisme pelaporan dan konsekuensi dari tindakan pelaporan (Caillier, 2017).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa edukasi *whistleblowing* berkaitan erat dengan peningkatan niat pelaporan. Karatuna dan Başol (2018) menemukan bahwa edukasi internal organisasi dapat meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan, menciptakan budaya organisasi yang mendukung pelaporan. Temuan serupa diungkap oleh Nurhidayat dan Kusumasari (2019), yang menyatakan bahwa pelatihan dan sosialisasi sistem *whistleblowing* meningkatkan keberanian dan keyakinan pegawai sektor publik untuk melaporkan pelanggaran. Selain itu, penelitian oleh Park dan Blenkinsopp (2009) menunjukkan bahwa edukasi membentuk persepsi bahwa pelaporan adalah tindakan etis dan strategis, yang pada akhirnya meningkatkan niat *whistleblowing*, terutama ketika individu memahami bahwa sistem pelaporan memberikan perlindungan. Selanjutnya, dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>7</sub>:** Edukasi *whistleblowing* berpengaruh secara positif terhadap *whistleblowing intentions* melalui pemahaman *whistleblowing*.

Dengan mengacu pada hipotesis yang dikembangkan, penelitian ini menyusun model penelitian yang ditampilkan pada Gambar 1.



Gambar 1 Model Penelitian

## Metode Penelitian

Objek penelitian ini adalah Tingkat keseriusan pelanggaran, edukasi *whistleblowing*, pemahaman *whistleblowing & whistleblowing intentions*. Subjek penelitian ini terdiri dari populasi dan sampel yang relevan dengan tujuan penelitian. Populasi yang di pilih yaitu adalah Pegawai Negeri Sipil pemerintahan yang bekerja lebih dari 1 Tahun di Dinas Perhubungan Komunikasi & Informatika Karawang. Sampel dari penelitian ini adalah Dinas Perhubungan Komunikasi & Informatika Karawang, Jawa Barat. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Peneliti dapat memperoleh data primer melalui *goggle form*, Setelah data dikumpulkan, biasanya data akan diolah kembali. Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan melalui *goggle form*, sebanyak 133 kuesioner yang diisi dan 4 data yang tidak dapat digunakan dalam analisis karena tidak mengisi secara menyeluruh, sehingga jumlah data yang dianalisis dalam penelitian ini adalah 129 responden. Instrumen penelitian ini disusun berdasarkan kuesioner yang telah diadaptasi dari penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan dengan masing-masing variabel. Indikator untuk variabel tingkat keseriusan pelanggaran diadopsi dari Rahmawati (2019). indikator untuk *whistleblowing intentions* dan edukasi *whistleblowing* diadaptasi dari Latan *et al* (2022). sedangkan indikator untuk pemahaman *whistleblowing* mengacu pada penelitian Latan *et al* (2019). Oleh karena itu, hasil dari survei yang dilakukan dapat diketahui melalui karakteristik jawaban responden terkait variabel- variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel non- probabilitas (*non-probability sampling*). Metode ini tidak memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel. Secara khusus, penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, Teknik *purposive sampling* adalah salah satu teknik penentuan sampel yang memiliki kriteria-kriteria tertentu dan menjauhi bentuk pengambilan sampel secara acak (Campbell dkk., 2020). Berdasarkan hal tersebut, peneliti menjadikan Pegawai Negeri Sipil dengan kriteria masa kerja yang dimiliki minimal 1 tahun pada Dinas Perhubungan Komunikasi & Informatika Karawang, Jawa Barat.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui metode survei daring. Dalam metode ini, data diperoleh dari responden yang memenuhi kriteria tertentu dengan menggunakan kuesioner *Google Form*. Responden akan diundang untuk mengisi formulir digital yang dirancang secara khusus untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Data yang telah terkumpul kemudian akan diolah menggunakan aplikasi *SmartPLS v4*. Pemilihan metode *Partial Least Square* (PLS) dalam mengolah data dikarenakan metode ini tidak membutuhkan banyak sampel data dan memiliki asumsi yang lebih longgar dibandingkan dengan metode lainnya (Purwanto and Sudargini, 2021).

Dalam penelitian ini, kuesioner akan didistribusikan secara langsung ke Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Karawang dengan membuat *google form*. Kuesioner akan dibagikan melalui grup *whatsapp* kantor Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Karawang setelah mendapatkan izin terlebih dahulu. Proses penyebaran kuesioner pada penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data yang komprehensif dan akurat sesuai dengan subjek penelitian. Isi dari kuesioner tersebut meliputi identitas responden serta pernyataan-pernyataan terkait variabel penelitian yang disusun dengan bahasa yang mudah dipahami. Responden akan diminta untuk menilai tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka menggunakan *Skala Likert* dengan 5 poin pilihan.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan dua perangkat lunak statistik, yaitu IBM SPSS versi 26 dan SmartPLS versi 4. IBM SPSS versi 26 digunakan untuk melakukan analisis statistik deskriptif guna memberikan gambaran umum terhadap setiap konstruk variabel penelitian. Analisis ini mencakup nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi dari masing-masing variabel, yang hasilnya kemudian disajikan dalam bentuk tabel. Sementara itu, SmartPLS versi 4 digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel laten melalui pendekatan *Partial Least Square–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Menurut Nazaruddin dkk. (2023), PLS merupakan metode analisis multivariat yang efektif untuk menguji hubungan kausal antara konstruk, sekaligus mengukur validitas dan reliabilitas model pengukuran. Penggunaan kedua software ini dilakukan untuk menjaga konsistensi dan akurasi dalam proses analisis data, sekaligus memperkuat validitas hasil penelitian.

