



TANGGUNG JAWAB PRIBADI, KESERIOUSAN KECURANGAN, RISIKO PELAPOR, DAN INTENSI WHISTLEBLOWING

Girllane Dameclelen Simatupang
Anis Chariri¹

Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone +622476486851

ABSTRACT

This research aimed to investigate determinants of personal responsibility reporting, perceived seriousness, personal cost for reporting on whistleblowing intention. The dependent variable in this research is whistleblowing intention, while the independent variables in this research are personal responsibility of reporting, perceived seriousness, and personal cost for reporting.

The sample used in this study is the financial staff at Bank Rakyat Indonesia and Bank Mandiri Kota Semarang with a total 87 respondents based on convenience sampling for sample selection. Research data is primary data with survey questionnaire methods obtained through respondents. This research examines the hypothesis by using multiple regression analysis with SPSS 23 software.

The findings show that personal responsibility of reporting significantly affects whistleblowing intention. Meanwhile, perceived seriousness and personal cost for reporting are not significantly associated with whistleblowing intention.

Keywords: personal responsibility of reporting, perceived seriousness, personal cost of reporting, whistleblowing intention, bank finance staff, forensic accounting.

PENDAHULUAN

Frekuensi skandal keuangan pada organisasi yang mengalami peningkatan telah menjadi sorotan publik dalam dekade terakhir. Skandal keuangan yang terjadi dalam organisasi tersebut terdiri atas korupsi, suap, kecurangan, serta perbuatan tidak etis lainnya. Beberapa skandal keuangan terbesar terjadi di perusahaan Enron pada tahun 2001, kepailitan juga dialami perusahaan Worldcom yang disebabkan karena *dotcom bubble*.

Kecurangan (*fraud*) adalah penipuan yang dilakukan dengan sengaja untuk keuntungan pribadi atau untuk merugikan orang lain, misalnya dengan sengaja memalsukan dan / atau membuat data penelitian, dan pelaporan hasil yang menyesatkan (Gupta, 2013). *Association of Certified Examiners (ACFE)* mengategorikan kecurangan ke dalam tiga jenis tindakan: penyalahgunaan aset, korupsi, dan penipuan laporan keuangan. Di Indonesia, korupsi menyumbang kerugian terbesar dengan 69.9 persen atas 167 responden, dilanjutkan dengan penyalahgunaan aset sebesar 20.9 persen atas 50 responden dan diikuti dengan penipuan laporan keuangan sebesar 9.2 persen atas 22 responden (ACFE, 2020).

Menurut (Latan, Ringle, & Jabbour, 2018) cara terbaik yang dapat dilakukan organisasi dalam upaya meminimalisir kecurangan pada organisasi adalah dengan menerapkan *whistleblowing*. Hal ini didukung dengan fakta terungkapnya kecurangan pada kasus Enron yang dilakukan oleh Sherron Watkins. *Whistleblowing* dipersepsikan sebagai mekanisme yang dapat meningkatkan akuntabilitas dan kejujuran dalam organisasi serta menciptakan perubahan dengan cara mencegah dan mendeteksi terjadinya kesalahan yang meliputi tindakan tidak etis, penipuan perusahaan, salah urus dan korupsi (Transparency-international, 2009).

Fokus pada penelitian kali ini adalah BUMN (Badan Usaha Milik Negara). Hal ini didasari oleh hasil survei (ACFE Indonesia, 2020) yang menemukan bahwa secara spesifik lembaga yang

¹ Corresponding author

mengalami kerugian terbesar adalah perusahaan negara (BUMN) yaitu 31.8%. Lebih lanjut dalam survei tersebut ditemukan bahwa industri keuangan dan perbankan sebagai pemegang posisi pertama organisasi yang mengalami kerugian dari *fraud*. Kasus kecurangan keuangan yang pernah terjadi pada industri perbankan adalah kasus yang dilakukan oleh teller BRI di Makassar dimana melakukan penilapan uang hingga lebih dari Rp 2,3 miliar melalui modus slip nasabah palsu. Kasus serupa yaitu pembobolan dana sebesar Rp 65 miliar pada BNI dimana dilakukan juga oleh karyawan Iman Patriuddin dan Ruzi Andi Harahap. Kasus lainnya yang dilakukan oleh pihak luar, Maria Pauline Lumowa dimana berhasil membobol BNI 46 hingga mencapai Rp 1,7 triliun.

Melalui berbagai fenomena yang telah dijabarkan, studi ini memilih tanggung jawab pribadi, keseriusan kecurangan, biaya pelaporan sebagai faktor yang dianggap memengaruhi intensi karyawan khususnya staf keuangan dalam mendorong intensi melakukan *whistleblowing*.

Konsep *Theory of Planned Behaviour* (TPB) menjadi landasan dalam penelitian kali ini. Minat untuk melakukan *whistleblowing* timbul karena adanya alasan tertentu yang hendak dicapai dan pada penelitian ini diyakini bahwa hal tersebut didasari oleh tiga faktor utama yaitu tanggung jawab pribadi, keseriusan kecurangan, risiko pelaporan (Alleyne, Charles-Soverall, Broome, & Pierce, 2017). Ketiga faktor ini digunakan dalam penelitian karena, *Theory of Planned Behaviour* (TPB) secara gamblang berasumsi bahwa kemungkinan individu untuk melakukan tindakan tidak sepenuhnya di bawah kontrol penuh atas diri sendiri (Ajzen, 1991).

Riset terdahulu terkait topik penelitian ini telah dilakukan pada ranah internasional yaitu (Alleyne et al., 2017), (Andon, Free, Jidin, Monroe, & Turner, 2018), dan nasional (Hanif & Odiatma, 2017), (Indriani, Yulia, Nadirsyah, & Ariska, 2019).