## Hasil dan Pembahasan

Sebanyak 133 kuesioner disebarakan secara daring melalui *Google Form* kepada pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Karawang yang memenuhi kriteria penelitian. Seluruh kuesioner kembali, sehingga tingkat pengembalian mencapai 100%. Namun, terdapat 4 kuesioner yang tidak dapat digunakan karena tidak diisi secara lengkap. Oleh karena itu, hanya 129 kuesioner yang memenuhi kriteria dan layak untuk diolah lebih lanjut. Karakteristik responden yang menggambarkan identitas responden seperti jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir dan Pengalaman kerja. Deskripsi mengenai karakteristik responden ditunjukkan dalam Tabel 1.

Jumlah ini merepresentasikan 97% dari total kuesioner yang dikirimkan Uji Statistik Deskriptif. Hasil pengujian ini ditujukan untuk mendeskripsikan setiap konstruk variable dalam penelitian ini. Data yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini diperoleh dari hasil pengolahan menggunakan program IBM SPSS Versi 26 yang diinput dalam bentuk tabel. Tabel tersebut berupa jumlah sampel (*n*), nilai minimum (*min*), nilai maksimum (*max*), nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi. Hasil uji statistik deskriptif variable penelitian dijabarkan pada Tabel 2.

**Tabel 1** Demografi Responden

Keterangan	Deskripsi	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Jumlah Responden	129	100
	Laki-Laki	73	57
	Perempuan	56	43
Usia	Jumlah Responden	129	100
	20-35 Tahun	90	70
	36-50 Tahun	39	30
	>50 Tahun	0	0
Pengalaman Kerja	Jumlah Responden	129	100
	2	23	18
	3	40	31
	4	29	22
	5	37	29
Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	129	100
	SMA	8	6
	D3	19	15
	S1	101	78
	S2	1	1
Latar Belakang Pendidikan	Jumlah Responden	129	100
	Akuntansi	45	35
	Ekonomi	36	27
Latar Belakang Pendidikan	Hukum	19	15
	Manajemen	28	22
	Lainnya	1	1

**Tabel 2** Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Kisaran Aktual			Kisaran Teoritis			Std.Deviation
		Min	Max	Mean	Min	Max	Mean	
TKR	129	20,00	25,00	22,6822	5	25	15	1,94046
WI	129	24,00	30,00	27,1008	6	30	18	2,04956
PW	129	20,00	25,00	22,6202	5	25	15	1,83794
EDW	129	12,00	15,00	13,5194	3	15	9	1,27537

Hasil uji statistik deskriptif pada Tabel 2 memperlihatkan jumlah data yang diolah berjumlah 129 data. Variabel Tingkat keseriusan pelanggaran, *Whistleblowing intentions*, Pemahaman *whistleblowing* dan Edukasi *whistleblowing* mempunyai *mean* kisaran aktual lebih besar dari *mean* kisaran teoretis sehingga rata-rata pengaruh variabel-variabel tersebut di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Karawang.

**Uji Common Method Variance**

Uji *Common Method Variance* merupakan pengujian yang bertujuan untuk menentukan apakah data yang diteliti memiliki bias atau tidak. Dalam pengujian CMV ini, digunakan metode *single factor test*. Data dianggap tidak bias jika nilai *variance* tidak melebihi 50% atau  $\leq 50\%$ , dan sebaliknya, data dianggap bias jika nilai *variance* lebih dari 50%. Berdasarkan Hasil Uji CMV, Terdapat hasil sebesar 48,724%. Artinya data yang diuji mengindikasikan bahwa tidak terjadi CMV pada model penelitian ini.