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Teori Perilaku Terencana (*Theory of Planned Behaviour*)

Teori perilaku terencana (*Theory of Planned Behaviour* atau TPB) secara gamblang menjelaskan bahwa tidak semua perilaku individu, sepenuhnya berada di bawah kontrol diri. Pada teori perilaku terencana, perilaku individu terbentuk karena adanya dorongan intensi untuk berperilaku. Intensi individu untuk menunjukkan suatu perilaku merupakan kombinasi dari sikap dan norma subjektif. Sikap terbentuk melalui kepercayaan mengenai suatu perilaku, evaluasi terhadap hasil perilaku, norma subjektif, kepercayaan-kepercayaan normatif serta motivasi untuk patuh.

Sikap terhadap perilaku terbentuk oleh *behavioral belief*. Keyakinan seseorang bahwa ada konsekuensi atas setiap perbuatan yang dilakukan merupakan pengertian dari *behavioral belief* menurut (Fishbein & Ajzen, 1975). Sikap merupakan bentuk ekspresi atas perasaan negatif atau positif individu (*evaluative effect*) yang akan tercermin melalui perilaku (Hrubes, Ajzen, & Daigle, 2001). Secara sederhana, bagaimana individu bersikap tergantung atas baik atau buruknya lingkungan di sekitar yang mereka terima. Dengan kata lain, individu biasanya melakukan evaluasi atas sikap positif maupun negatif yang diterima dan ke depannya akan dijadikan acuan menjadi lebih baik lagi untuk diri sendiri maupun lingkungannya.

Norma subjektif menurut (Ajzen, 1991) adalah sudut pandang yang menghasilkan perilaku seseorang karena didasari faktor diluar diri. Norma subjektif dipahami juga sebagai alasan seseorang memilih untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku akibat tekanan yang dirasakan. Kepercayaan dan motivasi tinggi untuk memenuhi ekspektasi dari lingkungan dinilai mampu meningkatkan norma subjektif dalam berperilaku.

Persepsi kontrol perilaku adalah pola pikir individu tentang tingkat kesulitan atau kemudahan yang akan diterima ketika melakukan suatu perilaku. Faktor yang memengaruhi seseorang untuk berperilaku berkaitan dengan adanya kesadaran untuk mengontrol diri (*control beliefs*). Individu dengan kontrol diri yang baik dipercaya telah matang dalam bertindak ketika menemukan suatu kecurangan.

Mengacu pada penelitian sebelumnya, maka penelitian ini dilakukan untuk menguji tanggung jawab pribadi, keseriusan kecurangan, risiko pelaporan terhadap intensi *whistleblowing*. Korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen pada riset ini ditunjukkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut :

Pengaruh Tanggung Jawab Pribadi terhadap Intensi *Whistleblowing*

Tanggung jawab pribadi menurut (Graham, 1986) diartikan sebagai bentuk tanggung jawab secara psikologis untuk menanggapi suatu keadaan, yang berdasar pada paham yang dipercayai. Sejalan dengan sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*), yang menjadi salah satu komponen penentu intensi seseorang dalam teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*) oleh (Ajzen, 1991). Sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*) terbentuk oleh *behavioral belief*, yaitu keyakinan seseorang bahwa ada konsekuensi atas setiap perbuatan yang dilakukan (Fishbein & Ajzen, 1975). (Mangkunegara, 2003) berpendapat bahwa tanggung jawab, kepedulian, perhatian, dan lainnya merupakan serangkaian hal yang semestinya terdapat dalam diri seseorang ketika melakukan suatu pekerjaan. Yang menjadi salah satu bentuk sikap praktis tanggung jawab pribadi seseorang atas pekerjaannya menurut (Near & Miceli, 1985) adalah melakukan tindakan *whistleblowing*. *Whistleblowing* juga sejalan dengan bentuk tanggung jawab pribadi karyawan dalam menjaga keberlangsungan perusahaannya (Putriana et al., 2018b).

Penelitian terdahulu yang dilakukan (Putriana et al., 2018a) menemukan bahwa adanya hubungan yang positif antara tanggung jawab pribadi terhadap *whistleblowing intention*. Selaras dengan penelitian (Latan et al., 2018) yang menemukan bahwa tanggung jawab pribadi memiliki pengaruh yang signifikan atas *whistleblowing intention* baik secara internal dan eksternal. Sehingga, menghasilkan hipotesis berikut:

H1: Tanggung jawab pribadi berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*.

Pengaruh Keseriusan Kecurangan terhadap Intensi *Whistleblowing*

Keseriusan kecurangan berkaitan dengan keseriusan seseorang menilai suatu kecurangan dengan mempertimbangkan konsekuensi yang akan terjadi pada organisasi, hal yang mendasari seseorang dalam melakukan kecurangan, serta standar pribadi atas suatu tindakan tidak bermoral. Pada penelitian ini, kerugian *financial* kepada perusahaan akan menjadi standar dalam menilai keseriusan suatu kecurangan. Kecurangan yang serius mampu menciptakan konsekuensi negatif yang lebih besar apabila dibandingkan dengan kecurangan yang kurang serius (Winardi, 2015).

Mengacu pada penelitian (Ajzen, 1991), dalam teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*), sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*) akan menjadi komponen pendorong seseorang untuk memiliki intensi. Kesadaran atas keseriusan masalah melalui besaran konsekuensi negatif yang akan diterima perusahaan akibat suatu tindak kecurangan, akan mendorong individu bersikap untuk melakukan *whistleblowing intention*. Penelitian terdahulu oleh (Andon et al., 2018) menemukan bahwa keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*, juga serupa dengan penelitian oleh (Indriani et al., 2019) dimana keseriusan kecurangan akan menjadi pendorong individu dalam memilih untuk melakukan intensi *whistleblowing*, namun hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Alleyne et al., 2017) atas karyawan akuntansi di Barbados yang menemukan bahwa keseriusan kecurangan sama sekali tidak memengaruhi intensi *whistleblowing* baik secara internal maupun eksternal. Kesimpulan atas rumusan tersebut menghasilkan hipotesis sebagai berikut:

H2: Keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*

Pengaruh Risiko Pelaporan terhadap Intensi *Whistleblowing*

Risiko pelaporan mengacu pada konsekuensi moral maupun finansial, sehingga kerap kali menimbulkan keraguan bahkan pengurangan niat untuk melaporkan. Pada penelitian kali ini, mengutip (Graham, 1986) risiko balas dendam dari rekan kerja yang tidak setuju dengan sistem pelaporan menjadi fokus utama atas 'harga' pelaporan yang akan diterima pihak *whistleblower*. Risiko lainnya dapat berupa penilaian yang tidak *riil* atas kinerja yang telah dilakukan, penolakan peningkatan gaji, pemindahan jabatan dan pemberhentian sepihak tanpa alasan yang jelas (Curtis, 2006).

Faktor norma subjektif yang menjadi pendorong seseorang untuk bersikap dalam teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*) oleh (Ajzen, 1991) menjadi acuan atas risiko pelaporan terhadap *whistleblowing intention*. Norma subjektif dipahami sebagai alasan seseorang memilih untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku akibat kemungkinan risiko negatif

yang akan diterima dari lingkungan. (Sulistomo, 2012) mengatakan bahwa risiko teror dari pelaku pelanggaran pun bukan menjadi suatu kemustahilan untuk diterima pihak *whistleblower*.

Penelitian terdahulu oleh (Alleyne et al., 2017) mendapati bahwa risiko pelaporan menjadikan individu untuk mengurungkan atau dengan kata lain berpengaruh negatif terhadap intensi *whistleblowing*, sejalan dengan penelitian (Indriani et al., 2019) akan tetapi berbanding terbalik dengan penelitian (Hanif & Odiatma, 2017) ,dimana risiko pelaporan menghasilkan hubungan yang signifikan dengan intensi *whistleblowing*. Kesimpulan atas rumusan tersebut dijelaskan melalui hipotesis berikut:

H3: Risiko pelaporan berpengaruh negatif terhadap intensi *whistleblowing*.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Intensi *Whistleblowing* (IW)

Intensi *whistleblowing* diartikan sebagai pengungkapan kepada publik oleh anggota organisasi atas perbuatan yang tidak benar karena merugikan pihak ketiga. Intensi *whistleblowing* adalah pelaporan yang dilakukan secara sadar atas kecurangan yang ditemukan. Intensi *whistleblowing* diukur dengan menggunakan 4 pernyataan kuesioner.

Tanggung Jawab Pribadi (TJP)

Tanggung jawab pribadi menurut (Graham, 1986) diartikan sebagai bentuk tanggung jawab berupa pelaporan sebagai respons atas paham yang dipercaya. Sebagai contoh dalam suatu organisasi, auditor yang profesional memiliki hak dan tanggung jawab dalam melakukan pengaduan atas suatu kesalahan yang telah diatur dalam kode etik dan standar profesi (misalnya ISA), sehingga tanggung jawab pribadi dianggap sebagai salah satu komponen penting untuk melaporkan pelanggaran (Lowe et al., 2015). Variabel tanggung jawab pribadi diukur menggunakan 3 pernyataan kuesioner.

Keseriusan Kecurangan (KK)

Keseriusan kecurangan menurut (Graham, 1986) berkaitan dengan bagaimana individu menilai tingkat keparahan kecurangan, berdasarkan karakteristik masalah yang ada. Keseriusan ini menjadi tolok ukur motivasi intrinsik seseorang untuk melaporkan. Dengan kata lain, semakin serius suatu kecurangan akan berbanding lurus dengan semakin tingginya intensi seseorang untuk melaporkan. Variabel keseriusan kecurangan diukur dengan menggunakan 3 pernyataan kuesioner.

Risiko Pelaporan (RP)

Hal yang biasanya menjadi pertimbangan bagi seorang karyawan untuk melakukan *whistleblowing* adalah risiko ancaman yang diterima dari pelaku kecurangan tersebut. Yang menjadi indikator dari risiko pelaporan dapat berupa ketidaknyamanan yang diterima ketika menjadi *whistleblower*. Variabel risiko pelaporan diukur menggunakan 5 pernyataan kuesioner.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah staf keuangan pada Bank Mandiri dan Bank Rakyat Indonesia kota Semarang. Staf keuangan Bank Rakyat Indonesia dan Bank Mandiri kota Semarang merupakan populasi yang mewakili staf keuangan sektor perbankan yang terletak di Semarang dan menjalankan pekerjaan pada bidang yang sesuai. Sampel pada penelitian ini menerapkan metode *convenience sampling*.