**Convergent Validity**

**Tabel 3** Hasil Uji *Convergent Validity*

Variabel	Kode	Indikator	Outer Loading	AVE
Tingkat Keseriusan Pelanggaran	TKR1	Besarnya kecurangan yang terjadi akan menimbulkan dampak buruk bagi organisasi	0,598	0,589
	TKR2	Saya akan melaporkan tindakan kecurangan yang dilakukan seseorang guna untuk mendapatkan keuntungan pribadi (bagi si pelaku kecurangan)	0,819	
	TKR3	Saya akan melaporkan kecurangan yang dilakukan rekan kerja saya walaupun jumlahnya kecil.	0,747	
	TKR4	Tinggi rendahnya tindakan kecurangan yang terjadi merupakan tindakan tidak etis pada organisasi.	0,693	
	TKR5	Saya tidak akan melaporkan rekan kerja saya yang melakukan pencurian aset perusahaan, karena jumlahnya tidak material.	0,774	
Whistleblowing Intensions	WI1	Saya akan melaporkan pelaku pelanggaran, jika pelaku pelanggarannya adalah pimpinan instansi saya.	0,615	0,479
	WI2	Saya tidak akan melaporkan pelaku pelanggaran, jika pelaku pelanggarannya adalah atasan saya.	0,872	
	WI3	Saya tidak akan melaporkan pelaku pelanggaran, jika pelaku pelanggarannya adalah rekan satu tim kerja saya.	0,536	
	WI4	Saya akan melaporkan pelaku pelanggaran, jika pelaku pelanggarannya adalah rekan di luar tim kerja saya.	0,535	
	WI5	Saya akan melaporkan pelaku pelanggaran, jika pelaku pelanggarannya adalah pihak ketiga.	0,687	
	WI6	Saya akan melaporkan pelaku pelanggaran, jika pelaku pelanggarannya adalah pejabat politik di instansi saya.	0,831	
Pemahaman Whistleblowing	PW1	Saya tidak memahami peran instansi tempat kerja anda dalam menanggapi laporan pelanggaran.	0,737	0,529
	PW2	Saya memahami prosedur whistleblowing di Dinas Perhubungan Komunikasi & Informatika Karawang.	0,817	
	PW3	Saya yakin identitas saya akan dilindungi jika melakukan whistleblowing.	0,648	
	PW4	Saya memiliki bukti yang cukup sebelum melakukan whistleblowing.	0,64	
	PW5	Saya memiliki pengetahuan yang jelas tentang saluran pelaporan yang tersedia dalam organisasi (misalnya: hotline khusus, kotak pengaduan, email khusus, atau sistem pelaporan online)	0,779	
Edukasi Whistleblowing	EDW1	Instansi tempat saya bekerja telah mengedukasi saya tentang tujuan dari organisasi ini.	0,792	0,705
	EDW2	Instansi tempat saya bekerja tidak mengedukasi saya tentang mengungkapkan pelanggaran yang terjadi.	0,827	
	EDW3	Instansi tempat saya bekerja telah mengedukasi saya tentang hak saya jika saya mengungkapkan pelanggaran.	0,896	

Berdasarkan Tabel 3, seluruh indikator setiap variabel sudah menunjukkan angka lebih dari 0,50 dan sudah memenuhi kriteria syarat pengujian outer loading.

### Discriminant Validity

**Tabel 4** Hasil Uji *Fornell Larcker*

Variabel	EDW	PW	TKR	WI
Edukasi Whistleblowing	<b>0.893</b>			
Pemahaman Whistleblowing	0.762	<b>0.813</b>		
Tingkat Keseriusan Pelanggaran	0.823	0.712	<b>0.831</b>	
Whistleblowing Intensions	0.856	0.76	0.769	<b>0.902</b>

Berdasarkan Tabel 4, menunjukkan bahwa nilai *fornell larcker* untuk seluruh variabel menunjukkan nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilai hubungannya dengan variabel lain, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel valid.

### Reliability

**Tabel 5** Hasil Uji *Construct Reliability and Validity*

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Edukasi Whistleblowing	0,789	0,877
Pemahaman Whistleblowing	0,744	0,854
Tingkat Keseriusan Pelanggaran	0,775	0,870
Whistleblowing Intensions	0,771	0,897

Berdasarkan Tabel 5, menggambarkan bahwa *cronbach's alpha* dan *composite reliability* untuk penelitian ini bernilai lebih dari 0,6. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semua konstruk dapat dikatakan reliabel.

### Inner Model

**Tabel 6** Hasil Uji *R-Square*

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Pemahaman Whistleblowing	0,603	0,597
Whistleblowing Intentions	0,766	0,761

Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel pemahaman *whistleblowing* dijelaskan oleh variabel eksogen sebesar 59,7% dan 40,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Selanjutnya untuk variabel *whistleblowing intentions* dijelaskan oleh variabel eksogen sebesar 76,1% dan 23,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

**Uji Hipotesis**

**Tabel 7** Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Original Sample	P Value	Simpulan
TKR → WI	H1	0.139	Ditolak
TKR → PW	H2	0.265	Diterima
PW → WI	H3	0.230	Diterima
EDW → WI	H4	0.566	Diterima
EDW → PW	H5	0.543	Diterima
TKR → PW → WI	H6	0.061	Diterima ( <i>Full Mediating</i> )
EDW → PW → WI	H7	0.125	Diterima ( <i>Partial Mediating</i> )

Note: TKR= Tingkat Keseriusan Pelanggaran; PW= Pemahaman *Whistleblowing*; EDW= Edukasi *Whistleblowing*; WI= *Whistleblowing Intentions*.