Metode Analisis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Model regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$WBI = \alpha + \beta_1 TJP + \beta_2 KK + \beta_3 RP + e$$

Keterangan :

IW = Intensi *whistleblowing*

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien arah regresi penalaran moral

TJP = Tanggung Jawab Pribadi

- KK = Keseriusan Kecurangan
- RP = Risiko Pelaporan
- e = Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

Sumber yang diperoleh pada penelitian ini adalah melalui data primer dengan penyebaran kuesioner yang diisi oleh responden. Lebih lanjut, responden dalam riset ini ialah staf keuangan yang bekerja pada Bank Rakyat Indonesia dan Bank Mandiri di kota Semarang. Berikut merupakan rincian pengisian jumlah kuesioner yang telah sesuai dengan syarat-syarat data penelitian :

Tabel 1
Rincian Responden

Keterangan	Jumlah Staf keseluruhan	Staf yang mengisi kuesioner	Persentase
Bank Rakyat Indonesia	108	54	62,1%
Bank Mandiri	57	33	37,9%
Total	165	87	52,7%

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2021

Statistik Deskriptif

Tabel 2
Statistik Deskriptif

Variabel	Kisaran Teoritis			Angka Aktual			
	Min	Max	Median	Min	Max	Mean	SD
IW	4	20	12	5	20	15,10	4,475
TJP	3	15	9	5	15	12,16	3,480
KK	3	15	9	6	15	12	3,166
RP	5	25	15	10	25	18,63	4,653

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2021

Variabel dependen yaitu intensi *whistleblowing* diukur melalui empat pernyataan. Secara teoritis, nilai minimum variabel IW nya berjumlah 4 dan nilai maksimum nya berjumlah 20. Secara aktual, nilai minimum dan maksimum yang didapatkan berjumlah 5 dan 20. Variabel ini memiliki *median* berjumlah 12 dan *standard deviation* berjumlah 4,475. *Mean* atas variabel ini berjumlah 15,10 dan melebihi batas tengah nilai maksimum. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa responden memiliki *whistleblowing intention* yang tinggi.

Variabel independen yang pertama yaitu tanggung jawab pribadi (TJP) diukur melalui tiga pertanyaan. Secara teoritis, nilai minimum variabel TJP berjumlah tiga dan nilai maksimum nya berjumlah 15. Secara aktual, nilai minimum dan maksimum berjumlah 5 dan 15. Variabel ini memiliki *median* berjumlah 9 dan *standard deviation* berjumlah 3,480. *Mean* atas variabel ini berjumlah 12,16 yaitu melebihi batas tengah nilai maksimum. Melalui hasil tersebut, dapat diartikan bahwa responden memiliki tanggung jawab pribadi dalam *whistleblowing intention* yang tinggi.

Variabel independen berikutnya yaitu keseriusan kecurangan (KK) diukur melalui tiga pertanyaan. Secara teoritis, nilai minimum variabel KK berjumlah 3 dan nilai maksimum nya berjumlah 15. Secara aktual, nilai minimum dan maksimum yang didapatkan berjumlah 6 dan 15. Variabel ini memiliki *median* berjumlah 9 dan *standard deviation* berjumlah 3,166. *Mean* atas variabel ini berjumlah 12 dimana melebihi batas tengah nilai maksimum. Kesimpulan atas hasil tersebut adalah responden memiliki keseriusan kecurangan dalam *whistleblowing intention* yang cukup tinggi.

Variabel independen selanjutnya yaitu risiko pelaporan (RP), diukur melalui tiga pertanyaan. Secara teoritis, nilai minimum variabel RP berjumlah 5 dan nilai maksimum nya berjumlah 25. Secara aktual, nilai minimum dan maksimum yang didapatkan berjumlah 10 dan 25. Variabel ini memiliki *median* berjumlah 15 dan *standard deviation* berjumlah 4,653. *Mean* atas variabel ini berjumlah 18,63 dimana melebihi batas tengah nilai maksimum. Melalui jbaran tersebut dapat diartikan bahwa responden memiliki risiko pelaporan dalam *whistleblowing intention* yang tinggi.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tingkat keakuratan atas setiap pernyataan dalam kuesioner diukur dengan uji validitas. Riset ini memakai korelasi pada taraf signifikansi sebesar 0,05 (5%), jumlah sampel (n) 87, dan derajat bebas $(n-2) = (87-2)$, sehingga memperoleh nilai *r* tabel 0,218. Setiap item pernyataan kuesioner memperoleh nilai *r* hitung > *r* tabel sehingga kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Uji reliabilitas bertujuan dalam penentuan konsistensi responden ketika menjawab setiap pertanyaan yang diberikan pada kuesioner. Variabel dapat dinyatakan reliabel jika Cronbach Alpha > 0,70. *Cronbach Alpha* seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai > 0,70. Oleh karena itu, setiap pernyataan pada variabel ini reliabel atau konsisten sehingga dapat digunakan kembali pada penelitian selanjutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil pengujian memberikan hasil sebagai berikut :

1. Hasil uji normalitas melalui Grafik P-Plot dan Histogram Regresi memberikan kesimpulan bahwa setiap variabel telah terdistribusi normal. Hasil ini didukung dengan analisis secara statistik Kolmogorov – smirnov. Kualitas pendistribusian data dapat dilihat jika data terdistribusi normal memiliki nilai > 0,05 pada nilai signifikan pada tabel analisis uji *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil menunjukkan nilai Kolmogorov - smirnov senilai 0,088 dan nilai signifikan (2-tailed) senilai 0,091 dimana lebih besar dari 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data sudah terdistribusi normal melalui model regresi.
2. Hasil dari uji multikolinearitas pada intensi *whistleblowing*, tanggung jawab pribadi, keseriusan kecurangan, dan risiko pelaporan menunjukkan nilai Tolerance masing-masing sebesar 0,140, 0,109, dan 0,196. Hasil nilai tolerance masing-masing variabel lebih besar dari 0,10, sehingga dapat ditarik kesimpulan tidak terjadi multikolinearitas baik pada variabel dependen maupun variabel independen. Selanjutnya nilai VIF, dimana lebih kecil dari 10,00 hal ini artinya adalah dalam penelitian ini antar variabel dependen dan variabel independen tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi.
3. Penelitian ini menggunakan metode untuk menguji keterjadian heteroskedastisitas dalam model regresi melalui analisis grafik scatterplot. Hasil analisis menunjukkan bahwa penelitian telah lulus pengujian heteroskedastisitas. Hal ini ditunjukkan dengan adanya titik-titik yang menyebar dan tidak membangun suatu pola atau berkumpul pada satu tempat pada grafik scatterplot.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian dari hipotesis pertama atau yang dilambangkan dengan H1, hipotesis kedua atau H2, dan hipotesis ketiga atau H3 adalah dengan melakukan pengujian regresi berganda yang menghubungkan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
IW	0,943	0,889	0,886	1,514

Sumber : Data Primer yang Diolah,2021

Melalui tabel 3, nilai uji koefisien determinasi (R²) pada bagian *adjusted r square* sebesar 0,886 (88,6%). Nilai ini memiliki arti bahwa intensi *whistleblowing* terbukti dipengaruhi secara signifikan sebesar 88,6% oleh variabel independen pada penelitian ini (TJP, KK, RP) dan 11,4% lainnya didasari oleh indikator lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini.

Tabel 4
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Model 1		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
IW	Regression	1531,772	3	510,591	222,699	0,000
	Residual	190,297	83	2,293		
	Total	1722,069	86			

Sumber: Data Primer yang Diolah,2021

Melalui tabel 4 ditemukan signifikansi 0,000 yaitu lebih rendah dari 0,05 dan menandakan bahwa intensi *whistleblowing* secara signifikan dipengaruhi oleh TJP, KK, RP.

Tabel 5
Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Model 1		Unstandardized Coeff.		Standardized Coeff.		T	Sig.
		B	Std. Err	Beta			
IW	(Constant)	-1,388	,680			-2,041	,044
	TJP	,493	,126	,383		3,928	,000
	KK	,295	,156	,209		1,886	,063
	RP	,373	,079	,388		4,718	,000

TJP : Tanggung Jawab Pribadi, KK: Keseriusan Kecurangan, RP: Risiko Pelaporan

Sumber: Data Primer yang Diolah,2021

Berikut penjelasan atas hasil uji signifikansi parameter individual (uji t) pada Tabel 5 tersebut:

1. Variabel tanggung jawab pribadi (TJP) memiliki tingkat signifikansi sejumlah 0,000 terhadap intensi *whistleblowing* atau tidak melebihi standar atas uji t yaitu 0,05 dilanjutkan hasil nilai β yang tidak negatif yaitu 0,493 dan nilai t hitung sebesar 3,928 dimana lebih tinggi dari t tabel yaitu 1,989. Melalui hasil yang diperoleh atas uji t pada variabel TJP ini ditemukan bahwa H1 (hipotesis pertama) penelitian diterima.
2. Variabel keseriusan kecurangan (KK) memiliki tingkat signifikansi sejumlah 0,063 terhadap intensi *whistleblowing* atau melebihi standar atas uji t yaitu 0,05 dilanjutkan hasil nilai β yang tidak negatif yaitu 0,295 dan nilai t hitung sebesar 1,886 dimana lebih rendah dari t tabel yaitu 1,989. Melalui hasil yang diperoleh atas uji t pada variabel KK ini ditemukan bahwa H2 (hipotesis kedua) penelitian ditolak.
3. Variabel risiko pelaporan (RP) memiliki tingkat signifikansi sejumlah 0,000 terhadap intensi *whistleblowing*, atau tidak melebihi standar uji t yaitu 0,05 dilanjutkan nilai t hitung sebesar 4,718 dimana lebih tinggi dari t tabel yaitu 1,989. Melalui hasil yang diperoleh atas uji t pada variabel RP ini ditemukan bahwa H3 (hipotesis ketiga) penelitian ditolak karena hasil nilai β yang positif yaitu 0,373 sedangkan hipotesis awal berasumsi variabel RP berpengaruh secara negatif.

Tabel 6
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Deskripsi	Prediksi	Beta Value	P-Value	Hasil
H1	Tanggung jawab pribadi berpengaruh positif terhadap intensi <i>whistleblowing</i>	+	0,493	0,000	Diterima
H2	Keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap intensi <i>whistleblowing</i>	+	0,295	0,063	Ditolak
H3	Risiko pelaporan berpengaruh negatif terhadap intensi <i>whistleblowing</i>	-	0,373	0,000	Ditolak

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Pembahasan Hasil Penelitian

Hubungan antara Tanggung Jawab Pribadi terhadap Intensitas *Whistleblowing* (Hipotesis 1)

Hipotesis pertama penelitian ini adalah tanggung jawab pribadi berpengaruh positif terhadap intensitas *whistleblowing*. Melalui hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan bahwa tanggung jawab pribadi berpengaruh signifikan terhadap intensitas *whistleblowing*. Berdasarkan hasil statistik deskriptif tanggung jawab pribadi memiliki nilai yang tinggi, hal ini berarti ketika tanggung jawab pribadi seorang staf keuangan tinggi, maka akan sejalan dengan intensitas *whistleblowing* yang tinggi. Oleh karena itu, kesadaran atas tanggung jawab pribadi yang seharusnya dimiliki dalam menjaga keberlangsungan organisasi, akan selaras dengan peningkatan *whistleblowing intention*.