**Pengaruh Tingkat Keseriusan Pelanggaran Terhadap *Whistleblowing Intentions***

Berdasarkan hasil pengujian *bootstrapping* pada Tabel 6, nilai *p-value* sebesar 0,054 dan *t-statistic* sebesar 1,603, yang berarti lebih kecil dari *t-tabel* sebesar 1,66 dan lebih besar dari alpha 0,05. Dengan demikian, seluruh kriteria pengujian hipotesis tidak terpenuhi, sehingga H1 ditolak. Artinya, tingkat keseriusan pelanggaran tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *whistleblowing intentions* pada pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Karawang.

Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai menyadari adanya pelanggaran serius, hal tersebut tidak serta-merta meningkatkan niat mereka untuk melaporkannya. Faktor-faktor seperti budaya organisasi yang tertutup, rasa takut terhadap pembalasan, serta karakteristik pegawai negeri sipil yang cenderung menghindari risiko, kemungkinan memiliki pengaruh yang lebih dominan dalam membentuk keputusan untuk tidak melapor. Temuan ini sejalan dengan penelitian Alleyne dkk. (2017) yang menunjukkan bahwa tingkat keseriusan pelanggaran tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melapor dalam konteks profesional audit.

Hal serupa juga ditemukan oleh Park dan Blenkinsopp (2009), yang menekankan bahwa norma subjektif dan persepsi dukungan organisasi lebih menentukan daripada persepsi beratnya pelanggaran. Dengan demikian, variabel lain seperti keamanan pelaporan, etika pribadi, atau persepsi terhadap dukungan atasan, dapat lebih berpengaruh dibanding tingkat keseriusan pelanggaran dalam mendorong *whistleblowing intentions*.

Hasil ini bertentangan dengan asumsi dasar dalam TPB (Ajzen, 1991), yang menyatakan bahwa sikap terhadap suatu perilaku, termasuk persepsi atas dampak positif pelaporan, seharusnya mendorong niat untuk bertindak. Namun, dalam praktiknya, pegawai di lingkungan pemerintahan justru cenderung menahan diri, bahkan dalam menghadapi pelanggaran serius, karena pertimbangan keselamatan pribadi, loyalitas terhadap rekan kerja, dan lemahnya sistem perlindungan *whistleblower* di lingkungan birokrasi publik.

### **Pengaruh Tingkat Keseriusan Pelanggaran Terhadap Pemahaman *Whistleblowing***

Berdasarkan hasil pengujian *bootstrapping* pada Tabel 6, nilai *p-value* sebesar 0,013, yang lebih kecil dari alpha 0,05, dan nilai *t-statistic* sebesar 2,217, yang lebih besar dari *t-tabel* sebesar 1,66. Selain itu, nilai original sample sebesar 0,265 menunjukkan hubungan positif sesuai arah hipotesis yang diajukan. Dengan demikian, H2 diterima, yang berarti tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh positif terhadap pemahaman *whistleblowing*. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin serius suatu pelanggaran dipersepsikan oleh individu, maka semakin tinggi pula keinginan mereka untuk memahami prosedur pelaporan. Dalam konteks Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Karawang, pegawai negeri sipil cenderung lebih berhati-hati saat menyikapi pelanggaran serius, sehingga mereka terdorong untuk mencari informasi tentang mekanisme *whistleblowing*, termasuk tahapan pelaporan, perlindungan hukum, serta risiko yang mungkin timbul. Hal ini mendukung asumsi dalam *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 1991), yang menyatakan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh sikap, norma sosial, dan persepsi kontrol. Pemahaman terhadap prosedur pelaporan menjadi bentuk aktualisasi dari *perceived behavioral control*.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Latan dkk. (2022), yang menyatakan bahwa tingkat keseriusan pelanggaran mendorong individu untuk lebih berhati-hati dan meningkatkan pemahaman sebelum bertindak. Cahyani (2022) juga menyimpulkan bahwa persepsi terhadap pelanggaran serius membuat pegawai lebih aktif dalam memahami prosedur pelaporan sebagai bentuk tanggung jawab moral. Selain itu, Davis dkk. (2023) menekankan bahwa pemahaman terhadap sistem *whistleblowing* adalah kunci dalam menjembatani persepsi pelanggaran dan niat untuk melaporkan, khususnya dalam organisasi publik dengan sistem hierarki dan risiko tinggi.