Hasil yang ditemukan dalam penelitian kali ini sejalan dengan riset terdahulu yang telah dilakukan oleh (Putriana et al., 2018a), (Alleyne et al., 2017), (Hanif & Odiatma, 2017), (Latan et al., 2018) dimana tanggung jawab pribadi memiliki pengaruh yang positif terhadap *whistleblowing intention*.

Hubungan antara Keseriusan Kecurangan terhadap Intensitas *Whistleblowing* (Hipotesis 2)

Hipotesis kedua penelitian ini adalah keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap intensitas *whistleblowing*. Hasil tersebut tidak sejalan dengan hasil uji regresi yang menemukan bahwa keseriusan kecurangan tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap intensitas *whistleblowing*. Melalui hasil tersebut, dapat diartikan bahwa hipotesis kedua (H2) ditolak. Walaupun keseriusan kecurangan karyawan tinggi yang dibuktikan dengan hasil uji statistik deskriptif, namun ini tidak sejalan dengan hasil atas uji hipotesis. Penelitian ini sejalan dengan riset terdahulu yang dilakukan oleh (Alleyne et al., 2017). Penelitian tersebut menemukan adanya kebiasaan dalam standar keseriusan kecurangan yang dirasakan setiap individu dalam menilai kecurangan. Hal ini disebabkan karena indikator yang digunakan dalam pernyataan kuesioner variabel ini didasarkan pada tingkat materialitas finansial sebagai konsekuensi dari suatu kecurangan. Dengan kata lain, keseriusan kecurangan melalui indikator yang dipilih, dinilai tidak dapat menjadi alasan bagi seseorang untuk memiliki intensitas *whistleblowing* yang tinggi ketika melihat adanya suatu kecurangan.

Hubungan antara Risiko Pelaporan terhadap Intensitas *Whistleblowing* (Hipotesis 3)

Hipotesis ketiga penelitian ini adalah risiko pelaporan berpengaruh negatif terhadap intensitas *whistleblowing*. Melalui uji statistik deskriptif yang telah dilakukan atas hipotesis ketiga (H3), ditemukan hasil nilai maksimum dan nilai minimum secara teoritis sejumlah 5 dan 25, juga secara aktual sejumlah 10 dan 25, dilanjutkan dengan nilai *mean* sejumlah 18,63 dimana melebihi batas tengah nilai maksimum. Dengan hasil *mean* yang melebihi batas tengah nilai maksimum, dapat diartikan bahwa staf keuangan pada Bank Rakyat Indonesia dan Bank Mandiri Kota Semarang meyakini bahwa risiko pelaporan bukan menjadi risiko untuk memiliki intensitas *whistleblowing*, sehingga hipotesis ketiga (H3) ditolak.

Dalam teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*) oleh (Ajzen, 1991), faktor norma subjektif dinilai menjadi pendorong seseorang untuk bersikap, lebih lanjut norma subjektif dipahami sebagai alasan seseorang memilih untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku akibat kemungkinan risiko negatif yang akan diterima dari lingkungan. Pada penelitian kali ini, ditemukan bahwa staf keuangan Bank Rakyat Indonesia dan Bank Mandiri Kota Semarang tidak memandang bahwa *whistleblowing* sebagai tindakan berisiko, sehingga mereka memilih untuk tetap melakukan *whistleblowing*. Selain itu, terdapat salah satu nilai utama yang menjadi pedoman Bank Rakyat Indonesia yaitu Keteladanan, Konsisten bertindak adil, bersikap tegas dan berjiwa besar serta tidak memberikan toleransi terhadap tindakan yang tidak memberikan keteladanan, juga pada Bank Mandiri yaitu Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif. Nilai-nilai tersebut dianggap mendukung terciptanya lingkungan kerja yang positif sehingga meminimalisir terjadinya kecurangan dan sekalipun kecurangan terjadi, staf keuangan akan terdorong untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putriana et al., 2018b) yang berpendapat bahwa pengaruh lingkungan kerja mengambil peran yang cukup besar dalam membentuk perilaku setiap anggotanya, lebih lanjut (Latan et al., 2018) menemukan bahwa norma kelompok sosial di Indonesia masih tergolong kuat sehingga mampu mempengaruhi niat untuk melakukan *whistleblowing*. Oleh karena itu risiko pelaporan tidak menghasilkan pengaruh yang negatif terhadap intensi *whistleblowing*.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi determinan intensi *whistleblowing* dari perspektif konsekuensi yang akan diterima dan respon sikap yang diambil melalui variabel tanggung jawab pribadi, keseriusan kecurangan, dan risiko pelaporan. Hasil penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini ditemukan bahwa tanggung jawab pribadi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap intensi *whistleblowing*, sehingga hipotesis diterima. Secara dominan staf keuangan Bank Rakyat Indonesia dan Bank Mandiri Kota Semarang setuju bahwa adanya kesadaran tanggung jawab pribadi yang seharusnya dimiliki dalam menjaga keberlangsungan organisasi, akan selaras dengan peningkatan intensi *whistleblowing* ketika menemukan suatu kecurangan, dibuktikan dengan jawaban responden cenderung tinggi.
2. Penelitian ini menemukan bahwa keseriusan kecurangan tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap intensi *whistleblowing*, sehingga hipotesis ditolak. Staf keuangan Bank Rakyat Indonesia dan Bank Mandiri Kota Semarang meyakini bahwa keseriusan kecurangan dapat meningkatkan intensi untuk melakukan *whistleblowing*, namun standar materialitas finansial tidak dapat dijadikan satu-satunya tolok ukur atas keseriusan kecurangan yang terjadi.
3. Penelitian ini juga menemukan bahwa risiko pelaporan berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Hipotesis ditolak karena asumsi awal adalah risiko pelaporan berpengaruh negatif terhadap intensi *whistleblowing*. Terciptanya lingkungan kerja yang positif menyebabkan staf keuangan Bank Rakyat Indonesia dan Bank Mandiri Kota Semarang tidak memandang bahwa *whistleblowing* merupakan tindakan berisiko, sehingga mereka memilih untuk tetap melakukan *whistleblowing*.