### **Pengaruh Edukasi *Whistleblowing* Terhadap *Whistleblowing intentions***

Berdasarkan hasil pengujian *bootstrapping* pada Tabel 6, diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,000, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Nilai *t-statistic* sebesar 5,534 juga lebih besar dari *t-tabel* sebesar 1,66. Selain itu, nilai original sample sebesar 0,566 menunjukkan arah hubungan positif, sesuai dengan arah hipotesis yang diajukan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, yang berarti bahwa edukasi *whistleblowing* berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intentions*. Dalam penelitian ini, edukasi *whistleblowing* terbukti berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Edukasi ini penting karena memberikan panduan bagi calon *whistleblower*, memastikan bahwa pelaporan dilakukan dengan pengetahuan yang memadai. Salah satu bentuk dukungan yang diberikan adalah edukasi yang membantu pegawai mengelola proses pelaporan pelanggaran dengan tepat saat menghadapi dilema etika (Latan dkk., 2022). Penelitian ini sejalan dengan *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 1991), yang menyatakan bahwa individu akan mengikuti langkah-langkah yang telah direncanakan, mempertimbangkan dampak dari tindakan tersebut. Sebagai contoh, pelapor dapat memilih untuk menggunakan saluran anonim untuk melaporkan pelanggaran, mengurangi risiko pembalasan. Sejumlah penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa edukasi *whistleblowing* memiliki pengaruh positif terhadap niat

pelaporan pelanggaran (Caillier, 2017; Latan dkk., 2022). Edukasi ini diterapkan di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Karawang melalui program pelatihan yang memfasilitasi pegawai dalam melaporkan pelanggaran dengan cara yang tepat.

### **Pengaruh Edukasi *Whistleblowing* Terhadap Pemahaman *Whistleblowing***

Berdasarkan hasil pengujian *bootstrapping* pada Tabel 6, nilai *p-value* sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, serta nilai *t-statistic* sebesar 4,483, yang lebih besar dari *t-tabel* sebesar 1,66. Selain itu, nilai original sample sebesar 0,543 menunjukkan hubungan positif yang sesuai dengan arah hipotesis yang diajukan. Dengan demikian, H4 diterima, yang berarti bahwa edukasi *whistleblowing* berpengaruh positif terhadap pemahaman *whistleblowing*.

Edukasi *whistleblowing* berpengaruh positif terhadap pemahaman *whistleblowing*, yang pada gilirannya meningkatkan peluang pegawai untuk melaporkan pelanggaran. Pemahaman yang jelas mengenai *whistleblowing* membantu pegawai mengendalikan perilaku mereka, menghindari tindakan negatif, dan memahami dampak merugikan dari pelanggaran. Hal ini sejalan dengan *Theory of Planned Behavior*, yang menyatakan bahwa pengetahuan yang diperoleh melalui edukasi dapat mempengaruhi perilaku seseorang. Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Caillier (2017) dan Latan dkk. (2022), juga menunjukkan hubungan positif antara edukasi dan pemahaman *whistleblowing*. Edukasi tersebut memberikan informasi penting mengenai mekanisme, hak, perlindungan, dan dampak dari pelaporan pelanggaran, yang mendorong pegawai untuk lebih berpartisipasi dalam proses pelaporan.

### **Pengaruh Pemahaman *Whistleblowing* Terhadap *Whistleblowing intentions***

Berdasarkan hasil pengujian *bootstrapping* pada Tabel 6, nilai *p-value* sebesar 0,003, yang lebih kecil dari alpha 0,05, serta *t-statistic* sebesar 2,742, yang lebih besar dari *t-tabel* sebesar 1,66. Nilai original sample sebesar 0,230 juga menunjukkan arah hubungan positif yang sesuai dengan hipotesis. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H5 diterima, artinya pemahaman *whistleblowing* berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intentions*.

Penelitian ini menemukan pengaruh positif antara pemahaman *whistleblowing* terhadap niat untuk melaporkan pelanggaran. Pemahaman tentang jenis pelanggaran dan saluran pelaporan yang tepat menjadi faktor penting dalam meningkatkan niat seseorang untuk menjadi *whistleblower* (Latan dkk., 2022). Semakin luas pengetahuan tentang *whistleblowing*, semakin besar kemungkinan seseorang untuk terlibat. Sesuai dengan *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 1991), seseorang cenderung mendukung perilaku yang memberikan dampak positif bagi dirinya dan orang lain, meskipun menghadapi ancaman atau ketidaknyamanan. Pelapor juga memahami bahwa mereka dilindungi dalam melaporkan pelanggaran. Penelitian sebelumnya juga mendukung temuan ini Caillier, (2017); Dungan dkk. (2019); Latan dkk. (2022) yang menunjukkan bahwa pemahaman yang baik tentang *whistleblowing* membantu pelapor dalam membuat keputusan yang tepat.

### **Pengaruh Tingkat Keseriusan Pelanggaran Terhadap *Whistleblowing* intentions Melalui Pemahaman *Whistleblowing***

Berdasarkan hasil pengujian *bootstrapping* pada Tabel 6, diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,045, yang lebih kecil dari alpha 0,05, serta *t-statistic* sebesar 1,691, yang lebih besar dari *t-tabel* sebesar 1,66. Selain itu, nilai original sample sebesar 0,061 menunjukkan arah hubungan yang positif dan sesuai dengan arah hipotesis. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H6 diterima, yang berarti bahwa tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intentions* melalui pemahaman *whistleblowing*.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa Pemahaman *whistleblowing* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara tingkat keseriusan pelanggaran dan edukasi *whistleblowing* terhadap niat pelaporan. Pada hubungan dengan tingkat keseriusan pelanggaran, pemahaman menjadi mediasi penuh karena tidak ada pengaruh langsung yang signifikan, artinya pemahaman diperlukan agar persepsi atas pelanggaran dapat mendorong niat melapor. Sementara itu, pada hubungan dengan edukasi, pemahaman berperan sebagai mediasi parsial, di mana edukasi tetap berpengaruh langsung namun diperkuat melalui peningkatan pemahaman *whistleblowing*. Keseriusan pelanggaran yang berkaitan dengan kerugian finansial dan non-finansial, serta pengaruhnya terhadap kepercayaan masyarakat, mendorong pengamat untuk berperan sebagai *whistleblower* (Latan dkk., 2022).

Di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Karawang, pemahaman mengenai dampak serius pelanggaran meningkatkan niat pelapor untuk bertindak, meskipun berisiko bagi diri mereka sendiri (Latan dkk., 2021). Temuan ini sejalan dengan *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 1991; Hutnaleontina dkk., 2019), yang menyatakan bahwa pandangan orang lain dan pemahaman tentang *whistleblowing* mempengaruhi keputusan individu untuk melapor. Pandangan orang lain dan pemahaman terhadap sistem *whistleblowing* memengaruhi keputusan individu untuk melaporkan pelanggaran. Semakin serius dampak dari suatu pelanggaran, semakin besar kemungkinan pengamat untuk mempertimbangkan pelaporan, terutama jika didukung oleh pemahaman yang baik dan dukungan lingkungan. Penelitian oleh Latan dkk. (2021) menunjukkan bahwa pemahaman etika dan persepsi terhadap pelanggaran berperan penting dalam mendorong niat pelaporan. Khan dkk. (2022) juga menemukan bahwa norma subjektif dan pengetahuan prosedural dapat meningkatkan intensi *whistleblowing*, terutama dalam kasus pelanggaran yang berdampak luas. Selanjutnya, Latan dkk. (2022) menegaskan bahwa persepsi terhadap keseriusan pelanggaran memengaruhi pemahaman pegawai terhadap mekanisme pelaporan, yang pada gilirannya meningkatkan kecenderungan untuk bertindak.

### **Pengaruh Edukasi *Whistleblowing* Terhadap *Whistleblowing intentions* Melalui Pemahaman *Whistleblowing***

Berdasarkan hasil pengujian *bootstrapping* pada Tabel 6, diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,013, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Nilai *t-statistic* sebesar 2,230 juga lebih

besar dari *t-tabel* sebesar 1,66. Selain itu, nilai original sample sebesar 0,125 menunjukkan hubungan positif yang konsisten dengan arah hipotesis. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H7 diterima, yang berarti bahwa edukasi *whistleblowing* berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intentions* melalui pemahaman *whistleblowing*.

Penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara edukasi *whistleblowing* dan niat pelaporan, pemahaman berperan sebagai mediasi parsial. Artinya, edukasi yang diberikan kepada pegawai tidak hanya berdampak langsung pada peningkatan niat mereka untuk melapor, tetapi juga secara tidak langsung memengaruhi niat tersebut melalui peningkatan pemahaman. Edukasi memberi pegawai akses terhadap informasi, prosedur, dan perlindungan hukum yang tersedia, sementara pemahaman yang terbentuk dari edukasi tersebut menjadi landasan penting bagi mereka untuk merasa yakin, mampu, dan aman dalam melakukan pelaporan. Edukasi tentang *whistleblowing* dapat meningkatkan pemahaman pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan niat mereka untuk melaporkan pelanggaran (Latan dkk., 2022). Fenomena ini tercermin di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Karawang, yang secara rutin mengadakan program edukasi bagi pegawai mengenai *whistleblowing* serta memberikan dukungan organisasi. Berdasarkan *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 1991), tindakan yang dipersepsikan memberikan dampak positif akan meningkatkan niat seseorang untuk bertindak, dan edukasi berperan dalam meningkatkan kontrol diri (*perceived behavioral control*) pelapor terhadap perilaku pelaporan.

Penelitian sebelumnya turut memperkuat temuan ini. Caillier (2017) menunjukkan bahwa edukasi *whistleblowing* yang diberikan oleh instansi pemerintah meningkatkan kepercayaan dan keberanian pegawai untuk melapor. Dungan dkk. (2019) menekankan bahwa pemahaman terhadap keadilan prosedural dan risiko pelaporan membantu individu menyeimbangkan konflik antara loyalitas dan keadilan. Sementara itu, Latan dkk. (2022) mengonfirmasi bahwa pemahaman *whistleblowing* secara signifikan memediasi hubungan antara pelatihan etika dan niat *whistleblowing* dalam organisasi sektor publik.