Implikasi

Berikut adalah implikasi secara teoritis dan praktis berdasarkan hasil penelitian:

1. Implikasi Teoritis
Tanggung jawab pelaporan sepatutnya dimiliki oleh seorang karyawan. Hal ini disebabkan karena tanggung jawab pelaporan yang tinggi dapat meningkatkan intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Karyawan dengan tanggung jawab pelaporan yang tinggi, dinilai mampu menjaga keberlangsungan organisasi, sejalan dengan pencegahan dini *fraud* untuk masa mendatang.
2. Implikasi Praktis

Penelitian ini menemukan bahwa tanggung jawab pribadi yang tinggi berpengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Hasil riset ini dapat dijadikan pedoman

bagi organisasi untuk memaksimalkan sistem *whistleblowing* yang tersedia, sehingga kedepannya mampu meningkatkan tanggung jawab pelaporan karyawan ketika menemukan kecurangan. Artinya *fraud* pada Bank Mandiri dan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kota Semarang dapat dicegah sedini mungkin.

Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini terdapat keterbatasan sebagai berikut:

1. Pandemi Covid-19 yang tengah mewabah saat ini menyebabkan minimnya akses langsung yang dapat dilakukan dengan responden, sehingga dalam proses penyebaran kuesioner secara *on line* kepada 165 populasi pegawai Bank Rakyat Indonesia dan Bank Mandiri Kota Semarang, hanya memperoleh respons dari 87 sampel penelitian.
2. Hasil pengujian penelitian membuktikan hanya variabel tanggung jawab pribadi yang memiliki pengaruh signifikan, sehingga penelitian ini belum dapat membahas secara lebih penyebab seseorang akan memiliki intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini berarti masih terdapat penyebab lain yang belum dijelaskan pada penelitian ini.
3. Penelitian ini hanya menggunakan variabel yang menyangkut personal sehingga belum bisa digunakan secara general pada organisasi lain.

Saran

Melalui keterbatasan yang dialami, diharapkan penelitian selanjutnya terkait intensi *whistleblowing* dapat melakukan penambahan variabel yang menyangkut kelembagaan, menambah dan atau menggunakan jenis bank lainnya dari bank pemerintah yang tersedia, mode wawancara antar peneliti dan responden sehingga memperoleh data yang lebih kredibel dalam mewakili indikator yang ingin diteliti.

REFERENSI

- ACFE. (2020). *Survei Fraud Indonesia 2019*. Jakarta. ACFE Indonesia Chapter. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- 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>
- Alleyne, P., Hudaib, M., & Pike, R. (2013). Towards a conceptual model of whistle-blowing intentions among external auditors. *British Accounting Review*. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2012.12.003>
- Andon, P., Free, C., Jidin, R., Monroe, G. S., & Turner, M. J. (2018). The Impact of Financial Incentives and Perceptions of Seriousness on Whistleblowing Intention. *Journal of Business Ethics*, 151(1), 165–178. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3215-6>
- Ankier, S. I. (2002). Dishonesty, misconduct and fraud in clinical research: An international problem. *Journal of International Medical Research*. <https://doi.org/10.1177/147323000203000401>
- Caillier, J. G. (2013). Do Employees Feel Comfortable Blowing the Whistle When Their Supervisors Practice Transformational Leadership? *International Journal of Public Administration*. <https://doi.org/10.1080/01900692.2013.798812>
- CALLAHAN, E. S., & DWORKIN, T. M. (1994). WHO BLOWS THE WHISTLE TO THE MEDIA, AND WHY: ORGANIZATIONAL CHARACTERISTICS OF MEDIA WHISTLEBLOWERS. *American Business Law Journal*. <https://doi.org/10.1111/j.1744-1714.1994.tb00933.x>
- Curtis, M. B. (2006). Are audit-related ethical decisions dependent upon mood? *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9066-9>
- Feldman, L. A. (1995). Valence Focus and Arousal Focus: Individual Differences in the Structure of Affective Experience. *Journal of Personality and Social Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.1.153>
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). Strategies of Change: Active Participation. *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*.