## Kesimpulan

Penelitian ini memberikan insight baru dalam pengembangan TPB dengan menempatkan pemahaman *whistleblowing* sebagai variabel mediasi yang signifikan antara edukasi dan niat pelaporan. Temuan ini menunjukkan bahwa edukasi saja tidak cukup mendorong individu untuk melakukan *whistleblowing* tanpa adanya pemahaman yang memadai tentang mekanisme pelaporan yang aman. Selain itu, hasil penelitian mengungkap bahwa persepsi terhadap keseriusan pelanggaran tidak selalu meningkatkan niat melapor, karena adanya hambatan psikologis seperti rasa takut terhadap pembalasan dan kurangnya perlindungan hukum. Insight ini memperluas pemahaman tentang faktor-faktor psikologis dan struktural yang memengaruhi keputusan *whistleblowing*, khususnya di lingkungan sektor publik.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi strategis bagi organisasi, khususnya instansi pemerintah seperti Dinas Perhubungan Komunikasi & Informatika Karawang. Edukasi *whistleblowing* terbukti memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap niat pelaporan melalui peningkatan pemahaman. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan program pelatihan *whistleblowing* secara berkelanjutan dan menciptakan lingkungan yang mendukung transparansi, termasuk menyediakan saluran pelaporan yang aman dan menjamin perlindungan terhadap pelapor. Langkah ini diharapkan dapat menumbuhkan budaya organisasi yang bersih dan bertanggung jawab, serta meningkatkan partisipasi pegawai dalam mencegah dan mengungkap pelanggaran. Namun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, cakupan penelitian terbatas pada satu instansi pemerintah daerah, sehingga generalisasi ke sektor atau organisasi lain perlu dilakukan secara hati-hati. Kedua, pendekatan kuantitatif yang digunakan belum mampu menggali secara mendalam faktor psikologis dan sosial, seperti rasa takut, loyalitas, dan tekanan kelompok yang dapat memengaruhi niat untuk melapor. Ketiga, model penelitian belum memasukkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *whistleblowing intentions*, seperti perlindungan hukum, budaya organisasi, dan kepemimpinan etis.

Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan responden ke lintas sektor atau instansi pemerintahan lain guna meningkatkan generalisasi temuan. Pendekatan campuran (*mixed methods*) dengan wawancara mendalam juga dapat digunakan untuk menggali lebih jauh motivasi personal dan hambatan psikologis dalam *whistleblowing*. Selain itu, penambahan variabel seperti dukungan organisasi, perlindungan hukum, dan budaya etika organisasi akan memperkaya model teoritis serta memperdalam pemahaman terhadap niat pelaporan pelanggaran.

## Daftar Pustaka

- ACFE. (2022) *Occupational Fraud 2022: A Report to the nations, Association of Certified Fraud Examiners*.
- Ajzen, I. (1980). Understanding attitudes and predicting social behavior. Englewood cliffs.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211. <https://doi.org/10.47985/dcidj.475>.
- Ajzen, I. (2002). Perceived behavioral control, self-efficacy, locus of control, and the theory of planned behavior 1. *Journal of applied social psychology*, 32(4), 665-683. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2002.tb00236.x>
- Akhtar, M. W., Javed, M., Syed, F., Aslam, M. K., & Hussain, K. (2020). Say no to wrongdoing: the serial mediation model of responsible leadership and whistleblowing intentions. *International Journal of Manpower*, 42(5), 889-903. <https://doi.org/10.1108/IJM-02-2020-0070>
- 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>
- Cahyani, N. L. M. A. D. (2022). *Pengaruh Tingkat Keseriusan Pelanggaran, Personal Cost, Komitmen Profesional, dan Self Efficacy terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris pada*

- Lembaga Perkreditan Desa Kecamatan Penebel*) (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).
- Caillier, J. G. (2017). An examination of the role whistle-blowing education plays in the whistle-blowing process. *The Social Science Journal*, 54(1), 4-12. <https://doi.org/10.1016/j.sosci.2016.09.005>
- Campbell, S., Greenwood, M., Prior, S., Shearer, T., Walkem, K., Young, S., ... & Walker, K. (2020). Purposive sampling: complex or simple? Research case examples. *Journal of research in Nursing*, 25(8), 652-661. <https://doi.org/10.1177/1744987120927206>.
- Carpenter, T. D., & Reimers, J. L. (2013). Professional skepticism: The effects of a partner's influence and the level of fraud indicators on auditors' fraud judgments and actions. *Behavioral Research in Accounting*, 25(2), 45-69. <https://doi.org/10.2308/bria-50468>
- Cho, Y. J., & Song, H. J. (2015). Determinants of whistleblowing within government agencies. *Public Personnel Management*, 44(4), 450-472. <https://doi.org/10.1177/0091026015603206>
- Davis, P. L., Donnelly, A. M., & Radtke, R. R. (2023). The Impact of Dark Triad Personality Traits and Gender on Whistleblowing Decisions. In *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting* (Vol. 25, pp. 77-102). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S1574-076520230000025004>
- Dewanti, P. W., Purnama, I. A., & Siregar, M. (2020). NN., & Sukirno.(2020). Cheating Intention of Students Based on Theory of Planned Behavior. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 15(2), 268-279. <https://doi.org/10.24843/JIAB.2020.v15.i02.p09>
- Dungan, J. A., Young, L., & Waytz, A. (2019). The power of moral concerns in predicting whistleblowing decisions. *Journal of Experimental Social Psychology*, 85, 103848. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2019.103848>
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (2011). *Predicting and changing behavior: The reasoned action approach*. Psychology press. <https://doi.org/10.4324/9780203838020>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European business review*, 31(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>.
- Ho, Y., Lam, L. W., & Lam, D. (2019). Gamble more than you want? A study of casino servicescape, perceived control and unplanned gaming behaviors. *International journal of contemporary hospitality management*, 31(2), 557-574. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-10-2017-0679>
- Hutnaleontina, P. N., Sudiana, I. W., & Astuti, N. P. W. (2019). Analisis Norma Subyektif, Sikap Terhadap Perilaku dan Persepsi Kendali Perilaku Terhadap Niat Karyawan Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Widya Akuntansi Dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia*. <https://doi.org/10.32795/widyaakuntansi.v1i1.391>
- ICW. (2022). *Annual Report ICW 2022*.
- Karatuna, I., & Başol, O. (2018). To blow the whistle or not: The roles of perceived organizational retaliation and upward communication satisfaction in employee responses to observed wrongdoing. In *Redefining Corporate Social Responsibility* (pp. 217-233). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S2043-052320180000013015>
- Khan, J., Saeed, I., Zada, M., Ali, A., Contreras-Barraza, N., Salazar-Sepúlveda, G., & Vega-Muñoz, A. (2022). Examining whistleblowing intention: The influence of rationalization on wrongdoing and threat of retaliation. *International journal of environmental research and public health*, 19(3), 1752. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031752>
- KPK. (2023). Laporan Tahunan KPK 2023. Available at: <https://www.kpk.go.id/id/publikasi/laporan-tahunan>.

- Latan, H., Chiappetta Jabbour, C. J., Ali, M., Lopes de Sousa Jabbour, A. B., & Vo-Thanh, T. (2023). What makes you a whistleblower? A multi-country field study on the determinants of the intention to report wrongdoing. *Journal of Business Ethics*, 183(3), 885-905. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05089-y>
- Latan, H., Chiappetta Jabbour, C. J., & Lopes de Sousa Jabbour, A. B. (2021). To blow or not to blow the whistle: The role of rationalization in the perceived seriousness of threats and wrongdoing. *Journal of Business Ethics*, 169(3), 517-535. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04287-5>
- Latan, H., Ringle, C. M., & Jabbour, C. J. C. (2021). Whistleblowing intentions in organizations: A mediation–moderation model. *Journal of Business Ethics*, 174, 127–147.
- Liu, Z., Liu, Z., & Han, G. (2023, January). Food safety governance in the age of COVID-19: how does employees' attitude on public-private governance system affect their willingness to blow the whistle on food violations?. In *Healthcare* (Vol. 11, No. 2, p. 167). MDPI. <https://doi.org/10.3390/healthcare11020167>
- McLaren, J., Kendall, W., & Rook, L. (2019). Would the Singaporean approach to whistleblower protection laws work in Australia?. <https://doi.org/10.14453/aabfj.v13i1.5>.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in organizations: An examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation. *Journal of business ethics*, 62(3), 277-297. <https://doi.org/10.1007/s10551-005-0849-1>
- 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>
- Nurhidayat, I., & Kusumasari, B. (2018). Strengthening the effectiveness of whistleblowing system: A study for the implementation of anti-corruption policy in Indonesia. *Journal of Financial Crime*, 25(1), 140-154. <https://doi.org/10.1108/JFC-11-2016-0069>
- Nurhidayat, I., & Kusumasari, B. (2019). Why would whistleblowers dare to reveal wrongdoings? An ethical challenge and dilemma for organisations. *International Journal of Law and Management*, 61(3/4), 505-515. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-11-2018-0253>
- 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>
- Purwanto, A., & Sudargini, Y. (2021). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) analysis for social and management research: a literature review. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(4), 114-123.
- Schmidt, C. (2020). Why risk management frameworks fail to prevent wrongdoing. *The Learning Organization*, 27(2), 133-145. <https://doi.org/10.1108/TLO-10-2019-0150>
- Sofyani, H. (2025). Penggunaan Teknik Partial Least Square (PLS) dalam Riset Akuntansi Berbasis Survei. *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 9(1), 80-94. <https://doi.org/10.18196/rabin.v9i1.26199>
- Sholihun, S., & Yanti, H. B. (2021). Determinan intensi whistleblowing dengan insentif whistleblowing sebagai variabel moderasi. *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi*, 21(1), 35-50. <https://doi.org/10.25105/mraai.v21i1.9151>
- Taylor, E. Z., & Curtis, M. B. (2010). An examination of the layers of workplace influences in ethical judgments: Whistleblowing likelihood and perseverance in public accounting. *Journal of business Ethics*, 93(1), 21-37. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0179-9>
- Transparency International. (2022). *Corruption Perceptions Index 2022*.