- Fishman, T. (2009). We know it when we see it is not good enough: toward a standard definition of plagiarism that transcends theft, fraud, and copyright. *Proceedings 4th Asia Pacific Conference on Educational Integrity*, (September), 1–5. Retrieved from <https://www.bmartin.cc/pubs/09-4apcei/4apcei-Fishman.pdf>
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 :Update PLS Regresi. In *Semarang*.
- Ghozali, Imam. (2006). Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP. In *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.
- Ghozali, Imam. (2013). Ghozali, Imam (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro. (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Graham, J. W. (1986). Principled organizational dissent: A theoretical essay. *Research in Organizational Behavior*.
- Gupta, A. (2013). Fraud and misconduct in clinical research: A concern. *Perspectives in Clinical Research*, 4(2), 144. <https://doi.org/10.4103/2229-3485.111800>
- Hanif, R. A., & Odiatma, F. (2017). Pengaruh personal cost reporting, status wrong doer dan tingkat keseriusan kesalahan terhadap whistleblowing intention. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 1(1), 11–20.
- Hill, R. J., Fishbein, M., & Ajzen, I. (1977). Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research. *Contemporary Sociology*. <https://doi.org/10.2307/2065853>
- Hooks, K. L., Kaplan, S. E., Schultz, Joseph J, J., & Ponemon, L. A. (1994). Enhancing communication to assist in fraud prevention and detection; Comment: Whistle-blowing as an internal control mechanism: Individual and organizational considerations. *Auditing*.
- Hrubes, D., Ajzen, I., & Daigle, J. (2001). Predicting hunting intentions and behavior: An application of the theory of planned behavior. *Leisure Sciences*. <https://doi.org/10.1080/014904001316896855>
- Indriani, M., Yulia, A., Nadirsyah, N., & Ariska, L. P. (2019). Whistleblowing Intention, Personal Cost, Organizational Commitment and Fraud Seriousness Level. *Journal of Accounting and Investment*, 20(2). <https://doi.org/10.18196/jai.2002121>
- Jones, T. M. (1991). Ethical Decision Making by Individuals in Organizations: An Issue-Contingent Model. *Academy of Management Review*. <https://doi.org/10.5465/amr.1991.4278958>
- Kreikebaum, H. (2008). Corruption as a moral issue. *Social Responsibility Journal*. <https://doi.org/10.1108/17471110810856857>
- Kreshastuti, D. K. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Auditor Melakukan Tindakan Whistleblowing (Pelaporan Pelanggaran). *Skripsi, FEB(Akuntansi)*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Latan, H., Ringle, C. M., & Jabbour, C. J. C. (2018). Whistleblowing intentions among public accountants in indonesia: Testing for the moderation effects. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3318-0>
- Levi, M. (2008). Organized fraud and organizing frauds: Unpacking research on networks and organization. *Criminology and Criminal Justice*. <https://doi.org/10.1177/1748895808096470>
- Lowe, D. J., Pope, K. R., & Samuels, J. A. (2015). An Examination of Financial Sub-certification and Timing of Fraud Discovery on Employee Whistleblowing Reporting Intentions. *Journal of Business Ethics*, 131(4), 757–772. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-2020-8>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Mansbach, A., & Bachner, Y. G. (2010). Internal or external whistleblowing: Nurses' willingness to report wrongdoing. *Nursing Ethics*, 17(4), 483–490. <https://doi.org/10.1177/0969733010364898>
- Menk, K. B. (2011). The Impact of Materiality, Personality Traits, and Ethical Position on Whistle-Blowing Intentions, 97. Retrieved from <http://scholarscompass.vcu.edu/etd/2598%0AThis>

- Mergler, A. (2007). Personal Responsibility: The Creation, Implementation And Evaluation of A School-Based Program. *Faculty of Education, Queensland University of Technology, Kelvin Grove Campus*, 1–324.
- Miceli, M. P., Near, J. P., & Schwenk, C. R. (1991). Who Blows the Whistle and Why? *Industrial and Labor Relations Review*. <https://doi.org/10.2307/2524705>
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/BF00382668>
- Putriana, A., Hariadi, B., & Prihatiningtias, Y. W. (2018a). Factors Affecting Intention on Whistleblowing: an Analysis on Moderated Model of Whistleblowing Channel. *Jurnal Tata Kelola & Akuntabilitas Keuangan Negara*, 4(2), 125. <https://doi.org/10.28986/jtaken.v4i2.218>
- Putriana, A., Hariadi, B., & Prihatiningtias, Y. W. (2018b). FACTORS AFFECTING INTENTION ON WHISTLEBLOWING: AN ANALYSIS ON MODERATED MODEL OF WHISTLEBLOWING CHANNEL. *Jurnal Tata Kelola & Akuntabilitas Keuangan Negara*. <https://doi.org/10.28986/jtaken.v4i2.218>
- Ramponi, F. (2017). Pengaruh Internal Audit dan Pencegahan Fraud Terhadap Kinerja Keuangan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Repousis, S., Lois, P., & Veli, V. (2019). An investigation of the fraud risk and fraud scheme methods in Greek commercial banks. *Journal of Money Laundering Control*. <https://doi.org/10.1108/JMLC-11-2017-0065>
- Robinson, P., & Wilson, K. (2015). Attention : Schlumberger-Private Schlumberger-Private, 19(3), 485–511.
- Semendawai, A. H., Santoso, F., Wagiman, W., Omas, betty itha, Susilaningtias, & Wiryawan, syahrial martanto. (2014). Memahami WHISTLEBLOWER, (December 2011).
- Sulistomo, A. (2012). Persepsi Mahasiswa Akuntansi terhadap Pengungkapan Kecurangan (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi UNDIP dan UGM). *Universitas Diponegoro*.
- Transparency-international. (2009). Global corruption Report 2009 ; Corruption and private sector. *Global Financial Report*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Valois, P., Desharnais, R., & Godin, G. (1988). A comparison of the Fishbein and Ajzen and the Triandis attitudinal models for the prediction of exercise intention and behavior. *Journal of Behavioral Medicine*. <https://doi.org/10.1007/BF00844839>
- VREDY OCTAVIARI NUGROHO. (2015). PENGARUH PERSEPSI KARYAWAN MENGENAI WHISTLEBLOWING SYSTEM TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD DENGAN PERILAKU ETIS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PAGILARAN. *Nhk 技研*, 151, 10–17.
- Winardi. (2015). THE INFLUENCE OF INDIVIDUAL AND SITUATIONAL FACTORS ON LOWER-LEVEL CIVIL SERVANTS' WHISTLE-BLOWING INTENTION IN INDONESIA. *Journal of Indonesian Economy and Business*. <https://doi.org/10.22146/jieb.6216>